Міністерство освіти та науки України

Хмельницький національний університет

Гуманітарно-педагогічний факультет

Кафедра практичної психології і педагогіки

Реферат на тему:

«Тренінг особистісного росту»

Виконала

Ст.групи СП-12-1

Стаднік О. В.

Перевірила

Кошонько Г. А.

Хмельницький 2014

План

Вступ

Історія виникнення тренінгу особистісного росту

Тренінг особистісного росту. Мета та завдання тренінгу

Eтапи яких слід дотримуватися при розробці тренінгу

Принцири та методи тренінгу особистісного росту

Структура тренінгу особистісного росту

Види тренінгу особистісного росту

Висновок

Література

Вступ

Людина народжується для того, щоби розвиватися фізично та духовно, удосконалюватися та досягати успіху, жити гармонійно та щасливо. Тренінг особистісного росту - це одна з небагатьох розвиваючих програм, які можна рекомендувати практично кожній людині, незалежно від віку, статі, професійних і особистих інтересів. Цей тренінг направлений на розкриття та розвиток потенціалу особистості. Він дає можливість отримати нові переживання та враження, нову інформацію для подальшого саморозвитку.

Останнім часом стало популярним захоплення вдосконаленням особистісних якостей, корисних у повсякденному житті . Чим більш насиченою стає наше життя, тим більшої працездатності, уваги та інших якостей вимагається нам, щоб за нею встигати. І, як виявляється, тренінги особистісного росту можуть допомогти людині удосконалювати ці якості.

Цілі тренінгу:

дослідити ролі, які ми вибираємо, їх вплив на життя;

усвідомити свої потенції та можливості, важливі життєві цілі;

ознайомитися з методиками активізації несвідомого.

Тренінг особистісного росту сприяє:

розширенню діапазону сприйняття себе;

посиленню позитивного образу власної особистості;

підвищенню відповідальності за власні думки, почуття та дії.

Головний психологічний сенс особистісного росту - звільнення, набуття себе і свого життєвого шляху, самоактуалізація і розвиток усіх основних особистісних атрибутів. А взаємодія особистості з власним внутрішнім світом в цілому не менш (а в багатьох аспектах - більше) значення, ніж зі світом зовнішнім. Принципово важливим для людини є також визнання і повага його внутрішнього світу іншими людьми. Тобто повноцінний особистісний ріст можливий тільки в тому випадку, якщо інтраперсональність не буде придушуватися інтерперсональністю і якщо між всіма трьома вершинами "трикутника розвитку" не буде боротьби або зневажливе ігнорування, а буде конструктивна співпраця, діалог.

Особистісне зростання - це якісні зміни особистісного потенціалу, успішно вирішальні життєві завдання і відкривають багату життєву перспективу. Ст. Леві, зокрема, писав про це так: Що таке особистісне зростання? Якщо у людини стає більше: - інтересів, а з тим і стимулів жити - змістового наповнення життя, - можливості аналізувати відрізняти одне від іншого, - можливості синтезувати - бачити зв'язки подій і явищ, розуміння людей (себе в тому числі), а з тим і можливості прощати, - внутрішньої свободи і незалежності, відповідальності, взятої на себе добровільно, - любові до світу і людей (до себе в тому числі), то це і означає, що людина росте особистісно. Синоніми: душевно і духовно. (Ст. Леві з книги «Куди жити. Людина в ланцюгах свободи».)

Якщо тренінг дає людині впевненість, віру в себе, надовго створює стан натхнення і ентузіазму, знімає негативні і обмежують переконання, вчить співпраці - це особистісне зростання.

Тренінги особистісного зростання розвивають особистісний потенціал, дають знання і виробляють навики універсального дії, успішно вирішальні життєві завдання і відкривають багату життєву перспективу.

Історія виникнення тренінгу особистісного росту

Перші згадки про "Тренінги Особистісного Росту" з'явилися на початку 70-х років ХХ століття в ході розвитку Руху Розкриття Людського Потенціалу (Human Potential Movement) в США. Одним з родоначальників цього руху по праву вважається Олександр Еверетт. Поняття "тренінг" виходить за рамки традиційної освіти, де людям, що навчаються, пропонується вивчити "кінцевий" варіант матеріалу, складеного експертами в своїй області, прийняти його як єдино вірну точку зору і потім, за допомогою тестів, контрольних робіт і екзаменів з'ясувати, наскільки добре "вивчений" даний матеріал. Тренінг - це спільна творчість студентів і ведучого, освітній процес в області розкриття і освоєння незадіяного досі життєвого, творчого і духовного потенціалу людини.

Тренінги особистісного зростання беруть свій початок з тренінгу, створеного в 1970 році Олександром Евереттом, який називався Динаміка Розуму (Mind Dynamics). Пізніше з цього тренінгового напряму в числі інших сформувався тренінговий процес Лайфспрінг (Lifespring).

Тренінги Лайфспрінга були початі в 1974 році і проводилися в США протягом ряду років для керівників і топ-менеджерів великих національних і транснаціональних компаній і корпорацій. Пізніше ця тренінгова програма стала доступна для широких верств населення. Маючи більш ніж 25-літній досвід роботи на світовому ринку, система навчання Лайфспрінг зарекомендувала себе як виключно ефективна в області командного будівництва, особистісного зростання, оптимізації керівництва командою або робочим колективом і особливо - в сфері максимально повного розкриття і активізації незадіяного життєвого, творчого і духовного потенціалу людини. Тренінги проходять в 15 країнах світу і нараховують більше за 1.500.000 випускників.

Тренінг особистісного росту. Мета та завдання тренінгу

Тренінг особистісного зростання - це певний психологічний вплив, заснований на активних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування, в ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання психологічною допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи і вирішувати особистісні проблеми учасників.

Задача групи тренінгу особистісного зростання - допомогти учаснику виразити себе своїми індивідуальними засобами.

Основна ж гуманістична ідея тренінгу полягає в тому, щоб не примушувати, не придушувати, не ламати людини, а допомогти йому стати самим собою, прийнявши і полюбивши себе, подолати стереотипи, що заважають жити радісно і щасливо, передусім, в спілкуванні з оточуючими.

Тренінг - це незвичайні ситуації з деякими обмеженнями - правилами спілкування. Призначення правил складається в забезпеченні психологічної безпеки учасників тренінгу. Задача тренера в тому, щоб пояснити ці правила учасникам тренінгу перед його початком і контролювати їх дотримання надалі. При цьому важливо отримати згоду на введення цих правил для групи у самої групи. Так, з самого початку, буде закладатися довіра і розуміння у відносинах тренера з учасниками тренінгу.

У тренінгу бажана відсутність жорсткого сценарію. Ефективніше усього не думати, коли і які ситуації організовувати, краще це робити спонтанно. Необхідно бачити (або відчувати) атмосферу в групі і поступати відповідно їй. Звичайно, міра невизначеності може варіювати в залежності від задач вашого тренінгу. Якщо ви хочете навчити людей простим, стандартним навичкам спілкування, то вам така невизначеність ні до чого. Але, чим більш глибокі рівні спілкування ви зачіпаєте, тим більше допоможе вам ця невизначеність.

Створенню довірчої і невимушеної обстановки на тренінгу сприяє приміщення, ізольоване не тільки від сторонніх звуків і шумів, але і від випадкових глядачів.

І ще один важливий момент. Активність і добровільність учасників є ще однією необхідною умовою проведення тренінгу.

Незвичайна атмосфера, яка виникає на тренінгах, сприяє розкріпаченню її учасників, викликаючи величезний інтерес і бажання стати постійним учасником тренінгу.

Правила поведінки в тренінговій групі

Єдина форма звернення друг до друга на "ти" (на ім'я).

Спілкування за принципом "тут і тепер" (під час тренінгу всі кажуть тільки про те, що хвилює їх саме зараз, і обговорюють те, що відбувається з ними в групі).

Конфіденційність всього, що відбувається.

Персоніфікація висловлювання ( говоримо тільки від свого імені і тільки особисто комусь).

Щирість в спілкуванні.

Повага до того, хто говорить.

"Не запізнюватися!"

Ведучий (тренер) - це учасник, який пояснює правила гри і стежить за тим, щоб вони не порушувалися. Його мета - не демонстрація своїх блискучих здібностей (робота для групи), а допомога в побудові відносин спілкування між учасниками (робота з групою). Для створення ігрового процесу ведучий може чергувати різні емоційні стани учасників, враховувати зміну можливих ритмів роботи, міняти форми спілкування.

Мета тренінгу особистісного зростання - стимуляція особистісного зростання його учасників шляхом аналізу стандартних неконструктивних настановлень, навчання навичкам саморегуляції думок, реакцій та емоцій, активізація позитивного мислення, розвиток впевненості в собі. Тренінг дозволяє людині усвідомити свої нові можливості.

Унікальність тренінгів особистісного зростання полягає в тому, що ніхто не говорить, як слід прожити своє життя. Учасники самі вчаться інакше бачити себе і життя навколо, а відтак роблять цінні для себе відкриття. Завдяки процесові відкриттів учасник отримує доступ до нових рівнів свободи вибору і особистої сили, необхідних для створення майбутнього.

Тренінг особистісного зростання - це можливість познайомитися із самим собою - з особливостями свого характеру, мислення, сприйняття. Це дослідницький процес пізнання себе, а також процес набуття нових навичок. Це метод надання психологічної допомоги, який свідомо, планомірно і систематично застосовується в невеликій організованій групі клієнтів з метою зміни їх ставлення до соціального оточення і власної особистості.

Тренінгові група є певною моделлю реального життя, де учасники проявляють відносини, настановлення, способи емоційного реагування і поведінкові реакції, які дозволяють їм вийти на розуміння і корекцію своїх проблем за рахунок міжособистісної взаємодії, групової динаміки.

Тренінг особистісного зростання спрямований на вирішення наступних завдань:

· розвиток адекватного розуміння самого себе і здійснення корекції самооцінки;

· розвиток уміння і потреби в пізнанні інших людей, гуманістичного ставлення до них;

· формування життєвих планів і корегування ціннісних орієнтацій;

· розвиток емоційної стабільності у складних життєвих ситуаціях;

· розвиток уміння долати життєві труднощі.

К. Рудестам відзначає, що член тренінгової групи є водночас і учасником, який може експериментувати зі змінами поведінки, і спостерігачем, який може контролювати результати цих змін. Перед членами групи постає завдання дослідити і проаналізувати власні соціально-перцептивні і комунікативні можливості, характеристики, і в цьому смислі вирішити діагностичну задачу.

Додатково до цього під час всього циклу постає завдання аналізу конкретних ситуацій. Ситуації можуть бути „спровоковані”, задані ведучим, або ж вони виникають спонтанно в ході становлення відносин.

Тренінг також сприяє поліпшенню самовираження через міміку, жести, рухи і вдосконалення сприйняття інших шляхом фіксації таких самих сигналів, тобто активізує „мову спілкування”.

тапи яких слід дотримуватися при розробці тренінгу

На першому етапі тренінгу відбувається виведення з внутрішнього плану у зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки. В біхевіоризмі це демонстрація завчених навичок, в психоаналізі - усвідомлення неусвідомлених мотивів і бар’єрів, в гуманістичній психології - усвідомлення своєї неаутентичності.

На цьому етапі учасникам пропонується вирішувати поставлені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання і спеціального навчання. Ця стадія має діагностичний характер. Тільки виведення проблемних областей з внутрішнього плану в зовнішній - поведінковий створює серйозну передумову для їх наступної корекції.

В процесі тренінгу учасники мають можливість через механізми зворотного зв’язку з групою та з ведучим діагностувати свої „проблемні області”, які потребують змін. Як засвідчили численні дослідження ефекту тренінгу, а також досвід психокорекції, такі знання мають внутрішню представленість, вони важко піддаються усвідомленню і вербалізації.

Звичайно учасники приходять на тренінг з розмитим відчуттям проблеми. Вони не можуть чітко охарактеризувати її причини і джерела. В подальшому їх відчуття і уявлення уточнюються і конкретизуються через механізми зворотного зв’язку, емпатію, ідентифікацію і рефлексію. Саме цей механізм стимулює учасників до правдивішого і глибокого самоаналізу та самоусвідомлення.

Л. Виготський писав, що „особистість стає для себе тим, що вона є в собі, через те, що вона являє собою для інших”. Зворотний зв'язок стимулює процеси ідентифікації і рефлексії. Ідентифікація і рефлексія - це дві сторони однієї медалі: процес усвідомлення себе через іншого. Ідентифікацію визначають як уподібнення себе іншому. Це поняття відображає важливий експериментально доведений факт: одним з найпростіших способів розуміння іншої людини є уподібнення себе їй. Рефлексію в традиціях вітчизняної психології описують як процес самопізнання суб’єктом внутрішніх психічних актів і станів. Цей процес, що розгортається в контексті спільної діяльності в ході тренінгу, трактується як усвідомлення суб’єктом того, як насправді його сприймають і оцінюють інші.

Ще один важливий аспект виведення з внутрішнього плану у зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки полягає ось у чому: щоб інтеріоризовані форми інструментальних дій змінити, їх необхідно знову винести назовні.

Ефективність навчання значно зростає, коли учень виходить з позиції пасивного спостерігача і перетворюється на активного учасника процесу. Ця форма навчання, що отримала назву „реципрокного”, передбачає активне маніпулювання зі своєю поведінкою в зовнішньому плані, а потім інтеріоризацію вдосконалених форм поведінки всередину.

Другий етап - побудова моделей ідеальної поведінки на зовнішньому плані. Представники поведінкової психології здійснюють це через штучне створення еталону у формі відеозапису або гри. Психодинамічний підхід особливо виокремлює етап виникнення „звільненої, очищеної” особистості. В гуманістичному підході еталоном найчастіше стає поведінка або ведучого, або учасників, які усвідомили істинну цінність своєї особистості і прийняли себе такими, якими вони є. Інакше кажучи, застосовуючи стратегії пошуку аналогів, комбінування, реконструювання тощо, ведучий і учасники тренінгу знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

Звичайно, ведучий не має рецептів „ідеальної поведінки”, готових відповідей на запитання. Практична психологічна допомога передбачає спільну діяльність психолога і клієнта, а в ході тренінгу - його учасників. І тільки в процесі такої спільної діяльності народжується продукт, який в однаковій мірі є надбанням обох сторін. Іншими словами, психологу-ведучому доводиться щоразу вибудовувати спільно з учасниками тренінгу ідеальні моделі поведінки з урахуванням вікових, гендерних і рольових особливостей учасників.

Трансформація поведінки можлива тільки у зовнішньому плані з наступною інтеріоризацією її змінених форм. Ця можливість проявляється лише з використанням програвання проблемних ситуацій у зовнішньому плані. Ведучий і учасники тренінгу маніпулюють спільною поведінкою, разом шукають варіанти оптимальної взаємодії, поведінки та реакцій і доводять їх до досконалості.

Оскільки основним завданням психологічного тренінгу є стимулювання дій суб’єкта, спрямованих на зміну власної поведінки, важливим на цьому шляху етапом стає етап зміни смислових настановлень особистості.

Смислове настановлення викликається мотивом діяльності і виражає в діяльності особистісний смисл у вигляді готовності, тенденції до збереження спрямованості даної діяльності в цілому.

Суб’єктивно зміна смислових настановлень відчувається як розширення кругозору чи усвідомлення чогось нового. Зміна настановлень стає першим поштовхом до оволодіння новими варіантами поведінки. При цьому „Я” виступає як зміст, що усвідомлюється та освоюється, тобто є об’єктом власного розвиваючого впливу людини. Оволодіння будь-якими новими знаннями передбачає певні зусилля стосовно організації пізнавальної діяльності в такий спосіб, щоб у ній стало можливим як використання вже надбаних знань, так і поява нових - „зона найближчого розвитку”.

Таким чином, участь в тренінгу особистісного зростання дозволяє впорядковувати і розширювати ставлення до світу, до себе і собі подібних - створювати нову зону найближчого розвитку.

Одержання нових знань стає першим етапом на шляху трансформації людиною своєї поведінки в бік її більшої адекватності і ефективності.

Однак саме по собі усвідомлення необхідності зміни і вироблення нових смислових настановлень не є достатньою умовою для реальної зміни поведінки. Таке усвідомлення може бути лише першим етапом справжньої трансформації. Справжня трансформація стає очевидною тоді, коли змінені елементи поведінки засвоєні особистістю і, отже, стають довільними і усвідомленими.

Третій етап (заключний) - модифікація поведінки учасників групи задля максимального наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані. У поведінковій психології це досягається через диференціацію підкріплення - позитивне підкріплення успішної поведінки та руйнування старих штампів. Психоаналітичні групи на завершальній стадії „звільняються” від тиску неефективних сценаріїв та інших конструктів несвідомого.

В гуманістичній психології спеціально обговорюються і закріплюються основні принципи самоактуалізованої поведінки.

Психолог-тренер в процесі тренінгу виокремлює успішні техніки поведінки в інтрапсихічному плані, переводить їх в план інтерпсихічний і допомагає учасникам змінювати їх інтрапсихічний план, що формує нову поведінку.

При виконанні всіх пунктів цієї схеми учасники тренінгу не тільки оволодівають, але й присвоюють собі процедури досконалої поведінки.

Результати практичних досліджень демонструють, що психологічний тренінг (зокрема, тренінг особистісного зростання) змінює світогляд його учасників у пункті сприйняття спілкування: людина починає усвідомлювати можливість довільного оволодіння власною поведінкою та реакціями з використанням набутого іншими людьми досвіду в якості опосередкованих знарядь.

Тренінг особистісного зростання стимулює аналітичну активність, озброює учасників інструментами і прийомами аналізу та наочно демонструє перевагу таких підходів. Отже психологічний тренінг як структурована опосередковуюча дія закладає механізм цілеспрямованого самовдосконалення. У своїх відгуках учасники називають це „стимулом, поштовхом до самовдосконалення”.

Слід відзначити, що формування нової поведінки в інтерпсихічному плані не означає однозначної видозміни поведінки і реакцій. Для того, щоб сталися стійкі зміни в поведінці і реакціях учасників, які пройшли тренінг, необхідно не просто оволодіти, але й присвоїти нові форм поведінки. Між знанням про те, як здійснювати ту чи іншу дію, і включенням цієї дії у свій постійний поведінковий арсенал зяє прірва.

Процес тренінгу особистісного зростання в межах будь-якої теоретичної парадигми має три ключові етапи: 1) виведення з внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки; 2) побудова моделей ідеальної поведінки у зовнішньому плані; 3) модифікація поведінки учасників тренінгової групи в бік максимального наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані. Останній етап можна поділити на два підетапи: 1) модифікація; 2) закріплення. Дехто з тренерів не враховує останнього підетапу або не надає йому належної уваги, що негативно позначається на результатах тренінгу.

В бізнес-тренінгах цілі і завдання укладаються переважно в межі розвитку визначених їх змістом умінь і навичок, що визначає виникнення змін у учасників безпосередньо в процесі тренінгу. Після закінчення тренінгу учасники або зберігають ці зміни, або втрачають їх, повертаючись до звичних стереотипів.

На відміну від бізнес-тренінгів і тренінгів навичок, тренінги особистісного зростання передбачають, що значна частина змін у їх учасників виникає після закінчення тренінгу в межах спільно створеної самим учасником і психологом-ведучим зони найближчого розвитку. Ключова роль у цьому процесі належить ведучому тренінгу.

Принципи та методи тренінгу особистісного росту

Для того, щоб тренінгові група працювала з найбільшою віддачею, щоб учасники максимально довіряли одне одному, в якості першого кроку до практичного створення клімату довіри ми створили умови для ненормативних і щирих висловлювань учасників з усіх обговорюваних проблем на основі семи принципів.

. Принцип рівності позицій означає перегляд відносин між психологом-тренером і учасниками тренінгу. Традиційно тренер виступає в ролі певного „джерела знань”, а його аудиторії відводиться роль „губки”, що насичується цими знаннями. В тренінгу особистісного зростання психологові відводиться роль не незаперечного авторитету, а „каталізатора”, фасилітатора, що сприяє просуванню групи до мети.

. Важливе значення має принцип „тут і зараз”. Дотримання його пов’язане з обмеженнями, які він вводить в групове заняття. Багато учасників прагнуть не розповідати, що вони відчувають, про що думають, оскільки бояться здатися смішними. Для них характерне прагнення зануритися в загальні розмисли, обговорити події, що трапилися з іншими людьми. Так спрацьовує механізм психологічного захисту. Основне завдання психолога-тренера при реалізації цього принципу - перетворити групу учасників на своєрідне дзеркало, в якому кожен зміг би побачити себе під час своїх різних проявів, краще пізнати себе, власні особливості. Тому психолог має стежити за тим, щоб усі говорили тільки про те, що хвилює кожного саме зараз, та обговорювали те, що відбувається в групі.

. Наступний принцип - персоніфікація висловлювань. Передбачається, що для відвертого спілкування під час тренінгу кожен учасник групи відмовляється від безособової мови, котра допомагає приховувати власну позицію і тим самим уникати відповідальності за свої слова. Свої думки учасники повинні висловлювати від себе особисто, а не узагальнено.

. Принцип щирості у спілкуванні передбачає, що члени тренінгової групи говорять тільки про те, що вони самі відчувають і думають стосовно того, що відбувається, тобто тільки правду. Цей принцип означає відкрите вираження почуттів учасників до дій інших і до самого себе.

. Принцип зворотного зв’язку тісно пов’язаний з принципом щирості спілкування. Він означає одержання інформації від учасників тренінгу про те, як вони сприймають поведінку інших і все, що відбувається в групі під час тренінгу. Така інформація часто відкриває людині те, що вислизає з її свідомості, але є очевидним для інших. Зворотний зв'язок дозволяє учасникам групи і психологу-тренеру корегувати неадекватний образ дій і розробляти оптимальну стратегію поведінки.

. Принцип конфіденційності передбачає, що все, що відбувається під час занять, у жодному випадку не виноситься за межі групи. Її члени мають бути впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилася під час занять. Дотримання цього принципу допомагає учасникам тренінгу бути відвертими, сприяє їх саморозкриттю.

. Принцип активності передбачає реальну включеність членів групи в роботу в будь-яку хвилину. Учасники активно дивляться, слухають, відчувають себе, партнера і групу в цілому, не замикаються в собі навіть якщо довідалися про себе щось не дуже приємне.

В ході тренінгу особистісного зростання використовуються такі методи, як групова дискусія, рольова гра, психогімнастичні і медитаційні вправи. тренінг особистісне зростання

Групова дискусія - один з провідних методів. Це безперервний, нерегламентований обмін думками, судженнями, в ході якого створюється можливість рефлексії своїх неусвідомлених проблем, внутрішніх суперечностей, що спричиняють труднощі у спілкуванні. Тематика дискусій визначається так, щоб вона занурювала учасників у світ актуальних для них проблем життя і діяльності. В ході цієї роботи важливий не стільки результат вироблення якоїсь остаточної точки зору з питання, що обговорюється, скільки сам процес участі, в ході якого відточується техніка комунікації, підбираються індивідуальні способи поведінки в групі.

Психогімнастика - це психологічні вправи у формі гри, використання яких в ході тренінгу носить багатоцільовий характер.

Рольова гра - ігровий метод, предметом вивчення якого є закономірності міжособистісного спілкування. Кожному учаснику пропонується виконати роль згідно з його уявленнями про характер і манери поведінки персонажа, а також ситуацію, яку пропонується розіграти за ролями. При цьому інші учасники тренінгу виступають в якості глядачів-експертів, яким належить визначити, хто був переконливішим, чия лінія поведінки була правильнішою (адекватною). Після розігрування сюжету обговорюється побачене (реалізоване в ігровій формі вирішення ситуації).

Особливе місце в програмі тренінгу особистісного зростання відводиться індивідуально-орієнтованим завданням самопізнання і самовдосконалення.

Структура тренінгу особистісного росту

В основі тренінгу особистісного росту лежить поетапний розвиток учасників групи в розумінні кожним себе та інших.

Мета - навчити учасників тренінгу особистісного росту сприймати себе, розвивати свої комунікативні навички, активно слухати і описувати поведінку.

У структуру тренінгу входять такі складові:

Розминка, мета якої - наповнення емоційністю тренінгових занять та емоційного входження у заняття;

Основна частина, що полягає у психологічних вправах, рольових рухливих іграх;

Розслаблення та розрядка як вихід із психологічної атмосфери, яка виникає під час основної частини.

Першим етапом функціонування тренінгової групи є створення найсприятливіших умов для активної і самостійної продуктивної роботи кожного учасника.

Види тренінгу особистісного росту

Тренінги особистісного росту мають свою схему і виражену основу психологічного аналізу особистості.

Основними видами тренінгу особистісного росту є:

психодинамічний та психоаналітичний. Мета - вияв захисту, що вибудовується учасниками групи на шляху усвідомлення і вираження своїх почуттів, усвідомлення того, що ускладнює сприйняття інших людей, імпульсів, що є в основі зовнішніх реакцій поведінки (психодраматичні групи);

гештальт-група - це адекватне сприймання себе і інших людей, усвідомлення різних зон нашого життя (зовнішньої, внутрішньої і середньої);

група трансактного аналізу - це аналіз трансакцій (елементів взаємодії двох людей), структурний аналіз особистості, її ролей, аналіз ігор та інших засобів структурування часу.

До тренінгів особистісного росту також відносяться тренінгові заняття, що мають різні теоретичні основи, спрямовані на розвиток окремих сторін особистості: саморозкриття, розвиток навичок соціальної перцепції, усвідомлення змісту розвитку особистості.

Можна виділити такі тренінги особистісного росту:

динамічна орієнтація (психодраматичні групи);

гуманістична спрямованість (групи зустрічі Роджерса, групи гештальт-орієнтованості Перлза і групи екзистенційного тренінгу);

когнітивна орієнтація, яка спрямована на зміну когнітивного компоненту самопізнання, усвідомлення неадаптованих стереотипів поведінки.

Одним із підходів до реалізації тренінгу особистісного росту є проведення тематичних тренінгів, що нагадують тематичні дискусії.

Висновок

Особистісний зростання залежить насамперед від зусиль самої людини, але тільки їх не достатньо. Повноцінний особистісний ріст можливий лише в тому випадку, якщо людина спирається на доброзичливу участь оточуючих, якщо він домагається визнання і поваги його внутрішнього світу іншими людьми, принаймні, «значущими іншими ». Це легко зрозуміти, оскільки особистісний потенціал тісно пов'язаний з «Я-образом», який, як ми вже знаємо, формується у спільній діяльності з іншими людьми.

При особистісному зростанні відбуваються зміни як у внутрішньому світі людини, так і в його взаєминах із зовнішнім світом. Суть цих змін полягає в тому, що людина поступово стає здатною довіряти сприйманій інформації, а не «фільтрувати» її з метою захисту свого «Я-образу» і може «жити справжнім». При цьому вона стає більш відкритою для нової зовнішньої інформації і, одночасно, краще розуміє себе, свої почуття і переживання. Вона може тверезо оцінити свої можливості і взяти на себе відповідальність саме за те, що від неї реально залежить, а також планувати своє життя саме як своє, а не у відповідності з чужими, нав'язаними ззовні стереотипами.

Більш повне сприйняття реальності, життя «з відкритими очима», дозволяють такій людині краще розуміти інших, приймати їх такими, які вони є, звільнятися від ілюзій і забобонів. Людина, особистість якого зростає, прагне не просто до спілкування, а до взаємодії, в контактах з іншими вона стає все більш відкритою і природною, але при цьому - більш реалістичною, гнучкою, здатною компетентно розв'язувати міжособистісні протиріччя.

Особистісний ріст сприяє формуванню цілісної особистості, у якої немає нерозв'язних протиріч між прагненнями, бажаннями та можливостями, між вимогами життя і моралі, між реальністю і планами і т. п. Це не означає, що така особистість не переживає криз. Вони можливі і неминучі, оскільки завжди зберігаються відмінності між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». Але особистісний ріст дає людині важливий засіб подолання криз - особистісний сенс, відчуття внутрішньої свідомості (а не зовнішньої обумовленості) всіх своїх думок, почуттів і дій. Потрапляючи в важку, навіть кризову ситуацію, вона не задає собі запитання на кшталт: «Чому? За що? Звідки це взялося? »І, тим більше:« Хто винен? »Він запитує:« Навіщо? Яку користь я можу отримати з подолання цій ситуації? Який досвід отримаю для себе й інших? »

Лiтература

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. - М.: „Ось-89”, 2000. - 224 с.

. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. - СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. - 80 с.

. Краткий психологический словарь / Ред.-сост. Л. А. Карпенко; Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. - 2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 1998. - 512 с.

. Рудестам Кьел. Групповая психотерапия. - СПб.: Питер, 2001. - 384 с.

. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. - СПб.: Питер, 2001. - 608 с.

. Шевцова И. В. Тренинг личностного роста. - СПб.: Речь, 2003. - 144 с.

. Шевцова И. В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста. СПб.: Речь, 2006. - 128 с.