

эмоциональные реакции и при определенных обстоятельствах содержание. Важное требование.

Когда ведущий приходит в реальную группу, где система обратной связи не работает или же носит только оценочно-экспрессивный характер, он должен постараться осторожно изменить ситуацию. Систему обратной связи можно усовершенствовать с помощью классических интерактивных игр.

**Избирательное и искаженное восприятие.** Важная предпосылка результативной работы в группе - способность участников точно воспринимать себя и партнеров по общению.

В то же время, для каждой группы верно утверждение, что участники видят и слышат именно то, что для них выгодно, что соответствует представлению о себе. Они слышат «подходящие» высказывания, пропускают нейтральные или неподходящие [Фопель К. Технологии ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. — 2-е изд. — М.: Генезис, 2005. — (Все о психологической группе.) - С.77]. Ведущему необходимо принимать это во внимание. В каждой группе участники испытывают принятие и отказ, у них возникают приятные воспоминания, болезненные ассоциации. При этом индивидуальные фильтры восприятия у отдельных участников могут быть настолько «узкопрофильными», что они рассматривают события в группе только в определенном ракурсе.

Таким образом, мы рассмотрели основные причины «трусости» участников и тренинговых групп. Ведущему необходимо предусматривать возможные сложности и вовремя на них отреагировать. Важно так понимать, что даже если аудитория тренинга лояльна, следование описанным выше принципам никак не повредит, а вероятнее всего поможет сделать тренинг еще эффективнее.

#### Библиографический список

1. Фопель К. Сплоченность и сплоченность в группе. Психологические группы и упражнения. — М.: Генезис, 2002. — 336 с.
2. Фопель К. Технологии ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. — 2-е изд. — М.: Генезис, 2005. — (Все о психологической группе.) — 272 с.
3. Фопель К. Эффективный воупоп. Динамическое обучение, М. "Генезис", 2003 г., С. 145.
4. Wilkinson M., The secrets of Facilitation: The SMART Guide to Getting Results with Groups, New and Revised. Nautical Institute Edition: 2004. 496 p.

#### 1.25. Супервизия как психотехнология способствующая профессиональному становлению тренера

Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка

#### Аннотация

В статье поднимается вопрос о необходимости психотехнологии в процессе становления тренера. Проводится анализ психотерапевтической диалектики, рассматриваются цели, задачи и функции супервизии, классификация видов и форм супервизии в формате тренинга. Представлены модели супервизии. В статье описаны возможности и возможности супервизии тренера. **Ключевые слова:** психологический тренинг, психологических тренингов, подготовка тренера, тренинговые группы, экспериментальные площадки.

#### Введение

Современная жизнь требует переработки информации, повышения стрессоустойчивости, адаптации к новым, разнообразным условиям окружающей среды, ранее используемые приемы и способы всегда являются эффективными. Психологический тренинг — это специально организованного интенсивного воздействия на личность с помощью в решении многих актуальных проблем профессионального развития человека. Тренинговая супервизия является в качестве одного из основных психологических методов.

Несмотря на большое разнообразие программ по форме, содержанию, длительности обучения, краткосрочные курсы, создают лишь некоторую базу знаниями и навыками тренерской работы и приводят к освоению к данной практике. Все это ограничивает возможности участников программ в овладении главными компетенциями. Подготовка психолога-тренера должна обеспечить профессиональную позицию, профессиональную адаптацию происходящих в группе процессов, супервизии, так и во время его проведения. Подготовка тренера предполагает как процесс супервизии, так и этап оказания профессиональной психологической помощи, поддержки в форме супервизии.

и с этим, видим необходимым проведение анализа супервизии как психотехнологии сопровождения профессионального развития тренера.

Для описания понятия *психотехнология* в работе используется определение Н.Д. Узлова, который определяет ее как организационно-продуктивную деятельность людей в различных сферах социальной практики, ориентированную на эффективное решение психологических задач и представляющую собой совокупность приемов, средств и психологического воздействия и влияния, объединенных определенным ритмом их применения [7; с. 41].

По мнению ряда авторов [2; 4; 5], обязательные *базовые* аспекты профессионального образования в области психологической подготовки тренера непременно должны быть представлены в программе постдипломного сопровождения (повышения квалификации) специалистов для практической деятельности. Основными формами сопровождения их профессионального развития являются:

1. методолого-теоретическая основа (изучение теоретических основ работы тренера);
2. профессиональный тренинг (посещение мастер-классов);
3. наблюдение — стажер наблюдает за работой тренера, выходящее из круга, цель которого — научить стажера навыкам, полученным на предыдущих этапах обучения;
4. котренерство — совместное проведение тренинга с опытным тренером. Здесь решаются две задачи: а) осознание границ профессиональных вопросов, которые регулируются принципами тренингового обучения, и неприципиальными вопросами, начинаются индивидуальный стиль тренера; б) формирование навыков по неприципиальным вопросам (нерегулируемым, двусмысленными, допускающим вариации);
5. экспериментальные площадки (пространство для изучения методики тренинга на примере реального кейса, который разворачивается в глазах участников);
6. супервизия — работа под наблюдением опытного тренера, который дает обратную связь стажеру, имеет возможность наблюдать за реактивностью в действиях стажера и убедиться, что учащийся находится на требуемом уровне профессиональной компетентности;
7. клиентский опыт (участие в тренинговых программах);
8. самопознание и саморазвитие (дополнительная работа с применением новых технологий, техник, направлений).

Существуют возможные пути постдипломного профессионального развития:

- экстенсивный путь — за счет накопления новых знаний, умений и навыков;

интенсивный путь — профессионализация, работа которой совершается за счет осмысления профессионального опыта, извлечения знаний из своей практики, что происходит преимущественно лишь в контексте супервизии.

**Суть супервизии?** В чем ее суть? В чем возможности супервизии? Понятие «супервизия» пришло в тренинг из опыта подготовки консультирующих психологов-тренеров. Супервизия (лат. *supervidere* — обозреть сверху) — это методика методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в области психологической подготовки и психотерапии; «наиболее быстрый и надежный способ в профессиональную психотерапевта» (Психотерапия, 2007, с. 100). Основная форма «консультирования терапевта более опытным специалистом, целью которой — «совершенствование знаний и профессиональных навыков психотерапевта» (Бурлачук, Кочерян, 2000).

М. Шамаков, определяет супервизию как профессиональное взаимодействие, в ходе которого терапевт может осмыслить и структурировать свою работу в условиях конфиденциальности, может как консультанту поделиться своими чувствами, выявить трудности, возникшие в работе, получить обратную связь, проанализировать причины своих затруднений, наметить стратегию дальнейшей работы с клиентом [9].

Супервизия, по мнению С.А. Кулакова, — «это процесс, во время которого супервизор и супервизируемый вместе узнают что-то новое друг о друге, о себе» [3]. Как утверждают П. Ховкинс, Р. Л. Шамаков — это процесс, представляющий собой «насыщенное взаимодействие, основная цель которого заключается в том, чтобы один человек, супервизор, встретился с другим, терапевтом, чтобы сделать последнего более эффективным в помощи людям. Основными супервизии являются [3; 10]:

1. Обеспечение профессионального развития психолога-тренера;
2. Стимуляция развития специальных навыков и компетенций тренера;
3. Оценка качества работы;
4. Экспертиза профессиональной деятельности специалиста;
5. Психологическая помощь (в том числе, аттестация, сертификация, продление и обновление лицензии), увеличение ответственности специалиста по отношению к стандартам профессиональной психологической помощи.

Традиционно супервизии приписывают следующие функции [10]:  
1. (Мбучающая (образовательная, формирующая) — развитие умений, понимания и способностей супервизируемого. Обучение осуществляется через анализ и исследование

супервизируемого с участниками (группой), что помогает тренеру понимать участников (группу), осознавать свои реакции, понимать динамику отношений и взаимодействий, исследовать другие пути развития.

2. Поддерживающая (тонизирующая) – помощь в переживании негативного опыта общения с «трудными» клиентами, группами, переживании профессиональных неудач, значимых моментов профессионального пути.

3. Консультирующая – исследование вопросов, возникающих у консультанта во время и по поводу своей работы. Супервизор не дает прямых ответов (знаний), а скорее снабжает супервизирующего альтернативами, стимулируя развитие профессионального мышления. Фокус внимания – сложности и язык концептуализации случая, использование профессионального опыта на грамотный профессиональный анализ, извлечение знания из опыта, обращение к концептуальным основам работы.

4. Оценочная (экспертиза, направляющая, нормативная) – контроль достижения целей, сформулированных в супервизорском контракте, отслеживание прогресса клиента, обратная связь консультанту по использованию знания теории и реализации практических навыков, помощь в оценке своих сильных и слабых сторон, оценка профессионализма перед коллегами психотерапевтического сообщества.

5. Заочная супервизия, в которой она осуществляется, а контроль за соблюдением этических стандартов психологической деятельности.

6. Менеджерская («менеджмент случая») – супервизия коллег смежных специалистов, работающих с трудным участником (группой), нуждающимся в разносторонней помощи. В такой команде необходимо согласовывать профессиональные действия специалистов, осуществлять общее руководство, ведение случая.

Важно упомянуть *принципы*, по которым происходит супервизия:

- соблюдение этических норм;
- конфиденциальность;
- работа в рамках проблемы, заявленной тренером;
- осознанное понимание происходящих процессов и их обсуждение;
- ответственность участников за свои действия и их последствия.

Рассмотрим существующие *модели супервизии* [6].

1. Практика супервизии начала оформляться в 30-е годы прошлого века в рамках психоаналитической традиции, в результате кризиса в супервизорском образовании, обусловленного, с одной стороны, резким увеличением числа обучающихся психоанализу, и, с другой стороны, необходимостью большей структурированности процесса обучения. Необходимость в продолжительной клинической стажировке будущих психоаналитиков, неизбежно встал вопрос о супервизорском контроле за такого рода стажировкой, с 1924 г., супервизия официально признана необходимой составной частью подготовки

в психоаналитических институтах, называемой *супервизией*. Разработчики данной модели супервизии – Ф. Александер, К. Абрахам, Г. Зиммель и др.

2. *Клиническая (венгерская) модель*, в которой супервизор является не обучением, а психотерапевтом. Предполагали, что супервизорский анализ является продолжением личного психоанализа стажеров.

3. *Кляшинское движение* включало в обучение супервизорский анализ К.Г. Юнга с параллельным использованием консультаций по поводу отдельных клинических случаев, рассматривая как неформальную супервизию.

4. *Экштейнская (комплексная) модель современной супервизии* (И. Экштейн и Р. Валлерштейн) (Ekstein и Wallersteyn) создали отношения в рамках супервизии, выделяя различные функции и ролевые позиции супервизора: анализ, во внимание пациент, терапевт, супервизор, в которой они действовали.

5. Основываясь на *систематическом методе* С.А. Кляшина модели супервизии [3].

6. *Эволюционные модели*, в основе которой лежат идеи Юнга: мы продолжаем расти: растут наши желания, и растут паттерны поведения. Сочетая наш опыт и знания, мы развиваем в себе сильные стороны и слабые. Исследования показали, что с ростом опыта супервизора поведение супервизора и их взаимоотношения в супервизии основаны эволюционных тенденций и паттернов поведения.

7. *Модели специфичной ориентации*, в которых супервизоры, принявшие на вооружение определенные подходы, психоаналитический, проблем-разрешающий, интегративный (и др.) считают, что наилучшей «супервизией» является выбранной терапии.

8. *Интегративные модели* базируются на подходе к супервизии, основанной на стратегии и тактике терапевтического контакта супервизора с супервизируемым. Для проведения эффективной супервизии в процессе профессионального роста супервизируемого (стажера) нуждается в балансе поддержки и критики со стороны супервизорского коллеги.

9. В большинстве стран наиболее популярна *интегративная модель супервизии* [3, с. 87]. При этом супервизор может проявить свой исследовательский интерес к этой системе. Терапевтическая система включает в себя: фокус на терапевте; фокус на процессе терапии; фокус на супервизируемом; супервизорский анализ супервизора. Рассмотрим их более подробно.

Терапевтическая система включает:

1. **Фокус на пациенте.** Рассказ терапевта о пациенте и история самого пациента. Общие сведения о пациенте: возраст, профессия, семейное положение, религия, характеристика микросоциального окружения. Симптомы, их значение, содержание, история, метаморфозы. Гипотеза появления проблемы, предложенная пациентом или членами семьи, раскрывает внутрисемейные убеждения, относящиеся к проблеме, их влияние на переживания и на методы решения проблемы.

2. **Фокус на терапевте (тренере).** Действия терапевта: исследование того, что терапевт делал с пациентом, гипотезы, методы и техники интервенции. Супервизор и обучаемый рассматривают процесс терапии настоящего времени; дают оценку осуществленных интервенций, мотивов терапевта в их применении; разрабатывают альтернативные стратегии вмешательства.

3. **Фокус на процессе терапии:** исследование взаимодействия динамики на сессии (тренинговой группы). Фокус — на системе «терапевт-пациент (участник группы, группа)»; работа с осознанными и неосознанными аспектами терапевтического процесса.

**Супервизорская система.**

1. **Состояние супервизируемого:** этот фокус супервизии принадлежит «второй стороне» супервизорского процесса, где внимание эксперта концентрируется на состоянии терапевта во время сессии, в числе на переживаемых им «блоках» и дистрессе.

2. **Супервизорский процесс:** исследование отношения супервизором и обучаемым, а также вероятности «клонирования» этого (параллельного процесса).

3. **Впечатления супервизора:** «подозрения», странные чувства и идеи супервизора, связанные с супервизируемым или пациентом трансформируются в соображения на тему не высказанных выражений аспектов рассказа или состояния терапевта.

Как же можно получить супервизор, какие формы супервизии существуют? В практике подготовки специалистов в области психологического консультирования применяются две основные формы супервизии — *индивидуальная* и *групповая*, которые могут проводиться в формате *очной супервизии* или «живой» супервизии (в результате наблюдения за работой специалиста «здесь и сейчас») и *супервизии заочной* (анализ записей, протоколов, сообщений, с использованием аудио-видео аппаратуры) [1]. Для подготовки тренеров можно использовать формат проведения супервизии в форме групповой работы, используя потенциал и группы в целом и ее членов как активных участников процесса для решения дидактических и практических задач.

Е.В. Лавринович и А.Н. Молостова [5] предлагают следующий формат супервизии:

1. **Супервизия работы с реальной группой**, на которой супервизор как участник; после окончания группы — анализ групповой работы.

2. **Супервизия работы как разбор конспекта** подготовленного супервизируемым специалистом с сопровождением аудио- видео материалов.

3. **Специфика супервизии как консультация.**

4. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

5. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

6. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

7. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

8. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

9. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

10. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

11. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

они столкнулись с трудностями, что мог предпринять в этой ситуации, чего не сделал, осознает собственные эмоции, которые привели к неэффективному поведению. Второй семинар (два часа) — теоретический семинар по темам, связанным с трудным случаем.

12. **Супервизия как групповой семинар.** Структура супервизионного семинара на первом (полтора часа) участники выносят

сложные случаи из своей практики; при обсуждении формируются правила. В результате семинара участники понимают, какими именно действиями

2. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В. Зайцева. – СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. – 80 с.

3. Кулаков, С.А. Супервизия в психотерапии: учебное пособие для супервизоров и психотерапевтов / С.А. Кулаков. – СПб., 2004. – 168 с.

4. Куртикова, И. Тренинг: руководство к действию. Теория и практика / И. Куртикова, К. Лаврова, В. Ли. – М., 2005. – 240 с.

5. Лавринович, Е.В. Супервизия при подготовке ведущих психологических тренингов / Е.В. Лавринович, А.Н. Мостовой. – М.: Консультативная психология и психотерапия. – 2011. – № 4. – С. 58-59.

6. Орлов, А.Б. Включенная супервизия как супервизия excellence Введение: дефиниция / А.Б. Орлов, Н.А. Орлова. – М.: Консультативная психология и психотерапия. – 2011. – № 4. – С. 10-27.

7. Узлов, Н.Д. Психотехнология: к проблеме определения понятия / Н.Д. Узлов // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология – 2011. – № 1. – С. 32-42.

8. Ховкин, П. Супервизия. Индивидуальный, организационный, групповой подходы / П. Ховкин, Р. Шохет – СПб.: Речь, 2002. – 279 с.

9. Шмаков, В.М. Сходства и различия супервизии и личной терапии / В.М. Шмаков [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://www.oppl-ural.ru/node/194>. – Дата доступа: 27.09.2015.

10. Щукина, Ю.В. Актуальные проблемы супервизорской практики / Ю.В. Щукина // Теоретические и прикладные аспекты деятельности Центра экстренной психологической помощи МГППУ [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: [http://psyjournals.ru/cepp/issue/45364\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/cepp/issue/45364_full.shtml). – Дата доступа: 27.09.2015.

РЕПОЗИТОРИЙ

## 1.26. Коммуникативный тренинг в вузах в целях формирования и укрепления корпоративной культуры

### ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ

Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова

В статье рассмотрены особенности организации и проведения интерактивного тренинга, его цели и задачи, требования к проведению, понятие корпоративной культуры и характер ее влияния на образовательный проект на жизнь общества.

Ключевые слова: коммуникативный тренинг, корпоративная культура, молодежная образовательная политика

Интерактивный тренинг, затронутая в нашей статье, является актуальным инструментом и управления персоналом. Нам важно: установить цели и определить корпоративную культуру [4] в организации и способы их укрепления и развития. Происходящие изменения в экономике и социально-политической сфере общества требуют от менеджеров нового типа, способных не только к самостоятельному принятию решений в постоянно меняющихся условиях, но и к взаимодействию с принципами партисипативного управления. Это требует от организации культуры, а также обладающих развитым коммуникативными навыками [13].

В последние годы произошла переоценка структуры корпоративных норм молодого поколения. Сегодня молодой человек в нашей стране и в новой «информационной реальности» [14] «глобализации пространства», по западной терминологии, стала основой формирования идеологий и ведущих держав. За последние десятилетия возросла дифференциация вузов, образования различных уровней сегодня существенно различается в зависимости от материального достатку учащихся, по планируемой и реализуемой траектории их жизненной траектории, по решаемым в ходе обучения задачам. Более того, различные регионы страны различаются по уровню жизни на душу населения более чем в 20 раз [11]. Это накладывает отпечаток на образовательной молодежной политике, проводимой в различных регионах.

Коммуникативный тренинг - это вид социально-психологического тренинга, связанный с развитием в процессе групповой работы навыков, умений и установок, определяющих коммуникативную компетентность.