Использование различных видов тренинга. Характеристика тренинговых методов обучения

План

Понятие о социально-психологических тренинговых методах

Характеристика метода деловой игры

Особенности методики «круглого стола»

Литература

Понятие о социально-психологических тренинговых методах

На сегодняшний день не существует общепринятого толкования понятия «тренинг», что приводит к расширенному его пониманию и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин «тренинг» (от англ. - train, training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга.

Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности. Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностных отношений», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия». Тренинг также можно охарактеризовать как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организаций с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Считается, что впервые тренинговые занятия, направленные на повышение компетентности в общении, были проведены учениками К. Левина в Бетеле (США) и получили название Т-групп. В их основе лежала идея: большинство людей живет и работает в группах, но чаще всего они не отдают себе отчета в том, как они в них участвуют, какими их видят другие люди, каковы реакции, которые вызывает их поведение у других людей. К. Левин утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте, поэтому, чтобы обнаружить и изменить свои установки, выработать новые формы поведения, человек должен преодолеть свою аутентичность и научиться видеть себя таким, каким его видят другие.

Т-группа определялась как собрание гетерогенных индивидов, встречающихся с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которые они сами порождают своим взаимодействием. Успешная работа учеников К. Левина в мастерской межгрупповых отношений привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга. В этой лаборатории была создана группа тренинга базовых умений. Впоследствии результаты ее работы учитывались в практике Т-групп.

В Т-группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность. Некоторые группы были ориентированы на выяснение жизненных ценностей человека, усиление чувства его самоидентичности. Они возникли в 1954 г. и получили название групп сензитивности.

В конце 60-х - начале 70-х гг. XX в. Т-группы и группы сензитивности получили широкое распространение в организациях. Основной целью их использования было улаживание конфликтных ситуаций в рабочих группах, а также оптимизация отношений рабочих и служащих.

В 60-е гг. возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений, который применялся для профессиональной подготовки менеджеров в целях их психологической поддержки и развития. В тренинге жизненных умений использовались и используются три основные модели, определяющие своеобразие целевого подхода к участникам тренинга. Первая модель опирается на семь развиваемых категорий жизненных умений: решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития «Я»-концепции. Вторая модель выделяет четыре категории жизненных умений, являющихся целью тренинга: межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений. Третья модель включает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

В 1970-е гг. в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом. Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создававшие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. По его мнению, социально-психологический тренинг - род группового психологического тренинга, активный метод групповой психологической работы, которая проводится для развития компетентности в общении. Он сделал вывод об эффективном влиянии социально-психологического тренинга на повышение интерперсональной компетентности за счет интериоризации измененных установок личности и их переноса на профессиональную деятельность. Практической областью приложения разработанных М. Форбергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике. Этот метод активно применяется в работе с детьми, родителями, студентами, руководителями предприятий и организаций. Опыт его использования отражен в трудах Ю.Н. Емельянова, В.П. Захарова, ГА Ковалева, X. Миккина, ЛА Петровской, Т. С. Яценко и др.

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. Социально-психологический тренинг не сводится только к социально-психологическому тренингу общения; область его применения значительно шире, чем у последнего и не ограничивается развитием навыков эффективного общения и повышением коммуникативной компетентности.

Сущностными признаками социально-психологических тренингов выступают:

групповое обучение участников тренинга, использование потенциала развития человека в групповой динамике с применением механизма межличностных отношений;

стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Как правило, в процессе любого тренинга можно выделить три основные стадии: начальную, рабочую и конечную;

комплексное применение совокупности методов групповой работы (ролевых игр, групповых дискуссий, психотехнических упражнений и др.);

относительно продолжительное по времени проведение тренинговых занятий (как правило, курс составляет не менее 20-60 учебных часов);

широкая целевая направленность тренингов на развитие, психокоррекцию и психотерапию личности человека, его профессиональных и жизненных умений и качеств;

в работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны: содержательная и личностная. Содержательный план соответствует основной содержательной цели тренинга. Он изменяется в зависимости от того, что является объектом воздействия: установки, умения, когнитивные структуры, а также от программы тренинга. Например, в тренинге креативности, тренинге партнерского общения или ведения деловых переговоров содержание будет разным, хотя уровень объектов воздействия один и тот же - установки и умения. Личностный план - это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности (в некоторых видах тренинга эти состояния и отношения участников становятся содержанием работы группы).

Характеристика метода деловой игры

Деловая игра - это игровой метод активного социально-психологического обучения, род операциональных игр, заключающий в своей структуре форму воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики. Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой (игровой) деятельности участников на имитационной модели, воссоздающей условия и динамику практической деятельности.

Деловая игра предполагает создание модели, способом работы с которой является имитация, осуществляемая в игровой форме. Деловая игра аккумулирует элементы различных форм и методов обучения (анализ конкретных ситуаций, ролевую игру, дискуссию и др.). В отличие от игрового проектирования, имитационного тренинга, ролевой игры деловая игра обладает более гибкой структурой, не ограничивает выбор объектов имитации, предполагает введение спонтанно возникающих ситуаций.

Понятие «модель», используемое в определении деловой игры, трактуется в отечественной литературе как «система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала»1. Модель - это всегда замещение реально существующего объекта, процесса, явления, осуществляемое с помощью различных средств.

Что касается «имитации», то она представляет собой приведение в действие модели путем манипулирования ее элементами, осуществляемое ЭВМ, человеком или ими обоими.

В зависимости от того какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, деловые игры классифицируют на производственные (управленческие), учебные, исследовательские и диагностические (аттестационные).

Производственная деловая игра - форма моделирования предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста с целью овладения нормами социально-производственной деятельности и поиска оптимального решения деловой ситуации; другими словами - это воспроизведение деятельности организаций и руководящих кадров, а также игровое моделирование систем управления.

Производственные деловые игры в своей основе имеют поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в практической деятельности руководителей, специалистов и рабочих. Такие игры позволяют более полно воспроизводить деятельность руководителей и специалистов, выявлять затруднения и причины их появления, разрабатывать и оценивать варианты их преодоления, принимать решения и определять механизмы реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачную ситуацию, вытекающую из деятельности определенного предприятия.

Производственные деловые игры используются в приоритетном плане:

для принятия решений в производственно-хозяйственных ситуациях, особенно при необходимости учета многочисленных факторов, не все из которых могут быть однозначно количественно определены;

 в научных исследованиях, когда определенные проблемы, гипотезы и теоретические положения изучаются и анализируются методом игрового моделирования;

при отборе рациональных вариантов проектных решений и уточнении подлежащих проработке организационных проблем (проектные игры);

при обучении и отборе хозяйственных руководителей, особенно при повышении их квалификации.

Производственные деловые игры часто проводятся для отработки системы управления на предприятии, выработки организационного механизма внедрения новых методов хозяйствования, прогнозирования дальнейшего развития предприятия и др. Комплектование группы участников производственной деловой игры имеет свои особенности, так как в этом случае в ее состав включаются непосредственные участники разработки и внедрения данной проблемы. Такой подход позволяет смоделировать все происходящие процессы, рассмотреть различные варианты разрешения проблемы, отработать организационный и экономический механизмы, необходимую нормативную и методическую документацию, определить наиболее эффективные пути достижения поставленной цели.

Каждый участник производственной деловой игры выступает в ней в рамках должности, которую он занимает в структуре управления. Здесь налицо прямой эффект повышения квалификации, когда полученные знания, навыки и умения непосредственно переносятся на практическую деятельность. Такая подготовка руководителей и специалистов позволяет резко сократить время разработки и внедрения конкретной проблемы в рамках предприятия и существенно повысить качество ее реализации. Производственные игры широко применяются на предприятиях для краткосрочного повышения квалификации, связанного с разработкой и внедрением нововведений в соответствии с целями и задачами функционирования предприятия на определенный плановый период.

Учебная деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватные по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста. В этих условиях усвоение новых знаний накладывается на канву будущей профессиональной деятельности; обучение приобретает совместный, коллективный характер; личность специалиста развивается в результате подчинения двум типам норм - компетентных предметных действий и социальных отношений коллектива. В таком контекстном обучении достижение дидактических и воспитательных целей слито в одном потоке социальной по своей природе активности обучающихся, реализуемой в форме игровой деятельности.

Основные психолого-дидактические принципы создания и применения деловых игр в учебном процессе.

. Учебная деловая игра служит дидактическим средством развития творческого (теоретического и практического) профессионального мышления, выражающегося в способности к анализу производственных ситуаций, постановке, решению и доказательству (обоснованию) субъективно новых для обучающихся профессиональных задач. Это достигается конструированием (на этапе разработки) и реализацией (в процессе игры) системы проблемных ситуаций и познавательных задач.

. Предметным содержанием игры выступает имитация конкретных условий, динамики деятельности и отношений людей.

. Учебная деловая игра по целевой направленности оказывается двуплановой, она способствует достижению двоякого рода целей - игровых и педагогических (учебных), при доминирующей роли последних.

. Деловая игра конструируется и проводится как совместная деятельность участников учебного процесса, в ходе которого ставятся профессионально важные цели, достигаемые посредством подготовки и принятия соответствующих индивидуальных и групповых решений. Совместная деятельность имеет характер ролевого взаимодействия, развертываемого в соответствии с предписанными или принимаемыми во время самой игры правилами и нормами. Выполнение участниками игровых правил, подчинение «нормам» профессиональных отношений и действий становятся обязательными условиями развертывания полноценной игры в обстановке условной практики. тренинг обучение деловая игра

. Основным способом включения партнеров в совместную деятельность и одновременно способом создания и разрешения игровых проблемных ситуаций является двустороннее (диалог) и многостороннее (мультилог) общение, обеспечивающее возможность выработки индивидуальных и групповых решений, достижения промежуточных и конечных результатов игры.

Реализация этих принципов позволяет осознанно конструировать и применять деловые игры как средство обучения специалистов и формирования их личностных и деловых качеств, в частности профессиональной коммуникативной компетентности.

Учебные деловые игры как имитационные игры по целевым установкам и содержанию игрового участия включают близкие по смыслу элементы инсценировки событий, ролевой игры, психо- и социодрамы. Деловые игры можно использовать и как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных (социальных, экономических и производственных) ситуациях. Они также эффективны для создания исследовательских моделей, способствующих пониманию организационных структур, обучающих моделей, создающих типовые ситуации делового общения, и др.

Деловые игры классифицируются также по характеру игрового процесса.

. Отношения между группами обучаемых носят характер соперничества. Действие одной группы прямо или косвенно влияет на действие другой. При этом контакт между группами необязателен.

. Разыгрывается взаимодействие группы. Контакт с помощью различных видов связи - обязательный элемент игры.

. Ведется соревнование. Группы обучаемых между собой не связаны, участники играют независимо друг от друга и, начиная с одной и той же исходной ситуации, достигают различных успехов.

Основные признаки деловой игры как технологии:

наличие модели системы отношений в том или ином виде практики, воссоздание в ней предметного и социального содержания профессиональной деятельности;

реализация «цепочки решений». В деловой игре моделируемая система часто рассматривается как динамическая. На каждом новом этапе управления (новом игровом цикле) участники игровой группы могут получать информацию об изменении объекта с тем, чтобы выработать новое решение для следующего игрового цикла;

наличие и распределение ролей. Каждый участник деловой игры исполняет свою роль. При этом допускаются роли любого уровня. Возможно групповое исполнение ролей малыми группами от 3 до 5 человек. Допускается исполнение ролей, не имеющих реальных аналогов на практике. При этом в деловых играх, в отличие от ролевых, при выделении состава ролей на первый план вьщвигается аспект инструментального обучения, обучения средствам и способам поведения и деятельности определенных должностных лиц и в то же время формализуется и упрощается аспект межличностных отношений;

различие ролевых целей между участниками при выработке решений. Играющие являются непосредственными Участниками разрешения заключенного в сценарии конфликта, своими действиями они стремятся найти взаимовыгодное решение;

взаимодействие игроков, исполняющих те или иные Роли. Деловая игра проходит с максимальным эффектом, если игроки взаимодействуют в процессе общения;

наличие общей цели у всего коллектива, достижение которой обеспечивается взаимодействием участников через подчинение их различных ролевых целей единой цели;

коллективная выработка решений участниками игры. Выработка решения группой в целом отличается от формирования его на основе мнений отдельных участников. При этом в условиях дефицита времени решение, выработанное группой, оказывается более рациональным, нежели полученное по индивидуальным решениям, формально, без обсуждения;

многоальтернативность решений. В большинстве случаев решение, принимаемое группой, - это итог анализа альтернатив, возможных вариантов дальнейшего развития ситуации. Принимаемое решение является компромиссом между различными ролевыми установками и личными интересами участников;

наличие управляемого эмоционального напряжения. В деловой игре создаются специальные условия для того, чтобы участники по-настоящему оказались вовлеченными в игру (создание конфликта, обеспечение личной заинтересованности, распределение ролей с учетом личностных особенностей и т.д.);

наличие системы индивидуального и/или группового оценивания деятельности участников.

К числу аспектов, по которым оценивается деятельность участников деловой игры, относятся:

а) эффективность принимаемых участниками игры решений согласно заданной роли (представление решения к заданному сроку, использование рекомендуемых приемов и способов по выработке решений, наличие новизны, оригинальности, рациональность принятого решения и т.д.);

б) межгрупповое взаимодействие участников деловой игры (быстрота в принятии решений, количество и качество внесенных контрпредложений по решениям, аргументированность при защите своих решений, помощь группам по их запросам и т.д.);

в) взаимодействие участников игры внутри игровых групп (поощрения лидерами групп своих подчиненных за предложения по решению проблем и другие инициативы и т.д.);

г) личностные качества участников деловой игры (эрудированность, принципиальность, умение аргументировать, использовать справочную литературу, честность, дисциплинированность, исполнительность, инициативность; умение лидера руководить, организовывать, рисковать и т.д.).

Особенности методики «круглого стола»

Цель использования метода «круглого стола» - всесторонне глубокое рассмотрение актуальной проблемы путем ее свободного группового обсуждения. Отличие метода «круглого стола» от метода групповой дискуссии в том, что на обсуждение первым методом выносят, как правило, проблемы междисциплинарного характера с участием приглашенных ведущих специалистов. Рассматриваемые темы обычно носят многоаспектный характер: политический, экономический, юридический, нравственный и т.д. Вопросы приглашенным специалистам для подготовки к выступлению и ответам передаются заранее.

Чтобы заседание «круглого стола» проходило активно и заинтересованно, целесообразно к подготовке занятия привлечь максимальное количество обучаемых, вызвать их инициативу, настроить на свободное общение. Чаще всего между обучаемыми распределяются задания подготовить сообщения по одному из вопросов «круглого стола». Обучаемые должны быть активны в выяснении (в форме вопросов) неясных для них моментов.

«Круглый стол» предъявляет свои требования и к приглашенным специалистам. Они должны быть не только крупными теоретиками или практиками в своей области, но и прежде всего людьми, умеющими изложить как можно больше информации за короткий отрезок времени, а также умеющими анализировать и синтезировать свои мысли в доступной для обучаемых форме.

Метод получил свое название от используемых атрибутов при его проведении. Он предполагает:

круговое размещение столов в помещении;

принцип свободного микрофона, когда выступают все желающие, нет резкой критики и одергиваний;

предварительную подготовку перечня вопросов, на которые должен ответить «круглый стол», передачу вопросов приглашенным специалистам;

применение технических средств для быстрой обработки поступающей информации.

Варианты методики проведения «круглого стола»

. Классический вариант:

вступительное слово ведущего, представление участников, напоминание обсуждаемых вопросов;

заслушивание кратких вводных сообщений специалистов и обучаемых по сути проблем с изложением различных точек зрения;

 уточнение ведущим предмета и вопросов дискуссии перед аудиторией;

дискуссия;

 выработка согласованных позиций, поиск точек соприкосновения мнений; экспертной группой может быть предложено решение «круглого стола»;

заключительное слово ведущего, разъяснение порядка решения вопросов, поступивших в ходе проведения «круглого стола» и сроков ответа по ним.

. Начало «круглого стола» с показа видеофрагмента конкретной профессиональной ситуации с последующим обсуждением проблемы.

. Начало «круглого стола» с блицопроса обучаемых по кругу интересующих их вопросов, уточнение порядка работы участников.

. Начало работы с вопросов к приглашенным специалистам.

Литература

1. Активные формы социально-психологического обучения / Отв. ред. В.В. Дударев. М., 2006.

. Бачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие. М., 2005.

. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 2005.

. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. М., 2005.

. Современные технологии обучения / Под ред. Г.В. Борисовой, Т.Ю. Аветовой, Л.И. Косовой. СПб., 2007.

. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. М., 2006.