

ТРЕНИНГЪТ КАТО ОРГАНИЗАЦИОННА ФОРМА НА ОБУЧЕНИЕ

Александрина Г. Величкова

THE TRAINING AS AN ORGANIZATIONAL MODE OF STUDY

Aleksandrina G. Velichkova

ABSTRACT: The term "training" is borrowed from the English "training", which means practice, development, exercise. In "Psychological Dictionary" training (from English train - to train, to educate) is "systematic training or improvement of certain habits and behavior of training participants." Despite the widespread use of the word "training", it is difficult to reach an unambiguous definition. There are many different approaches, definitions, practical descriptions, due to the different starting points and theoretical concepts of the authors and the schools to which they belong. Despite the numerous publications on the subject, there is no unity in terms of defining the training - it is defined as a method, form, technological system, etc.

KEYWORDS: training, organizational form.

Тренингът представлява социално учене, което протича едновременно на три равнища: когнитивно, емоционално и поведенческо, т.е. засяга мислите, чувствата и действията на човека. Обучението чрез групов опит или както още се нарича „чрез преживяване” (експериментално учене – б.м.-А.В.), за разлика от обучението „по инструкция”, е „живо” учене (living learning), което се характеризира с наличието на силна личностна мотивация у участниците. Определя се и като учене чрез собствен опит, потапяне и преживяване. Целта на това обучение е да се подобрят междуличностните контакти, да стане по-ефективно взаимодействието с другите и да се постигнат успехи без изразходването на извънредно количество психофизическа енергия. В по-широк смисъл тренингът довежда до промяна на личността, тъй като усвояването на нови форми на поведение може да се постигне само чрез изменения на някои социални нагласи и ценностни ориентации, които до момента са играли задържаща роля (Жекова и Пенчева, 1993: 78–79).

Понятието социалнопсихологически тренинг се използва за първи път от М. Форверг (Vorverg, 1971), но придобива популярност в България след публикуването на книгата на Л. Петровска „Теоретични и методологически проблеми на социалнопсихологическия тренинг” (Петровска, 1982). Насочеността на социалнопсихологичните тренингови системи е ориентирана към подобряване на способностите за комуникация и ефективно взаимодействие, а в по-общ план към промяна на личността (Игнатов, 1990: 11). Социалнопсихологическият тренинг (СПТ) формира у учащите умения да направлява своето поведение в съответствие с това как го възприемат околните, какви негови действия предизвикват техните симпатии или антипатии. Той позволява не само да се придобиват знания в областта на психологията на индивида и групата, а и да се овладяват ефективни умения за успешно общуване, за установяване на контакт, за самоанализ на своето поведение и за разбиране на другите (Петров и Атанасова, 2003: 159).

С. Иванов (Иванов, 2011: 115) определя тренинга като подготовка за реалния живот и като обучение чрез интензивно междуличностно общуване, ориентирано към решаване на различни психични проблеми и самоусъвършенстване на участниците в него. Той е бинарен процес на преподаване и учене чрез споделяне на собствен опит и преживявания от реализирани действия и комуникативни актове. Авторът акцентира върху интегралния характер на тази форма на обучение, основана на познания, техники и добри практики от психологията и дидактиката (Иванов, 2016: 27). П. Радев (Радев, 2005: 438) характеризира тренинга като външна, предимно групова динамична неурочна форма за изява и конструиране на обучение по различни практически умения, общуване, поведенческо развитие, задълбочаване или корекция на опит в различни сфери на човешкия живот. В. Пахалъян (Пахалъян, 2006: 15) разглежда тренинга като „способ, по-точно като съвкупност от различни прийоми и способности, насочени към развитие у човека на едни или други навици и умения”.

В заключение тренингът би могъл да се представи като система от интерактивни дейности, насочени към развитие на значими за пълноценното функциониране на личността и групата качества и умения, което се осъществява в процеса на преживяване, личен опит, чувстване, действие.

Анализът на множеството трудове по проблемите на груповия психологически тренинг показва, че едни от най-важните аспекти на този феномен са неговите цели, задачи и предмет. Формулирането на целите на тренинга се обуславя от точната диагностика на индивидуалното развитие на участниците в него и на особеностите на техните междуличностни взаимодействия и взаимоотношения. Именно конкретната цел на тренинга обикновено се формулира в неговото наименование (Иванов, 2016: 29). Главна цел на социалнопсихологическия тренинг според П. Петров и М. Атанасова (Петров и Атанасова, 2003: 159) е развитието и усъвършенстването на способността на индивида да разбира другите хора, да се самооценява, да овладява и усъвършенства редица поведенчески модели, като важна роля в този процес играе също и самонаблюдението (интроспекцията). Е. Арънсън счита, че главна цел на тренинговите групи е развитието на готовност за изследване на собственото поведение, повишаване на социалната компетентност и откритост в междуличностните отношения, обучение в сътрудничество и конструктивно разрешаване на конфликти (Пахалъян, 2006: 18–19).

Задачите са винаги „промеждутъчни цели“, т.е. тези конкретни проблеми, които се решават по пътя на постигането на основната цел. Затова, когато става дума за задачите на всеки тренинг, при тяхното описание се разглеждат ключови проблеми, решавани на всеки етап от работата (пак там: 22).

В заключение може да се обобщи, че конкретните цели, задачи и предмет на груповия тренинг се определят от членовете на групата и от водещия и са насочени към развитие и промени на личностните нагласи на участниците, към формиране на умения и навици, към развитие на перцептивните способности както на всеки отделен участник, така и на групата като цяло.

Въпреки достатъчно дългия период на съществуване на груповия тренинг, до днес няма яснота по отношение на класифицирането му на отделни видове. Всеки подход предполага свои критерии и особени цели, структура и композиция. Дж. Котлър и Р. Браун (Котлър и Браун, 2001: 229–238) привеждат примери за множество групи не само с различни названия, но и с отличаващи се една от друга стратегия и тактика на работа:

- „Група за срещи“ – отнася се към най-неопределената категория, където освен тази разновидност могат да бъдат упоменати още „групи на човешките отношения“, „групи за разкриване на потенциала“, „Т-групи“, „групи за личностно израстване“ и т.н.

- „Тематична група“ – за разлика от гореописаната категория тази има точен формат, структура, план на работа. Тези групи имат дидактически, педагогически характер, не са ориентирани към чувствата и преживяванията на участниците.

- „Група за консултиране“ – разновидност на груповата работа, насочена първо към решаване на проблеми в междуличностното общуване на участниците.

- „Психотерапевтична група“ – отличава се, преди всичко, с целите си, тъй като занятията се провеждат с хора с диагнози психоневроза, личностно разстройство или психоза.

- „Група за самопомощ и поддръжка“ – отличава се също с цел, която е точно отразена в заглавието (самопомощ, поддръжка).

В болшинството рускоезични справочни издания най-често се разграничават следните разновидности на тренинга (Пахалъян, 2006: 26): тренинг за комуникативни навици и умения; тренинг за личностно израстване; тренинг за саморегулация (напр. увереност в себе си); обучаващи тренинги (за конкретни категории обучавани: тренинг за професионално-значими навици на персонала от съответното учреждение, тренинг за водене на преговори).

С помощта на различни критерии може да се състави друга класация на видовете тренинг. Използвайки критерия *цел*, И. Вачков разграничава такива разновидности на тренинга като: групи за решаване на психологически проблеми, групи за психологическо здраве и качество на живот, Аз-групи, СПТ, тренингови групи за развитие на самосъзнанието, групи за личностно израстване (Вачков, 2005-а: 18).

В редица съвременни професионални енциклопедии се изброяват разновидности на тренинга като: *тренинг за себеутвърждаване*, *тренинг за сензитивност (чувствителност)*

(Психотерапевтическа енциклопедия, 1998), *тренинг за асертивност, тренинг за междуличностни отношения, тренинг за ръководители, тренинг за социални умения* (Психологическа енциклопедия, 2003), *тренинг на лидери, тренинг на уменията за общуване, тренинг на човешките отношения* (Енциклопедия..., 2008: 1282–1286) и т.н.

Д. Рамендик (Рамендик, 2007: 5) различава следните видове тренинг: тренинг за делово общуване, тренинг за продажби, поведенчески тренинг, тренинг за развитие на чувствителността, ролеви тренинг, видеотренинг и др. Според автора теоретичната обосновка и техниките на провеждане на тренинга се развиват интензивно в световен мащаб и днес се открояват три крупни направления: тренинги за личностно израстване, тренинги за общуване, бизнес – тренинги (организационно-управленски, корпоративни, делови).

Оценката на изпълнението на програмата за обучение може да се извърши с пет стъпки: 1. определяне на рационалността на програмата; 2. определяне на степента, до която програмата поставя ударение на най-важните цели; 3. анализиране на промените в обучаваните, т.е. на ефекта на програмите, сравняване на резултатите с целите; 4. изследване на общата адаптивност на програмата; 5. въвеждане на модификации според изискванията. Обратната връзка за оценка на изпълнението може да се осъществи чрез анкети, въпросници, тестове, есе, чек-лист, оценъчно интервю и др. (Костова, 2010: 125).

Според В. Пахалъян (Пахалъян, 2006: 30–32) тренинговият метод е способ за организация на движението (активността) на участниците в пространството и времето на тренинга с цел постигане на изменения в техния живот и в тях самите. Към основните методи на тренинга се отнасят груповата дискусия и играта. Най-дълбок и многостранен анализ на проблема за методите на груповия тренинг е представен в трудовете на И. В. Вачков (Вачков, 2005-а). Общото представяне на основните методи на работа, прилагани в тренинга, е отразено в Таблица 1:

Таблица 1 **Най-важни тренингови методи (по И. В. Вачков)**

Основни тренингови методи					
<i>групов дискусия</i> -според равнището на организация – структурирана, неструктурирана; -според съдържанието – тематична, биографична, интеракционна	<i>игрови методи</i> -ситуационно-ролеви игри; -дидактически игри; - творчески игри; -организационно-дейностни игри; - делови игри; - имитационни игри	<i>методи, насочени към развитие на социалната перцепция</i> - вербални техники; - невербални техники	<i>методи на телесна терапия</i>	<i>методи на арт-терапия</i>	<i>медитативни техники</i>

При построяването на класификацията на тренинговите методи на И. В. Вачков се разглеждат възможните типове събития по оста време – пространство: събития, случили се *до тренинга*, случващи се *по време на тренинга* и конструирани за използване *след тренинга*. Той извежда девет възможни съчетания на времевите и пространствените характеристики на събитията и обръща внимание на това, че тренингът ще бъде толкова по-наситен, колкото повече различни видове събития бъдат представени в него. В съответствие с представената класификация се очертават и методите на работа на треньора (Таблица 2) (Вачков, 2004):

Таблица 2 **Методи на тренинга (по И. В. Вачков)**

Типове тренингови методи	Методи, реализиращи се в психологическото пространство	Методи, реализиращи се в пространството на дискурса	Методи, реализиращи се в пространството на физическата реалност
<i>Методи на работа с минали събития</i>	<i>1.Метод на регресията</i>	<i>2.Метод на обмяната на опит</i>	<i>3.Метод на имитацията</i>
<i>Методи на работа със случващи се събития</i>	<i>4.Метод на концентрация</i>	<i>5.Метод на груповата рефлексия</i>	<i>6.Метод на прострояване</i>

	<i>присъствието</i>		<i>диспозиции</i>
Методи на работа с конструирани събития	<i>7.Метод на символно самоизразяване</i>	<i>8.Метод на групово решаване на проблемите</i>	<i>9.Метод на операционализация</i>

Внимание заслужават и други методи на работа в процеса на провеждане на тренинга, представени от С. Иванов (Иванов, 2011:154–165):

- Анализ на конкретни случаи и решаване на казуси – изразява се в обсъждането на определен проблем на някой от участниците в групата.

- Проективно рисуване – допринася за себеопознаването и взаимното опознаване на участниците, а също и за активизиране на груповите процеси между тях, за по-добро осъзнаване на чувствата им, които са преживели в миналото или преживяват в момента.

- Минилекция – използва се, когато се налага да се представи определена базова информация или теоретични разсъждения във връзка с формиралите се взаимоотношения в тренинговия процес.

- Самообучение – целта му е да стимулира интереса и мотивацията на участниците да се самообучават преди, по време и след тренинга.

- Психично разтоварване – осигурява висока работоспособност на участниците в тренинга чрез използване на различни видове релаксация, автогенна тренировка, прогресивна мускулна релаксация, физически упражнения.

- Индивидуално консултиране – процес на взаимодействие между водещ и участник с цел оказване на психологическа помощ на последния.

- Демонстрации на модели на изисквано поведение – чрез видеозаписи, фотоси, книжни илюстрации и др.

Наред с основните методи се обособява и група от способности на работа, използвани като допълнителни. Към тези допълнителни (спомагателни) методи се отнасят и *психогимнастическите игри*, които могат условно да се обособят в следните групи:

1. Загриващи – имащи за цел да мотивират участниците за по-нататъшна работа чрез създаване на съответстващо емоционално състояние.

2. Разреждащи – използвани за разреждане на натрупалото се напрежение и снемане на умората (Вачков, 2004).

Н. Ю. Хрясчева (Психогимнастика..., 1999: 14–15) определя психогимнастиката като „модификация на психодрамата” и изтъква, че в резултат от използването на психогимнастическите упражнения могат да възникнат изменения в състоянието на групата като цяло, на отделните нейни участници, а така също може да бъде получен материал, чието осъзнаване и обсъждане позволява придвижване напред в съдържателен план.

Разглеждайки груповия тренинг, особено място следва да се отреди на функциите на играта в груповия тренинг. Играта е „жива” дейност. Тя не учи, а разширява хоризонти, пренася човека в други светове и отношения, осигурява опит за тяхното създаване, избор, построяване. Изисква се специална работа, за да се пренесат в живота игровата дейност и получения в нея опит (Битянова, 2000). Един от аспектите на играта се разглежда в контекста на нейното прилагане в СПТ. Става дума за ситуационно-ролевата игра в тренинга, чието значение е свързано с това, че тя предполага опора върху реално събитие, случило се с някой от участниците в групата в миналото, наличие на достатъчно ясна инструкция, определени по-рано роли, определен (макар и примерен) сюжет. Ситуационно-ролевата игра служи като действителен метод за моделиране на ситуацията, ефективно въздействащ върху социализацията и адаптацията към действителността, за неутрализация на стресовите влияния, и следователно, може да се прояви като оздравително средство (Вачков, 2004).

Централно място в груповия тренинг заема интерактивното обучение. Терминът „интерактивно обучение” (от англ. *interactive learning*) е широко разпространен в практиката на тренинга и обозначава усвояването на опит от участниците (стихийно или организирано), основано на взаимодействие – на какво с какво или на кого с кого. Водещият не дава готови знания, но подбужда участниците към самостоятелно търсене. В сравнение с традиционното, в интерактивното обучение се променя и взаимодействието с треньора: неговата активност отстъпва място на активността на участниците, а неговата основна задача е да създаде условия

за тяхната инициатива (Кларин, 2000). Преимуществото на интерактивните игри се състои във възможността за тяхното приложение във всички възникващи в групата ситуации и в различни тематични и проблемни области. С помощта на интерактивните игри може да се моделират, развиват и усъвършенстват практически всички лични и професионални способности на поведение. Независимо от специфичната си цел всяка интерактивна игра може да бъде разглеждана като повече или по-малко структурирана обучаваща ситуация, позволяваща на участниците да развиват ново разбиране за себе си и да формират нови модели на поведение. Важна особеност на интерактивните тренингови дейности е тяхната способност да мотивират участниците и да предизвикват тяхното любопитство.

В зависимост от целите на тренинга, от неговите разновидности, от особеностите на участниците в него и т.н. при формирането на групите се съблюдават различни принципи и правила. Всеки автор може да има свой „кодекс“ от правила и принципи, но техният конкретен състав и количество не могат да бъдат универсални, така както при всеки от случаите стоят различни цели и груповият тренинг се използва в определен контекст, т.е. решава някакви конкретни задачи. Списъкът с правила и принципи би могъл да изглежда по следния начин: доброволност, активност, съсредоточеност върху настоящето („тук и сега“), откритост, персонификация и конкретност на изказванията (избягване на обобщенията), центриране върху себе си, т.е. отражението на заобикалящия свят започва от самия себе си, конфиденциалност (Пахалъян, 2006: 38).

Подготовката за груповия тренинг винаги е непосредствено свързана с личността на треньора, с уникалността на неговата личност, с неговите представи за целите и задачите на тренинга в конкретните условия и възможностите му за реализиране на планираното. От тук следва и изводът – всеки тренинг се създава от конкретен треньор и се осъществява от него. Нещо повече, програмата и сценарият на тренинга се създават за конкретна група.

Планирането на тренинга започва с определянето на тема, от която произтичат конкретните цели и задачи, което на свой ред задава рамките и насоката на събиране на необходимата информация и нейната систематизация. Естествено при това се опираме на конкретния състав на групата, времевите граници, определените от заявителя на тренинга или определените от треньора проблеми. Така в съответствие с изведените цели и задачи идва и подборът на „инструментариума“ и „построяването“ на конкретни психотехники при създаването на сценария.

Процесът на организация на конкретното тренингово занятие е описан в много източници. Важно е да се разбере, че във всеки от тях е представен авторски вариант, който винаги е неповторим, още повече, когато се прави опит той да бъде възпроизведен от друг (пак там: 46–47).

Когато се говори за пространствена организация на тренинга се има предвид разположението на участниците. Най-разпространената форма на пространствена организация на участниците в тренинга е кръгът. Но има такива видове тренинги, където кръгът може въобще да не се използва. Отговорите на въпроса: „Защо кръг?“ са много. Като правило, тази форма на разположение създава за всички участници възможност да бъдат лице в лице един с друг. В определен смисъл кръгът е най-удобната форма за общуване, в която всички участници са еднакво отдалечени и т.н. Но в процеса на работа на тренинговата група треньорът постоянно променя формата на пространствената организация, така както изискват условията за решаване на различни задачи, поставени пред участниците (пак там: 48).

Д. Рамендик (Рамендик, 2007: 12) препоръчва, ако няма подходящо помещение, занятието да се проведе в зала. Ако има маси, те могат да бъдат поставени до стената, а столовете да се разположат в кръг в центъра. Освен това са необходими места, където участниците да могат да работят по двойки или в групи по трима-четирима човека. В кръга трябва да бъдат 10–15 човека, в краен случай – 20. Ако участниците са повече, могат да се разделят на две подгрупи: докато едната изпълнява задание в кръга, втората наблюдава или изпълнява друга задача по двойки или в малки групи. След това те си сменят местата. После може да се проведе общо обсъждане.

Една от най-важните страни на организацията на груповия тренинг е това, което в училище се нарича „разписание на занятията“. Тук няма единство на мненията, тъй като много зависи от конкретните условия, от изискванията на заявителя на тренинга и т.н. Разглеждайки

проблема за организационните условия за провеждане на тренинг за учители, В. А. Ясвин (Ясвин, 2001) използва понятието „режим” и счита, че за СПТ е най-подходяща ежедневна форма от 6-часови занятия в рамките на една седмица (30–36 часа). Практиката за провеждане на тренинг с учителите след работа той счита за неефективен, дори повече, дискредитиращ самата идея за тренинга. Ясвин смята също (а това е мнението и на автора, доказало се в практиката при провеждане на тренинги с педагогически специалисти – б.м.-А.В.), че в работата с учителите е възможно провеждането на тренинг-маратон. В този случай се използват два или три почивни дни, в които занятията продължават по 10 часа дневно. Ефективна е и организацията на занятията при провеждане на седмичен 30-часов тренинг, а по-късно за участниците от групата да бъдат организирани „групи за срещи”, които могат да се провеждат два пъти в месеца.

Санитарно-хигиенните норми, психологическите изисквания и техническите условия предвиждат следното:

1. Помещението за провеждане на занятието трябва да бъде просторно и достатъчно вентилирано, звукоизолирано и разположено на място, осигуряващо отсъствие на случайно външно вмешателство и препятствия пред работата; желателно е всеки участник да разполага с не по-малко от 5 кв.м.

2. Не се препоръчва тренингът да се провежда в същото помещение, където участниците провеждат други мероприятия.

3. 10–15 - минутните почивки да се правят през 2,5 часа. Конкретното време за прекъсванията на работата зависят от равнището на завършеност на изпълнението на един или друг блок от програмата, от възрастта и възможностите на участниците.

Разглеждайки дадения проблем, могат да се направят следните препоръки относно минимума оборудване: стол и маса за всеки участник, дъска (стенд за поставяне на плакати или флип-чарт), цветни моливи или флумастери, листове хартия или картон, екран или монитор, компютър или интерактивна дъска, CD и/или DVD – плеър, аудио- и/или видеозаписи, щори на прозорците, фотоапарат и/или видеокамера и др.

Организационните условия предполагат не само определени изисквания към средата, в която се провежда тренинга, но и към групата. Важно условие в работата е обемът на групата. Специалистите отбелязват, че това зависи от целите и задачите на работата, но в болшинството от случаите става дума за такива оптимални параметри като не повече от 30 участници. Тук би действало следното правило: колкото е по-голям размерът на групата, толкова повече специалисти се включват в подготовката и провеждането на работата. Като правило с група, надвишаваща 30 човека, работят повече от един треньор (Пахалъян, 2006: 51).

Друг аспект, свързан с групата, са изискванията към участниците. Става дума преди всичко за тяхната личностна готовност и характер на мотивацията. На първо място основно изискване към участника в груповия тренинг е неговото психично здраве: член на тренингова група може да бъде всеки психически здрав човек, чиято психологическа защита е ниска, а способността му за научаване – достатъчно висока (Джонев, 1996: 151). Доброволността на участието също е необходимо професионално-етическо изискване. Не следва да се изисква от хората обезателно да присъстват на тренинговите занятия. Друг, не по-малко важен аспект от изискванията към групата, е нейният състав. В зависимост от поставените цели групата може да бъде хомогенна или хетерогенна (Пахалъян, 2006: 51-52).

Работата над програмата (сценария, дизайна) на тренинга е построена върху определен професионален светоглед на автора. Както беше отбелязано по-горе, всичко започва с определянето на темата и целта. Именно те задават цялата логика на основното съдържание на тренинга. Всеки от специалистите, опирайки се върху определена концепция, определя целите, задачите и предмета на работа, формира основното съдържание на груповата работа в зависимост от своя опит, цели и конкретни задачи (Пахалъян, 2006: 54). Всяка програма има свой обем. Обикновено оптималните времеви граници на тренинговата програма са в границите от 24 до 72 часа. В голяма степен това се определя от целта и реалните обстоятелства.

Важен е въпросът и за структурата на тренинговото занятие. По мнение на И. В. Вачков (Вачков, 2005-б: 22), пристъпвайки към работа, треньорът определя в детайли кръга от такива проблеми на участниците, чрез който да създаде своеобразна „психологическа матрица”, позволяваща да се определи основното съдържание на тренинга, да се подберат едни или други

упражнения, задания, ситуации и т.н. Всичко това става основание за създаване на определен алгоритъм за реализация на програмата на тренинга. В съдържателен план тренинговото занятие може да се представи като отделни блокове, последователно реализиращи се в процеса на решаване на поставените задачи по пътя към постигането на целите (Вачков, 2004).

Разглеждайки проблемите по провеждане на тренинга, в него се обособяват етапи като (Битянова, 2004: 13-15): 1) *ритуали за приветствие*; 2) *загряване*; 3) *рефлексия на миналото занятие*; 4) *въвеждане в темата на днешното занятие* (в основното съдържание). 5) *упражнения и процедури, позволяващи да се усвои основното съдържание на занятието* – „ядро на тренинга” (основния етап); 6) *рефлексия на проведеното занятие* – етап на анализ, обсъждане на резултатите; 7) *домашна работа* или „мост” към следващата среща; 8) *ритуали за сбогуване*.

Според Д. Рамендик (Рамендик, 2007: 9–10) учебният курс включва две взаимосвързани, но различни части: информационно-теоретична и тренингова. Теоретичната част може да се проведе под формата на обичайни лекции или семинари. Тя трябва да бъде относително неголяма – 10 – 12 часа (при общо 40 часа за целия курс). Те могат да се проведат в началото на курса, но по-добре е да се разбият на два-три блока, всеки от които предхожда няколко близки по съдържание тренингови занятия. Основната част от времето на курса е целесъобразно да се посвети на тренинга, в хода на който се провеждат: тестиране, загряване, изпълнение на задания, ролеви игри и обсъждания.

Групова динамика като едно от централните понятия в груповия тренинг е въведено в социалната психология от К. Левин в първата половина на ХХ век. Впоследствие това понятие става централно и в практиката на груповата работа. Общото разбиране на този феномен се свежда до това, че той се разглежда като „...свкупност от вътрешногрупови социално-психологически процеси и явления, характеризиращи целия цикъл на жизнена дейност на малката група и неговите етапи” (Психотерапевтическая енциклопедия, 1998: 99).

Провеждайки анализ на проблема за груповото консултиране, Дж. Котлър и Р. Браун (Котлър и Браун, 2001: 250–254) представят свое виждане за стадията на груповия процес. Те отбелязват, че всяка група преминава през пет отделни стадия на развитие: стадий на формиране, начален стадий, преходен стадий, работен стадий, стадий на завършване.

Идеалният модел на развитие на групата, по мнение на К. Фопел (Фопель, 2004), изглежда по следния начин: Стадий 1 – ориентация; Стадий 2 – конфронтация и конфликт; Стадий 3 – съгласие, сътрудничество и компромис; Стадий 4 – интеграция на личните потребности и изискванията на групата.

За последващия анализ е важно определянето на критерии за оценка на тренинга и неговата ефективност. За ефективността на тренинга се съди по това доколко съвпада ефектът с поставените цели и разходи. Един от известните подходи, приемащ се доскоро за оценка на ефективността на тренинга, е схемата на Д. Киркпатрик. Тук се разграничават четири равнища на оценка на ефективността на тренинга: равнище на реакции на участниците в тренинга; равнище на придобиване, усвояване на знания и умения в края на тренинга, формиране на нагласи; равнище на поведение след тренинга, „извън пределите му”; равнище на резултатите за организацията (Методы..., 2004).

Болшинството специалисти отбелязват, че най-важните показатели за ефективността на тренинга като цяло е *достигането на поставените цели*. В качеството на конкретни показатели за успешността на проведения тренинг могат да се приемат динамичните характеристики на следните групови параметри: характер на отношенията в групата; психологически климат в групата; личностни изменения у участниците (Пахалъян, 2006: 84).

Значими за личностно-професионалното развитие и усъвършенстване на компетентностите на участниците в тренинга са положителни ефекти от него като: развитие на вътрешната и външната свобода; повишаване на самооценката и увереността в собствените сили и възможности; развитие на въображението и креативността; повишаване на активността и ангажираността.

Изискванията към треньора – водещ на тренинга, са един от аспектите на проблема за ефективността на тренинга. Разглеждайки този проблем, И.В. Вачков (Вачков, 2005) обръща внимание на това, че именно личността на водещия (а не нивото на професионалната му подготовка или подхода, който проповядва) е най-важният фактор, определящ успешността или

неуспешността на тренинга или както самият той отбелязва, психологическият тренинг е работа, в която „личностното вложение” играе първостепенна роля.

Анализът на специализираната литература показва, че болшинството от авторите, разглеждайки въпроса за изискванията към водещия, за мястото и ролята на треньора, отбелязват зависимостта на неговите ролеви позиции от целите на тренинга. В този контекст се извеждат такива негови функции като: експерт, еталон, ръководител (треньор, обучаваща фигура и т.н.), аналитик, коментатор, посредник, „един от нас”, равен с всички участници и т.н. Т. Високинска-Гонсер предлага такива роли на водещия на групата като: технически експерт, инициатор, дидактик, опекун, другар, доверител (Високинска-Гонсер, 1990: 160–171).

Анализирайки проблема за изискванията към треньора, не трябва да се подминава такъв традиционен въпрос като стила на ръководство на групата. Тук специалистите използват както класическата класификация на стиловете на управление на малката група: авторитарен, демократичен, снизходителен, а така също и понятия, заимствани от практиката на психотерапевтичната работа – директивен недирективен.

Няма единство на мненията и по отношение на характеристиките на личността на груповия треньор, макар че анализът на различните гледни точки показва наличие на достатъчно много съвпадения в извеждането на конкретните свойства. В. Т. Кондратенко и Д. И. Донски (Кондратенко и Донской, 1993: 379) отбелязват, че за да бъдеш неформален лидер, трябва да притежаваш определени личностни качества. Така например К. Рудестам (Рудестам, 1993: 50) за специфични лидерски качества счита: ентузиазъм, умение да се убеждават и подчиняват околните, увереност в себе си и ум. Той пише за това, че ръководителите на групите трябва да бъдат отчасти артисти, отчасти учени, съчетаващи чувства и интуиция с професионални знания за методите и концепциите. Така също той обръща внимание на следното: „Ефективното ръководство на групата предполага правилен избор на стила на ръководство и широк спектър от творчески умения”.

Дж. Котлър и Р. Браун (Котлър и Браун, 2001: 258–259), коментирайки въпроса за специфичните навици на водещия, представят следните 22 навика: активно слушане, преформулиране, проясняване, сумиране (правене на равносметка), задаване на въпроси, интерпретация, конфронтация, отражение на чувства, поддръжка, емпатия, фасилитация, инициране, поставяне на цели, оценка, предоставяне на обратна връзка, предоставяне на съвети, защита, себеразкриване, моделиране, свързване (съгласуване, координиране), блокиране, завършване. Д. Кори и неговите сътрудници препоръчват на водещите да обръщат внимание на себе си, да се учат да се доверяват на себе си, да не забравят, че са модел на поведение и че моделират както своето, така и поведението на участниците в групата (Кори и др., 2001: 30–33).

Важен е и въпросът, свързан със саморазкриването на водещите по време на тренинга. Ъ. Ялом (Ялом, 2000: 147–151) счита, че то е абсолютно необходимо за осъществяването на процесите на взаимодействие и трябва да бъде инструмент, с помощта на който да се постигат груповите цели „тук и сега”, като се поощряват членовете на групата за работа. Освен това чрез саморазкриването водещите си осигуряват известно разтоварване и от своето емоционално напрежение.

Особено важен е въпросът за етичните проблеми в професионалната дейност, възникващи при провеждането на груповия тренинг. В основата на професионалната дейност на специалиста лежат не само права и задължения, определени в нормативни актове, но и своеобразен „кодекс на честта”, какъвто съществува във всяка професия.

А.Ф. Бондаренко (Бондаренко, 2000: 39–40), анализирайки литературата и обобщавайки опита на специалистите, формулира редица етични стандарти, следването на които е задължение на професионалиста:

- уважение към личността, човешките права, свободи и достойнство;
- професионална компетентност;
- съвестност, доброжелателност и безусловна нагласа към благо на клиента;
- конфиденциалност, т.е. запазване на личната тайна на клиента;
- избягване на физически контакт с клиента (освен предвидените технически или процедурни манипулации), ограничавайки се с приетите в обществото изрази на приветствие (ръкостискане, поклон и т.н.);

- избягване (по възможност) на социални контакти с клиентите, ако последните не са част от процедурите за съвместна работа;

- манипулиране на клиентите;

- предизвикване на необосновани очаквания или превишаване на пределите на собствените компетенции.

Като всеки метод, тренингът има своите преимущества и несъвършенства. Особено значими за личностното и груповото развитие са онези специфични особености на тренинга, които го отличават от традиционните форми на обучение:

1. Тренингът способства не само за по-бързото получаване на допълнителни знания (най-вече в областта на педагогиката и психологията), но преди всичко формира способност и готовност у човека бързо и без стрес да променя своето поведение в нова и сложна обстановка.

2. Уменията и навиците, придобити в тренинга, се съхраняват и проявяват по-ефективно.

3. В много кратки срокове участниците в тренинга могат да придобият опит в еквивалентни ситуации, необходим им за ефективното осъществяване на професионалната им дейност.

4. В тренинга по-бързо се активизира мотивационната сфера на личността и нейното адекватно отношение към действителността, а така също и с по-бързи темпове се постига емоционална стабилност.

5. Тренингът създава предпоставки за по-доброто съхраняване на емоционалния тонус на човека.

6. Тренингът дава импулс за развитие, формира навици за самостоятелна работа, обновява мисленето, променя гледните точки и нагласите.

При осъществяване на тренинга следва да се имат предвид и неговите основни несъвършенства:

1. Групата способства за създаването на уникален, необичаен стил на общуване, който не съответства на стила на общуване, приет в ежедневието. Преходът на участниците към обичайния живот може да бъде болезнен и да възникне известна дезадаптация за определен период от време. Това състояние може да породни различни поведенчески и емоционални реакции у индивида (от изразяване на крайна нетърпимост към поведението на околните до обръкване, изолация и оттегляне в себе си).

2. Човекът се превръща в един вид „зависим“ от групите, у него се развива потребност от участие в различни видове групи, тъй като именно там той намира онази атмосфера и стил на общуване и взаимоотношения, онова чувство на безопасност и комфорт, които не може да открие в реалния живот.

3. В групата може да се формират нови ценности, нагласи, възгледи, вярвания, поради което при връщането на участника към реалния живот може да възникне разочарование от това, че близките му не оценяват възникналите в него изменения, не споделят промените в ценностната му система и самите те не се променят.

4. Възможни са т. нар. „психологически изгаряния“ в групата, които могат да предизвикат промяна в личността в различни посоки, а това увеличава вероятността от психологическа травма.

5. Някои участници може да повярват в пълната приложимост на груповите методи в ежедневието. Използването на вътрешногрупово поведение в реалния живот, без да се взема предвид ситуацията, може да доведе до неадекватно възприемане на индивида от другите, да създаде чувство на уязвимост у него в случай на саморазкриване.

Намаляването на ефектите от евентуалните психологически травми зависи преди всичко от професионализма и майсторството на водещия на груповия (а така също и организационно-управленския) тренинг.

Литература:

1. **Битянова, М.** (2000) Програма и сценарий. В: *Школьный психолог. №14.*
2. **Битянова, М.** (2000) Добре начало. В: *Школьный психолог. №17.*
3. **Бондаренко, А.** (2000) Психологическая помощь: теория и практика. М.: Независимая фирма „Класс“.

4. **Вачков, И.** (2004) Методы психологического тренинга в школе. Курс лекций. В: *Школьный психолог. №33, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 47.*
5. **Вачков, И.** (2005-а) Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: „Ось-89”.
6. **Вачков, И.** (2005-б) Как подготовиться к тренингу. В: *Школьный психолог, №19.*
7. **Высокинська-Гонсер, Т.** (1990) Поведение группового психотерапевта. В: *Групповая психотерапия. под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера.* М.: „Медицина”.
8. **Джонев, С.** (1996) Социална психология. Том 3. Малки групи. С.: Софи-Р.
9. **Энциклопедия по психология и поведенческа наука** (2008) Под ред. на У.Е. Крейгхед и Ч.Б. Немероф. С.: „Наука и изкуство”.
10. **Жекова, С., Пенчева, Е.** (1993) Психологията в професионалната квалификация на учителя. С.: СУ „Св. Кл. Охридски” – ЦИУУ.
11. **Иванов, С.** (2011) Теория и практика на социално-психологическия тренинг на студенти. С.: УИ „Св. Климент Охридски”.
12. **Иванов, С.** (2016) Изисквания към програмата, организацията и оценяването на социално-психологическия тренинг. В: *Българско списание по психология, 1-4.*
13. **Игнатов, М.** (1990) Интензивно общуване и личностна промяна. София.
14. **Кларин, М.** (2000) Корпоративный тренинг от А до Я. М.: „Дело”.
15. **Кондратенко, В., Донской, Д.** (1997) Общая психотерапия. Минск.
16. **Кори, Д. и др.** (2001) Техники групповой психотерапии. СПб.
17. **Костова, П.** (2010) Управление на човешките ресурси в образователно-възпитателните институции. В. Търново: УИ „Св. св. Кирил и Методий”.
18. **Котглер, Д., Браун, Р.** (2001) Психотерапевтическое консультирование. СПб.: „Питер”.
19. **Методы практической социальной психологии.** (2004) Диагностика. Консультирование, Тренинг. Под ред. Ю. М. Жукова. М.
20. **Пахальян, В.** (2006) Групповой психологический тренинг. СПб: „Питер”.
21. **Петров, П., Атанасова, М.** (2003) Образованието и обучението на възрастните. С.: „Веда Словена –ЖГ”.
22. **Петровская, Л.** (1982) Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: МГУ.
23. **Психогимнастика в тренинге** (1999) под ред. Н.Ю.Хрящевой. СПб.: „Ювента”.
24. **Психологическая энциклопедия** (2003) под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб.: Питер.
25. **Психотерапевтическая энциклопедия** (1998) Под ред. Б.Д. Карвасарского, А. Ауэрбаха. СПб.: Психотерапия.
26. **Радев, П.** (2005) Обща училищна дидактика или събития, ситуации, обекти, субекти, конструкти и референти в училищното обучение и образование. Пловдив: УИ „Паисий Хилендарски”.
27. **Рамендик, Д.** (2007) Тренинг личностного роста. М.: „Форум-Инфра-М”.
28. **Рудестам, К.** (1993) Групповая психотерапия. М.: Прогресс.
29. **Фопель, К.** (2004) Технология введения тренинга. Теория и практика. М.: „Генезис”.
30. **Ялом, И.** (2000) Теория и практика групповой психотерапии. СПб.
31. **Ясвин, В.** (2001) Образовательная среда. От моделирования к проектированию. М.: Смысл.
32. **Vorverg, M.** (1971) Methodische Grundlagen der Verhaltenstraining//Sozial psychologisches Training. Jena.

д-р *Александрина Величкова*
 директор на ОУ „Капитан Петко войвода”, град Варна
alex_vel@abv.bg