

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕНИНГИ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ К РАБОТЕ В ГЕТЕРОГЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

*Е.П. Дыгун*

*Республика Беларусь*

В статье обосновывается целесообразность использования психологических тренингов для профессиональной подготовки будущих педагогов к работе в гетерогенной образовательной среде. Представлено научное обоснование тренинга личностного роста, направленного на развитие мотивов профессиональной деятельности будущих педагогов, описываются принципы эффективного взаимодействия в группе. Акцентируется внимание на возможностях тренингов в формировании социально-психологических компетенций и установок, которые важны для успешной профессиональной деятельности педагога.

**Ключевые слова:** профессиональная подготовка, гетерогенная образовательная среда, мотивация учебно-профессиональной деятельности, групповые методы, психологический тренинг.

### PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A RESOURCE OF PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE TEACHERS FOR WORKING IN HETEROGENEOUS EDUCATIONAL ENVIRONMENT

*The article substantiates the expediency of the use of psychological training for the professional training of future teachers to work in a heterogeneous educational environment. The scientific substantiation of personal growth training aimed at the development of professional activity motives of future teachers is presented, the principles are described. Attention is paid to the training opportunities in the formation of socio-psychological competencies and attitudes that are important for the successful professional activity of the teacher.*

**Key words:** *professional training, heterogeneous educational environment, motivation of educational and professional activity, group methods, psychological training.*

Проблема готовности будущих педагогов к работе в гетерогенной среде становится одной из самых актуальных в системе образования. В современном мире растет число гетерогенных групп, а, соответственно, эффективность педагогической деятельности будет определяться умением создавать оптимальную среду для развития и самореализации каждого субъекта, независимо от физических, интеллектуальных, религиозных, половых и других различий. Другими словами, речь идёт о реализации принципов инклюзивного образования

Исследователи отмечают, что в процессе профессиональной подготовки к работе в гетерогенной образовательной среде важно, чтобы будущие педагоги прониклись идеями толерантности и социальной справедливости и научились

«управлять интеграционными процессами в гетерогенных организациях и формировать в них корпоративную культуру плюралистического типа» (М.Н. Певзнер, П.А. Петряков). Также отмечается, что организация образовательного процесса в гетерогенных группах «предполагает, кроме создания инклюзивной среды (макроуровень), реализацию технологий обучения и сопровождения гетерогенных групп учащихся таким образом, чтобы были удовлетворены потребности каждого ребенка (микроуровень)» [1, с. 171]. Исходя из этого, мы считаем, что одним из перспективных направлений работы в части профессиональной подготовки будущих педагогов к работе в гетерогенной образовательной среде является более активное использование ресурсов психологических тренингов.

Психологические тренинги относятся к групповым методам развития личности. Их основу определяют давно установленные эффекты, присущие любой психокоррекционной группе: облегчение выражения эмоций, самораскрытие каждого участника группового взаимодействия, апробирование новых видов поведения, получение обратной связи, подкрепление мотивации саморазвития и др. Благодаря этим эффектам тренинговые группы, группы встреч, тренинги развития профессиональных навыков активно используются в самых различных сферах: образовании, бизнесе, спорте. Также очевидно, что данные эффекты важны для формирования готовности субъектов педагогической деятельности к реализации принципов инклюзивного образования (в частности: «все люди нуждаются друг в друге»; «подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений»; «все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников; разнообразие усиливает все стороны жизни человека» и др.).

В данной статье представлено научное обоснование тренинга личностного роста, направленного на развитие мотивов профессиональной деятельности будущих педагогов. В основе разработки тренинга лежит идея, согласно которой осознание и более глубокий анализ системы личных ценностей, соотношение их с возможностями будущей профессиональной деятельности оказывает влияние на формирование соответствующей мотивации студента, которая позволит занимать им профессиональную позицию, в том числе и при работе в гетерогенной среде. В данном случае предполагается, что такое осознание может оказать значительное влияние на общую жизненную позицию человека: он может сделать реальные шаги к тому, чтобы стать активным творцом своей жизни. Другими словами – стать ее субъектом, а не объектом, реагирующим на внешние стимулы и действующим в соответствии со своими инстинктами.

Тренинги относят к тем видам групповых методов, которые в социальной психологии называют «методы воздействия», или, в соответствии с другой классификацией, «методы обучения и развития» [2, с. 30]. Эти методы призваны «реализовать социально-психологический потенциал межличностного взаимодействия», а также «обеспечивают рост уровня межличностной компетентности, развитие личностных особенностей членов группы или самой группы в целом [2, с. 30–31].

Среди методов психологического воздействия на личность тренинги получили особую популярность. Это обусловлено тем, что в ходе их организации

создаются особые условия, позволяющие в максимальной степени задействовать групповые и личностные ресурсы для развития участников. А.С. Прутченков в этой связи пишет: «В ходе тренинга значительно эффективнее решаются вопросы развития личности, успешно формируются коммуникативные навыки. Тренинг позволяет участникам сознательно пересмотреть сформированные ранее стереотипы и решать свои личностные проблемы. Разумеется, ведущему не следует рассчитывать на глубокие изменения в сознании членов группы после одного занятия, но, как правило, в ходе тренинга у большинства из них происходит переосмысление или смена внутренних установок. Участники пополняют свои психологические знания, у них появляется определенный опыт позитивного отношения к себе, к окружающим людям и к миру в целом» [3, с. 10].

Часто говорят об общем благоприятном воздействии правильно организованных тренинговых групп. Так Ялом выделяет десять положительных факторов, характерных для большинства групп: «1. Сплоченность. 2. Внушение надежды. 3. Обобщение. До прихода в группу люди склонны считать свои проблемы уникальными, но в процессе группового развития начинают осознавать, что и другие имеют похожие проблемы, также испытывают чувство неполноценности и межличностное отчуждение. 4. Альтруизм. 5. Предоставление информации / рассуждение. 6. Множественный перенос. 7. Межличностное обучение. 8. Развитие межличностных умений. 9. Имитирующее поведение. 10. Катарсис» [приводится по 4, с. 54–55].

Вследствие влияния группового взаимодействия на личность, часто различные обучающие группы обозначаются как психокоррекционные. При этом выделяют «группы организационного развития, или решения проблем; группы подготовки руководителей и обучения межличностным умениям; группы личностного роста; терапевтические группы» [4, с. 25]. В качестве конкретных психокоррекционных групп К. Рудестам выделяет Т-группы (тренинговые группы), группы встреч, гештальтгруппы, психодраму, группы телесной терапии, группы танцевальной терапии, группы терапии искусством, группы тренинга умений.

Тренинговые группы (Т-группы) направлены на общее развитие человека, и при этом предполагается, что «улучшение группового функционирования и развитие личностных умений являются вторичными по отношению к выявлению жизненных ценностей индивидуума, усилению чувства самоидентичности. Эти группы иногда называют группами сензитивности...» [4, с. 69]. А.С. Прутченков указывает, что в настоящее время «Т-группы разделились на три основных течения: общее развитие индивидуума (группа сензитивности); формирование и исследование межличностных отношений; организационное развитие – подход, в рамках которого специалисты работают над улучшением деятельности целых организаций путем оптимизации трудовых взаимоотношений» [3, с. 18].

Разработанный нами тренинг сориентирован на активизацию осознания и развитие содержания ценностно-мотивационных образований человека, поэтому его мы можем отнести к группе тренингов личностного роста. Тренинг личностного роста во многом основан на активных методах групповой работы. При этом специально организуется общение, в ходе которого решаются вопросы

развития личности, формирования навыков общения с людьми, оказывается психологическая поддержка, позволяющая снимать стереотипы, отказываться от непродуктивных привычек в поведении, решать личностные проблемы участников. По результатам участия в тренинге у личности происходит смена внутренних установок, расширяются знания, появляется опыт позитивного отношения к себе и окружающим людям.

Задача группы тренинга личностного роста – помочь участнику выразить себя своими индивидуальными средствами. Тренинг помогает людям научиться воспринимать и лучше понимать себя. Основная идея тренинга заключается в том, чтобы не заставлять, не подавлять, не ломать человека, а помочь ему стать самим собой, приняв и полюбив себя, преодолеть стереотипы, мешающие жить радостно и счастливо, прежде всего, в общении с окружающими. Тренинг нацелен на передачу знаний, которые нельзя передать словами. В ходе его происходит познание через переживание, осознание, формирование нового взгляда на привычные ситуации, себя, других людей.

Большую роль в обозначенном процессе играет наличие обратной связи. По этому поводу уместно привести слова Р. Бернса: «Модификация Я-концепции в различного рода группах психологического тренинга происходит под воздействием ряда факторов. Из них в числе наиболее важных необходимо назвать, во-первых, возросшую мотивацию к самопознанию в результате действия групповых норм, акцентирующих интроспекцию, во-вторых, предоставление индивиду максимальной обратной связи о его личностных проявлениях. Обратная связь считается одним из наиболее важных факторов, оказывающих влияние на процесс внутреннего изменения участников групп, с которыми проводится психологическое консультирование. Даже негативная обратная связь в том случае, когда она носит характер психологической поддержки, оказывается полезной для преодоления неадекватных, но ставших привычными способов поведения» [5, с. 375]. На важность обратной связи указывает и К. Рудестам. Он пишет: «Наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения. Значимая обратная связь оказывает влияние на оценку индивидуумом своих установок и поведения, формирование его Я-концепции...» [4, с. 23–24].

Для того чтобы в ходе тренинга были достигнуты описанные выше эффекты, важно чтобы организация взаимодействия в группе базировалась на определенных принципах. В качестве таких принципов А.В. Федотов выделяет:

1. Принцип моделирования. В тренинге моделируются различные реальные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения.

2. Принцип новизны подразумевает оригинальность вводимых упражнений и постоянную смену партнеров в игре.

3. Исследовательский принцип. Группа самостоятельно находит решение поставленных проблем.

4. Принцип обратной связи обеспечивается с помощью просмотра видеозаписи и высказыванием мнений другими участниками группы.

5. Принцип диагностики. Тренер должен осуществлять постоянную диагностику состояний группы и отдельных ее участников.

6. Принцип целеполагания. Тренер должен заранее определить цели работы группы и трансформировать их в процессе работы в зависимости от различных факторов групповой деятельности.

7. Принцип активности предполагает постоянную активность участников группы.

8. Принцип доверительности и конфиденциальности предполагает открытость и искренность членов группы, что обеспечивается условием не разглашать информацию о событиях, происходящих в группе.

9. Принцип «здесь и теперь» концентрирует внимание на событиях, происходящих с участниками в процессе тренинга. Благодаря этому принципу пресекаются разговоры на отвлеченные темы, которые могут быть формой психологической защиты.

10. Принцип персонификации требует конкретизации высказываний и отнесение их к конкретным участникам, запрета на безличные высказывания.

11. Принцип экспликации чувств рекомендует описание своих переживаний и чувств партнеров при предъявлении обратной связи.

Несколько другой перечень принципов организации и работы тренинговой группы приводится в другой работе [3, с. 32–39]:

- принцип добровольного участия, как во всем тренинге, так и при выполнении отдельных упражнений и заданий;

- принцип организации постоянной самодиагностики каждого участника;

- принцип взаимодействия в стиле диалога;

- принцип гетерогенности (т.е. предпочтительности объединения в тренинговую группу людей, различающихся по полу, степени знакомства, возрасту и т.д.);

- принцип постоянного состава группы;

- принцип постоянной обратной связи;

- принцип оптимизации развития (создание оптимальных активизирующих условий личностного развития);

- принцип гармонизации интеллектуальной и эмоциональной сфер;

- принцип баланса комфорта и дискомфорта;

- принцип изолированности;

- принцип образности (использование рисунков, схем, метафор, символов в ходе тренинговой работы);

- принцип свободного пространства (размер помещения должен позволять выполнять все задания);

- принцип погружения (лучше проводить занятия большим блоками – по 6 – 8 часов);

- принцип направленности на применение результатов тренинга в жизни.

Для эффективной организации групповой работы целесообразно на основе названных принципов разработать правила поведения участников в группе, которые должны быть приняты всеми участниками. Основная функция правил состоит в обеспечении психологической безопасности участников тренинга. Задача тренера в том, чтобы объяснить эти правила участникам тренинга перед его началом и контролировать их соблюдение в дальнейшем. При этом важно получить согласие на введение этих правил. Так, с самого начала будет закладываться доверие и понимание в отношениях тренера с участниками тренинга.

Тренинг личностного роста обладает большими ресурсами как способ влияния на различные аспекты развития человека, в том числе на его мотивационную сферу. Условно можно сказать, что содержание мотивации личности составляет широкий круг явлений, начиная от различного рода потребностей и заканчивая ценностными ориентациями. В результате тренинговой работы возможно создание условий для активизации ценностных оснований жизни в целом и профессиональной деятельности в частности. Общеизвестно, что в юношеском возрасте, на который приходится подготовка будущего педагога в учреждении высшего образования, рефлексивные процессы приобретают новые качественные характеристики, что позволяет человеку более активно решать стоящие задачи. Одной из важнейших задач этого возраста выступает подготовка к профессиональной деятельности. Включив человека в развивающую среду, в которой он сможет более отчетливо осознать свои жизненные устремления, сопоставить их с возможностями будущей деятельности, увидеть ее дополнительные возможности, мы тем самым можем повлиять на мотивацию будущей профессиональной деятельности. Это значимо еще и потому, что в случае подкрепления положительного отношения к будущей деятельности, в мотивационной сфере человека укрепляется блок так называемой «внутренней мотивации», т.е. устойчивых мотивов, в основе которых лежат личностно значимые побуждения человека.

В основе тренинга развития мотивов профессиональной деятельности будущих педагогов, на наш взгляд, могут лежать положения двух подходов: гуманистического и субъектного.

В рамках гуманистической психологии сформировались различные взгляды (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, Э. Фромм и др.), но их объединяет рассмотрение человека как уникальной целостной системы, открытой для максимальной самореализации и саморазвития. Гуманистическая психология возникла в противовес теориям, которые обосновывали позицию, что человек не управляет своей жизнью, а находится под влиянием «неподвластных» сил (например, врожденных инстинктов, как утверждают психоаналитики, или факторов внешней среды, как настаивают бихевиористы). В противоположность этому представители гуманистической психологии утверждают, что человек обладает внутренними ресурсами, чтобы быть ответственным за свою судьбу. Виктор Франкл в этой связи указывает, что «человек ни в коем случае не является всего лишь продуктом наследственности и среды. Существует третий элемент: принятие решений. Человек в конечном счете решает сам за себя! И, в сущности, образование должно быть ориентировано на формирование способности принимать решения» [6; с. 20]. Гордон Олпорт также акцентировал внимание на подобных характеристиках: «Строгий детерминизм, – писал ученый, – должен был бы сказать, что никто никогда ничего не делает. Человек не живет свою жизнь, она для него живется. Реагируя в треугольнике сил, он не более свободен, чем бильярдный шар. Две главные силы – это внутренние влечения и давление окружения» [7; с. 452]. Именно осознанному формированию ценностных основ жизни Г. Олпорт отводит большое внимание, когда отмечает, что развитие здорового человека происходит под влиянием ценностных схем. «Согласуясь с такими схемами, – пишет Олпорт, – он отбирает свои представления, советуется

со своей совестью, сдерживает неуместные и противоположные линии поведения, исключает или формирует подсистемы привычек в зависимости от того, диссонируют они или гармонируют с его обязательствами... Немногие (если вообще хоть какие-то) из наших ценностных ориентиров имеют перспективу полного осуществления... Тем не менее, все такие цели, какими бы недостижимыми они ни были, оказывают по-настоящему мотивирующее воздействие на ежедневное поведение и таким образом направляют ход становления [7; с. 203].

Другой представитель гуманистической психологии Эрих Фромм в одной из своих работ отмечает, что «если физический рост происходит сам по себе... то процесс рождения на ментальном уровне, напротив, не происходит автоматически. Нужна плодотворная деятельность, чтобы дать жизнь эмоциональным и интеллектуальным возможностям, дать жизнь своему Я. Трагедия человеческой ситуации отчасти в том, что развитие Я никогда не бывает полным; даже при самых лучших условиях реализуется только часть человеческих возможностей» [8; с. 92]. То есть здесь в очередной раз акцентируется внимание на безграничных возможностях самореализации человека в результате самостоятельного и осознанного формирования своего Я. Карл Роджерс говорит также о различных аспектах развития свободного человека. Он доказывает, что «чем больше человек живет хорошей жизнью, тем больше он чувствует свободу выбора и тем больше его выборы эффективно воплощаются в его поведении» [9; 10].

Как мы видим, представители гуманистической психологии акцентируют внимание на существовании у человека значительных внутренних ресурсов для саморазвития. При этом они отмечают, что процесс самореализации и самоопределения должен происходить, прежде всего, по инициативе самого человека. В то же время, гуманисты говорят о возможности создания благоприятных условий, которые бы способствовали этим процессам.

Другой подход, положения которого важно использовать для разработки тренинга, возник во многом благодаря работам известного советского психолога С.Л. Рубинштейна. Он обосновал позицию, в соответствии с которой человек выступает активным «строителем», субъектом, «хозяином» своей жизни. Как пишет К.А. Абульханова-Славская, введение понятия субъекта жизни «дало возможность Рубинштейну раскрыть деятельную сущность личности, преодолеть созерцательный подход и к личности, и к ее жизни. Условия жизни человека, ее «обстоятельства» традиционно представлялись как некие «данности», как нечто постоянное, наличное, покоящееся, изначально присущее жизни, как определенный способ или уклад жизни людей... Концепция субъекта, предложенная Рубинштейном, несла, прежде всего, идею об индивидуально активном человеке, т. е. о человеке, строящем условия жизни и свое отношение к ней. В идее изменения жизни, в понимании ее условий как задач, требующих от человека определенных решений, – вот в чем и состояла новизна его подхода» [11, с. 27–28].

В дальнейшем субъектный подход получил развитие в работах Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой и др. Например, Б.Г. Ананьев указывал, что внутренний план и жизненные программы поведения

человека определяются не только и не столько социальными статусами и ролями, сколько позицией самого человека. В этой связи ученый пишет: «Исследование социального статуса и социальных ролей личности, т.е. объективных характеристик, выявляет активное участие самой личности в изменении статуса и социальных функций. Сложный и долговременный характер активности субъекта является показателем приспособленности к отдельным ситуациям не только тактик поведения, но и стратегий достижения посредством этих тактик далеких целей, общих идей и принципов мировоззрения» [12, с. 262]. К.А. Абульханова-Славская в своих работах доказывает, что у человека достаточно ресурсов для организации своей жизни в соответствии со своими побуждениями и возможностями, для максимального развития своих способностей. «Личность не просто изменяется на протяжении жизненного пути, – пишет она, – не только проходит разные возрастные этапы. В качестве субъекта жизни она выступает как ее организатор, в чем и проявляется, прежде всего, индивидуальный характер жизни. Индивидуальность – это не только неповторимость жизни, которая обычно подчеркивается понятием судьбы якобы независимой от человека. Индивидуальность жизни состоит в способности личности организовать ее по своему замыслу, в соответствии со своими склонностями, устремлениями (они отражаются в понятии «стиль жизни»). Чем меньше человек продумывает, осмысливает свою жизнь, чем меньше он стремится организовать ее ход, определить ее основное направление, тем больше, как правило, его жизнь становится подражательной, а потому похожей на жизнь других людей, стандартной» [11, с. 39]. Только благодаря самоорганизации личности своей жизни с учетом особенностей внешнего мира можно говорить о максимальной реализации личности, о том, что она «выражает себя адекватно этому миру и адекватно самой себе» [1; с. 28].

Таким образом, представители субъектного подхода показали, что человек обладает всеми возможностями, для того чтобы выступать не пассивным созерцателем, а активным создателем своей жизни. Человек понимается не как объект воздействия неподвластных сил, а как субъект самых разных аспектов своей жизни. Можно сказать, что во многих принципиальных позициях положения субъектного подхода совпадают с положениями гуманистической психологии. В качестве таковых можно выделить рассмотрение человека как активного начала, стремящегося к максимальной самореализации и имеющему для этого все возможности.

Разработка и использование психологических тренингов в процессе профессиональной подготовки будущих педагогов позволит эффективнее формировать у них как определенные социально-психологические компетенции, так и установки, которые важны для деятельности в гетерогенной образовательной среде. Благодаря использованию этого метода, можно влиять на развитие ценностно-смысловых основ профессиональной деятельности.

#### **Список использованных источников**

1. Шадрова, Е.В. Формирование профессиональной готовности педагога к работе с гетерогенными группами обучающихся / Е.В. Шадрова, Е.Л. Тихомирова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. –Т. 37. – С. 171–175.
2. Шевандрин, Н.И. Социальная психология в образовании: Концептуальные и прикладные основы социальной психологии / Н.И. Шевандрин. – М.: ВЛАДОС, 1995. – 544 с.



3. Прутченков, А.С. Социально психологический тренинг в школе / А.С. Прутченков. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 640 с.
4. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб.: Питер, 1999. – 743 с.
5. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 424 с.
6. Франкл, В.Э. Основы логотерапии. Психотерапия и религия / В.Э. Франкл. – СПб: Речь, 2000. – 286 с.
7. Олпорт, Г. Становление личности: избран. Труды / Г. Олпорт. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.
8. Фромм, Э. Человек для себя / Э. Фромм. – Минск: Коллегиум, 1992. – 253 с.
9. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – М.: Прогресс, 1994. – 479 с.
10. Роджерс, К. Клиентоцентрированный/человекоцентрированный подход в психотерапии / К. Роджерс // Вопросы психологии. – 2001. – № 2. – С 48–50.
11. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
12. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – М.: Наука, 1977. – 380 с.

МГПУ им. И.П.Шамякина