

ВВЕДЕНИЕ

В системе практической психологической помощи человеку особое место занимает групповая работа, способствующая обретению знаний и навыков в процессе взаимодействия с другими участниками группы, что обеспечивает эффективный путь самопознания собственных ресурсов, возможностей, ограничений. Групповая психологическая работа помогает раскрыть творческий потенциал, приобрести уникальный личностный опыт, запустить двигатель самореализации и личностного роста. Подобного эффекта можно достичь за счет методологически верной психологической программы, которая является основой групповой работы.

Умение составлять и проводить психологические программы - необходимый навык специалиста помогающей профессии. При составлении психологических программ специалисты сталкиваются с разного вида сложностями. Существует ряд требований к этапам, принципам, подбору методик и оформлению программ, также важно учитывать метод, в рамках которого создается данная программа. Среди основных методов, применяемых в рамках психологических программ, выделяют тренинговые и коучинговые технологии. В данном учебно-методическом пособии представлены основные условия, принципы, нормы и правила, применимые не только в рамках психологических программ, но и в рамках таких методов как тренинг и коучинг.

Данное учебно-методическое пособие прилагается к дисциплине Московского института психоанализа «Технологии виртуального психологического консультирования и дистанционный коучинг», направление подготовки/специальность 37.04.01 Психология, профиль Практическая психология и коучинг, уровень высшего образования – магистратура.

Стремительные перемены приводят к пониманию того, что в настоящее время нельзя преподавать предмет «Технология виртуального психологического консультирования и дистанционный коучинг» так, как это делалось еще несколько лет назад. Переход должен привести от теории к практике и осознанию психологом, коучем, важной роли создания и реализации психологических программ, при этом важно понимать, что созданная программа является отражением создателя. Поэтому цель данной дисциплины становится многокомпонентной: изучение социально-психологических особенностей психологического консультирования и коучинга с использованием дистанционных технологий, раскрытие персональной идентичности психолога и коуча через проектную деятельность.

Задачи дисциплины:

1. Изучить проблемы и возможности психологического консультирования и коучинга с использованием дистанционных технологий.
2. Изучить виды, модели, способы и технологические приемы психологического консультирования и коучинга в Интернете.
3. Освоить процессуальные особенности психологического консультирования и коучинга с использованием дистанционных технологий.
4. Освоить навыки, способствующие профессиональной самореализации психологов и коучей в онлайн среде.
5. Раскрыть сущность и возможности современных информационных технологий при создании психологических программ и проектов.

Новые требования современного подхода к образованию возможно реализовать с помощью системно-деятельностного подхода в обучении, положенного в основу Федерального государственного образовательного стандарта. Системно-деятельностный подход – это организация процесса обучения, в котором главное место отводится активной и разносторонней, в максимальной степени самостоятельной познавательной деятельности ученика. Ключевыми моментами системно-деятельностного подхода является постепенный уход от информационного репродуктивного знания к знанию действия, которое отличается необходимостью и достаточностью для решения поставленных задач. Понятие системно-деятельностного подхода было введено в 1985 г., как понятие объединившее системный подход, который разрабатывался в исследованиях классиков отечественной науки (Б. Г. Ананьевым, Б. Ф. Ломовым и др.), и деятельностный подход (его разрабатывали Л. С. Выготский, Л. В. Занков, А. Р. Лурия, Д. Б. Эльконин, В. В. Давыдов и многие др.). Особенностью системно-деятельностного подхода является положение о том, что психологические функции и способности - есть результат преобразования внешней предметной деятельности во внутреннюю психическую деятельность путем последовательных преобразований. По мнению В.В. Давыдова, в психологии принята структура деятельности, включающая следующие составляющие: потребность – мотив – задача – средства (решения задачи) – действия – операции. Системно-деятельностный подход предполагает переход к стратегии социального проектирования, способствующей личной и профессиональной самореализации. Системно-деятельностный подход создает основу для самостоятельного успешного усвоения обучающимися новых знаний, умений, компетенций, видов и способов

деятельности. Данный подход направлен на реализацию индивидуальных способностей через проектную деятельность, позволяет быстро и надежно усваивать знания, и приобретать необходимые навыки. Таким образом, главным инструментом реализации системно-деятельностного подхода, можно назвать технологии, основанные на реализации проектной деятельности. Необходимо отметить, что системно-деятельностный подход не противоречит популярным в образовании подходам, таким как компетентностный, личностно-ориентированный и др., но дополняет и расширяет их. Рассматривая системно-деятельностный подход применительно к предмету «Технологии виртуального психологического консультирования и дистанционный коучинг», можно выделить ключевую идею дисциплины - развитие личности психолога и коуча обеспечивается в процессе собственной деятельности, при создании авторских проектов, таким образом, первое место отводится практике, а не теории. Специалист не потребляет готовый образовательный продукт, а создает собственный, в результате вынужденно осваивая все необходимые знания. Благодаря системно-деятельностному подходу, формируется навык самообразования, что позволяет стимулировать самостоятельную постановку целей и задач и создавать необходимые проекты для их реализации. При этом проектом для психолога и коуча может являться психологическая программа, представленная в виде тренинга, пакета индивидуальных сессий, трансформационной игры, марафона, онлайн-курса, серии мастер-классов и т.п.

Таким образом, основная идея дисциплины «Технологии виртуального психологического консультирования и дистанционный коучинг» - не просто вооружить специалиста набором знаний и психологических и коучинговых инструментов, но сформировать навык создавать и реализовывать собственные психологические проекты, в соответствии с собственной уникальностью, а также умение презентовать авторский проект, формировать команду, необходимую для реализации проекта и как итог - способность к самоорганизации, профессиональному саморазвитию, способность руководить и управлять проектами, что, в свою очередь, ведет к развитию качеств личности, отвечающих требованиям современного информационного общества и развивает репрезентативное, символическое, логическое, творческое мышление, продуктивное воображение, произвольную память, направленное внимание и рефлекссию.

Можно выделить ряд принципов, отражающих системно-деятельностный подход в дисциплине «Технологии виртуального психо-

логического консультирования и дистанционный коучинг», включающий проектно-исследовательскую деятельность, как технологию, способствующую профессиональной самореализации психолога и коуча.

Принцип деятельности – заключается в том, что в результате проектной деятельности психолог и коуч осваивают теоретические и практические знания и навыки, необходимые для реализации проекта, основой которого является психологическая программа.

Принцип преемственности – исходит из того, что любая авторская психологическая программа опирается на теоретические подходы, на основании которых выстраивается модель программы, проводится эмпирическое исследование и выбираются мишени психологического воздействия.

Принцип системности – выражается в составлении психологических программ, основанных на значимых этапах психологического и коучингового консультирования и объединении модели программы, выбранных методов и методик, а также знаний, умений, навыков и персональной идентичности специалиста в единую систему, направленную на изменение выделенных путем теоретического и эмпирического исследования мишеней психологического воздействия.

Принцип креативности – означает создание психологической программы с использованием творческого подхода к содержанию и оформлению программы.

Принцип сотрудничества – предполагает взаимодействие психолога с коллегами, преподавателями, а также целевой аудиторией и вероятной командой для реализации психологической программы с целью сделать программу максимально жизнеспособной.

Принцип оптимальности – заключается в создании эффективной психологической программы, реализация которой возможна в ближайшее время доступными средствами.

В итоге, в процессе проектно-исследовательской деятельности решаются следующие задачи: стимулирование самоопределения личности психолога, постановка целей и задач, инициативы творчества, развитие навыка создавать, оформлять и представлять психологические программы. Структура, по которой строится проектная деятельность в рамках дисциплины «Технологии виртуального психологического консультирования и дистанционный коучинг»:

- Исследование идентичности самого психолога, составляющего программу;
- Теоретическая подготовка к созданию психологической программы;

- Выбор ниши, темы, изучение целевой аудитории;
- Эмпирической исследование и определение мишеней психологического воздействия;
- Составление модели, которая будет являться основой программы;
- Определение этапов программы;
- Выбор метода и методик, наполняющих этапы программы;
- Оформление психологической программы;
- Презентация психологической программы;
- Оценка психологической программы, выводы, рефлексия.

Таким образом, осваивая проектную деятельность в рамках создания эффективных психологических программ, психолог приобретает знания, необходимые для успешной самоактуализации и профессиональной самореализации, реализуя принципы системно-деятельностного подхода через творческое активное преобразование себя и среды.

Результатом становится развитие следующих компетенций у психологов и коучей:

1. Системное и критическое мышление: способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций в рамках текущей профессиональной самореализации на основе системного подхода, способность выработать стратегию действий на основании анализа текущей ситуации.
2. Разработка и реализация своего проекта профессиональной самореализации: способность планировать, разрабатывать и реализовывать деятельность для решения практических задач в рамках собственной профессиональной самореализации, способность выбирать наиболее подходящую стратегию адаптации под текущую ситуацию в рамках профессиональной самореализации.
3. Самоорганизация и саморазвитие: способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе оценки текущей ситуации в рамках профессиональной самореализации, выстраивает гибкую профессиональную траекторию.
4. Развитие когнитивного навыка самоэффективности за счет активации ресурсного опыта уже имеющихся профессиональных побед, социального опыта, ролевых моделей коллег, формирования поддерживающих социальных убеждений, создания и закрепление эмоционального подъема.

5. Осознанный навык выбирать стратегии адаптации, способствующую профессиональной самореализации не зависимо от среды работы.
6. Способность проводить анализ эффективности использования психологических и коучинговых техник и приемов, на основе проведенного анализа проектировать оптимальную программу психологического сопровождения клиента
7. Владение методами, техниками, приемами проведения групповой сессии в соответствии с качественными характеристиками группы, процессом групповой динамики и иными социально-психологическими процессами.

Высокий уровень профессиональной самореализации становится достижимым, когда личностный потенциал, профессиональные навыки, ценности психолога и коуча находят свое выражение авторском проекте – психологической программе.

В данном учебно-методическом пособии представлен ряд программ, которые могут явиться основой для создания собственной программы.

При этом стоит подчеркнуть, что данные программы были разработаны на основании масштабных исследований проблем, на решение которых они направлены, также было проведено эмпирическое исследование, которое подтвердило эффективность представленных программ. Здесь представлены программы психологической поддержки, затрагивающие различные сферы жизни и категории людей. Рассматриваются программы, касающиеся психологической поддержки матерей детей-инвалидов, психологического сопровождения женщин с диагнозом бесплодие, программы по вопросам внутриличностных конфликтов, монетарного поведения, профессиональной самореализации, повышению управленческих компетенций за счет развития эмоционального интеллекта. Программы приведены в формате описания действий психолога и группы, целей каждого этапа, результатов, даны методические рекомендации по каждому этапу, что позволит более подробно изучить и понять программы, не прибегая к поиску дополнительной информации.

ГЛАВА 1. ХАРАКТЕРИСТИКА И ПРАВИЛА СОЗДАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

Отбор содержания психологических программ

Одно из условий эффективности профессиональной деятельности психолога – создание и реализация психологических программ.

При этом, стоит отметить, что разработка психологических программ необходима психологу в любой сфере его деятельности и в любом направлении психологии.

Первым этапом при составлении психологических программ является выбор ее темы. Стоит отметить, что тема программы может формироваться по разным основаниям. Первым основанием создания психологической программы может явиться запрос клиента. Например, руководитель организации обращается к психологу с запросом о развитии коммуникативных и организационных способностей у его сотрудников. Так же, основанием для выбора темы программы могут послужить результаты наблюдения и выявления проблемных зон в коллективе. Третьим основанием выбора темы для программы может послужить актуальность того или иного вопроса в обществе. В данном случае психолог при выборе темы опирается первоначально на зону своего научного интереса, а в дальнейшем исследует актуальность данного вопроса для той категории клиентов, с которыми он хотел бы работать. Стоит отметить, что если в первых двух случаях актуальность выбранной темы психологической программы подтверждается актуальностью для той или иной категории клиентов, в рамках их запроса или возникших трудностей, то в третьем случае, важно провести теоретический анализ актуальности выбранной темы.

Так же стоит подчеркнуть, что в основе отбора темы психологических программ решающую роль играет анализ проблемной ситуации и постановка цели программы. Кроме того, необходимо определить, какие задачи будет решать создаваемая программа.

Следующим шагом после выбора темы, определения цели и задач психологической программы, служит теоретический анализ по основным понятиям программы, результаты которого будут являться ее методической основой. Стоит отметить, что определение методических основ является обязательным условием создания программы.

Независимо от характера программы она разрабатывается в контексте тех или иных теоретических положений. Методологические основы программы позволяют раскрыть сущность основных понятий, на

которых она базируется, принципов, которые положены в основу ее разработки и реализации, главных теоретических посылок, позволяющих определить адекватные формы и методы работы, грамотно проводить запланированные мероприятия и интерпретировать полученные результаты [6].

Теоретической основой психологических программ традиционно выступают общеметодологические принципы науки, такие как принцип системного подхода, принцип деятельностного подхода, принцип гуманистического подхода, а также теории личности и деятельности, научные концепции, определяющие набор методов, включенных в программу. Большая часть методов, используемых в практике, разработана в зарубежной психологии на теоретических основах психоанализа, бихевиоризма, гуманистической психологии, гештальтпсихологии и других научных школ.

Далее на основании методической основы психологической программы по результатам теоретического анализа производится выбор психодиагностического инструментария. Также, диагностический инструментарий необходимо отбирать в соответствии с целями и задачами программы. Обязательным условием при выборе методик является их соответствие требованиям надежности, валидности и достоверности, а также учет возрастных особенностей обследуемых.

Диагностика в программах выполняет две главные функции.

Во-первых, на основании результатов диагностики выявляются потенциальные участники программы, конкретизируется область психологической помощи, уточняются пути психологического воздействия, а также комплектуются группы – если программа предполагает групповую работу [6].

Во-вторых, диагностика выполняет функцию оценки промежуточных и итоговых результатов реализации психологической программы. Промежуточная диагностика позволяет отслеживать динамику показателей и в случае необходимости своевременно корректировать программу. Целесообразность включения промежуточной диагностики в ту или иную программу определяет автор. Основанием для ее использования могут служить: продолжительность программы, ее поэтапная реализация (когда переход к следующему этапу осуществляется только после решения задач предыдущего), сложность прогнозирования результатов тех или иных психологических воздействий и т.п. Цель игровой диагностики – выявление объективных показателей, позволяющих оценить результативность программы в целом. Итоговая диагностика – обязательная составляющая программы, независимо от ее типа [6].

Важно подчеркнуть, что эмпирическое исследование при помощи выбранных методик важно проводить как в начале, так и в конце программы. Первое исследование позволяет определить психологические характеристики группы, выявить проблемные вопросы в рамках исследуемой темы, так же полученные результаты позволяют определить направления работы в рамках программы, и основные моменты, на которые важно сделать упор.

Результаты психодиагностического исследования, полученные по завершению программы, позволяют определить изменения, произошедшие в группе и оценить эффективность предложенной программы.

Следует обратить внимание, что методики, используемые для итоговой диагностики, должны, с одной стороны, выявлять те же показатели, что и при первичном обследовании, с другой – учитывать возможность запоминания респондентами информации о предыдущем обследовании, снижения интереса к участию в диагностике при использовании тех же методик и т.п. Это предполагает серьезную целенаправленную работу составителя по подбору адекватных диагностических методик.

Следующим этапом создания психологической программы служит выбор содержания программы. И здесь основанием для создания содержания программы служат результаты теоретического анализа темы (методическая основа) и психодиагностического исследования.

Для понимания данного вопроса рассмотрим пример разработки психологической программы.

В рамках своей докторской диссертации Г.Р. Шафикова разработала практико-ориентированную концепцию развития нравственных отношений подростка в образовательной среде школы. «В основе данной концепции находится системно-деятельностный подход, в котором реализуется принцип системности, направленный на организацию совокупности факторов развития нравственных отношений в образовательной среде в систему, соответствующую показателям иерархичности, целостности, активности, акмеологичности, доминантности, моделируемости, устойчивости. Деятельностная составляющая данного подхода определяет основу изменений личности ученика как субъекта учебной и внеучебной деятельности, его нравственного сознания. При построении системы учтено, что она имеет целевой, проектируемый, моделируемый характер» [8, С. 39]. Так же Г.Р. Шафиковой была разработана модель развития нравственных отношений человека в онтогенеза, которая включает: «цель – формирование просоциально

направленной системы связей подростков с другими, миром и собой; блоки: гносеологический, проектировочно-целевой, дегерминационный, содержательный, технологический, итогово-аналитической, каждый из которых решает специфические задачи с помощью адекватных к содержанию данных блоков средств. Алгоритм определяет последовательность внедрения разработанной системы» [8, С. 40].

Далее была разработана программа «психолого-педагогического сопровождения развития нравственных отношений подростков, включающая помощь субъектам образовательного процесса в формировании системы гуманистических связей в учебном и внеучебном взаимодействии, в формировании нравственной образовательной среды школы «диалога равных партнеров». Программа представляет совокупность социально-психологических и педагогических мероприятий, нацеленных на создание в образовательной среде условий для активизации у её субъектов изменений в структуре отношения в векторе универсализации. Реализация программы обеспечивается опорой на соответствующую модель, которая описывает стратегические направления, принципы, техники, формы, этапы, ожидаемый результат работы». [8, С. 40].

На данном примере, мы видим, насколько четко, поэтапно, структурировано, отображены теоретические понятия, принципы разработанной программы. Таким образом, и разрабатывается методологическая основа психологической программы.

Стоит отметить, что созданию программы может предшествовать анализ существующих программ, ориентированных на решение аналогичных психологических задач. Если в результате такого анализа психолог устанавливает, что программа, позволяющая достичь требуемых результатов, уже существует и соответствует его профессиональным возможностям, то целесообразно составить свою рабочую программу на ее основе, адаптировать к конкретным условиям.

В ситуации, когда поставленные задачи могут быть решены путем использования элементов, включенных в две и более проанализированные программы, возможно создание рабочей программы на основе их комбинирования. Следует обратить внимание, что эти компоненты должны быть методологически и методически совместимы и дополнять друг друга. Разработчик программы в таком случае будет позиционироваться как автор-составитель [6].

При отсутствии существующих источников становится актуальным создание оригинальной авторской программы. Это предполагает наличие у психолога высокого уровня теоретической подготовки и значительного практического опыта.

При отборе содержания программы психологического сопро-
вождения в обязательном порядке учитываются возрастные и психофи-
зиологические особенности ее потенциальных участников. Поэтому
необходимо провести детальный анализ индивидуальных характери-
стик тех, кому программа будет адресована. Содержание, формы и ме-
тоды психологической поддержки должны соотноситься с задачами
возрастного и индивидуального развития и находиться в зоне ближай-
шего развития участников программы.

Далее, прежде чем приступить к формированию содержания
программы, важно определить интерактивные методы взаимодействия,
которые будут использованы в программе.

Стоит отметить, что основными принципами интерактивных ме-
тодов является: взаимодействие, активность собеседников, опора на
групповой опыт, обязательная обратная связь [3].

Обзор интерактивных методов взаимодействия очень обширен, по-
этому мы решили более подробно рассмотреть его в следующем параграфе.

После определения интерактивных методов взаимодействия
происходит формирование содержания программы упражнениями, иг-
рами, теоретическим материалом и т.д. Стоит отметить, что программа
подразумевает подробное описание хода работы, содержания методов,
упражнений, игр, теоретического материала и т.д.

Так же программа должна содержать в себе вводное и заверша-
ющее занятия. В водном занятии происходит введение группы в про-
грамму, знакомство с темой, обозначение ее актуальности, целями и
задачами, мотивация на работу, знакомство участников группы, фор-
мирование правил группы и т.п.

На завершающем занятии, происходит подведение итогов про-
граммы, обобщение полученного опыта, перенос полученных знаний в
практическую деятельность и т.п.

Также, подведение итога должно осуществляться по завершению
каждого занятия, предложенного в программе.

На следующем этапе происходит оформление самой программы,
начиная с титульного листа и завершая содержанием самой програм-
мы. Содержание структуры психологической программы представлено
в следующих параграфах данной главы.

Таким образом, в рамках формирования и проведения психоло-
гической программы можно выделить следующие этапы:

1. Определение темы психологической программы
2. Формирование целей и задач программы, определение кри-
териев результативности программы

3. Исследование актуальности темы программы
4. Теоретический анализ основных понятий программы
5. Формирование методической основы программы
6. Выбор психодиагностического инструментария
7. Проведение психодиагностического исследования
8. На основании методической основы и результатов психодиагностического исследования определение интерактивных методов взаимодействия
9. На основании методической основы, результатов психодиагностического исследования, выбранных интерактивных методов взаимодействия формируется содержание психологической программы, осуществляется подбор упражнений, игр, теоретического материала и т.п.
10. На основании психодиагностического исследования формируется группа участников программы
11. Осуществляется проведение разработанной психологической программы в выбранной группе участников
12. Проведение повторного психодиагностического исследования
13. Оценка изменений, произошедших с участниками в рамках психологической программы
14. Эмпирическое исследование эффективности предложенной программы.

Таким образом, мы видим не только ход создания психологической программы, но и оценку ее эффективности и возможности дальнейшего ее применения в профессиональной деятельности.

Но стоит отметить, что для большего подтверждения эффективности программы необходимо исключение, вариантов изменения участников в ходе естественных процессов развития. Стоит отметить, что критикой любой программы может явиться вопрос: «В чем заключаются доказательства того, что изменения участников группы произошло в результате участия в вашей психологической программе, а не в результате естественных стечений обстоятельств?».

Для исключения данного вопроса необходимо формирование группы участников, которые так же прошли первичное исследование, но не вошли в группу, которая участвовала в программе. Важным условием чистоты проводимого исследования является то, что группы не должны отличаться друг от друга не только по числовому значению, но и по результатам исследуемых показателей. Анализ результатов осуществляется при помощи статистических методов. Далее прово-

даться сравнительный анализ между данными, полученными в группе, принявшей участие в программе, по результатам до и после участия в программе. Во второй группе сравнительный анализ проводится по результатам 1 и 2 исследования. Так же сравнительный анализ проводится между результатами 2 исследования группы, принявшей участие в программе и группы, не принявшей участие в программе.

Полученные результаты позволят сделать выводы об эффективности предложенной вами программы.

Интерактивные методы взаимодействия

Как мы уже отмечали, прежде чем приступить к формированию содержания программы, важно определить интерактивные методы взаимодействия, которые будут использованы в программе.

Обзор интерактивных методов взаимодействия очень обширен, поэтому мы решили более подробно рассмотреть его в данном параграфе.

В рамках применения интерактивных методов создается среда общения, которая характеризуется: открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможность взаимной оценки и контроля.

Среди интерактивных методов выделяют следующие:

- дискуссионные
- игровые
- тренинговые
- смешанные [3].

Дискуссионные методы включают в себя: сократический диалог, мозговой штурм, круглый стол, синектику, дельфийский метод, групповое интервью.

К факторам эффективности дискуссии относятся:

- подготовка участников по предложенной теме (информированность, компетентность);
- семантическое однообразие (все понятия, термины должны быть одинаково поняты всеми участниками дискуссии);
- корректность поведения участников;
- умение ведущей проводить дискуссию [3].

На первой стадии проведения дискуссии происходит адаптация участников друг к другу, цели и проблеме дискуссии.

Вторая стадия предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, предложений (оценка).

А третья выработку определенных единых или компромиссных решений (консолидация) [3].

Круглый стол - это вид дискуссии, который получил свое название благодаря пространственной организации: участники рассаживаются за круглым столом или несколько столов расставляются кругом. Такое расположение создает менее формальную обстановку, возможность для личного включения каждого в общение, повышает мотивацию участников, включает невербальные средства общения, способствует возрастанию активности, увеличению количества высказываний.

Автором метода мозгового штурма является А. Осборн. Метод мозгового штурма является одним из эффективных методов активации мыслительных процессов и разрешения трудноразрешимых задач.

Так же метод мозгового штурма является методом решения проблемы на основе стимулирования творческой активности [3].

Суть метода заключается в том, что участникам группы, предлагается решить задачу, проблему, ответить на вопрос и т.д. Участники предлагают различные варианты, которые только могут придумать, даже на первый взгляд, самые абсурдные. Каждый вариант записывается без оценки и критики.

Далее из всех предложенных вариантов группой выбираются самые удачные, подходящие, которые могут быть использованы в практике для решения того или иного вопроса, проблемы, задачи и т.д.

Метод синектики основывается на практических подходах к осознанным решениям и применению бессознательных механизмов, которые проявляются у личности в период творческой активности. Идеи синектики универсальны и обладают возможностью их применения в различных областях знания и сфер деятельности.

Метод синектики как усовершенствованная форма мозгового штурма даёт возможность выхода за пределы ординарного мышления и стандартных приёмов при решении задач. Поэтому при подборе группы генераторов идеи предпочтение отдаётся субъектам с одинаковым багажом знаний при значительно различной эмоциональной сфере в противовес активным творцам с различным набором знаний при мозговом штурме.

В синектике, в противовес мозговому штурму, возможно присутствие критики, способствующей развитию и видоизменению высказанных идей. Основывается данный метод на символической аналогии, неожиданной метафоре. Метафора выступает выразительным сравнением, производящим интеллектуальное и эмоциональное влияние. Метафора присутствует повсеместно в нашей обыденной жизни и находит проявление не только в языковом общении, но и в мышлении и действиях. Творчество, опирающееся на

образное восприятие действительности, имеет метафористическую природу.

К наиболее известным видам метафор относят аналогию и сравнение. Аналогия оказывает интеллектуальное действие, сравнение – эмоциональное. Область использования аналогии: описания в научных трудах. Сравнение находит более поэтичное применение [7].

Делфи – заочный метод экспертных оценок, при котором эксперты самостоятельно отвечают на предложенные вопросы, представляя свои ответы на бумаге.

К этапам дельфийского метода относятся:

- I. Разработка и рассылка первого опросника
- II. Обратная связь
- III. Разработка второго опросника
- IV. Выработка и принятие решения [3].

Групповое интервью - беседа одного интервьюера, который в этом случае называется модератором, с несколькими людьми для выяснения коллективного мнения, установления общей точки зрения на предмет [3].

Игровые методы включают в себя: ролевую игру, имитационную игру, деловую, организационно-деятельностную, психодраму и социодраму.

Особенностями игровых методов является то, что процесс общения максимально приближается к реальной практике деятельности специалистов. Так же в деловых играх все участники выступают в заданных ролях, имитационный метод – метод общения в адекватно реальной ситуации современных производств; специальными средствами создается «управляемое эмоциональное напряжение» общающихся, что активизирует процесс общения [3].

Цель ролевой игры – имитация и анализ межличностного общения и взаимодействия в условиях совместной профессиональной деятельности или рамках реально существующих социальных ситуаций взаимодействия.

Ролевую игру отличают:

1. Наличие модели ситуации
2. Наличие ролей.
3. Несовпадение ролевых целей участников, исполняющих разные роли.
4. Взаимодействие ролей.
5. Наличие общей цели у всего игрового коллектива.
6. Вариативность решений.

7. Наличие системы групповой или индивидуальной диагностики деятельности участников игры.
8. Наличие управляемого эмоционального напряжения.
9. Этапы ролевой игры:
10. Планирование - ведущий ставит проблему.
11. Доигровой – взаимодействие ведущего с участниками игры с целью их инструктирования, распределения ролей и т.д.
12. Игровой этап – разыгрывание ситуации участниками игрового взаимодействия.
13. Рефлексия полученного игроками опыта, подведение ведущим итогов [3].

Деловые игры – метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей или человека и компьютера. Применяются для обучения, научно-исследовательских целей, выработки управленческих решений.

Методические требования к проведению деловой игры:

- игра должна быть логическим продолжением и завершением изучения конкретной теоретической темы, необходима предварительная подготовка;
- максимальная приближенность к реальным условиям;
- создание атмосферы поиска и непринужденности;
- тщательная подготовка документации;
- четко сформулированные задачи; условия и правила игры;
- выявление возможных вариантов решения указанной проблемы;
- наличие необходимого оборудования [3].

Организационно-деятельностную игру можно условно разбить на три этапа.

Первый этап – подготовительный семинар. На этом семинаре в традиционной академической манере обсуждаются различные аспекты темы игры и схемы ее организации (впрочем, подготовительные семинары у Г.П. Щедровицкого были очень острыми и напоминали своего рода мини-игры). Результатом подготовительных семинаров обычно является мощный вступительный доклад руководителя игры, примерный план проведения игры и формирование группы тренированных участников-игротехников, четко понимающих задачи и возможные варианты развития игры.

Второй этап – собственно игра, на которую собирается 80-120 участников (оптимальное количество). Игра организуется в виде пле-

нарных заседаний и работы в группах, причем, в жесточайшем изматывающем режиме – 5-8 дней с 10 утра до 22 часов вечера ежедневно. Что же касается игротехников и организаторов игры, то они работают до глубокой ночи, обсуждая ход и промежуточные результаты игры.

Третий этап – разбор результатов игры и оформление отчета. Обычно, после разъезда участников остается небольшая группа, которая уже в спокойном режиме анализирует доклады, обобщает и систематизирует полученный материал, готовит сводный отчет для официального организатора игры. Сверхинтенсивная работа участников ОДИ рождает огромный содержательный материал. Поэтому с подготовкой официального отчета трудностей обычно не возникает.

Начинается ОДИ действительно традиционно – с установочного доклада руководителя игры и содокладов, которые готовятся в группах. Но постепенно (благодаря, прежде всего, непрерывной рефлексии содержания и хода игры, а также «вбросам» элементов СМД методологии), игровое пространство сжимается и переструктурируется. Уже в инициативном порядке создаются новые рабочие группы, формируются новые, не просчитанные организаторами связи, отношения и коммуникации. Параллельно происходит самоопределение участников игры, которые из пассивных наблюдателей становятся творцами развивающегося на их глазах интеллектуального содержания (некоторые участники, не найдя себе достойного места на игре, покидают ее).

Достаточно часто случается так, что на третий день игры перегретый интеллектуальный котел «взрывается»: игра переходит в режим самоуправления, иногда – со сменой руководителя игры и формированием новых рабочих групп. Место «капитана на корабле» занимает реальный интеллектуальный лидер, который руководит игрой дальше и приводит ее к какому-то (часто – далекому от запланированного) итогу.

Сильная, хорошо организованная ОДИ производит на ее участников незабываемое впечатление. Свободное «парение» в интеллектуальном пространстве, при котором сливаются воедино прошлое, настоящее, будущее, история и культура, теория и факты, прогнозы и реальность – когда ценность участников определяется не по их официальному статусу, а исключительно по реальному вкладу в развитие интеллектуального содержания игры – все это оставляет незабываемое яркое впечатление. Читать научные статьи на ту же тему после игры практически невозможно – все они кажутся скучными, пресными, убогими и приземленными. ОДИ продвигает участников настолько, что ее интеллектуального импульса хватает порой на годы [4].

Психодрама – метод групповой психотерапии, наиболее приближенный к жизни, поскольку такие приемы, как исполнение роли, постановка пьесы, диалог, монолог, дублирование, имеют те же цели, что и на театральной сцене, и в драматургии повседневности. Человек, желающий разобраться в трудной ситуации, инсценирует ее, причем на психодраматической сцене разворачивается не сама ситуация, а то, как человек ее представляет, и люди в ней действуют также в соответствии с его представлениями.

Психодраматический метод, как и многие другие методы психотерапии невозможно освоить по книгам; необходимо последовательное практическое обучение под руководством опытных специалистов. Все больше появляется книг о психодраме на русском языке, так как психодраматический подход во многом связан с традиционно присущими российской культуре ценностями творчества и игры, жизненного драматизма, внутренней событийности, глубины переживания бытия [2].

Тренинг определяют как метод социально-психологического обучения. Особенность тренинга заключается в том, что за короткий срок можно получить не только большой объем информации, но и усовершенствовать и развить необходимые профессиональные и практические навыки.

Таким образом, главная цель тренинга – состоит в максимально приближенном к практическому приложению навыков, которые без дополнительной проработки можно применить в реальной работе.

Стоит отметить, что тренинг является одним из популярных методов взаимодействия и очень многие психологи используют его в своих программах. Так же тренинг может объединить в себе многие рассматриваемые методы до этого. Стоит отметить, что преимущество тренинга заключается в том, что он строится на поведенческом подходе, который в отечественной психологии лег в основу системно-деятельностного подхода, а он позволяет объединить когнитивные и эмоциональные сферы психики в процессе практической деятельности. Многие авторы тесно связывают данное понятие с коучингом. Кстати, некоторые авторы рассматривают коучинг в рамках тренинга. Но при этом многие психологи отмечают тот факт, что это отличные друг от друга методы. Коучинг в настоящее время является одним из популярных методов взаимодействия, который активно развивается и применяется в условиях современного времени. Поэтому в нашем учебно-методическом пособии в последующих главах мы решили более подробно рассмотреть данные методы, представить основные требования и механизмы их применения.

Структура психологической программы

Структура психологической программы определяет внутреннюю логику организации психологической работы в виде иерархической системы.

Все структурные элементы программы должны быть четко выделены, и соответствовать определенным требованиям к ним [6].

1. Титульный лист

Титульный лист содержит:

- тип и название программы;
- Ф.И.О. автора (составителя) программы;
- название города (населенного пункта);
- год составления программы.

Оборотная сторона титульного листа содержит сведения о составителе (составителях) программы с указанием должностей, а также информацию о внутреннем и внешнем (при наличии) рецензировании и прочие данные о внешней экспертизе программы.

2. Пояснительная записка

Пояснительная записка включает:

- обоснование программы (актуальность, новизна, значимость);
- краткое описание проблемной ситуации, указание категории потенциальных участников программы, возможность ограничения связанные с реализацией программы (при наличии);
- концепцию программы;
- цели и задачи программы;
- методы и формы реализации программы, режим занятий;
- сроки и этапы реализации программы;
- планируемые результаты.

Пояснительная записка предшествует изложению основного содержания работы. Ее функция – обосновать причины, по которым автор предлагает действовать тем или иным способом, аргументировать выбранный подход, выводящий из проблемной ситуации, показать его преимущества и результативность. Основные вопросы, на которые создатель отвечает в этой части: для чего создается программа, чем отличается от аналогичных программ, что дает участникам. Рационально приводить ранжированный перечень проблем, определяя на первые места те, решение которых с большей долей вероятности может зависеть от использования описываемой программы, а на последние –

трудности, при работе с которыми данная программа действенна только в комплексе с иными методами и формами.

Кроме того, при составлении программы важно провести анализ программ, посвященный той же проблематике, их достоинств и недостатков. Это позволяет обосновать актуальность авторской программы (для конкретного региона, учреждения, определенной группы людей и т.п.), ее новизну и основные отличия от аналогичных. Если программа адаптированная, модифицированная, автору необходимо аргументировать изменения, которые он вносит.

Описание возрастных и психологических особенностей адресатов программы позволяет пользователю лучше ориентироваться в вопросах организации работы, интерпретации полученных результатов. В программе должны быть отмечены ограничения по применению в том случае, если при определенных условиях это может привести к негативным результатам.

Концептуальная часть пояснительной записки раскрывает базовые положения, обосновывающие научную и методическую позиции автора, выбранные подходы к решению проблемы, аргументирует обор содержания программы.

Определение целей и задач программы – важнейший этап ее составления. Ошибки в этой работе могут привести к тому, что программа окажется непригодной для практического использования.

Под целью обычно понимается представление будущего результата деятельности, поэтому цели должны быть предельно конкретно сформулированы, давать четкое представление о предполагаемых итогах.

При постановке целей психологической программы следует обратить внимание на следующие моменты:

1. Цели формируются в позитивной форме. Они не должны начинаться со слова «не» и носить запретительный характер, ограничивая возможности личностного развития и инициативы адресата программы.
2. Цель программы должна быть реалистична (достижима) и соотносена с ее продолжительностью.
3. Обеспечение достижения цели программы должно лежать в границах профессиональных возможностей специалиста и личностных возможностей адресата программы [6].

Поставленная цель конкретизируется через развернутую систему частных задач, которые должны пониматься однозначно, быть диагностируемыми и не выходить за рамки цели.

В пояснительной записке необходимо дать краткую характеристику используемых при реализации программы технологий, методов и методик с обоснованием целесообразности их выбора. Они должны соответствовать методологическому подходу и методическим принципам, целям и задачам программы, возрастным особенностям потенциальных участников, профессиональной компетентности автора.

При составлении программы следует учитывать форму, в которой будут проходить занятия: индивидуальную, групповую или смешанную. Если необходимо использование разных форм для отдельных занятий, целесообразно отразить это в пояснительной записке и включить соответствующие указания в описание содержания работы.

Пояснительная записка должна содержать информацию о продолжительности программы в целом и отдельных ее этапов (при их наличии). Если есть условия, влияющие на сокращение или удлинение сроков ее реализации, следует также отразить их в пояснительной записке. Кроме того, она должна содержать обоснование периодичности занятий.

Любая психологическая программа предполагает наличие механизма, позволяющего объективно оценить ее эффективность, что требует описания планируемых результатов и системы оценивания их достижения.

При формировании предполагаемых результатов реализации программы разработчику необходимо помнить, что они должны быть:

- однозначно интерпретируемыми;
- соответствовать целям и задачам программы;
- быть измеряемыми.

Оценка эффективности программы получает свое конкретное выражение через систему количественных и качественных показателей. Которые позволять судить о степени достижения результатов. Таким образом, при создании программы разработчику необходимо уделить серьезное внимание подбору диагностического инструментария, позволяющего эти показатели измерить.

В связи с тем, что результативность психологических программ редко носит отсроченный характер, возможно включение в них дополнительных исследований, которые будут проводиться через определенные промежутки времени после завершения основной программы.

3. Содержательная часть программы

Данный раздел призван с максимальной точностью и конкретностью раскрыть, каким образом в ходе реализации программы достигаются поставленные цели и задачи.

Содержательная часть программы включает:

- тематическое планирование;
- описание основных разделов программы;
- перечень мероприятий, реализуемых специалистом.

В тематическом плане раскрывается последовательность мероприятий программы, распределяются часы занятий. Форму тематического планирования автор выбирает самостоятельно.

Тематический план может включать следующие блоки:

- наименование тем занятий (мероприятий) программы;
- количество часов, отводимое на их реализацию;
- цель и /или планируемый результат каждого занятия (мероприятия);
- краткое содержание каждого занятия (мероприятия), перечень видов и форм психологической работы;
- перечень используемого оборудования;
- способ получения обратной связи о результатах занятия (мероприятия).

Описание содержания программы не может быть организовано тематическим планированием и требует полноценного последовательного описания каждого занятия (мероприятия) с обязательной конкретизацией содержания используемых в ходе работы упражнений, заданий и процедур. В том случае если упражнение или задание не является авторским, необходимо ссылаться на источник, содержащий его подробное обоснование и описание.

4. Требования к материально – техническому и кадровому обеспечению программы. Организация системы взаимодействия

Эффективная реализация психологической программы невозможна без ее материально-технического обеспечения, а также участия в ней специалистов, отвечающих определенным требованиям.

В описании материально-технического обеспечения должны быть указаны требования к помещению (помещениям), где будут проходить занятия, перечень необходимого оборудования, аппаратных комплексов, технических средств, материалов и т.д., а также возможности их использования.

Описание кадрового обеспечения содержит требования к профессиональным и личностным компетенциям психологов, реализующих программу, их образованию (повышению квалификации) и сертификации, а также навыкам работы со специальным оборудованием.

В случае если реализация программы предполагает необходимость полипрофессионального и /или межведомственного взаимодей-

ствия, дается описание организации и содержания взаимодействия психолога с другими специалистами, а также указывается мера профессиональной ответственности каждого из них при проведении конкретных мероприятий. Кроме того, в каждом разделе содержатся сведения о правах участников реализации программы.

5. Информационное обеспечение

Этот раздел включает:

- список литературы, электронных ресурсов, использованных автором при составлении программы;
- список литературы (пособий, учебников, рабочих тетрадей), электронных ресурсов, предназначенных для использования адресатами программы в ходе ее реализации;
- перечень инструментария (диагностического, коррекционно-развивающего и т.д.) с указанием источников.

Реализация психологических программ при помощи виртуальных технологий

В современном мире все меняется очень быстро. Если проанализировать относительно небольшой период времени, например, последние 20 лет, то можно увидеть, насколько сильно изменилось качество нашей жизни, требования к ней, а также наш ритм и уклад. Если еще в начале двухтысячных иметь мобильный телефон было роскошью, то сегодня им уже никого не удивишь. Все скорее наоборот: люди, которые не имеют телефона, сегодня оторваны от жизни. Самое раннее исторически организованное онлайн консультирование случилось в сентябре 1986-го в Университете в Итака (Нью-Йорк), его организовали Jerry Feist и Steve Wogona. Но долгое время виртуальное консультирование провоцировало горячие дискуссии и не рассматривалось как «настоящее» консультирование, по сути онлайн среда в работе психолога и коуча стала активно использоваться лишь в последние несколько лет. Более того, в последнее время онлайн психологическое консультирование становится не только вариантом выбора, но и необходимостью, оставаясь зачастую единственной альтернативой. В настоящее время психолог, коуч, специалист помогающей профессии, который не консультирует, не проводит группы онлайн, не создает онлайн мастер-классы, марафоны, интенсивы, не владеет инструментами онлайн взаимодействия с клиентами, не проявляется в социальных сетях, как профессионал закрывает для себя возможности профессиональной самореализации.

События 2020-го года наглядно продемонстрировали, насколько наш мир изменился и насколько необходимо адаптироваться к новым условиям. В век информационных технологий особенно важным для специалистов, помогающих профессий, включая психологов и коучей, является выход в информационное пространство и использование тех возможностей, которые предоставляются для собственного продвижения, привлечения клиентов и непосредственно индивидуальных консультаций и организации групповой онлайн работы. Так же в рамках работы психолога вопрос реализации психологических программ при помощи виртуальных технологий. При этом стоит отметить, что данный вопрос достаточно актуален, так как в рамках виртуальных технологий не все методы, упражнения, игры и т.д. возможно применить. Поэтому важно понимать какие возможности имеет виртуальное пространство, для того, чтобы была возможность реализации психологических программ при помощи виртуальных технологий.

Но прежде чем говорить о возможностях виртуального пространства, важно понимать и особенности специалистов, которым процесс адаптации своей работы в рамках виртуального пространства дается наиболее легко. Для этого важно рассмотреть классификацию специалистов, помогающих профессий, осваивающих онлайн пространство.

Магистрант Московского Института Психоанализа Медведева К.И. привела интересную классификацию специалистов, помогающих профессий, осваивающих онлайн пространство. Классификация приведена ниже.

Классификация специалистов, осваивающих онлайн пространство

«СЕРФЕРЫ» – это те, кто испытывают удовольствие от возможностей и «благ» нашего времени. Они с легкостью адаптируют свои продукты под цифровой формат, используют возможности, которые предоставляются современными платформами - Youtube, WhatsApp, Skype, Mailchimp, Instagram, Tilda, Facebook, Яндекс-Дзен и др. Они, подобно серферам, поймали «цифровую» волну. У тех, кто находится в этой категории, наблюдается благоприятная тенденция в привлечении клиентов и обретения известности, как в профессиональных, так и широких кругах. Среди представителей данной категории может отслеживаться бесполезное раскачивание аудитории без цели привлечения клиентов. Поэтому «серферам» важно создать структуру их деятельности, выстроить алгоритм работы и поставить цели. Данная категория специалистов активно использует возможности онлайн пространства для

проведения индивидуальных консультаций, собирает марафоны и проводит прямые эфиры для аудитории.

«ДОЗРЕВАЮЩИЕ» – это те, кто долгое время игнорировали современные технологии в своей профессиональной деятельности, но спустя время все-таки пришли к тому, что нужно адаптироваться в цифровой среде. У каждого специалиста, который «застрял» в этой категории могут быть свои причины – установки, низкая самооценка, обесценивание себя, «синдром самозванца», мешающие изменениям и профессиональному росту. Известные блогеры и популярные эксперты вызывают у них зависть, раздражение и гнев. Но как только «дозревающие» принимают свой потенциал, их деятельность начинает идти в гору. Часто, как только специалист понимает причину отвержения нового цифрового мира, заниматься продвижением для него становится проще и легче. Не исключено, что в один момент он начнет получать от этого удовольствие.

«ПЕРЕМУДРЫЕ ПЕСКАРИ» – те, кому совершенно не хочется выходить из своего комфортного, уютного мира с любимым кнопочным телефоном, если описывать эту категорию гротескно. Комплекс «Премудрого пескаря» применим к специалистам с большим опытом, то есть к «старой школе» психологов, которые только из-за нежелания адаптироваться к новой действительности, теряют аудиторию. Людям «старой закалки», очень тяжело принять факт, что мир изменился. Цифровая волна выбросила их на берег, и им очень сложно «дойти до воды» без помощи близких или самостоятельно – погрузившись в азы компьютерной грамотности. Вызывают восхищение те специалисты, которые игнорируя ощущение собственной значимости, сквозь вес своего колоссального опыта, начинают познавать информационный мир подобно студентам.

Изменение нашей действительности уже невозможно отрицать, процесс необратим. Создание онлайн продуктов, ведение страниц в социальных сетях, настройка рекламы, написание продающих постов, изучение маркетинговых стратегий - становятся уже не развлечением, но каждодневной работой специалиста, и чтобы выжить в условиях текущей действительности, нужно быть гибким и постоянно учиться новому, включая методики работы с новыми инструментами цифрового мира.

Рассмотрим плюсы, минусы и ограничения онлайн работы для психологов:

Плюсы

По отзывам многих коллег, психологические и коучинговые консультации, а также реализацию психологических программ, кото-

рые проводятся в режиме онлайн, данный формат не уступает по эффективности очным встречам. Из преимуществ выделяются: мобильность, возможность подобрать удобное для психолога и клиентов время, экономия времени на дорогу, отсутствие посторонних контактов и шума до и вовремя сессии, отсутствие необходимости аренды кабинета. Можно наблюдать, как клиент расслабляется и раскрывается благодаря тому, что находится в этот момент у себя дома. Предоставление психологических и коучинговых онлайн сессий дает возможность специалисту консультировать большее количество обратившихся, стирает географические границы, является удобным как для специалиста, так и для тех, кому предназначаются онлайн-сессии. Так же в рамках реализации психологических программ появляется возможность большему числу участников присутствовать на программе.

Минусы

Из минусов отмечаются опосредованность контакта коуч-клиент, которая не дает возможность уделить внимание невербальной коммуникации. Психологу, порой, приходится сталкиваться также с позицией обесценивания клиентом онлайн сессий, которые не воспринимаются всерьез. Иногда клиенты настаивают на проведении очной встречи, потому что для них особенно важным является поле трансформации, которое интенсивнее ощущается во время живых встреч. Так же в рамках реализации психологической программы может происходить обесценивание участника программы по тем же причинам. не все методы, упражнения, игры и т.п. можно применить онлайн.

Ограничения

К ограничениям онлайн терапии относится создание терапевтического альянса, который складывается из-за невербального общения, более личного контакта и гарантированного отсутствия проблем со связью. Некоторые специалисты считают, что круг запросов, с которыми можно работать онлайн, значительно сужен. Не до конца изучен вопрос возможности работать онлайн с тяжелыми травмами, кризисными состояниями, зависимостями. Кроме того, онлайн терапия ограничена в использовании разных техник - специалист не всегда может широко применять традиционные форматы работы и методики, подходящие тому или иному клиенту. Специалисту необходимо адаптироваться под данный формат работы, а также сложно предугадать, насколько готов клиент работать в таком формате, будут ли технические сложности или сложности в использовании программного обеспечения у клиента.

Данные ограничения можно и отнести к работе в рамках реализации психологических программ. Плюс ко всему не все методы, упражнения, игры и т.п. можно применить онлайн.

Вот как описывают личный опыт проведения онлайн сессий магистранты Московского Института Психоанализа:

«Безусловно, отсутствует такой инструмент, как «язык тела», но лица и движений верхней половины туловища мне было достаточно».

«Я заметила, что клиенты, как правило, более расслаблены, работая онлайн, они чувствовали себя защищено и уверенно (мы заранее обговорили, что их никто не потревожит дома), у них не было ощущения, что их оценивают и за ними наблюдают. Словно при общении через компьютер клиент мог лучше сконцентрироваться на себе, своих ощущениях, было меньше отвлекающих факторов, как, например, присутствие другого человека, незнакомая обстановка, мысли об обратной дороге и тому подобное. Клиент был один, в своём пространстве и мы быстро создали общее пространство, где у него есть полный контроль ситуации».

«Если провести сильную интервенцию, психолог должен проследить, чтобы клиент пришел в нормальное состояние после этого. Нужно обязательно удостовериться, что клиент увлеченно говорит, отвечает на вопросы, его физиологические реакции в норме, поза скорее расслаблена».

«Большим плюсом оказалась возможность взглянуть на себя со стороны: осанка, выражение лица, скорость и темп речи. Благодаря этому опыту, я увидела свои слабые стороны, например, надо работать над дикцией, надо следить за своей речью, не торопиться, не перебивать, не задавать сдвоенные или строенные вопросы».

«На мой взгляд, очень важно во время проведения дистанционного консультирования не забывать про основные правила взаимодействия клиент-психолог. Конкретно для коучей самое важное, без чего не может состояться успешная коуч-сессия, это коуч-позиция специалиста. Нужно быть готовым к встрече, пусть и онлайн, настроиться, чувствовать себя спокойно и уверенно. Установить раппорт с клиентом, заключать контракт, оговаривать все правила проведения коуч-сессии, соблюдать баланс поддержки и фрустрации в процессе работы».

«Центральное место в позиции системного коучинга является идея дистанции. Коучинг с помощью любого из доступных инструментов ВКС (видеоконференцсвязи) позволяет нам ощутить эту дистанцию. Она часто воспринимается клиентом как полезная, комфортная, уважительная. В особенности, на первоначальных этапах коучинга при установлении раппорта и проверки целей, мотивации клиента, она позволяет клиенту чувствовать себя в безопасности и достаточно быстро «раскрываться» перед коучем».

Нам бы хотелось сделать несколько выводов, которые следуют из всего вышесказанного:

1. Сегодня работа и встречи онлайн перестали быть чем-то из ряда вон выходящим, скорее нормой, где человек ценит свой комфорт и время.
2. Большинство людей, особенно молодое поколение, каждый день пользуются различными электронными девайсами, что является скорее нормой.
3. Современным специалистам, в том числе и в области психологии необходимо научиться адаптироваться в условиях нового времени.

Форматы онлайн работы:

Современные интернет ресурсы предлагают несколько вариантов использования новых технологий специалистам помогающих профессий:

- режим видео-работы(с помощью Zoom, Skype, Telegram, WhatsApp, Messenger, Oovo и др. программ). Это наиболее приближенный к традиционному варианту способ работы, так как сохраняется режим face-to-face. Однако он более требователен к качеству связи.
- переписка в чате в режиме реального времени (так называемая, синхронная переписка) – обычно осуществляется в программах мгновенного обмена текстовыми сообщениями (Skype, Viber, WhatsApp и др.) или социальных сетях. Этот формат может быть востребован клиентами, которые не могут уединиться полностью на достаточное время (молодые мамы, студенты, люди, работающие вахтовым методом и т.д.), а также теми, кто имеет медленный интернет. Так как часть времени консультации тратится на набор текста, эта проблема, как правило, решается удлинением времени сеанса (может применяться при обсуждении домашних заданий, дополнительной информации для участников группы в рамках реализации психологической программы).
- асинхронная переписка – в чате или с помощью электронных писем (может применяться при обсуждении домашних заданий, дополнительной информации для участников группы в рамках реализации психологической программы).

Психологическая работа по переписке (скриботерапия) – самый первый вариант дистанционной психологической помощи. Он существует уже более 100 лет, если считать датой его возникновения пуб-

ликацию психотерапевтических писем Г. Оппенгейма в 1908 г. До появления специальных программ для общения в сети он оставался одним из ведущих, наряду с телефонным консультированием. Асинхронная переписка (в чате или по электронной почте) удобна для тех, кто не может выделить достаточного времени для сеанса или в целом предпочитает письменное общение. Как правило, она содержит вопрос клиента, ответ и рекомендации психолога.

В дополнение к каждой из вышеприведенных форм, работа в сети дает возможность: применять систему домашних заданий (например, с помощью сервисов типа «личного кабинета»); использовать психологическое тестирование онлайн; ориентировать участников программы на самостоятельные поиски/получение информации на специализированных ресурсах, что позволяет организовать не только индивидуальную, но и групповую работу онлайн.

Как уже отмечали важно понимать особенности, технические возможности приложений для онлайн работы, для того, чтобы корректно подобрать методы, упражнения, игры и т.п., которые возможно реализовать при помощи выбранного приложения

Приложения для онлайн работы

Сегодня на рынке информационно-коммуникационных продуктов можно найти приложения практически для любых целей, начиная с программ для обмена мгновенными сообщениями: Whatsapp, Viber, Telegram, видеоконференций: Skype, Zoom, и заканчивая профессиональными платформами для психологов и коучей такими как: metaforia.net и их аналогами.

Данные сервисы позволяют создавать личные кабинеты для участников психологической программы, где сохраняется вся история вашего взаимодействия, есть возможность видеосвязи и работы на «белой доске», куда интегрированы различные инструменты: наборы метафорических карт, шкалы, колесо баланса, пирамида НЛЮ и т.д. Это, в значительной мере, упрощает и работу и делает ее более наглядной и интересной.

Как пишет магистрант Московского Института Психоанализа, О.Л. Микитина «Список программ, с помощью которых можно проводить онлайн сессии достаточно широк. Но на сегодняшний момент я пользовалась лишь самыми популярными из них, так как данный функционал отвечал всем необходимым мне требованиям. В таблице ниже я привожу краткий анализ наиболее популярных программ, с помощью которых проводятся онлайн сессии, а также имеющиеся на мой взгляд плюсы и минусы» (таблица 1.1).

Таблица 1.1.

Сравнительная таблица популярных сервисов для онлайн работы

Наименование программы	Плюсы	Минусы
Skype	<ul style="list-style-type: none"> · Известна большинству пользователей · Проста в использовании · Бесплатно · Передача документов · Обмен голосовыми сообщениями · Демонстрация экранов пользователей · Чат 	<ul style="list-style-type: none"> · Групповые видеозвонки от определенного количества участников являются премиум функцией
WhatsApp	<ul style="list-style-type: none"> · Известна большинству пользователей · Проста в использовании · Бесплатно · Обмен голосовыми сообщениями · Чат · Возможность записи сессий 	<ul style="list-style-type: none"> · Ограниченный функционал в плане передачи документов · Нет демонстрации экранов пользователей · Групповые звонки ограничены 4-мя участниками
Viber	Аналогичен Whatsapp. Как правило клиенты пользуются одной из этих двух программ.	Аналогичен Whatsapp Как правило клиенты пользуются одной из этих двух программ.
Zoom	<ul style="list-style-type: none"> · Набрала большую популярность за последнее время · Проста в использовании · Неограниченное количество участников · Передача документов · Демонстрация экранов пользователей · Чат · Высокое качество · Возможность записи сессий · За небольшую плату высокий функционал · Легко отправить ссылку-приглашение · Групповые чаты и личные · Работа с презентациями 	<ul style="list-style-type: none"> · Звонки для бесплатной версии ограничены 40 минутами. · Удобна в использовании только платная версия · Спорный вопрос о защите данных
Google Hangouts	<ul style="list-style-type: none"> · Все возможности Android и Google · Проста в использовании 	<ul style="list-style-type: none"> · Количество участников ограничено 25. · Качество не самое

	<ul style="list-style-type: none"> · Передача документов · Демонстрация экранов пользователей · Чат · Возможность записи · Длительность не ограничена · Участники могут подключаться по ходу беседы, обмениваться файлами из Google Drive, совместно работать над заметками и документами и сохранять файлы на общем виртуальном диске · Запись видеовстреч недоступна 	<p>высокое</p> <ul style="list-style-type: none"> · Не самая стабильная связь · Всем пользователям необходимо иметь аккаунт Google, чтобы пользоваться сервисом
Google Meet	<ul style="list-style-type: none"> · Все возможности Android и Google · Проста в использовании · Передача документов · Демонстрация экранов пользователей · Чат · Возможность записи · Длительность не ограничена · Участники могут подключаться по ходу беседы, обмениваться файлами из Google Drive, совместно работать над заметками и документами и сохранять файлы на общем виртуальном диске. · Удобство при рассылке приглашений 	<ul style="list-style-type: none"> · Имеет широкий ряд преимуществ перед Google Hangouts

Стоит упомянуть такие платформы для дистанционного коучинга, как Saba, Webinar.ru, Webtutor, WebEx, Websoft, Mirapolis, Comdi. Некоторые специалисты, с большим успехом используют возможности социальных сетей и приложений к ним, например, Facebook Messenger или Instagram, Youtube и даже Tiktok.

Коллегами особенно выделяются преимущества программ Moodle и Blackboard Collaborate. Подчеркивается высокое качество и скорость работы, возможность демонстрации экрана, возможность создания опросов, предварительной загрузки материалов (памяток, рекомендаций) для клиентов. Важная особенность Moodle также заключается в том, что есть возможность создания и хранения дела каждого занятия, то есть данная программа является своеобразным рабочим инструментом работы специалиста и хранения информации. Blackboard Collaborate интегрирована с телефонией, что позволяет также делать предварительные звонки участникам программы в любую точку мира.

Современные технологии предлагают системы электронного обучения, с помощью которых психолог, коуч, специалист помогающей профессии может проводить индивидуальные и групповые занятия, тренинги, курсы; обучать, развивать и проверять качество обучения учеников из любой точки земного шара. Популярные образовательные платформы Getcourse, Skillbox, Инфоурок, Udemy, Coursera, Monocle и другие позволяют не только размещать образовательные программы, включать геймификацию, устанавливать бонусные системы, тестировать и проверять домашние задания, выдавать сертификаты, но и включают инструменты, которые обеспечивают продвижение и продажу онлайн уроков и курсов, доносят ценность образовательной программы для каждого ученика.

Однако, самым простым и требующим минимальных вложений сочетанием, обеспечивающим групповую психологическую или коучинговую работу в онлайн формате, в настоящее время остается Telegram+Zoom (Google meet).

В любом случае, можно смело утверждать, что без освоения онлайн пространства профессиональное саморазвитие современного психолога и коуча будет неполным.

Вопросы и задания для проверки усвоения знаний

1. Какие элементы включает в себя психологическая программа?
2. Перечислите интерактивные методы взаимодействия.
3. Перечислите основные этапы создания психологических программ.
4. Обоснуйте необходимость пояснительной записки при создании психологических программ.

Литература

1. Булатова О.В. Требования к составлению психокоррекционных программ// Вестник югорского государственного университета 2014 г. Выпуск 1 (32). С. 18–23
2. Осипова, А.А. Общая психокоррекция: учеб. пособие для студентов вузов /А. А. Осипова. – М.: ТЦ «Сфера». – 2004. – 512 с.
3. Содержание деятельности педагога-психолога: методические рекомендации/ авт.-сост.: Н.П. Ансимова, О.В. Большакова, И.В. Кузнецова, Н.Г. Рукавишникова, И.В. Серафимович, М.Н. Хахунова; под общ. ред. И.В. Кузнецовой - Ярославль: Центр «Ресурс», 2015. 226 с.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПСИХОЛОГА В РАМКАХ ТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Определение и характеристика тренинга

Первоначально, рассмотрим определение понятия тренинг. Тренинг определяют как метод социально-психологического обучения. «Понятие тренинг происходит от английского слова training, что переводится как обучение, подготовка, тренировка, воспитание и даже дрессировка»/ [6, с. 382] Доктор психологических наук Ю. Н. Емельянов утверждает, что тренинг является одним из методов «развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности». [5, с. 104] Ю. В. Макаров говорит о том, что данный вид обучения является комплексом активных групповых методов, которые способны воздействовать и преобразовывать личность [5, с. 104]. Профессор А. С. Прутченков относит тренинг к методам активного социального обучения личности. [2, с. 110] Обобщая вышесказанное, мы можем говорить о том, что тренинг – это метод активного обучения, в ходе которого происходит тренировка определенных навыков, умений и особенностей поведения.

Как мы уже отмечали, преимущество тренинга заключается в том, что он строится на поведенческом подходе, который в отечественной психологии лег в основу системно-деятельностного подхода, а он позволяет объединить когнитивные и эмоциональные сферы психики в процессе практической деятельности. Так же, особенность тренинга заключается в том, что за короткий срок можно получить не только большой объем информации, но и усовершенствовать и развить необходимые профессиональные и практические навыки.

Таким образом, главная цель тренинга – состоит в максимально приближенном к практическому приложению навыков, которые без дополнительной проработки можно применить в реальной работе.

Чаще всего в процессе тренинга рассматриваются проблемные ситуации, которые встречаются в профессиональной деятельности, также особенность заключается в том, что участники могут проиграть данные ситуации и найти необходимое решение при помощи специалистов.

Важным плюсом тренинга является то, что в процессе обучения полученные знания - это результат анализа и синтеза работы группы, и

они не требуют адаптации к практической деятельности, как это часто бывает при других формах обучения.

Также стоит подчеркнуть позитивное влияние положительного микроклимата в группе, который способствует раскрытию каждого участника тренинга, возникновению альтернативных вариантов взаимодействия и решению проблемных вопросов.

Не стоит забывать о профессиональной квалификации психолога-тренера, от нее зависит успешность всего процесса обучения.

Феномен тренинга заключается в том, что непосредственные участники получают такую подготовку, которая отвечает требованиям современной жизни.

Тренинги достаточно разнообразны по своему целевому назначению (от обучающих и развивающих тренингов до психокоррекционных и психотерапевтических), по содержанию, формам (тренинги, семинары-тренинги, тренинги-марафоны и др.) и техникам проведения (игровой, аналитический, телесно-ориентированный и т. д.) [7].

Понятие «тренинг» означает действия: тренировать, обучать, формировать, развивать. Значит, он предполагает определенную совокупность упражнений, объединенных в систему, сгруппированных в комплекс занятий и результатом его является обретенный новый опыт, новые знания, сформированные умения и навыки.

Но прежде чем более подробно углубиться в описание и характеристику такого метода обучения как тренинг, стоит изучить историю его возникновения.

Свое начало тренинг берет с первых Т-групп, которые были созданы благодаря ученикам Курта Левина. Далее М. Форверг вводит такое понятие как социально-психологический тренинг. В отечественной психологии особое внимание социально-психологическим тренингам стали уделять в восьмидесятых годах двадцатого века, все это произошло благодаря исследованиям теоретических и методических аспектов тренинга в работах Л.А. Петровской [7].

Преимущества тренинга достаточно полно представлены в работах К. Рудестам. Но здесь стоит отметить, что формирование, развитие и обучение личности происходит за счет группового потенциала, что и обуславливает эффективность тренинга [10].

Тренинг (от английского training– тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков, умений, личностных качеств. Как один из инструментов тренера он может применяться в индивидуальной и групповой

работе. Но наибольшую популярность этот способ воздействия приобрел в работе с группой [7].

Е.В. Сидоренко и М.Р. Битянова [7] определяют тренинг, как активную форму обучения. При этом они отмечают, что тренинг позволяет:

1. сформировать навыки построения конструктивных межличностных отношений;
2. осуществлять продуктивную деятельность;
3. анализировать, возникающие ситуации;
4. развивать способности познания и понимания себя и других (в процессе общения и деятельности);
5. При этом важно подчеркнуть, что тренинг является многофункциональным методом осуществления преднамеренных изменений психологических феноменов социального субъекта (отдельной личности или группы) с целью его развития и гармонизации.

Тренинг состоит из подобранных и систематизированных определенным образом методов психологического воздействия, которые способствуют формированию навыков самопознания и саморазвития.

Так же данный метод способствует проведению собственного анализа своих возможностей, целей, способов их достижения, помогает наметить пути развития, спланировать свои действия и т.д. Но самое главное, что полученные знания, умения и навыки тренинг позволяет тут же апробировать в контактной группе, что способствует закреплению полученного опыта.

Специфическими чертами тренинга являются:

- наличие постоянной группы и ее определенная пространственная организация, что позволяет получить навыки разрешения возникающих межличностных проблем;
- обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- ориентация на психологическую поддержку участников;
- объективация субъективных чувств и эмоций членов Т-группы;
- атмосфера раскрепощенности, доброжелательности, свободы общения [7].

При этом важно учитывать те условия, которые обеспечивают усвоение новой деятельности.

Участник тренинга должен:

- 1) хотеть это делать (мотивация на работу в группе);
- 2) знать, как это делать (получение необходимых знаний);
- 3) уметь это делать (получение необходимых умений).

Среди общих целей тренинга выделяют следующие:

- исследование проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- изучение закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения успеха [3].

Основная цель социально-психологического тренинга (по А.С. Прутченкову [7]) – развитие личности. Наряду с этой основной целью выделяется ряд сопутствующих целей:

1. повышение социально-психологической компетентности участников;
2. развитие у них способности эффективно взаимодействовать с окружающими;
3. формирование активной социальной позиции участников;
4. развитие у них способности производить значимые позитивные изменения в своей жизни и жизни окружающих людей;
5. При этом стоит отметить, что цели групповой работы могут быть различными. Они могут задаваться как извне (например, руководителем рабочего коллектива), так и зависеть от потребностей, интересов участников группы.

Цели социально-психологического тренинга конкретизируются в частных задачах [3,7]:

1. овладение определенными социально-психологическими знаниями;
2. развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
3. диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;

4. изучение индивидуализированных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности;
5. приобретение коммуникативных умений и навыков;
6. овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах;
7. коррекция, формирование и развитие просоциальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности;
8. мотивация к личностной динамике и вооружение участников инструментарием реализации задач, связанных с личностным ростом;
9. формирование профессионально значимых качеств и умений;
10. развитие эмпатии, сензитивности, рефлексии, толерантности.

Кроме этого, психолог-тренер может поставить и другие задачи, это зависит от потребностей, интересов участников тренинга.

Стоит отметить, что многие авторы среди плюсов тренинга отмечают высокую эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и саморазвития личности. Т.е. за достаточно короткие сроки достигаются высокие результаты в рамках данных аспектов. Среди методических приемов тренинга можно отметить: ролевые игры, дискуссии, упражнения, анализ конкретных ситуаций, брейнсторминг и др.

Важно подчеркнуть, что тренинг является достаточно эффективным методом для решения проблем, его преимущества состоят в следующем:

- возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания с конкретным участником Т-группы;
- в рамках тренинга происходит принятие ценностей и потребностей других людей;
- в Т-группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, окруженным заботой и заботящимся, получающим помощь и помогающим;
- наблюдая происходящие в Т-группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения;
- Т-группа может облегчить процесс самоисследования и интроспекции, самораскрытия;

- тренинг привлекает участников своей эффективностью, конфиденциальностью, внутренней открытостью, комфортной психологической атмосферой [7].

В соответствии с этим можно сказать, что в условиях благоприятного психологического микроклимата человеку проще раскрыться, довериться группе и совместно найти решение возникших проблем.

Всегда существует вопрос необходимости групповой работы. Многие авторы говорят о том, что большее преимущество над групповой работой имеет индивидуальное консультирование. Но так ли это на самом деле? Действительно ли большее практическое значение имеет индивидуальная работа, и нужна ли групповая работа в психологии. Преимущества групповой терапии отмечает в своих работах К. Рудестам. Рассмотрим далее отмеченные им преимущества [10]:

В первую очередь он подчеркивает тот факт, что групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем; человек избегает непродуктивного замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства, – для многих людей подобное открытие само по себе оказывается мощным психотерапевтическим фактором. Группа отражает общество в миниатюре, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм. Группа дает возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами. В группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров. В группе участники могут идентифицировать себя с другими, «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то, возникающие в результате этого эмоциональная связь, сопереживание, эмпатия способствуют личностному росту и развитию самосознания. Взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого - этот эффект не возникает при индивидуальной психокоррекционной и психотерапевтической работе, создавая дополнительные сложности для ведущего, психологическое напряжение в группе может (и должно) играть конструктивную роль, подпитывать энергетику групповых процессов, задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе. Группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания. И, наконец, групповая форма предпочтительней и в экономическом плане: участникам дешевле работа в

тренинге, чем индивидуальная терапия (и для многих тренинговая работа гораздо более эффективна), психолог также получает и экономическую, и временную выгоду.

Правила составления тренинговых занятий

Подготовка к проведению занятий начинается с определения темы занятия, плана проведения и подбора упражнений, методов и дидактического обеспечения. При этом стоит отметить, что упражнения, используемые в тренинге можно как разработать самим, так и подобрать уже имеющиеся варианты из имеющихся в учебно-методической литературе упражнений, игр и теоретических модулей. Важно, чтобы каждое занятие имело целостный, завершённый вид и было направлено на решение конкретных задач.

Подготовка к тренингу предполагает девять «шагов» [3].

- 1 шаг – определение темы и цели, задач тренинга как образа будущего результата.
- 2 шаг – определение состава тренинговой группы.
- 3 шаг – определение временных ресурсов.
- 4 шаг – формулировка проблем.
- 5 шаг – формулировка задач.
- 6 шаг – подбор соответствующих техник, игр, упражнений и др.
- 7 шаг – выделение блоков тренинговой программы, а также отдельных занятий в рамках каждого блока, упражнений для каждого занятия (упражнения подбираются с вариативным запасом).
- 8 шаг – составление сценарного плана тренинга.
- 9 шаг – написание краткого сценария тренинга с указанием каждого занятия и всех необходимых материалов.

При составлении тренинговых занятий важно знать, что большинство тренингов должно иметь в своем составе:

- упражнения на знакомство;
- коммуникативные упражнения;
- аналитические упражнения;
- подвижки и релаксы;
- упражнения на разогрев и сплочение группы;
- упражнения, мотивирующие к личностной динамике;

- специализированные упражнения, направленные на формирование или развитие необходимых умений, навыков или качеств;
- телесно ориентированные упражнения;
- упражнения на развитие эмпатии и рефлексии;
- коррекционные и развивающие упражнения [3].

Если занятие рассчитано на три часа, то в рамках его можно провести от пяти до восьми упражнений. Важно учитывать, что данные упражнения должны быть многофункциональные и решать при этом от двух и более задач. Но темп выполнения упражнений разными группами различен, поэтому важно иметь в запасе дополнительно несколько упражнений.

Рекомендуется на занятиях комбинировать различные виды деятельности участников (интеллектуальную, физическую, художественную, театральную и другие).

Для активизации работы, либо для эмоциональной разрядки целесообразно чередовать основные упражнения с психогимнастическими, релаксационными, подвижными, направленными на раскрепощение.

Каждый тренинговый день должен включать в себя, примерно, следующие этапы [3,7]:

1. **Разминочный** – подготовка и «разогрев» участников группы для эффективной работы.
2. **Основной** – информирование о развиваемых умениях и навыках, и собственно упражнения, направленные на обучение, формирование и развитие данных качеств. На этом этапе упражнения, ролевые, деловые и игры заканчиваются обсуждением и рефлексией.
3. **Заключительный** – подведение итогов занятия. Оно предусматривает высказывание участников о своем актуальном состоянии, осмысление проделанной работы, пожелания и предложения тренеру.

В завершение комплекса тренинговых занятий психолог-тренер подводит итоги пройденного материала. В последний день занятий проводится обсуждение полученных знаний, навыков, умений, осознание полученного опыта и применения его в повседневной деятельности.

Завершающий этап можно проводить в виде шеринга (sharing – перевод с англ. – разделение), где каждый участник дает обратную связь, высказывает мысли, чувства, впечатления, как тренеру, так и участникам группы, озвучивает все плюсы и минусы пройденных ме-

роприятий, важно чтобы плюсы перевешивали минусы. Тренер может высказать свое мнение о том, кто, как и чему научился за это время. Прекрасные слова в напутствие участникам тренинга сказали авторы книги «Тренинг коммуникативной компетенции» Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю.Е. Скоромная: «Тренинг закончен, и каждый получил столько, сколько смог унести» [7].

В рамках работы на тренинге важно соблюдение групповых норм. Групповые нормы чаще озвучиваются на первом занятии. Как мы знаем не одно общество, ни одна группа не может существовать без правил и норм. Данные правила помогают поддерживать порядок в группе.

Стоит отметить, что каждая группа разрабатывает свои нормы и правила, и в каждой группе они могут быть специфичны.

Психолог-тренер должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы.

Как мы уже отмечали, правила группы разрабатываются на первом занятии, чаще всего это происходит после оглашения темы занятия, целей, мотивации группы на работу. Первоначально психолог-тренер предлагает ряд стандартных правил, которые чаще всего применяются в тренинговых группах. Рассмотрим основные из них.

Принцип «Здесь и теперь»

Данный принцип заключается в том, чтобы объектом внимания и анализа работы в группе, были те чувства, эмоции, процессы и явления, которые происходят с участниками в данный момент времени (в рамках работы в группе). Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

Принцип «Искренность и открытость»

Очень важно, чтобы участники группы были искренни в своих высказываниях. При условии искренности участников группы, открытие того, что действительно волнует, будет способствовать, более эффективной работе в группе, достижению более высоких результатов, личностному росту участников. Как отмечал С. Джуард, раскрытие своего Я другому человеку есть признак сильной и здоровой личности.

Искренность и открытость участников способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не

только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе, что позволяет каждому быть самим собой в рамках тренинговой работы, не прятаться за созданными масками.

Стоит отметить, что участникам в начале занятия сложно выполнять данное правило, и это можно понять, ведь на занятия приходят чаще всего незнакомые друг другу люди. Но затем, по мере знакомства, данное правило начинает «действовать». Раскрытие участников может способствовать пример самого ведущего, который может выступать как образец эффективного участника группы.

Принцип «Я»

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т. п. Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...». Это правило напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Поэтому необходимо, чтобы повествование каждого участника велось от первого лица.

Принцип «Активность»

Очень важно, чтобы все принимали активное участие в процессах группы. При этом имеется в виду «включенность» не только в рамках выполнения упражнений, заданий, участия в играх, но и в процессе обсуждения полученного опыта, разрешения проблемных вопросов и поставленных задач. Очень часто бывает так, что в группе есть участники, которые стремятся как бы «отсидеться», понаблюдать со стороны. Поэтому требуется именно в начале занятия озвучить существующие принципы, и тем самым подчеркнуть тот момент, что для получения опыта и дальнейшего развития важно принимать активное участие в том, что происходит в рамках тренинга.

Принцип «Конфиденциальность»

Принцип конфиденциальности является естественным этическим требованием. Все что происходит в группе - должно оставаться в группе. Соблюдение данного правила создает благоприятную психологическую атмосферу, что позволяет участникам чувствовать себя в безопасности. При этом очень важно подчеркнуть, что обсуждение после завершения занятий не должно проводиться не только с посторонними людьми, но также и с участниками группы. Все что волнует участников

группы в отношении других участников группы, должно обсуждаться только в рамках тренинга.

Принцип «Не говорить о других участниках в третьем лице»

Важный принцип обращения друг к другу - не говорить о ком-то из участников в третьем лице. Если участник группы хочет о ком-то из участников группы что-то сказать, то он обращается непосредственно к этому человеку. Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на «ты». Во время тренинга на первом занятии чаще всего определяется тренинговое имя каждого участника, которым он хотел бы, чтобы его называли. И далее в процессе тренинга к участнику обращаются по этому имени.

Принцип «Безоценочное отношение»

Важным принципом работы тренинговой группы является безоценочное отношение. Суть данного принципа состоит в том, что участники не дают оценку действиям, поступкам, высказываниям друг друга. Не говорят хорошо или плохо человек поступил, сделал и т.д., не говорят хороший он или плохой. Можно сказать свое отношение, свое видение, но при этом избегать прямых оценок.

После того как психолог-тренер озвучивает общепринятые нормы группы, он предлагает участникам разработать дополнительные, по желанию.

Уже эти процедуры, создающие особые условия начавшегося взаимодействия, их игровой характер позволяют отчасти снять естественное напряжение и тревогу участников. Нормы тренинговой группы создают особый психологический климат, часто резко отличающийся от того, который имеется в традиционных группах. Участники тренинга, осознавая это, начинают сами следить за соблюдением групповых норм.

Групповая динамика и иные социально-психологические процессы

Проблема развития группы (как групповая динамика в узком смысле слова) является одним из важных и сложных моментов в работе группы [4]. Как отмечают многие ученые, вопрос исследования групповой динамики начинается с работ К. Левина. Он является автором одной из самых первых моделей группового развития. Суть данной модели состоит в том, что для изменения социальной группы, необходимо вывести ее из привычного для нее состояния.

Согласно модели К. Левина групповой процесс состоит из трех стадий, а именно размораживание, изменение и замораживание [8].

Данная модель представлена на рисунке 2.1. Стоит отметить, что особенность данной модели заключается в том, что она относится к числу циклических моделей незавершенного процесса, и этим она отличается от так называемых конечных моделей (содержащих завершающую, высшую стадию развития социальной группы).

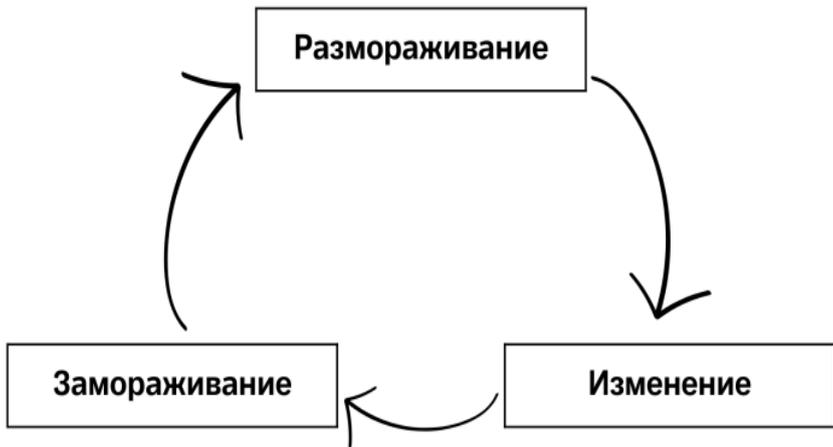
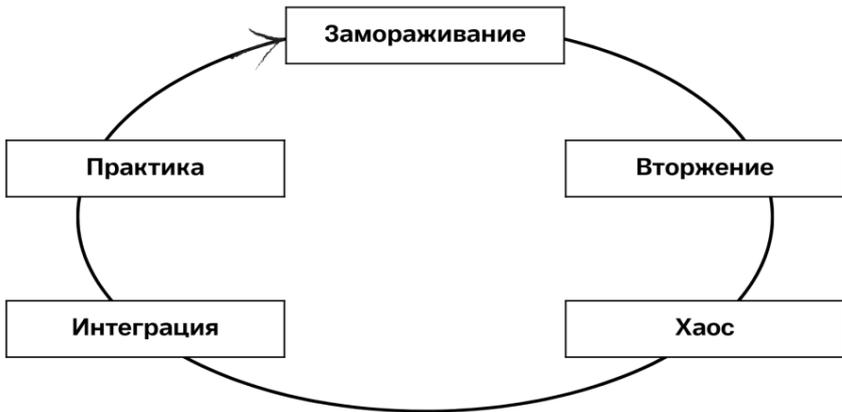


Рис. 2.1. Стадии группового процесса по К. Левину

Далее стоит обратить внимание на циклическую модель группового развития, разработанную В. Сатир. Стоит отметить, что данная модель была создана автором в рамках анализа процессов, происходящих в семье. В дальнейшем, модель группового развития, разработанная В. Сатир, получила распространение при диагностике стадий организационного развития [11] (рисунок 2.2).



**Рис. 2.2. Циклическая модель группового развития
(по В. Сатир)**

Согласно автору, цикл развития группы закономерно проходит пять фаз [11]:

- 1) **статус-кво:** состояние дел характеризуется постоянством и устойчивостью, преобладающими чувствами членов группы являются «уверенность в завтрашнем дне» и скука;
- 2) **вторжение инородных агентов:** в группе назревает необходимость перемен, однако члены группы стремятся вести себя так, будто ничего не происходит, преобладающие чувства - настороженность и беспокойство;
- 3) **хаос:** состояние полного распада, утраты почвы под ногами, чувства членов группы стремительно меняются от сожаления по «добрым старым временам» через ощущение растерянности и отчаяния к смирению с неизбежным;
- 4) **интеграция нового:** в группе складываются новые формы взаимодействия, приобретаются необходимые в новых условиях знания и умения, появляется надежда на лучшее;
- 5) **практика:** новое проходит апробацию и начинает приносить плоды, вновь возникает устойчивость и привычность, всеобщий энтузиазм постепенно сменяется скукой.

Стоит подчеркнуть, что цикличные модели разрабатывались на основании изучения групп «протяженных» во времени, но одновременно с этим быстро и часто меняющихся (семья, организация, потребительское сообщество). В то время как линейные модели предназначались преимущественно для описания групп временных (терапевтические, учебные группы, временные рабочие группы).

Переходы от стадии к стадии в этих моделях обычно происходят только однажды в жизни группы, и сами эти стадии могут рассматриваться одновременно как условные уровни, что позволяет дифференцировать их на низшие и высшие. Примером своеобразного промежуточного варианта может служить модель культурантрополога М.С. Пека, созданная им для описания развития территориального общества [14] (рисунок 2.3). Согласно его теории социальное общество проходит следующие стадии:

1. **Псевдосообщество.** Группа делает вид, что она уже является сообществом с присущим ему порядком принятия решений и типом взаимоотношений, которые не ставятся под сомнение членами группы.
2. **Хаос.** Обнаружение глубинных индивидуальных различий между членами группы приводит к попыткам изменить друг друга, что сопровождается чувством потери контроля над ситуацией.
2. **Опустошенность.** Потерпев неудачу, группа ввергается в хаос, однако постепенно начинает заниматься самоанализом. Члены группы начинают прислушиваться друг к другу и вырабатывать процедуры совместного принятия решений.
3. **Сообщество.** Освободившись от прежних способов восприятия и мышления, группа становится способной к аутентичной коммуникации. Индивидуальные различия приветствуются. Рождается креативность. Группа, как целое, совместно принимает решения, обучается как целое и творит как единое.

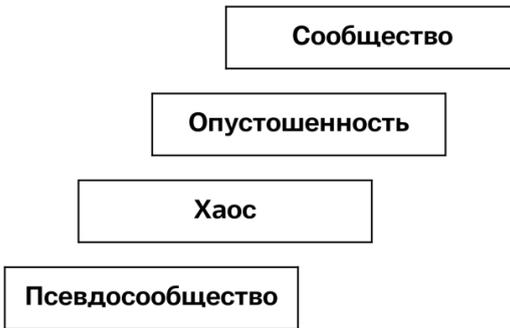


Рис. 2.3. Ступенчатая модель развития группы (по М.С. Пека)

Большой популярностью пользовалась модель группового развития, разработанная В. Беннисом и Г. Шеппардом. Данная модель была разработана ими на основании многолетних наблюдений за тренинговыми группами. Весь процесс существования тренинговой (психотерапевтической) группы ученые делили на две фазы. Первая фаза определялась ими, как решение группой проблемы власти и зависимости, вторая фаза – решение проблемы симпатий и антипатий [4].

Позднее Б. Такменом была разработана двухмерная модель группового развития, которая на сегодняшний момент является одной из самых популярных. В основу данной модели был положен анализ самых различных временных групп – терапевтических, тренинговых, рабочих и т.д. В основе модели лежит различие двух сфер: деловая и межличностная. В рамках деловой сферы происходит решение групповой задачи, а в рамках межличностной – развитие групповой структуры [4]. В сфере деловой активности Б. Такмен выделяет следующие этапы:

1. ориентировка в задаче и поиск оптимального способа ее решения;
2. эмоциональные реакции на требования задачи, противодействие членов группы требованиям, предъявляемым к ним в связи с решением задачи и противоречащим их собственным намерениям;
3. открытый обмен информацией с целью достижения более глубокого понимания намерений друг друга и поиска альтернатив;