

№3 дәріс

Тақырыбы: Тренингке дайындық мәселесі

Мақсаты: Тренингке дайындалу мәселесінің маңызды теория-методологиялық тәсілдерімен таныстыру.

Кілтті сөздер: тренинг, бағдарлама, жоспарлау, топ, норма, рөлдік позиция, сабақты ұйымдастыру.

Негізгі сұрақтар:

1. Тренингтік топтың психологиялық ерекшеліктері
2. Гомогенді және гетерогендік мәселесі
3. Тренингтік сабақтарды ұйымдастыру этаптары

Бұл жерде тренингке дайындықтағы екі түрлі келісті белгілеуге болады. Бірінші нұсқада ең алдымен тренингтік модельдің спецификалық шешілетін мәселелермен сәйкестендірілетіні анықталады, бағдарламалар құрастырылады және соған сәйкес келетін топ жинақталады.

ӘПТ бағдарламасы ережеге сай аса құрылымды және затқа бағытталған (мысалы: коммуникативті құзырлылықты дамыту тренингі, тұлғалық өсу тренингі, ұйымдасу тренингі және т.б.

Ал келесі нұсқада ең алдымен әлеуметтік проблемаларға ие немесе профессионалды топтар анықталады және солармен қатар сәйкес келетін тренинг жоспарланады және ұйымдастырылады. Сол кездегі жағдайда тренингтік ұйымдастыру алгоритмі келесілері болуы мүмкін.

Тапсырыстарды тіркеу.

Мәлімденген проблемалармен жұмыс істеу. Оның ізденіс себептерін және проблемаларын анықтауын өзіңе қосу керек, сондай-ақ сол кездегі мәселелерге байланысты әдебиеттедір талдау;

1. Тренингке қатысушылардың демографиялық және басқа да өзгешеліктерімен, олардың сандарымен, тұлғалық ерекшеліктерімен танысу және тб.
2. Сол кездегі проблемаларды шешу үшін тренингтік форманы қолданудың мүмкіндіктерімен сәттіліктерін анықтау;
3. Анықталу мен келісу мақсаттары және күту нәтижесі. (Тренингті жүргізу нәтижесінде біз неге келеміз);
4. Тапсырмаларды тағайындау;
5. Сол кездегі тренингке тым аса эффективті әдістемелердің қолданылуын анықтау;
6. Тренингтік тапсырмалардың ұйымдастыру формасын анықтау;
7. Тренингтік программаларды жоспарлау;
8. Тапсырма жоспарын құрастыру.

ТРЕНИНГТІК ТОПТЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Топтағы нормалар. Тренингтік топтарда өзіндік нормалар өңделген. Жетекші топты эффективті дамыту үшін нормалардың қажеттілігін түсіну қажет және сол нормаларды қатысушылардың қабылдауын, өңдеуіне мүмкіндік жасай алу керек, сондай-ақ нормалар топтың мақсатына сай болуы тиіс. Әлеуметтік қоғамда қалыптасқан нормаларды тренингтік топқа механикалық түрде жай ауыстыру, өнімді болып табылмайды және тікелей зиян келтіріп, антитерапевтік әсер көрсетеді.

Топтағы рөлдік позициялар. В.И.Сиободчикова «әлеуметтік рөл» және «ойын рөлі» түсініктерін бөлді. «Әлеуметтік рөл»- өзара әрекетте адамдарға жабыстыратын, байланыс және қатынасты талдау бірлігі, ойындық рөл-еркін, бірақ уақытша қауымдастықты талдау бірлігі. Топтағы қатысушылардың рөлдері жалпы талдаудың мәні болады немесе кері байланысты репрезентациялайды. Мұндай тәсілдер өзіндік сана-сезімді дамытуға және жабысқақ немесе конструктивті емес әлеуметтік рөлдерден босатуға мүмкіндік береді.

Топтық тұтастық түсінігі-топ мүшелерінің өзара эмоционалды тартымдылығын және топпен қанағаттанушылығын сипаттайтын топтағы тұлғаралық өзара әрекетті және өзара қарым-қатынастың беріктігінің, бірлігінің және тұрақтылығының көрсеткіші.

Теріс факторлар

- ұсақ ішкі факторлардың пайда болуы;
- жеке топ мүшелері арасында алдын ала танысуы;
- жетекші жағынан басқара алмаушылық;
- бірыңғай мақсаттың жоқ болуы.

Оң факторлар

- қатысушылардың қызығушылықтарының, көз-қарастарының және құндылықтарының сәйкес келуі;
- құрамның жеткілікті гомогенді деңгейі;
- психологиялық қауіпсіздік атмосферасы;
- белсенді біріккен іс-әрекет;
- үлгі ретінде жетекшінің тартымдылығы;
- жетекшінің білікті жұмысы;
- бақталасушы топтардың болуы;
- топқа оппозиционердің қатысуы.

Гомогенді және гетерогендік мәселесі мынандай параметрлерді қосады: 1) жынысы, 2) жасы, 3) білімі, 4) интеллект деңгейі, 5) әлеуметтік статус, 6) тұлға типі және мінез-құлық стилі, 7) психологиялық мәселелер, 8) наным-сенім және құндылықты бағдарлар, 9) топқа қатысушылардың мақсаты.

К.Рудестам бойынша қысқа курста сабақ өтілетін топта, эмоционалды қолдау функциясы болып табылады, онда гомогенділік жоғары болады, мақсаты тұлғаралық топтарда гетерогендіктің жоғарғы дәрежеде көрінуі пайдалы.

ТРЕНИНГТІК САБАҚТАРДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ ЭТАПТАРЫ

Тренингтік сабақтарды ұйымдастырар алдында және сабақтың жоспарын құрмай тұрып тренингтік сабақтардың ұйымдастыру формасын анықтап алу қажет.

Н.В. Дзен және Юн. Пахомов тренингтік сабақтарды ұйымдастырудағы үш негізгі форманы көрсетті:

- 1) интенсивті курс;
- 2) әрдайым сабақтар;
- 3) эпизодтық кездесу.

Бұл формалар бәрінен бұрын жұмыстың көлемімен және болықтылығымен айырылады.

Интенсивті курс — сабақтарды өткізуді күнде қажет етеді (3-8 сағат күніне) және үш күннен екі аптаға созылуы мүмкін. Интенсивті тренинг әсер ету және тұлғаның өзгеруінің аса күшті құралдары болып табылады. Ол аса тереңдетілген оңдеулер «Мен» - концепциясының қатысушыларына тәжірибелерімен қабілетін қалыптастырады. Жалпы интенсивті тренинг процесінде жүргізуші топтағы қатысушылардың әрекетіне аз уақыт жұсайды, «Психологиялық материалдарды» жабылдаулары кеңейтіліп және қарсы туруын аздатады. Сонда да, зейін аударатын жағдай интенсивті курстың нәтижесінде алынған байланыстар тереңдетілген, қатысушылар негативті бұрынғы ықпал етулерге ,ұшырайды. Нәтижесінде алынған мәліметтер тұрақты бекітулермен анықталады.

Әрдайым сабақтар — аптасына бір екі рет (1-2), күніне үш-төрт сағат (3-4 сағ.) жүргізіледі. Олар системалық және еөгертулерді шығаруға мүмкіндік береді. Сабатың басында - өткен кездесуді еске тусіруге және қысқаша талкылауға уакыт бөлу керектігі аса маңызды.

Эпизодтық кездесу - тренингті ұйымдастырудағы басқа формаға қарағанда тым аса бостау. Сабақтар айына бір-екі рет (1-2рет) болуы мүмкін. Топтың ұйымдасуы эпизодтың кездесулердің режимінде клубтық форманы таңдай алады, бірақ бұл тренингтік топ принципінде оның ,ұйымдасуын мойындайды. Сонан соң жүргізуші әрбір кездесуді өзіндік дара және аяқталған оқиғаны болдыруға тырысу керек. Осы топтарда жатысушылар құрамындағы саны өзгеру мүмкін және тапсырманың бағытталуы. Тренингке қатысушылардың эпизодты кездесуі ұйымдастыру мүмкіндігі туады. Сол аркылы алынған езгертулерді сақтап бекіте алады.

Оқу әдебиеттері:

1. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. СПб.: Питер, 2008. -176 с.
2. Келли Г., Тренинг принятия решения. –Спб.: Питер, 2001.
3. Евтихов О. Практика психологического тренинга. –Спб., 2005.
4. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего. Практическое пособие. / Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.