

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРОГРАММА ТРЕНИНГА АКТИВИЗАЦИИ САМОРАЗВИТИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

*Т.Н. БЕНДЕГА, аспирантка кафедры психологии  
Мозырского государственного педагогического университета*©

В статье предложена программа тренинга активизации саморазвития для индивидов, оказавшихся в ситуации потери работы. Автор дает теоретическое обоснование тренинговой программы, приводит основные принципы построения тренинга, методы и формы работы. Также в статье описывается структура тренинга и план проведения тренинговой сессии.

*Ключевые слова:* саморазвитие, субъектность, активность, тренинг, Я-концепция личности, самоактуализация, безработица.

Ситуация потери работы зачастую является болезненной и травматичной для личности. Ученые отмечают, что в таком положении, как правило, возникает ухудшение самочувствия, депрессия, апатия, потеря осознания самооценки жизни и т.д. Между тем, ситуацию безработицы можно рассматривать как возможность поиска новых путей самоосуществления в жизни, повышения уровня личностного и профессионального самосознания, преобразования установок по отношению к себе и окружающей действительности. Для реализации этой возможности важно создать благоприятные условия, основываясь на имеющихся психологических знаниях и используя психологические методы, способствующие личностному развитию.

Нами была разработана программа социально-психологического тренинга, целью которой является активизация саморазвития безработных граждан.

Достижение поставленной цели планируется в процессе решения следующих задач:

- уточнение (обогащение) Я-концепции личности;
- коррекция личностных характеристик, затрудняющих саморазвитие личности;
- преобразование неконструктивных установок личности по отношению к себе и окружающей действительности;
- повышение уровня интернальности участников тренинга, развитие субъектной жизненной позиции;
- развитие творческого мышления и поведенческой гибкости;
- совершенствование коммуникативной компетентности (открытости, эмпатии, искренности, самообладания и др.).

Разработанный тренинг предназначен для категории безработных в возрасте от 21 до 25 лет, который, согласно периодизации Д.Б. Бромлея, соответствует периоду ранней зрелости. В психологии этот период в последнее время изучается наиболее интенсивно, «поскольку это один из самых продуктивных и смыслонасыщенных возрастов человека. Именно с этим периодом жизни связывают становление самостоятельности и ответственности человека за свои поступки, закрепление мировоззренческих ориентаций и т.д.» [7, с. 373]. Кроме того, выбор данного возрастного промежутка обуславливается актуальностью проблемы молодежной безработицы. Особую значимость психологической работе с безработной молодежью придает то, что согласно статистическим данным категория безработных в возрасте от 20 до 24 лет является самой многочисленной [6, с. 46].

Тренинг представляет собой групповую форму работы. Благодаря наличию обратной связи, взаимодействие в тренинговой группе в большей мере может способствовать саморазвитию безработных граждан, чем при использовании индивидуальных форм работы. Психотерапевтический эффект тренинговой группы также обусловлен тем, что большинство индивидов, оказавшихся в ситуации потери работы, имеют схожие проблемы. Обратная связь позволяет человеку «увидеть себя» глазами других людей.

**Теоретической основой** для построения программы тренинга явились положения гуманистической психологии о личности и личностном росте (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл). Представители данного направления полагают, что человек от природы склонен к самосовершенствованию. Главным источником развития

личности выступает тенденция к самоактуализации. Цель жизни, согласно К. Роджерсу, – «реализовать свой врожденный потенциал, быть полностью функционирующей личностью, человеком, который использует все свои способности и таланты и движется к полному познанию себя, своих переживаний, следуя своей истинной природе» [цит. по: 5, с. 278]. Способствовать саморазвитию и самосовершенствованию личности, помочь человеку стать активным творцом собственной жизни, обладающим свободой выбирать и развивать стиль жизнедеятельности, могут другие люди. Предлагаемый нами тренинг представляет собой один из способов активизации личностного и профессионального развития личности.

Важным основанием для создания программы тренинга явились представления ряда психологов о Я-концепции человека. Специальное внимание обсуждению «Я» как специфического элемента структуры личности уделял К. Роджерс. Он считал, что фундаментальным компонентом личности является ее собственная концепция, функционирующая в процессе взаимодействия человека с социальной средой. Рассогласование между Я-концепцией и имеющимся у человека идеальным «Я» побуждает его к личностному росту. А. Маслоу также признавал значительную роль «ядра Я» человека. По его мнению, научение сопоставляться со своей собственной внутренней природой и есть самоактуализация.

Эти положения перекликаются с взглядами советских психологов о самосознании человека (И.С. Кон, И.И. Чеснокова и др.). По их мнению, Я-концепция человека выступает одной из главнейших детерминант поведения личности и является одним из условий личностного роста человека. Эти положения взяты за основу при создании тренинга.

Также в качестве базисных основ программы тренинга использовались подходы ряда советских ученых к проблеме социальной и психологической активности и субъектности личности (С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков, В.А. Петровский, К.А. Абульханова-Славская, и др.). Согласно С.Л. Рубинштейну, субъект — это «сознательно действующее лицо, субъект как жизни вообще, так, в частности, и познания, осознания мира и самого себя как сознательного существа, осознающего мир» [2].

Специфика жизнедеятельности субъекта жизни проявляется в его особом, деятельностном отношении к миру. По мнению К.А. Абульхановой-Славской, даже при наличии благоприятных социальных условий, человек должен сам

превратить имеющиеся возможности в действительность. Определяющим фактором при этом является осознанная активность личности, с помощью которой человек «регулирует, организует, упорядочивает время собственной жизни» [1, с. 113].

С одной стороны, субъектность можно рассматривать как один из показателей уровня развития личности, с другой, — как условие процесса саморазвития. Во многих людях заложен потенциал к осуществлению субъектной позиции, требуется лишь содействие ее реализации. Для этого важно не только дать представление о сущности, содержании, механизмах и условиях проявления феномена субъектности, но и помочь осознать внутренние ограничения, препятствующие развитию активной жизненной позиции. Один из блоков предложенной нами программы непосредственно направлен на содействие становлению человека как субъекта жизни, развитию навыков субъектного поведения, создание условий для проявления и развития субъектности человека.

**Принципы построения тренинга.** При построении психологического тренинга, комплектовании и обосновании его процедур мы исходили из следующих принципов.

*Принцип «субъект-субъектного» общения.* Реализация диалогической субъект-субъектной формы общения составляет стержень методов психологического тренинга. Такой подход базируется на положении о том, что инициатором решения об изменении выступает сам субъект. В позиции диалогического общения человек вынужден активизировать собственную деятельность, отойти от пассивной стратегии поведения, взять на себя ответственность за свои действия.

*Принцип обратной связи* во многих научных источниках рассматривается в качестве одного из самых главных принципов построения группового тренинга. «Многократно отражаясь в других участниках, считывая эти отражения и проверяя их, каждый, таким образом, продвигается в познании самого себя в ситуациях общения» [4, с. 138]. Здесь можно выделить два момента: обратная связь группы и отдельных участников. В тех случаях, когда группа играет роль обобщенного другого, обратная связь может оказаться более релевантной действительной ситуации и является более надежной, чем обратная связь, исходящая от отдельного человека. По утверждению психологов обратная связь от группы к каждому участнику тренинга это — «главный нерв активной групповой работы» [3, с. 13].

Принцип активности предполагает интенсивное участие в тренинговом процессе всех его участников. Как правило, эффективность тренинга для конкретного человека определяется степенью его участия в процессе общения.

*Принцип доверительности, открытости в общении.* Открытость позволяет реализовать принцип обратной связи. При этом каждый участник реализует ту меру открытости, к которой он готов в ситуации доверительного общения по мере того, как она складывается в ходе развития группы.

*Принцип конфиденциальности* предполагает, что все, что происходит во время занятий, не выносится за пределы группы. Это облегчает включение участников в групповые процессы, способствует их самораскрытию.

*Принцип недопустимости оценочных суждений, уважения личности другого человека.* При обсуждении происходящего в группе вместо оценок другого человека, участники должны говорить о своих чувствах, которые он (или его действия) у них вызывает. Несогласие с той или иной позицией может вылиться в дискуссию по предмету спора, но не должно вызывать агрессию, направленную непосредственно на личность другого человека.

*Принцип персонификации обращения и высказывания.* Данное правило указывает на необходимость обращения не ко всей группе вообще, а к конкретному человеку и по имени. При высказывании своей позиции также необходимо уходить от безличных речевых форм и говорить только от своего имени.

*Принцип «здесь и теперь».* Обсуждение должно происходить не вокруг каких-то абстрактных понятий, в области общих соображений, а предполагает выражение конкретной жизненной позиции участников.

**Методы и формы работы.** В нашей работе акцент делается на использовании так называемых активных методов. Существует множество классификаций способов групповой работы, но в целом выделяют две «большие частично пересекающиеся области» – групповые дискуссии и игры. Основная форма работы в течение тренинговой сессии – групповая дискуссия. Традиционно реализация данного метода производится «в форме анализа конкретных ситуаций и в форме группового самоанализа» [4, с. 103]. Предлагаемые формы взаимодействия – индивидуальная работа, общение в парах, в микрогруппах, групповое обсуждение. В программу также включена ролевая игра, направленная на проигрывание ситуации потери работы и трудоустройства.

**Технология организации и структура тренинга.** Численность добровольно комплектуемых групп – 6–12 человек. Организация группового рабочего пространства – традиционная для многих видов тренингов – стулья расставлены в форме круга. Цикл групповых занятий рассчитан на 36 часов, средняя продолжительность каждого занятия – 2 часа. Целесообразно проводить 3–4 дневные сессии. В иных случаях между отдельными занятиями допускаются непродолжительные интервалы (1–2 дня).

Реализация программы включает несколько этапов.

*Первый этап* выполняет организующие функции и представляет собой своеобразное знакомство с сущностью и принципами тренинга. Основная цель – дать представление о том, что такое тренинг, показать в общих чертах специфику предстоящего тренинга, мотивировать на участие в занятиях. Здесь возможны ответы на индивидуальные вопросы, а также небольшое сообщение, ориентирующее в задачах предстоящей тренинговой сессии, особенностях ее организации и принципах проведения. Особо важно включать в занятие активные игровые упражнения, с тем, чтобы увлечь присутствующих. Цель данного этапа может считаться достигнутой, если у участников сформирована заинтересованность по отношению к дальнейшему процессу.

*Второй этап* – знакомство участников друг с другом.

Процедура знакомства предполагает решение ряда задач:

- познакомить участников тренинга;
- вовлечь участников в новые размышления о себе и своих личностных особенностях;
- создать благожелательную для общения атмосферу.

Знакомство также может быть направлено на осознание источников тревожности, для чего каждому участнику предлагается сообщить о своих опасениях, связанных с предстоящей работой, ощущениях, испытываемых перед занятием. Упражнения, в которых предлагается повторить высказывания предыдущих участников, способствуют развитию внимательности друг к другу. Как отмечают специалисты, подобные варианты знакомства «позволяют обратить внимание участников на то, как мы слушаем друг друга, а также на действительную величину разрыва между известными, широко распространенными представлениями о том, как важно быть внимательными друг к другу, и реальной сконцентрированностью каждого человека на самом себе, особенно в новой

неопределенной, а значит, тревожной ситуации» [3, с. 16–17].

*Третий этап – введение в конкретную проблему тренинга.* Его цель – сфокусировать внимание участников на проблеме; помочь членам тренинговой группы осознать свою позицию в той или иной ситуации, выявить психологические установки человека, его личностные характеристики и особенности поведения.

*Четвертый этап* работы связан с выработкой конкретных умений и навыков решения проблем по самоизменению. На данном этапе очень важен обмен опытом участников по решению тех или иных проблем, ситуаций.

На *пятом этапе* происходит закрепление приобретенных навыков, выработка технологий дальнейшего развития участников тренинга.

*Шестой этап* предназначен для подведения итогов сессии, получения общей обратной связи по занятиям тренинга, высказывания комментариев и пожеланий участников.

только опираясь на самого себя, смогу добиться чего-то в жизни»; О.Е.: «Теперь я не считаю, что оказаться безработным – это катастрофа, всегда найдутся альтернативные варианты».

Результаты диагностики, проведенной перед началом тренинговой сессии, показали, что наиболее низкие значения наблюдаются по шкалам Поддержки (4,5), Сензитивности к себе (5,3), Самопринятия (7,8), Принятия агрессии (7,3), Контактности (7,8), Гибкости поведения (10,4). Очень высокие значения были получены по шкале Самоуважения (8,4), что указывало на псевдосамоактуализацию (явление, свидетельствующее о слишком сильном влиянии на результат фактора социальной желательности или о намерении испытуемых выглядеть в наиболее благоприятном свете).

Срез, проведенный после проведения тренинговой сессии, выявил динамику показателей. Так, уровень сензитивности к себе возрос до 6,3, самопринятия до 8,9, контактности до 9,7,

#### План проведения тренинговой сессии

№ п/п	Наименование блоков тренинговой программы	Цель занятия	Кол-во часов
1.	Тренинг «Кто Я?..»	конкретизация и уточнение образа Я, осознание своих положительных и отрицательных качеств, формирование позитивного отношения к себе	8
2.	Тренинг «Моя жизнь»	построение реальной жизненной картины участников тренинга, рефлексия различных аспектов жизнедеятельности	6
3.	Тренинг «Ваша жизнь в ваших руках»	формирование субъектной позиции в жизни	6
4.	Тренинг «Постройте свое будущее»	создание идеального образа будущей жизни, осознание психологических качеств, способствующих/затрудняющих достижение целей, выработка оптимальных стратегий действий	6
5.	Тренинг «Учитель по имени Неудача»	выработка конструктивного отношения к неудачам и затруднениям	6
6.	Ролевая игра «Вы устраиваетесь на работу»	приобретение практических навыков по составлению резюме, написанию объявления о поиске работы, подготовке и участию в собеседовании, освоению правил делового общения с сотрудниками и руководством	4

Апробация данной тренинговой сессии проводилась в период с 01.12.04 по 28.01.05. на базе регионального центра занятости Мозырского горисполкома. В тренинге приняли участие 12 человек в возрасте от 21 до 25 лет.

Для определения эффективности тренинга, мы с одной стороны использовали тест САТ, предназначенный для исследования уровня самоактуализации, с другой стороны – анализ мнений участников. Можно отметить высокую удовлетворенность членов группы тренингом и его итогами: – И.Р.: «Участие в тренинге заставило меня задуматься над собственной жизнью, осознать чего я хочу в жизни»; В.П.: «Я понял, что,

гибкости поведения до 12,7. Уровень самоуважения оказался в пределах нормы – 8,1.

По результатам контрольных наблюдений за профессиональной жизнедеятельностью участников тренинга, можно добавить, что в течение месяца после окончания проведения тренинговой программы трое из двенадцати человек устроились на работу, шесть – отправились на курсы по переквалификации (из них двое, на сегодняшний момент, намерены заняться предпринимательской деятельностью).

Успешность проведения социально-психологического тренинга во многом определяется уровнем квалификации тренера. На наш

взгляд, можно выделить следующие минимальные требования к квалификации организатора тренинга: высшее психологическое или педагогическое образование, опыт в проведении групповых занятий, знание психологических проблем безработных граждан. Сессия проводится одним тренером, но возможно присутствие помощника. В процессе подготовки к тренинговой сессии целесообразно использовать диагностические методики, психологические тесты, анкеты, которые помогают выявить характеристики личностных особенностей граждан. Во время тренинговой работы тесты и методики могут быть использованы в качестве дополнительного диагностического материала. Повторная диагностика на завершающем этапе проведения сессии позволяет получить данные об эффективности занятий.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что проведение тренинговой сессии обеспечивает положительный эффект как в плане личностных изменений, так и в плане трудоустройства граждан, находящихся в ситуации незанятости. Несмотря на сложности, связанные с организацией и проведением

тренинга, он содействует активизации саморазвития человека, оказавшегося в ситуации потери работы и помогает ему справиться со сложной жизненной ситуацией.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К.А.* Деятельность и психология личности. М.: изд-во «Наука», 1980. – 334 с.
2. Бытие и сознание. Человек и мир / Под общ. ред. С.Л. Рубинштейна. СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
3. *Марсанов Г.И.* Социально-психологический тренинг. М.: Совершенство, 1998. – 208 с.
4. *Петровская Л.А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 168 с.
5. Психология. Учебник для гуманитарных вузов / Под общ. ред. В.Н. Дружинина. СПб.: Питер, 2002. – 656 с.
6. Республика Беларусь 1995–2004 (Стат. сб.) Минстат Республики Беларусь. Мн., 2004. – 271 с.
7. *Сапогова Е.Е.* Психология развития человека. М.: Аспект Пресс, 2001. – 460 с.