

Рано или поздно практически любой психолог, работающий в школе, обращается к групповой работе, в частности к тренингу. Даже если вначале он был убежден, что его кредо — это индивидуальное консультирование или психодиагностика. Жизнь заставляет. Любой начинающий тренер сталкивается с огромным количеством вопросов, трудностей и проблем. Эта ситуация напоминает начало работы с незнакомым сложным прибором — новой моделью СВЧ-печи или компьютера. Для уяснения алгоритма работы требуется знание инструкции по эксплуатации. В каждой такой инструкции есть раздел о поломках и нарушениях,

в котором даются рекомендации, как их исправить.

Я предлагаю подобную инструкцию для психолога по проведению тренинга. Разумеется, все мы помним о бесполезности советов и невозможности их использовать при оказании психологической помощи. Следовательно, можете смело забыть все по прочтении. Однако учтите, что это не столько советы, рецепты и рекомендации, сколько обобщение личного опыта, который, конечно же, имеет субъективный характер.

Игорь ВАЧКОВ,
кандидат психологических наук

ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ТРЕНИНГА, ИЛИ

СОВЕТЫ БЫВАЛОГО, КОТОРЫЕ МОЖНО СО СПОКОЙНОЙ СОВЕСТЬЮ ПРОИГНОРИРОВАТЬ

СТАДИИ ТРЕНИНГА	Подготовка	Стадия мотивации	Стадия осознания	Кризис	Стадия переоценки	Стадия действия	ЗАВЕРШЕНИЕ						
СЛОЖНЫЕ МОМЕНТЫ, ТРУДНЫЕ СИТУАЦИИ, ТИПИЧНЫЕ ВОПРОСЫ	Вы не знаете, с чего начать подготовку к тренингу.	Перед первой встречей с группой вы волнуетесь.	Составляя сценарий занятия, вы не уверены, что правильно распределили временные затраты.	Группа слабо мотивирована на занятия.	Начав работать с группой, вы почувствовали, что она вам не нравится.	Можно ли менять сценарные планы занятий?	Вы сомневаетесь, как себя вести на тренинговых занятиях: подражать известным вам образцам хороших тренеров или быть собой?	Вам не удается сосредоточить внимание участников на себе, во время занятия шумно.	Участники группы проявили агрессию по отношению к вам.	Кто-то из участников (или вся группа) отказывается выполнять упражнение.	Включать в группу новичков или нет? Иными словами, группа должна быть открытой или закрытой?	Если кто-то из участников заявляет, что больше ходить на встречи не будет, можете ли вы ему запретить это?	Вы предполагаете, что завершать работу группы лучше так, чтобы все плакали перед расставанием.
ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ	Видимо, у вас пока отсутствует опыт ведения групп и вы не очень хорошо представляете себе, для чего это вообще нужно.	Вы чувствуете свою ответственность перед началом значимого дела.	Вы плохо представляете, сколько на самом деле времени может занять то или иное упражнение.	1. Участники не понимают толком, что такое тренинг. 2. У участников имеется предыдущий негативный опыт общения с психологами.	Вы заранее сформировали у себя представление об идеальной группе.	Вероятно, вы рассматриваете тренинговое занятие с традиционно педагогических позиций — есть стандарт, есть обязательный минимум знаний, есть конкретная тема урока и положенное количество часов...	Вы еще не сформировали свой личностный стиль ведения групп.	Если вы работаете с подростковой группой, то нечему особенно удивляться: вполне возможно, они просто устроили вам проверку или хотят прояснить границы дозволенного на занятиях.	Существует несколько возможных причин: во-первых, вы сами могли спровоцировать агрессию своим поведением; во-вторых, вы могли увидеть агрессию там, где ее не было, то есть это может быть всего лишь проекцией ваших негативных чувств; в-третьих, группа может находиться на стадии кризиса, когда агрессия, направленная на ведущего, вполне закономерная вещь.	Он (они) к этому упражнению не готов(ы). Слишком велики напряжение и тревога. Вы затронули что-то болезненное. Возможно, это упражнение предлагается слишком рано.	После первых занятий слух о вас прошел «по всей Руси великой» и к вам потянулись желающие поучаствовать в чем-то интересном.	Либо этот участник уже получил все, что ему было нужно, либо почувствовал угрозу безопасности, либо не увидел в работе группы ничего для себя полезного.	Повидимому, вы рассматриваете успешность работы по количеству пролитых слез.
ЧТО ДЕЛАТЬ	Четко сформулируйте цель, которую вы хотите достичь с помощью тренинга. Если ее нет, не стоит и начинать. На основе изучения имеющихся программ составьте свою программу тренинга, расписав все планируемые упражнения и примерно указав время для каждого.	Волнуйтесь на здоровье! Вот полнейшее спокойствие новичка — подозрительный признак. Переживают перед началом работы и опытные тренеры. Волнение способствует мобилизации ваших ресурсов и включает внутреннюю энергетику. Правда, если волнение слишком велико, попробуйте с помощью релаксационных процедур снизить его до приемлемого уровня.	Ваши сомнения, безусловно, оправданы. В разных группах одна и та же психотехника может занимать разное время. Понятно, что хуже всего, если вы не будете знать, чем заполнить возникший остаток времени на занятии. Поэтому на своей карточке со сценарием встречи запишите несколько резервных игр. Так вам будет спокойней. Кроме того, возможно, в процессе работы вы почувствуете, что лучше использовать их вместо запланированных.	В любом случае часть первого занятия необходимо потратить на «разогрев группы» (да и самого тренинга). Кратко объясните людям, что такое тренинг. Нужно замотивировать участников на предстоящую работу. Создать интерес к тренингу можно, например, с помощью «психологических конфеток» — увлекательных игр. Такие игры совсем не трудны и позволяют снять естественное напряжение у членов группы.	Живые люди, простите, не доллары, чтобы всем нравиться. Замените в своей голове придуманный образ группы на реальный. Поищите (и найдете!) позитивные характеристики участников. После первой же встречи измените программу, сделав ее более реальной. В будущем откажитесь от конкретных, да еще и завышенных ожиданий.	В тренинге менять можно (и нужно почти всегда!) практически все — от сценария до общей атмосферы, от процедуры начала до распределения социометрических ролей. При этом спланировать в деталях весь предстоящего тренинга крайне важно, потому что при этом вы его буквально проживаете, получая опыт еще не состоявшегося события. А в процессе работы не бойтесь ломать программу, если вы чувствуете, что так надо. Идите за участниками, работайте на них, а не на задуманный вами проект.	Конечно, лучше быть собой (если вы четко понимаете, что это значит...). Но, думается, в начале работы можно попытаться примерить на себя те стили, которые вы считаете продуктивными. Только не застревайте на чем-то одном! Экспериментируйте. В конце концов вам удастся найти такой стиль, который будет отвечать именно вашим личностным особенностям. И тогда это будет не вынужденная профессиональная маска, а конструктивный способ использования ваших личностных потенциалов.	Ни в коем случае не переходите на крик и обвинения участников! Если это произошло, ставьте крест на успешности тренинга. Существует масса приемов привлечения внимания: можно начать говорить шепотом (парадоксальное решение), начать подавать невербальные сигналы руками (смена модальностей включению внимания), совершить неожиданное короткое действие (нарисовать на доске или плакате большой круг, встать на стул, замереть с расставленными руками), включить музыку, просто спокойно дожидаться тишины и т.п.	Оставайтесь спокойным. Ни при каких обстоятельствах не отвечайте на агрессию по принципу «Сам дурак!» Внимательно присмотритесь к группе: не является ли агрессия иллюзией? Если нет, то выясните, кто носитель агрессии — вся группа или отдельные участники? Маловероятно, что на вас нападет сразу вся группа (это еще надо суметь заслужить!). Не впадайте в панику и не вздумайте спастись бегством — хлопая дверью и заливаясь слезами. Это худшее, что можно придумать. Не пытайтесь встать в позицию оправдывающегося — если вы не отвечаете агрессией на агрессию, практически всегда в группе найдется человек, который встанет на вашу защиту. Возникшую дискуссию следует использовать в продуктивных целях для анализа групповой ситуации. Если неприятие все-таки вызвали ваши действия, то признайте свою неправоту и извинитесь, не теряя достоинства и самообладания. Может быть, негативные, агрессивные чувства являются первым прорывом истинных переживаний. И это нужно рассматривать как достижение в вашей работе. Их стоит обсудить и... идти дальше.	Если кто-то из участников категорически отказывается выполнять упражнение, не нужно настаивать. Пусть посмотрит со стороны. По завершении упражнения можно обсудить, почему участник отказался от его выполнения. В самом начале тренинга следует договориться с группой об обязательных для всех правилах. Однако если кто-то просит разрешения «посидеть, посмотреть», то можно обратиться за разрешением к группе. В целом же, ведущий должен вести себя со спокойной решительностью, своим видом не допуская мысль об отказе от участия в работе: «Так, а теперь все встаем. Послушайте внимательно инструкцию...» Это особенно важно в начале работы группы.	Если вы ведете тренинг общения, то оснований для запрещения вводить в группу новых участников нет никаких. Напротив, это будет полезно для расширения репертуара общения. В тренингах личностного роста это не всегда возможно. Лучше решить этот вопрос совместно с группой. Если уровень отношений уже высок и группа развивается, то уход даже одного участника обязательно окажет сильное влияние на групповые процессы. Кроме того, уходя из группы, участник берет на себя ответственность за те процессы, которые были запущены в группе, которые происходят и которые еще не завершены. Об этом его необходимо предупредить.	Расставаться лучше смеясь (так же, как человечество расстается со своим прошлым). Заканчивать ведение группы следует на мажоре, чтобы ребята почувствовали прилив оптимизма и желание применить все, чему научились в процессе тренинговых занятий, в жизни.	