

Л.А. НАЙДЕНОВА
канд. психол. наук, ст. преп. ГИПО ИПР
М.И. НАЙДЕНОВ,
канд. психол. наук, доцент ГИПО ИПР

РЕФЛЕКСИВНЫЙ ТВОРЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ-ПРАКТИКУМ КАК ФОРМА АКТИВНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГА.

Разработка активных методов психологического воздействия, направленных на активизацию творческого потенциала личности педагога особо актуальна в современных условиях педагогической деятельности. Современные условия характеризуются тем, что учителям предоставлены широчайшие возможности реализовывать творческий подход в своей профессиональной деятельности. Эта свобода, с другой стороны, является тем моментом, который значительно усложняет и конфликтизирует педагога: возможности предоставлены, желание есть, но средств часто очень не хватает: в том, что предлагается учеными, практику порой трудно самостоятельно разобраться и применить в собственных уникальных условиях. В результате педагог постоянно находится в ситуации высокой неопределенности как самого процесса обучения (например, возможность выбора альтернативных программ), так и неопределенность самого контекста жизни (чем мотивировать учащихся, к каким высшим ценностям обращаться для повышения действенности обучения и воспитательного процесса). Весь этот конгломерат проблемности и внутренней конфликтности педагога делает запрос на поиск методов психологического воздействия чрезвычайно своевременным. В концепцию профессиональной подготовки педагога не были заложены задачи развития способностей педагога преодолевать высокую неопределенность, жить и работать в условиях не просто дающих возможность творчески подходить к образовательному процессу, но быть в какой-то степени вынужденным творить. Дать педагогу психологические средства, эффективные способы преодолевать конфликтность, свойственную творческому процессу, – важнейшая задача системы повышения квалификации учителей.

В нашей работе мы хотим дать описание структуры и принципов применения одного из новейших методов активного группового психологического воздействия, разработанного в рамках концепции групповой рефлексии.

Особенность данного метода в том, что он, в силу своей практической направленности и высокой гибкости может быть включен в работу с педагогами на самых различных уровнях:

1. Внутришкольном (в том числе, и совместно с учащимися) разрешении конкретной проблемы, например: разработка путей внедрения концепции элитной школы; подготовка коллектива к внедрению новой программы (в частности, преподавания психологии на всех ступенях обучения); поддержка лидера и разрешение конфликтов, связанных с перемещением персонала и т.п.

2. Внутрирайонном совершенствовании системы управления народным образованием и повышении творческого потенциала управленческих кадров на основе эффективного анализа и обмена опытом руководителей учреждений народного образования в отдельном районе.

3. Как форма повышения квалификации учителей определенного предмета как на основе взаимного обмена опытом, так и на основе системы психологической поддержки инноваций отдельного педагога (часто педагог, создавая свою творческую уникальную систему преподавания не может сделать свой индивидуальный опыт достоянием коллег по причине личностных своих особенностей и отсутствия формы презентации опыта, которая эти индивидуальные особенности учитывала бы, снабжала педагога необходимыми средства-

ми, психологической обратной связью от аудитории коллег и т.д.)

4. Как форма профессиональной подготовки будущих педагогов, направленная на активизацию творческого потенциала личности в период выбора профессии, в период обучения и в период определения личных стратегий профессионализации на этапе завершения обучения в вузе.

Внедрение метода рефлексивного творческого тренинга-практикума позволило получить успешные результаты в таких программах как "Таганское РОНО", программа "Мэтр" (Ильина), программа "концепция авторской школы", "профотбор и самоопределение социального педагога", "профессиональное пересаммоопределение педагога в психолога", программа "директор школы - учитель", программа проведения проблемных семинаров управленцев народного образования. Описание обозначенных программ не входит в задачи данной работы. Мы ставим цель раскрыть теоретико-методологические основания такого метода активного психологического воздействия как тренинг-практикум.

Широта областей применения рефлексивного творческого тренинга практикума для решения проблем, на первый взгляд столь различных, является не поверхностным распространением технологии, разработанной на одном из уровней в другие сферы. Такая широта объясняется природой психологического воздействия, направленного на активизацию творчества личности участника. В пределе, тренинг-практикум является технологией построения уникального события, учитывающего неповторимость личности каждого из участников, неповторимость контекста данного жизненного события, и, следовательно, технологией, имеющей множество уникальных вариантов своей реализации в каждом конкретном событии. Средством, обеспечивающим такую уникальность является специальный рефлексивный анализ и конструирование события группой психологов-ведущих.

Рефлексивный творческий тренинг-практикум, на каком бы уровне проблем народного образования он ни проводился, представляет собой особый тип жизненного события. Эта особенность заключается в том, что в тренинге-практикуме создается высокая степень неопределенности, непредсказуемости ситуаций, обеспечивающих участникам свободу самоопределения, в том числе ценностного. Высокая степень неопределенности регулируется снимается в групповом процессе благодаря введению образцов психологических средств ее преодоления. Образцы психологических механизмов преодоления неопределенности, проблемности и личностной (а также межличностной) конфликтности, блокирующих творчество, представлены в виде тренинговых процедур групповой рефлексии. Процедуры групповой рефлексии направлены на культивирование в среде тренинга интеллектуальной, личностной и межличностной рефлексии как в вербальном, так и в образном виде. Конкретный набор приемов групповой рефлексии определяется группой (командой) ведущих тренинга-практикума на основе специальной рефлексии ими всего события: его хода, его воздействия на участников и т.д.

Рефлексивный тренинг-практикум является методом двойного группового воздействия с целью создания в событии характеристик рефлексивной среды. Двойственность эта состоит из параллельной работы в тренинге-практикуме двух типов групп - а) групповой работы участников по решению практических проблем при помощи организованных процедур рефлексии и б) групповой рефлексии психологов, ведущих сессии участников. Групповая работа участников моделирует отдельные аспекты ситуации разрушения личностных стереотипов, мешающих раскрытию творческого потенциала в жизни: неуверенность в себе как творце, неверие в групповые способы работы, противоречивость ценностей, реализуемых в жизненном контексте и профессиональной деятельности и т.д. Рефлексии ве-

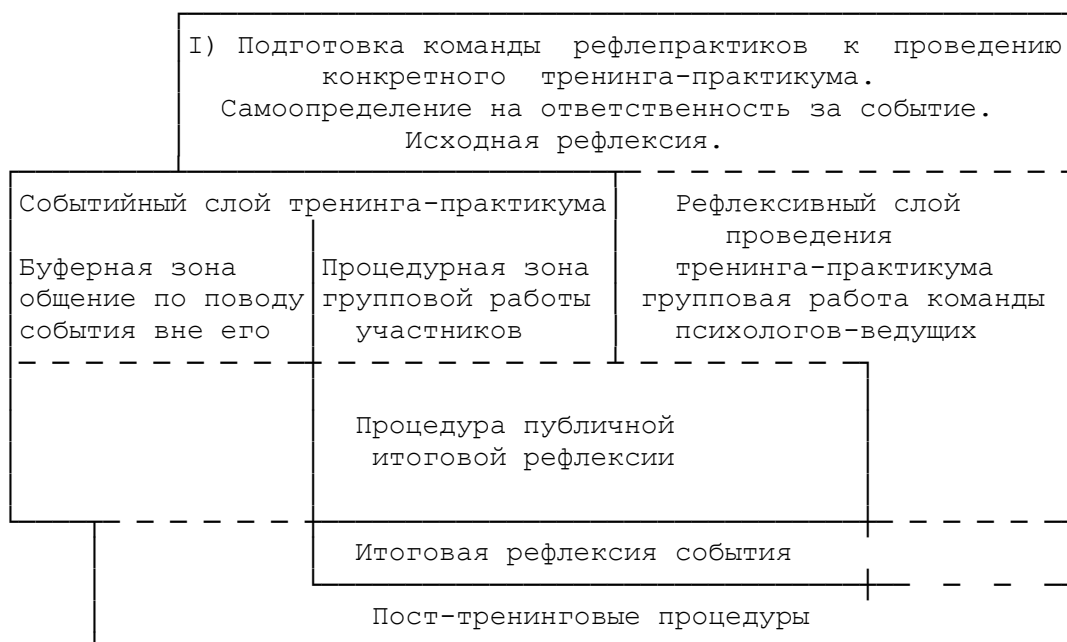
дущих направлены на анализ степеней неопределенности ситуации, прогноз, выбор и создание способов и техник воздействия, общее сценарирование /организацию/ работы в группах участников. Обязательное условие эффективности тренинга – приведение группы к состоянию "канун открытия нового". Тренинг-практикум – гибкий метод, изменяющий внутреннюю структуру задач и приемов в зависимости от того жизненного контекста, в который он встраивается, с учетом переноса эмоций и отношений, изменяющихся в ходе тренинга-практикума в дальнейший процесс работы системы, а также в зависимости от той конкретной проблемы, в разрешении которой заинтересованы участники или заказчик тренинга-практикума.

В тренинге-практикуме путем управления проблемностью и конфликтностью, контекстом взаимодействия партнеров и соотношения их индивидуальных вкладов создаются условия для проявления индивидуального творческого потенциала участника и реализации его способностей в обозначенной темой тренинга-практикума области. Критерием проявления индивидуального творческого потенциала в тренинге-практикуме является как предметно-содержательная сторона индивидуального вклада в виде развития проблемного поля и поиска способа разрешения проблем связанных с профессионализацией, так и действенная сторона, проявляющаяся в поступках (стихийных реакциях или обдуманно принятых решениях, например о прекращении обучения и готовности к преодолению связанных с этим решением трудностей, или продолжении обучения и готовности прилагать к этому немалые усилия).

На приведенном ниже рисунке показана принципиальная схема строения тренинга-практикума, обеспечивающая эффективность его психологического воздействия.

Общий замысел тренинга-практикума – целостная система создания рефлексивной среды. Возможен двухступенчатый механизм: на первом этапе – обеднение рефлексивного потенциала группы через провокацию стереотипов, нивелирование стихийной рефлексии; на втором этапе – насыщение рефлексивной среды культурными образцами и знаниями о психологии творчества и групповой рефлексии как способ выхода из кризисной кульминационной ситуации.

Рисунок 1. Принципиальная схема тренинга-практикума.



Исходная рефлексия является этапом, определяющим цели, задачи, вектор и иерархию предполагаемых результатов; предполагающим содержательные перспективы тренинга-практикума в виде предвосхищения структуры проблемного поля и выбора методологи-

ческих средств анализа содержания; проработки хода тренинга-практикума в плане выбора легенды (мифа) для игрового пространства, формирования целостного образа команды рефлепратиков и дифференцирования индивидуального образа и роли каждого члена команды; "сценарная" рефлексия, задающая образ хронотопа и взаимодействия процедурно управляемых контекстов предстоящего события.

Содержательной основой рефлексии на подготовительном этапе является моделирование интереса и образа "заказчика" тренинга-практикума ("заказчик" понимается не в коммерческом плане как лицо-работодатель, оплачивающее услугу, а в психологическом смысле - как персонифицированный носитель социального заказа). Итогом данного вида работы на подготовительном этапе является создание сценария всего события в целом и конкретной проработки процедурной зоны первого дня тренинга-практикума. Процедурные зоны последующих дней тренинга-практикума (оптимальное количество дней - 5, 3, возможны варианты) прорабатываются на основе рефлексии хода события. В случае, когда количество участников тренинга-практикума превышает 12-15 человек, целесообразно разделение на подгруппы, создающее дополнительные возможности управления событием.

Основной вариант разделения на подгруппы - по тематическому принципу - участник выбирает тот аспект проблемы, для разрешения которого ему интереснее всего работать.

Одним из способов создания условий для проявления каждого участника является использование модифицированной процедуры "коктейлирования", т.е. образования смешанных групп из представителей каждой тематической группы.

Помимо повышения общегруппового творческого потенциала за счет обмена содержаниями, процедура "коктейлирования" создает возможности для управляемого изменения составов подгрупп, что является чрезвычайно значимым для воздействия на индивидуальный творческий потенциал партнеров. Стихийный (механический) способ образования "коктейльных" групп заменяется нами на специально регулируемый при помощи принципов соотношения и взаимодействия партнеров.

Результаты тренинга-практикума при таком подходе - это не только общий интеллектуальный продукт (например, разработанная концепция), но и помощь каждому участнику в преодолении его личных стереотипов, снятии блокад, в конечном итоге - самоопределение на новый уровень профессионального творческого осуществления, новый уровень понимания себя, новые средства самореализации в творчестве благодаря освоенным механизмам групповой рефлексии.

Предложенная С.Ю.Степановым для выполнения трех основных целей - 1) получение быстрого взаимоинформирования всех участников полилога о накопленном содержательном заделе, полученном в тематических группах; 2) достижение целостных содержательных взаимопроблематизаций, взаимосогласований, взаимозапросов, взаимодостраиваний и т.п. участниками различных тематических групп друг друга; 3) определение взаимных оценок участниками полилога эффективности групповой и коллективной работы в целом, а также ее продвинутости по отношению к заявленным вначале целям и задачам осуществляемой деятельности, - т.е. как способ повышения эффективности групповой работы, процедура "коктейлирования" нагружается нами новым смыслом.