




Тренинг жүргізуге арналған
жалпы рәсімдер.



Тренинг

- адамның тұлғалық өсуі, өзіне сенімділігін, ішкі қобалжуларынан арылу бағытында жүргізіледі. Тренер клиентпен, жоғары нәтижеге жетуі үшін, олардың ішкі мазаландырушылықтарын жойып, зейіндерін жоғарыландырып, өзін жайлы сезінуіне толық жағдай туғызуы, таласты мәселенің жеткілікті түрде талданып, тиісті шешімдердің қабылдануына кәсіби тұрғыдан үлкен шеберлік таныта білуі қажет. Тренингке қатысушы өзін мазалаған мәселесі бойынша толыққанды мәлімет немесе ақпарат алуы, сол арқылы өз әрекетін сыни тұрғыдан бағалай алу дағдысына жеткен жағдайда ғана тренер жұмысының мақсаты жүзеге асты деп есептеледі.



Жалпы, тренингтік процедуралардың ерекшеліктері келесідей:

- ▶ -тренинг мақсаты мен міндеттеріне қатаң бағыну
- ▶ -шартты түрде оқшауланған сипат (жаттығудың немесе процедураның мазмұны қатысушыларға біртүрлі, белгісіз болып көрінуі мүмкін, ол сабақтың тақырыбы мен проблематикасына тікелей байланысты емес)
- ▶ -іс жүргізу-нәтижелік бағыты (тәжірибені қатысушылар тапсырманы, жаттығуды орындау процесіненен немесе топтық талқылаудан кейін рефлексия арқылы алуы мүмкін)
- ▶ -вариативтілік (бір рәсім осы тренердің орнатуына, топтың құрамы мен санына, тренинг бағдарламасындағы оның уақыты мен орнына, топ жұмысының ерекше жағдайларына, жетекшінің құзыреттілігі мен тәжірибесіне, оның тұжырымдамалық бағдарына, сабақтың әдістемелік жабдықталуына байланысты бірнеше рет жүргізілуі мүмкін)



- Жігі негізгі рәсімдер ретінде шығармашылық тапсырмалар, сахналау, этюдтар, ойындар, артерапевтикалық рәсімдер мен жаттығулар (музыка мен би қозғалыстары, сурет салу және т.б.) қолданылады. Бірақ бұл жерде топ қатысушылары сыртынан пассивті болып қалатын процедуралар да кездеседі (тек жаттықтырушы ғана жұмыс істейді), бірақ сонымен қатар олар ішкі тұрғыдан өз-өзіне маңызды жұмысты жүзеге асырады (мысалы, Аутотренинг процедуралары, ішкі күштерді жұмылдыру немесе релаксация, мен өзімнің әр түрлі аспектілерімен жұмыс, дене бағытталған процедуралары, ребефинг процедуралары және т.б.).

Тренинг құрылымы

- 1 кезең. Кіріспе (жұмыстың 5% уақыты)
- Бұл тренингтің мақсаттары мен міндеттерін қысқаша көрсететін кезең. Тренингтің мақсаты мен міндеттерін педагог әрдайым жариялайды.
- 2 кезең. Танысу (5% жұмыс уақыты)
- Қатысушылар бір-біріне қарап, байланыс орнатады. Олардың арасында симпатия, кейде антипатия пайда болады. Жүргізуші өзін бірінші аудиторияға таныстырады: «Сәлеметсіз бе, менің атым... Мен жұмысты бастауды ұсынамын. Біз бәріміз шеңбер бойынша отырмыз бір-бірімізді оңай көре аламыз және маңызды мәселелерді талқылау оңайырақ болады. Бейджикі алып, аттарыңызды жазып, оны бекітіңіздер.»

3 кезең. Қатысушылардың күтетін нәтижелері(жұмыс уақытының 3%)

- Бұл кезеңде қатысушылар тренингтен не күтетіндерін айтады. Бұл кезеңді әр түрлі өткізуге болады: шеңбер бойынша өз ойын айту, жұп бойынша жұмыс істеу немесе кіші топтарда талқылап, кейін топқа шығару. Жүргізуші қояға болатын сұрақтар: "сіз бұл жерде не болады деп ойлайсыз?"; "осы сабақтан не алғыңыз келеді?"; "сабақтан не күтесіз?».
- Өткізудің басқа нұсқасы: Қатысушыларға қағаз таратылады ол қағазға қатысушылар бұл тренингтен не күтетінін жазады. Содан кейін үлкен қағаз бетінде "күту" және "орындалды" деген жазу жазылады. Күтетін нәтижелерді "күту" деген жазумен бекітіледі. Одан әрі әрқайсысы өз күтетін нәтижелері бар қағаздарды "орындалды" бағанына жылжытуға мүмкіндігі бар. Тренинг барысында қатысушыларға "күту" бағанын толықтыруды ұсынуға болады.


4 кезең. Топ ережелерін қабылдау (жұмыс уақытының 5%)

► Бұл топтың туылу кезеңі. Кез келген қызмет белгілі бір ережелерді қажет етеді.

1. Сөйлеушінің құқығы. Кез келген сөйлеушінің соңына дейін тыңдалуға құқығы бар. Тек өз ойын білдіргеннен кейін ғана жарыссөз мен пікірталасты бастауға болады.

2. Көтерілген қолдың ережесі. Бұл ереже бірінші ереженің жалғасы болып табылады. Қатысушы қолын көтереді және мүмкіндік пайда болған кезде жүргізуші оған сөз береді.

3. Құпиялылық. Топтағы өзі немесе басқа адам туралы хабарланған барлық жеке ақпарат құпия болып табылады. Мұнда болған ақпарат туралы ешкімге айтпау керек.



4. "Баға бермеңіз". Бұл маңызды ереже, біз өмірде жиі бұзамыз. Өзгенің қылықтарын, сөздерін, әдеттерін айыптауға және бағалауға құқылы деп санаймыз. Бұл жерде біз басқа адамдарды, олардың пікірін, сырт келбетін бағаламаймыз, оларды сол қалпында қабылдаймыз.

- Айта кету керек, топ басқа да ережелерді ұсына алады. Егер топтың біреуі қандай да бір ережемен келіспесе, бұл ереже қабылданбайды.
- Тренинг өткізуге кедергі жасамай, ережелер көмектесуі тиіс екенін есте сақтау қажет! Тым көп ережелерді ойлап табудың қажеті жоқ.

5 кезең. Ақпараттану деңгейін бағалау (жұмыс уақытының 5-10%-ы)

- Қатысушыларға белгілі ақпаратты қайталамау үшін, олардың мәселе туралы қаншалықты білетіндігін анықтау қажет. Ол үшін топқа сұрақтар қоюға, сауалнамалар мен викториналар қолдануға болады.

6 кезең. Проблеманы өзектендіру (жұмыс уақытының 10% - 30%)

- Бұл кезеңді проблемаға деген қызығушылықты ояту, олардың мінез-құлқын өзгертуге уәждемесін қалыптастыру үшін пайдалануға болады. Бұл кезеңнің міндеті-мәселені әркім үшін өзекті ету.

- Бұл кезеңді өткізуге болады:

* сұрақтардың көмегімен: "сіз үшін нені білдіреді...", "Сөзді естігенде сіз не сезінесіз...", "Сол кезде сезіндім..."және т. б.;

* ойындар мен топтық жаттығулар арқылы (мысалы, "аурумен өмір", "тарих туралы..»).

7 кезең. Ақпараттық блок (20% - 40% жұмыс уақыты)

- Ақпараттық блок толық ақпаратты қамтитын бүкіл тренинг бойынша бөлінген бірнеше бөліктерге бөлінуі тиіс.

8 кезең. Практикалық дағдыларды алу (20% - 60% жұмыс уақытының)

- Кез келген тренингтің мақсаты келесі дағдыларды қалыптастыру болып табылады:

1. Коммуникативтік.

- Тренинг барысында және арнайы ойындар, жаттығулар арқылы пысықталады.

2. Шешімдер қабылдау.

- Осы дағдыны дамыту үшін "ми шабуылдарын" қолдануға болады; барлық топтың бір проблемасын талқылауы; мәселені түсінуге бағытталған ойындар; шешім қабылдау алгоритмі.

3. Мінез-құлық стратегиясын өзгерту.

- ▶ Бұл дағды қатысушыларға көмектеседі:
 - * кез келген жағдайда икемді, тез әрекет ету;
 - * қоршаған ортаға жақсы бейімделу;
 - * қиын жағдайлардан тез шығу;
 - * өз жоспарларын іске асыру және мақсатқа жету. Қатысушылар мінез-құлық стратегиясын өзгертуі үшін оған басқа стратегиялардың болуы туралы түсінік болуы керек. Бұл үшін рөлдік ойындар қолайлы.
- ▶ Ақпараттық блоктың, өзектендіру және дағдыларды игеру кезеңдерінің жеткілікті пластикалық құрылымы бар екенін атап өту қажет; бұл кезеңдерде нақты уақыт шеңбері мен міндетті жүру тәртібі жоқ, олар параллель жүреді.

9 кезең. Жұмысты аяқтау. Кері байланыс алу (жұмыс уақытының 5%)

➤ Кезең міндеттері:

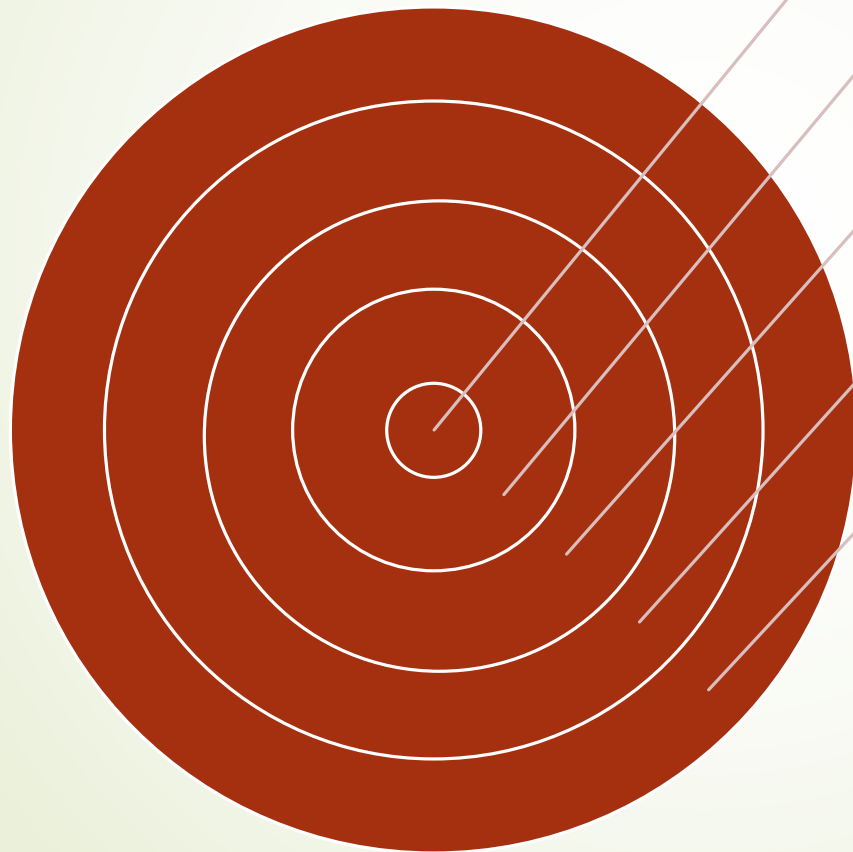
- 1) тренингтің қорытындысын шығару;
- 2) қатысушылардың күту нәтижесі орындалғанын анықтау;
- 3) хабардарлық деңгейінің өзгеруін бағалау.

➤ Бұл кезеңді мынадай түрде бастауға болады: "Біздің тренингіміз аяқталады. Егер түсініксіз мәселелер мен айтылған пікірлер қалса, қазір бұл туралы айта аласыз. Бізде талқылауға әлі уақыт бар". Сұрақтарға жауап бергеннен кейін барлық қатысушылар тренинг туралы өз пікірін айтады.

➤ Сұрақтардың нұсқалары: "тренингтен не алдыңыз?", "Сіз тренингтен күткен нәтижеңді алдыңыз ба?». Жауаптар әртүрлі болуы мүмкін. Жүргізушінің міндеті-олардың ішінен ең ұтымдысын және қорытынды шығару.

➤ Жұмыс топтың қоштасуымен аяқталады.

Тренинг топтың жұмыс істеу принциптері:



1. Қарым-қатынасты диалогтау принципі.

2. Үнемі «кері байланыс» принципі.

3. Өзіндік диагностика принципі.

4. Дамудың оптимистік принципі.

5. Ақыл-ой және өзіндік сфераны үндестіру принципі.



Оқу әдебиеттер:

- 1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие – М.: Издательство «Ось-89», 2015.
- 2. Зайцева Т. Теория психологического тренинга. - М., 2012.
- 3. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособия. – СПб., 2016.
- 4. Рудестам К. Групповая психотерапия
Психокоррекционные группы. Теория и практика - М., 2013.
- 5. Социально-психологический тренинг / под ред Б.Д. Парыгина - СПб., 2017.