

ТРЕНИНГТІК ТОПТЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ



НЕГІЗГІ СҰРАҚТАР:

- 1. Психологиялық тренингке қажеттілікті анықтау, тренингтік топтың мақсаты.
- 2. Тренингтік топ ерекшеліктері
- 3. Тренингтік топ принциптері

ТРЕНИНГТІК ТОП

- Тренингтік топ — әлеуметтік-психологиялық тренинг жүргізетін адамдардың арнайы тобы.
- Мұндай топтың мақсаты – қатысушылардың тұлғааралық икемділіктер мен дағдыларын даңту, тұлғааралық қатынастардың нәтижелеріне кері әсерін тигізетін психологиялық кедергілерді жою.

ТРЕНИНГТІК ТОПТЫҢ ТУУЫ

- Тренингтік топтың тууы белгілі әлеуметтік психолог Курт Левиннің есімімен байланысты. Ол 1933 жылы Германиядан Америкаға қоныс аударылып, топтық динамика және әлеуметтік әрекет мәселесінен шұғылданды.. Шынын айтқанда Т – топ өз бастауын Левин басшылық жасаған оның әріптестерінің лабораториялық тренинг сабақтарынан алады. Т- топтың пайда болған дәл анық айтуға болады. Топпен психологиялық жұмыстың көптеген түрлері Т- топтарымен бірге іске асады. Оларды әлеуметтік- психологиялық тренинг түсінігіне біріктіреді. «Т- топ» термині шет елде қазіргі уақытта кең спектірлі топтарға жатады, олардың мақсаттары әр түрлі. Оларға басқарушылар тренингін, бірлескен мінез-құлыққа қатынасушыларды тәрбиелеу және топта бірлескен қатынасты қалыптастыру, синзетивті топтар жекелей даму және т.б..

ТРЕНИНГТІК ТОПТЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

- Топтағы нормалар. Тренингтік топтарда өзіндік нормалар өнделген. Жетекші топты эффективті дамыту үшін нормалардың қажеттілігін түсіну қажет және сол нормаларды қатысушылардың қабылдауын, өндеуіне 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 келітіріп, 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 арасындаалдын ала танысуы;
- жетекші жағынан басқара алмаушылық;
бірыңғай мақсаттың жоқ болу.

■ 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.

ТРЕНИНГТІК ТОПТЫҢ ЖҰМЫСЫ ӨЗІҢЕ ТӘН БІРҚАТАР ПРИНЦИПТЕРМЕН ЕРЕКШЕЛЕНЕДІ.

1. Белсенділік ұстанымы
2. Зерттеулік (шығармашылық) ұстанымы
3. Мінез-құлықты нысаналау (түсіну) ұстанымы
4. Әріптестік қатынас ұстанымы (субъект-субъекті)

I. БЕЛСЕНДІЛІК ҰСТАНЫМЫ

- Тренинг топ мүшелерінің белсенділігі ерекше мәнге ие, оны кітап оқушы немесе лекция тыңдаушы адамның белсенділігімен салыстыруға болмайды. Тренинг барысында адамдар арнайы талқылаған іс-әрекеттерге араласады. Ол қандай бір іс - әрекетке, араласу, жаттығуларды орындау, арнайы схема бойынша басқалардың мінез-құлқын бақылау болуы мүмкін. Сондықтанда іс-әрекетке кез-келген уақытта араласуға болатындығын түсіндерген жағдайда, оған қатысушылардың белсенділігін арта түседі.
- Әсіресе жаттықтырушы ұсынған ойды, мінез-құлық амалдарын сезіну және жаттығу тәсілдерін меңгеру арқылы. Тренингің мақсатына жетуде топтың барлық мүшелерін белсенді түрде бірдей араласуына мүмкіндік беретін жағдайлар мен жаттығуларды қолдану тиімді болмақ.
- Белсенділік ұстанымы, негізінен эксперименталды психология саласындағы белгілі адам естігенін он пайызын, көргенін елу пайызын, айтқанының жетпіс пайызын және өзі істегенінің тоқсан пайызын игереді деген идеяға сүйенеді.

2. ЗЕРТТЕУЛІК (ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ) ҰСТАНЫМЫ

- Бұл ұстанымның маңыздылығы тренинг барысында топ мүшелері психологияда белгілі ойлармен заңдылықтарды сезініп, анықтап, ашумен қатар, өзінің бойындағы жеке мүмкіншіліктерімен ерекшеліктерін де сезіне түсетіндегінде болмақ.
- Осы ұстанымға сүйене отырып жаттықтырушы топ мүшелерінің өз бойларындағы жаңа мінез-құлықтарды сезініп, қалыптастыра түсуге, тәжірибе жасауна мүмкіндік беретін жағдайлар ойлап табады, құрастырады және ұйымдастырады.
- Тренингтік топта негізінен ыетараптылық жай орнаған, қандайда бір мәселе орын алған креативті орта қалыптасады.
- Бұл ұстанымды жүзеге асыру әдетте қатысушылар тарапынан қарсылық тудырады. Тренингтік топқа келетін адамдар бойында мектепте, институтта алған білім арқылы берілген арнайы өмірлік ережелер мен алдағы уақытта ұстануы тиіс құндылықтардан тәжірибе жинақтаған жандар. Сондықтанда үйреншікті емес оқыту тәсілдерімен бетпе-бет келген сәтте, адамдар наразылық білдіреді, кейде тіпті наразылығы агрессивті формада болады. мұндай қақтығысты шешуге тренинг мүшелеріне дайындықта болуын қалыптастырудың маңыздылығы мен қажеттілігін түсіндіретін және тренинг аяқталғаннан кейін өзінің мінез-құлқына, өмірге, өз-өзіне шағармашылық тұрғыда қарауға, тәжірибе жасауына мүмкіндік беретін жағдайлар септігін тигізеді.

3. МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚТЫ НЫСАНАЛАУ (ТҮСІНУ) ҰСТАНЫМЫ

- Оқыту процесі барысында қатысушылардың мінез-құлқы импульсивтіліктен біртіндеп нысаналық деңгейге ауысады, бұл тренингті өзгеріске ұшыратады. Осы сәтте екі жақты байланыс мінез-құлықты нысаналаудың әмбебап құралы болмақ. Топта екі жақты байланыс орнатуға тиімді жағдай тудыру – жаттықтырушы жұмысының басты міндеті.
- Қатысушылар бойында қабылеттілік пен дағдыларды қалыптастыруға бағытталған тренинг түрлерінде мінез-құлықты нысаналаудың қосымша құралдары пайдаланады. Солардың бірі топ мүшелерінің қандай да бір жағдайда іс-әрекеттері, мінез-құлықтарының көрініс табуы бейнеленген бейнежазба болиақ, оны кейін топ мүшелері қарап шығып, талқыға салады. Бұл жерде бейне жазба негативті әсер тудыруы мүмкін күшті құрал екенін ескеру қажет, сондықтанда оны пайдаланарда өте мұқият болу керек, және кәсіби деңгейде пайдалана білу өте маңызды.



ӘРІПТЕСТІК ҚАТЫНАС ҰСТАНЫМЫ (СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТИ)

- Әріптестік немесе субъект-субъекті қатынасында ең бастысы топ мүшелерінің арасындағы өзара әрекетке деген қызығушылығы, сондай-ақ олардың сезімі, көңіл-күйі, мазасыздануы ескеріледі, басқа адамның жеке құндылықтары құпталынады.
- Бұл ұстанымды жүзеге асыру топ мүшелерінің арасында өз кәтеліктерін жасырмай, мінез-құлқын аша түсу үшін түрлі тәжірибелер жасауына мүмкіндік беретін сенімділік, ашықтық, қауіпсіздік жағдайын қалыптастырады. Бұл ұстаным топ мүшелерінің өз-өзіне толық зерттеу жүргізе алатындығына орай, шығармашылық ұстанымымен тығыз байланысты.

-
- Біз тоқталып өткен ұстанымдардың жүйелі түрде жүзеге асуы-әдеуметтік- психологиялық тренинг тобы жұмысының тиімді болуының басты талаптарының бірі. Ол бұл жұмысты психологиялық әсер етудің және оқытудың басқа әдістерінен ерекшелеріндіреді.

РЕСУРСТАР:

- Горбатова, Е.А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / Е.А. Горбатова.- СПб.: Речь, 2008.- 320с.
- Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие/ Т.В. Зайцева.- СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.- 80с.
- Келли Г., Тренинг принятия решения. –Спб.: Питер, 2001.
- Евтихов О. Практика психологического тренинга. –Спб., 2005.