PEDAGOGICAL SCIENCES

SOCIO-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A MEANS OF FORMATION
OF MULTIETHNIC COMPETENCE OF THE CLASS TEACHER**K. Shalaginova¹*DOI: http://doi.org/10.15350/L_21/2/03*Abstract*

The article presents the experience with the class teacher in the multicultural educational environment. Socio-psychological training is regarded as the most effective means of formation of multiethnic competence of the class teacher

Keywords: socio-psychological training, a classroom teacher, multi-ethnic competence.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-16-71005 а/Ц

В качестве основного метода работы по формированию полиэтнической компетентности классного руководителя нами используется социально-психологический тренинг (СПТ).

Социально-психологический тренинг – это активное социально-психологическое обучение, характеризующееся обязательным взаимодействием обучаемых между собой (Ю.Н. Емельянов); средство психологического воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений, опыта в области межличностного общения (Л.А. Петровская).

В широком смысле под социально-психологическим тренингом понимается практика психологического воздействия, основанная на активных методах групповой работы. При этом подразумевается использование специфических форм сообщения знаний, обучения навыкам и умениям в сферах общения, деятельности, личностного развития и коррекции [1]. СПТ получил широкое распространение в первую очередь как составная часть подготовки специалистов различного профиля: руководителей, педагогов, врачей, психологов, социальных работников и т.д.

В общем виде, рассматривая цели СПТ, в современной практике принято говорить о повышении коммуникативной компетентности личности за счет приобретения психологических знаний, внешне выражаемых умений общения, коррекции коммуникативных установок, адекватного восприятия себя и других в ситуациях общения, развития и коррекции

¹Ksenia Shalaginova, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Tula state pedagogical University L.N. Tolstoy, Russia.

личности, ее глубинных образований, решение личностных экзистенциальных проблем.

При этом, общая цель СПТ конкретизируется решаемыми в процессе его реализации задачами. Речь идет об ориентировке на приобретение и развитие специальных навыков, например, умения вести деловую беседу, решать межличностные конфликты и т.д., либо углублении опыта анализа ситуаций общения, например коррекция формирования развития установок, необходимых для успешного общения, развития способности адекватно воспринимать себя и других, анализировать ситуации группового взаимодействия.

В своем исследовании при выстраивании программы тренинга мы использовали следующие методы, широко используемый в настоящее время в мировой практике.

1) дискуссионные методы, позволяющие личности учиться становиться на точку зрения другого, развивать инициативу, способствующие повышению мотивации и эго-вовлечённости участников в решение обсуждаемых проблем. Кроме того, дискуссия даёт эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников;

2) игровые методы, дающие возможность участникам тренинга «увидеть» то воздействие, которое оказали его решения на будущие события (операционные игры), либо «проиграть» ситуации, релевантными тем случаям, которые характерны для реальной деятельности и ставят перед необходимостью изменить свои установки (ролевые игры – именно этот вид игр лёг в основу метода, разработанного профессором М. Форвергом и названного им социально-психологическим тренингом;

3) психодрама, – разыгрывании определённой ситуации, включающей так называемого протагониста (основное действующее лицо, чьи конфликты предстоит разрешить) и других действующих лиц;

4) сензитивный тренинг – стремление к максимальной самостоятельности участников, основан на актуализации чувств и эмоций, а не интеллекта, основным средством стимуляции группового взаимодействия о выступает феномен отсутствия структуры. Группа тренинга сензитивности не имеет очевидной цели. В ходе сензитивного тренинга участники включаются в новую для них сферу социального опыта, благодаря которой они узнают, как они воспринимаются другими членами группы, и получают возможность сравнивать эти перцепции с самовосприятием.

Мы разделяем положение отечественных практиков о том, что эффективность тренинга во многом зависит не только адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели. При этом, сразу стоит обратить внимание, что работа тренера по готовой программе, вовсе не означает, что он не меняет его направленности или назначения. Каждая тренинговая группа обладает уникальным составом и опытом участников. Отсюда возникает задача доопределения, доработки его целей и задач, исходной корректировки содержания.

По ходу реализации программы тренинга ведущий:

1. Руководит работой участников, т.е. задает программу обучения, правила, цели, задачи, осуществляет методическое обеспечение занятий.

2. Оказывает экспертную помощь участникам с целью объективно оценить свое поведение, наглядно показать, как оно действует на дру-

гих. Экспертиза может осуществляться через предоставление информации по проблеме и через анализ происходящего.

3. Проводит анализ, обобщение и осуществляет комментирование событий, происходящих в группе. Комментарии могут носить характер:

а) наблюдений, которые ведущий преподносит не от себя лично, а в виде описания деятельности группы без выражения собственных чувств и оценочных суждений;

б) перечисления и классификации происходящего в группе с использованием соответствующего понятийного аппарата;

в) гипотез, в которых как бы предполагается, что в группе может произойти почему.

4. Посредничает в организации и управлении групповыми процессами. Когда группа испытывает затруднения, ведущий может вмешаться, используя методы психологического воздействия.

5. Ведущий задает и выступает как образец поведения для участников. Искренность в выражении чувств, участие в процедурах вместе с группой.

Ведущий отвечает за обеспечение психологической безопасности участников, гарантирует своевременную и бесплатную психологическую помощь членам группы, если их проблемы и состояния обострились под влиянием процессов, происходящих в группе, процедур, предусмотренных ходом тренинговой работы. В силу вышесказанного тренеры работают в паре либо как равноправные партнеры, либо как ведущий и ассистент. Каждый из них держит под наблюдением свою часть круга или группы, при необходимости покидает групп и приступает к индивидуальной работе с нуждающимися в психологической помощи. Если негативная динамика изменения состояний участников сохраняется за границами тренинга, например, обострение наступает в последующую неделю или две, то и тогда члены группы вправе обратиться к тренеру за помощью и поддержкой. (Особенно это важно при проведении личностно ориентированных тренингов, которые могут существенно отразиться на личной жизни и карьере участников, привести к кардинальной перестройке их межличностных и деловых отношений, развитию невротоподобных состояний).

К компетентности ведущих тренинговых групп предъявляются достаточно высокие требования. Это профессиональная психологическая подготовка, предполагающая умение осуществлять психологическую диагностику, умения организовывать работу в группе, управлять групповыми процессами, осуществлять консультативную и психотерапевтическую помощь, это методическая подготовка, включающая знание технологий проведения разного рода тренингов, умений разрабатывать и корректировать программу тренинга, просвещенность в отношении процессов и явлений, активизирующихся включением участников в работу группы, направленную на достижение той или иной конкретной цели. Поэтому человек, который работает в качестве тренера должен сам пройти через аналогичный тренинг в качестве участника (первая ступень подготовки), затем в качестве помощника тренера (вторая ступень). Далее самостоятельно работающего тренера при участии супервизора (третья ступень). Еще более высокая квалификация предполагает возможность работы в качестве тренера консультанта, выполняющего функции супервизора. Кроме этого для поддержания оптимального состояния тренерам реко-

мендуется хотя бы 1-2 раза за год становиться рядовым членом тренинговой группы.

Говоря о позиции тренера, следует отметить, что ведущий может по своему усмотрению и, исходя из ситуации, принимать или не принимать участие в процедурах и упражнениях, предлагаемых им участникам. В этом заключается один из аспектов исключительности позиции тренера. Но, даже оставаясь наблюдателем, ведущий продолжает активно работать – отслеживает динамику мотивационных, эмоциональных и функциональных состояний членов тренинговой группы, контролирует их отношения между собой, оценивает степень продвижения группы в целом в направлении, заданном процедурой, этапом работы или тематикой ее в целом.

References:

- [1] Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками / Л.Ф. Анн. СПб.: Питер, 2013. 271 с.
- [2] Андупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. М.: ВЛАДОС, 2014. 207 с.