



УДК 159.923

ГРУППОВОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК СРЕДА  
ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

**Ясвин В.А.**

*доктор психологических наук, профессор,  
профессор института педагогики и психологии образования  
ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет»  
г. Москва*

[vitalber@yandex.ru](mailto:vitalber@yandex.ru)

**Аннотация.** Групповой психологический тренинг рассматривается как личностно-развивающая среда, которая понимается как совокупность возможностей для удовлетворения иерархического комплекса потребностей личности, стимулирующих, согласно Дж. Гибсону, активность участников тренинга. В основу комплекса личностно-развивающих возможностей психологического тренинга, помимо традиционной системы потребностей А. Маслоу, куда входят физиологические потребности, потребности в любви, безопасности, уважении, потребности в самоактуализации, заложена система социогенных потребностей личности, включающая в себя потребности в усвоении мировоззренческих принципов, моральных норм, идеалов эталонной группы; потребности в тех или иных продуктах питания, одежде, в определенных условиях быта (материальные потребности); потребность в общественном признании (социальные потребности); потребность в создании семьи, рождении и воспитании детей; потребность в трудовой, общественно-полезной деятельности; потребность в сохранении или улучшении самооценки; потребность в познании специальной области явлений (интересы); потребность в преобразующей деятельности в какой-либо специальной области (склонности); потребность в эстетическом оформлении окружающей обстановки; потребность в самостоятельной выработке, упорядочении

картины мира; потребность в повышении уровня своего профессионального мастерства. Можно констатировать, что качество тренинговой среды определяется таким интегративным критерием, как её способность создавать условия для эффективного личностного саморазвития всех членов группы. Представлен практический опыт организации личностно-развивающей среды психологического тренинга, основанный на более чем 30-летней тренерско-методической работе.

**Ключевые слова:** групповой психологический тренинг, личностно-развивающая среда, потребности личности, личностно-развивающие возможности, опыт проведения психологических тренингов, дизайн среды психологического тренинга.

GROUP PSYCHOLOGICAL TRAINING AS AN ENVIRONMENT  
PERSONAL DEVELOPMENT OPPORTUNITIES

**Yasvin V. A.**

*Doctor of Psychological Sciences, Professor,*

*Professor of the Institute of Pedagogy and Psychology of Education*

*Moscow City University*

*Moscow*

[vitalber@yandex.ru](mailto:vitalber@yandex.ru)

**Annotation.** *Group psychological training is considered as a personal-developing environment, which is understood as a set of opportunities to meet the hierarchical complex of personal needs that stimulate, according to J. Gibson, the activity of the training participants. The complex of personal and developmental opportunities of psychological training is based, as the traditional system of needs according to Maslow: physiological, security, love, respect, self-actualization, and the system sociogenic person's needs: the need to internalize the philosophical principles, morality, ideals of the reference group; the need for certain items of food, clothing, conditions of life (material needs); the need for recognition by society (social needs); the need to establish a family, raise children; the demand for labor, socially useful*

*activities; the need to maintain or improve self esteem; the need for knowledge of special events (interests); the need for transformative activity in any special area (aptitude); the need for aesthetic design of the environment; the need for independent development, ordering of the picture of the world; the need to master a high level of skill in their business. It can be stated that the integrative criterion of the quality of the training environment is its ability to provide all members of the group with a set of opportunities for their effective personal self-development. The practical experience of the organization of the personal-developing environment of psychological training is presented, based on more than 30 years of coaching and methodological work.*

**Keywords:** *group psychological training, personal development environment, personal needs, personal development opportunities, experience in conducting psychological training, design of the psychological training environment.*

Более чем 30-летний опыт тренерско-методической работы позволил нам сформулировать следующее определение. Групповой психологический тренинг (англ. *train* – обучать, воспитывать) – это «специфическая форма организации личностно-развивающей деятельности и образовательной среды, а также социально-психологическая технология формирования компетентностей, обслуживающая область коммуникации и межличностного взаимодействия» (Ясвин, 2011). В контексте средового подхода в образовании групповой психологический тренинг может рассматриваться как совокупность возможностей для индивидуально-личностного развития, ограниченная пространственно и событийно, которые возникают тогда, когда человек взаимодействует со своим социальным окружением (Ясвин, 2019).

Среда рассматривается в философии образования, психологии и педагогике в качестве одного из важнейших факторов развития. Отечественные психологи и педагоги развернули дискуссии, касающиеся роли среды и механизмов её воздействия на процесс развития личности, в 20–30-е годы XX века, когда особой популярностью пользовалась педология, отводившая

одно из главных мест изучению «социально-исторической классовой среды». Постепенно сформировались два различных взаимно дополняющих теоретических подхода к пониманию психологических механизмов влияния среды на личностное развитие. Л.С. Выготский акцентировал внимание на «переживании» средовых событий (Выготский, 1934), в то время как А.Н. Леонтьев настаивал на том, что среда оказывает влияние не за счет ее свойств и переживаний человека, а в зависимости от содержания его деятельности (Леонтьев, 1937).

В конце прошлого столетия происходит возрождение интереса к среде развития личности в работах отечественных психологов. При этом в их исследованиях все чаще фигурирует понятие «образовательная среда». Так, с точки зрения А.А. Леонтьева, личностно ориентированная образовательная среда обеспечивает основные потребности и возможности развития (Леонтьев, 2003).

Можно констатировать, что качество тренинговой среды определяется таким интегративным критерием, как её способность создавать условия для эффективного личностного саморазвития всех членов группы.

Все вышесказанное доказывает перспективность «теории возможностей», основоположником которой был Дж. Гибсон. В противовес традиционным взглядам на понятие «среда», бытующим среди ученых, оперирующих такими терминами, как «условия», «влияния» и «факторы», – ее неотъемлемыми составляющими, Дж. Гибсон вводит понятие «возможности», тем самым подчеркивая активное начало самой личности, которая осваивает свою жизненную среду, и перекладывая на человека ответственность за использование ресурсов этой среды для собственного развития. По словам Дж. Гибсона, «возможность – это единство свойств среды и самого субъекта, это и факт среды, и поведенческий факт субъекта» (Гибсон, 1979).

Взяв за основу положения теории Дж. Гибсона, «возможности» можно рассматривать как психологическую единицу отношений личности со средой с

целью удовлетворения предоставляемых этой средой потребностей личности. Таким образом, возможность представляет собой некое связующее звено между тренинговой средой и участником тренинга. При этом свойства последнего будут зависеть как от свойств тренинговой среды, так и от личностных характеристик его самого, в то время как категория «условия» может рассматриваться изолированно от субъекта.

Важно подчеркнуть, что, если условия, факторы и влияния принадлежат исключительно среде, не принимая во внимание находящегося в ней субъекта, *воздействуют* на него односторонне, мы имеем дело с ситуацией *взаимодействия* личности со средой. Тогда с целью использования возможностей среды, комплиментарных потребностям участника тренинга, способствующих, таким образом, созданию мотивации его деятельности, ему необходимо проявить активность в соответствующем направлении. Другими словами, члены тренинговой группы выполняют функции не объектов, действующих исключительно под влиянием тех факторов и условий среды, которые контролируются тренером, а непосредственно субъектов собственного развития.

Когда в среде появляются возможности для удовлетворения какой-либо потребности, участник соответствующим образом активизируется, всеми силами стремясь обогатить данную возможность собственным поведением. Активность участников тренинга в отношении использования обеспечиваемых тренинговой средой возможностей высока тогда, когда эти возможности прямо пропорциональны их потребностям. Данную мысль поддерживает и развивает в своих трудах В.Д. Шадриков, рассматривая главные условия, влияющие на успешное развитие ребенка. Ученый заостряет внимание на том, что во многом за счет правильной организации силами взрослых благоприятных условий для реализации возможностей, направленных на удовлетворение потребностей детей, их физическое и интеллектуальное развитие идет интенсивнее (Шадриков, 1993).

Вместе с тем, по словам В.Д. Шадрикова, происходит кардинальное изменение такой стратегии поведения взрослых на противоположную в том случае, если не принимается во внимание мотивация ребенка. Тогда эффективность его развития резко снижается. Из этого следует, что способность с помощью предоставляемых возможностей удовлетворять весь иерархический комплекс потребностей каждого члена тренинговой группы – принципиальный показатель качества тренинговой среды, служащий для создания соответствующей мотивации его активности.

Признана традиционной система потребностей, разработанная А. Маслоу, в которую входят потребности, обусловленные физиологией человека, потребности в любви, потребности в безопасности, потребности в уважении и самоактуализации (Maslow, 1954). Между тем, наряду с теорией А. Маслоу, перспективной в методологическом аспекте считается система так называемых «социогенных потребностей». В их число входят потребности в усвоении идеалов эталонной группы, мировоззренческих принципов, морально-этических норм; ряд материальных потребностей, например, потребности в еде, одежде, определенных бытовых условиях; социальные потребности, прежде всего потребности в общественном признании; потребности в создании полноценной семьи, рождении и воспитании детей; потребности в трудовой и общественно-полезной деятельности; потребность в сохранении или повышении самооценки; потребность осваивать какую-либо специальную область (интересы); потребность осуществления преобразований в какой-либо специальной области (склонности); потребность в эстетическом оформлении окружающей обстановки; потребность в самостоятельном формировании, упорядочении картины мира; потребность в повышении уровня своего профессионального мастерства (Климов, 1997).

Подробнее остановимся на соответствующем комплексе возможностей, имеющих первостепенное значение для участников тренинга, обеспечение которого входит в задачи качественной тренинговой среды.

Возможности удовлетворения *физиологических потребностей* участников тренинга – предмет заботы тренера и организаторов. Перефразируя известное изречение К.С. Станиславского<sup>1</sup>, можно сказать, что тренинг начинается с вешалки (буквально!). Не раз приходилось видеть на тренингах горы верхней одежды участников, сваленной на стульях в углу комнаты, да и самому пристраивать свою куртку на подоконниках. К подобным бытовым «мелочам» можно отнести наличие зеркала; холодильника, в котором участники могут оставить свои гастрономические контейнеры; кипяtilьника; кулера; доступность туалета и т.п. Важно также планировать время проведения упражнений так, чтобы участники, например, смогли пообедать *без очереди* в студенческой столовой, переполняемой во время общего перерыва. Если занятия проводятся в каком-либо помещении «географически запутанного» здания, скажем, университета или бизнес-центра, то нужно позаботиться о пропусках для участников и о соответствующих указателях в коридорах, а ещё лучше персонально встречать каждого члена группы, хотя бы в первый день.

Возможность удовлетворения *потребности в безопасности* непосредственно связана с неукоснительным соблюдением принципа безоценочности. В первую очередь речь идёт об оценках и критике участников со стороны тренера. Народный учитель России, директор школы Е.Л. Рачевский очень точно сформулировал педагогическую вредность критических оценок учителей: «Первый грех оценивания – презумпция виновности, отнимание, штрафная система. А надо наоборот, добавлять за то, что сделал»<sup>2</sup>.

Следует запрещать и пресекать любые суждения участников о других членах группы (если это не предусмотрено упражнением или не предложено тренером). Каждый может высказывать оценочные суждения *только о себе!* Поначалу это даётся участникам непросто, поскольку обсуждение и осуждение

<sup>1</sup> В своём письме, адресованном гардеробщикам МХАТа, К.С. Станиславский отмечал: «*Наши Художественный театр отличается от многих других театров тем, что в нем спектакль начинается с момента входа в здание театра*».

<sup>2</sup> Интервью Ефима Лазаревича Рачевского РИА Новости, 2019.

других является привычной темой человеческого общения. Избегание оценок, сравнений, интерпретаций поведения другого формирует толерантность во взаимоотношениях, является важнейшей составляющей коммуникативного мастерства.

Страх быть негативно оценённым является ключевым барьером эффективного взаимодействия между людьми. Как отмечал Мартин Лютер Кинг<sup>3</sup>, люди испытывают по отношению друг к другу ненависть из-за боязни друг друга; этот страх вызван тем, что люди ничего не знают о других; а не знают они из-за дефицита общения, из-за невозможности общаться по причине разделения. Тренинг общения является именно той безопасной средой, где установленные правила поведения и тренерский контроль обеспечивают психологическую безопасность членов группы, что позволяет им раскрываться перед другими, интересоваться друг другом, узнавать друг друга и в результате перейти от ритуального общения к искреннему общению (Каган, 1988), которое начинает ими восприниматься как *самоценность*.

Возможность *усвоения групповых норм и идеалов* имеет своей целью организацию обсуждения смыслов, ценностей, приоритетов и правил поведения в тренинговом кругу в самом начале занятий.

В своём вводном слове тренер говорит: «Мы все вместе будем создавать «психологический банк» нашей группы. В этот «банк» каждый из нас вносит свои «вклады», включающие наши реакции, переживания, размышления, которыми мы делимся с группой. Чем больше «вкладов» каждый из нас вносит в «банк», тем он становится «богаче». Чудо тренинга заключается в том, что «психологическое богатство, накопленное в банке», не нужно делить, как праздничный торт, разрезая его по порциям по количеству гостей. Весь потенциал, накопленный в банке, тиражируется, и каждый член группы может забрать хоть «весь банк», не уменьшая долю других. При этом, конечно, каждый заберёт из «банка» разное, прежде всего то, что наиболее актуально для него

---

<sup>3</sup> Мартин Лютер Кинг, выдающийся американский правозащитник, убит в 1968 году в возрасте 39 лет.



сейчас. Но чудо продолжается – «психологический капитал», взятый каждым из общего банка, со временем будет не расходоваться, а, наоборот, только увеличиваться! Этот «капитал» будет увеличивать дальнейший опыт социальных взаимодействий участников, рефлекслируемый на основе критериев эффективного общения, полученных в результате тренинга».

«Идеальное поведение» в тренинговой группе может быть выражено словами из песни:

*«Не жалеть для друга ничего,  
Думать о других немножко тоже,  
Вот моё простое волшебство,  
Может быть, и ты мне в нём поможешь»<sup>4</sup>.*

Правила, соблюдение которых обеспечивает психологически комфортную и безопасную тренинговую среду:

1. участники высказываются только по предложению тренера, отвечая на его вопросы или рассуждая по поставленной проблеме;
2. порядок высказываний участников происходит либо по очереди по кругу на начальном этапе занятий, либо в дальнейшем «по внутренней готовности» участников;
3. пока один из участников высказывается, остальные его слушают, демонстрируя лицом и телом внимательность, заинтересованность и доброжелательность, не перебивая, не комментируя, не оценивая услышанное;
4. общение участников между собой, в том числе вопросы друг к другу, происходит только через тренера, у которого нужно спросить разрешение, чтобы задать вопрос другому участнику;
5. упоминая кого-то из членов группы в своём сообщении, мы не используем 3-е лицо русского языка (он, она): «Как сегодня говорила Марина...», а используем только 2-е лицо (ты, вы), обращаясь к упоминаемому участнику: «Как ты, Марина, сегодня говорила...»;

---

<sup>4</sup> Песня «Я работаю волшебником». Слова Льва Ошанина, музыка Эдуарда Колмановского, исполнитель Марк Бернес.

6. перед каждым высказыванием участник обязательно называет своё имя, а завершая высказывание, говорит: «Спасибо»;

7. любой участник имеет право отказаться от ответа на вопрос тренера или высказывания по поставленной проблеме, но об этом своём решении он должен сообщить группе, объясняя или не объясняя своё решение;

8. мы не аплодируем участникам после их высказываний, поскольку люди склонны бессознательно «считать хлопки» и таким образом выстраивать «рейтинг» участников, что противоречит философии нашего тренинга;

9. мы завершаем каждый день занятий благодарностью каждого участника тренеру и группе, при этом не выделяя никого персонально.

Чтобы реализовать возможность удовлетворения *потребности в любви, уважении, признании, общественном одобрении*, необходимо организовать тренинговую среду, в задачи которой входит целенаправленная социальная поддержка, оказываемая каждому члену группы. О лично-развивающей роли доброжелательных отношений в коллективе и значении обоюдного одобрения в тренинговой группе метко сказала А. Вильвовская. По ее мнению, окруженный любовью субъект образовательного процесса имеет неограниченные возможности. Ему открываются новые перспективы в тот момент, когда у него появляется уверенность в себе, повышается самооценка (окружающие любят его, принимают таким, каков он есть, оценивают в соответствии с его достоинствами). «Он любим, поэтому уверен в себе, а, следовательно, он может то, что раньше полагал для себя невозможным» (Вильвовская, 1994, с. 117).

Как уже не раз отмечалось, в тренинге избегаются любые оценочные суждения, даже позитивные, типа «Андрей, ты сегодня большой молодец!». Признание успеха кого-либо из членов группы другие участники выражают через вербализацию своих размышлений, впечатлений и изменений, которые произошли у них благодаря данному человеку: «Андрей, я, наконец, понял свою

проблему в общении с учениками благодаря твоему анализу конфликтной ситуации. Я тебе очень благодарен за это!».

Для возможности удовлетворения **потребности в поддержании и повышении самооценки** организуется тренинговая среда, в которой за основу берется положительная динамика личностного развития каждого участника, а не какие-либо абсолютные достижения: «лучший организатор», «лучший оратор», «лучший аналитик», «лучший участник» и т.п. В этом случае подчас требуется преодоление неких барьеров в коммуникативном взаимодействии.

Многие известные психологи и педагоги указывают на нецелесообразность и даже вредность любых сравнений и рейтингов при организации процесса обучения. В частности, против любых соревнований в ходе воспитательной деятельности выступал Ж.-Ж. Руссо (Руссо, 1989). В свою очередь, В.А. Сухомлинский считал пагубным для развития личности ее сравнение с другими и подчёркивал, что разращению личности будет способствовать построенное на сравнении воспитание нравственного достоинства (Сухомлинский, 1990). Вполне разумной в свете создания мотивации личностного развития видится замена привычного лозунга: «Равняйтесь на лучших!» призывом: «Сравни себя с собой вчерашним!», характерным для восточной педагогики.

Возможность в удовлетворении и развитии **познавательной потребности в особой области (интереса)** может быть продемонстрирована участникам, например, наличием в помещении небольшой библиотечки по проблемам эффективности общения. Участники охотно и с большим интересом пользуются этой библиотечкой как во время перерывов, так и перед началом занятий, пока собирается группа. В тренерскую библиотечку для слушателей можно включить несколько уже ставших классическими книг, оказывающих наибольшее влияние на становление коммуникативной культуры. Это, несомненно, «Гроссмейстер общения» С.Д. Дерябо и В.А. Ясвина, «Ребенок как личность. Становление культуры справедливости и воспитание совести»

М. Снайдер и Р. Снайдер (это книга о стратегии общения вообще, а не только с детьми), «Я хороший, ты хороший» Т. Харриса, «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры» Э. Бёрна, «Язык телодвижений» А. Пиза и т.п.

В самом начале занятий, отвечая на вопрос тренера: «Зачем вы сюда пришли?», большинство участников говорят: «Чтобы узнать что-то новое». После завершения высказываний по кругу тренер комментирует эту позицию участников примерно следующим образом: «Так, вы хотите узнать что-то новое об эффективном общении... Похоже, я вас разочарую. Боюсь, что на нашем тренинге нового-то вы узнаете совсем немного. Кстати, а зачем вам ещё что-то новое? Значит, вы полностью научились использовать в повседневном общении все свои «старые» знания, исчерпали их запас и теперь вам нужны какие-то особенные новые знания? Или, согласно рассуждениям Шерлока Холмса, человеческий мозг похож на чердак, куда отправляются полученные знания, становясь там неиспользуемым барахлом? На тренинге мы будем, прежде всего, учиться извлекать наши знания с этого чердака, превращать их в ежедневный мощный инструмент нашего успешного общения. А новую информацию лучше получать из хороших книг, лекций, семинаров».

Во время тренинговых занятий иногда используются **спонтанные** вставки-микрорекции (5–10 минут). Это происходит, когда в процессе обсуждения какой-либо проблемы становится органичным «опереться» на соответствующий теоретический конструкт, например, на транзакционный анализ Э. Берна или на анализ невербальных проявлений А. Пиза. Для таких случаев полезно иметь включенный проектор и загруженную подходящую презентацию. В ряде случаев используются флипчарт и фломастеры для изображения необходимых схем.

Для реализации возможности удовлетворения и развития **потребности в эстетическом оформлении окружающей обстановки** организация пространственно-предметной тренинговой среды подчинена достижению её участниками высокого эстетического уровня. Современный стиль помещения

для тренинговых занятий – это, например, стиль лофт, оформленный современными фотографиями, постерами, картинами, баннерами, стендами.

Интерьеры в стиле лофт (англ. *Loft*) воплощают концептуальный подход к пространству, возникший на стыке нищеты и роскоши. В начале XXI века лофт стал позиционироваться как особый стиль интерьера, для которого характерны необработанные кирпичные стены, высокие потолки, открытые взору коммуникации, сочетающиеся с винтажной мебелью, репродукциями картин современных художников и передовой цифровой техникой. Стиль лофт прочно ассоциируется с большими пространствами и хорошим освещением. Важен также подбор соответствующей мебели, офисного оборудования и бытовых приборов.

Стиль одежды самого тренера, например, смарт-кэжуал или ол-аут-кэжуал. Кэжуал (англ. *Casual*) является обозначением повседневного стиля одежды, изначально появившегося в Европе в XX веке, которому свойственны главным образом удобство и практичность. Для него не характерны формальные, нарядные, традиционные, классические детали. Напротив, кэжуал тяготеет к «случайной» компановке предметов одежды. В свободном офисном стиле смарт-кэжуал (*smart-casual*) царит элегантная повседневность: обилие аксессуаров в костюме, разнообразие цветовых решений, свобода выбора материалов и фасонов. Предпочитающие данный стиль в одежде могут допускать в своем образе сочетание джинсов с водолазкой, кардиганом или пиджаком, а рубашку или футболку носить как самостоятельный предмет гардероба. В непринуждённом повседневном стиле ол-аут-кэжуал (*all-out-casual*) комбинируются базовые и спортивные вещи. Гардероб людей, предпочитающих данный стиль, в основном составляют свободные свитера, футболки и майки *oversize*, создающие эффект поношенности, потертости и некоторой небрежности, непринужденности. Так одеваются те, кто превыше всего ценит комфорт, а не погоню за трендами.

Соответствующая эстетическая среда тренинга на бессознательном уровне формирует у участников доверие к тренеру и тренингу, мотивирует участников поведенчески соответствовать современным коммуникативным стандартам.

Возможность удовлетворения *потребности в самостоятельном упорядочении индивидуальной картины мира* – одно из ключевых, важнейших содержательных направлений тренинговой работы (Ясвин, 2011), часто бывает поначалу недооценённой как корпоративными заказчиками тренинга, так и самими участниками, всецело ориентированными на освоение коммуникативных приёмов и технологий.

Руководители, заказчики тренинга, часто формулируют запрос: «Научите моих сотрудников так отвечать на звонки, чтобы клиенты не бросали трубку. А то они, пообщавшись с моими менеджерами, больше не перезванивают». Заказчикам кажется, что задача тренинга должна заключаться исключительно в обучении сотрудников каким-то «волшебным» фразам, располагающим к дальнейшему общению. Такие руководители выражают искреннее удивление, когда тренер объясняет, что начинать придётся с работы с мировоззрением сотрудников, с их жизненными смыслами, ценностями и приоритетами, с их отношения к себе и к другим.

Возможность удовлетворения *потребности в повышении уровня своего профессионального мастерства* – ключевой мотив участия в психологическом тренинге. Очевидно, что без общения не может протекать ни одно как профессиональное, так и бытовое взаимодействие с другими членами общества. Актуальность владения психологическим мастерством обусловлена, прежде всего, резким увеличением количества информации, которой людям необходимо обмениваться, а также ростом роли профессий, в основе которых отношения «человек – человек».

Для повышения уровня психологического мастерства членов группы упражнения тренинга и организация групповых обсуждений их результатов должны быть направлены на развитие эмоционально-социального интеллекта

участников. Во-первых, на развитие *перцептивного мастерства*, т. е. адекватности и глубины восприятия собеседников. Во-вторых, на развитие *коммуникативного мастерства*, т. е. на совершенствование точности и структурированности передачи различной информации и умения слушать партнёров. В-третьих, на развитие *интерактивного мастерства*, т. е. на повышение эффективности взаимодействий с самыми разными людьми.

Критерием мастерства общения может служить эффективность реализации личностью его социальных функций. *Аффективно-коммуникативный* блок включает интерактивную (установление взаимосвязей и осуществление взаимовлияний между партнёрами) и амотивную (обмен эмоциями) функции. *Информационно-коммуникативный* блок включает информационную (прием и передача информации) и рациональную (понимание и анализ информации) функции. *Регуляционно-коммуникативный* блок включает побудительную (стимуляция активности партнёра), координационную (согласованность действий партнёров), ролевую (установление и сохранение статуса собеседников в конкретных ситуациях) и манипулятивную (удовлетворение собственных потребностей в процессе общения) функции.

Каждое тренинговое занятие проектируется и проводится в контексте структурно-содержательной модели процесса общения, основанной на совокупности его социальных функций.

Наконец, возможность удовлетворения ***потребности в самоактуализации личности*** реализуется на основе открытости тренинговой среды и эффекта психологической пролонгации тренинговых событий. Психологический тренинг не ограничивается территорией и временем групповых занятий.

В этом плане принципиально важно, чтобы тренинговые занятия проходили несколько дней подряд. Опыт свидетельствует, что практически все участники после занятий обсуждают тренинг со своими близкими и знакомыми, делятся впечатлениями, формулируют свои выводы и открытия, ведут дискуссии

об эффективности освоенных стратегий и технологий общения, которые часто кажутся собеседникам странными и парадоксальными. Многие участники также отмечают, что долго не могут уснуть, вспоминая, вновь переживая и осмысливая события в тренинговой группе.

Целесообразно начинать каждый последующий день тренинга с предложения участникам «поделиться с группой своими вечерними разговорами о тренинге». Это помогает участникам ещё раз сформулировать освоенные правила общения, более глубоко их осознать, убедиться в их коммуникативной эффективности, дополнить новыми аналитическими нюансами.

Завершая тренинговые занятия, тренер может сказать участникам: «После того, как вы сейчас разойдётесь по домам, ваш тренинг не закончится. Вольно или невольно вы станете замечать в процессе общения то, на что раньше не обращали внимания. Сначала вы начнёте замечать коммуникативные ошибки других людей – от ваших собеседников до ведущих телепередач. Затем начнёте видеть и свои ошибки в общении, рефлексировать своё общение, отмечать свои конкретные коммуникативные недостатки, делать соответствующие выводы. На следующем этапе вы уже будете сознательно использовать опыт, полученный в процессе тренинга, в своём общении, заранее продумывая стратегию и тактику того или иного предстоящего разговора со сложным для вас собеседником. И только после этого вы начнёте пользоваться своим тренинговым опытом бессознательно, «на автомате», даже не всегда замечая этого. Вот только тогда, когда вы сами актуализируете свой тренинговый опыт, и можно будет говорить о реальной результативности тренинга».

Таким образом, можно констатировать, что анализ комплекса возможностей для удовлетворения личностных потребностей служит основой для дизайна, проектирования и организации эффективной тренинговой среды.

### Литература

1. Вильвовская А.В. (1994) Педагогика любви или педагогика любовью: особенности педагогического взаимодействия при личностно-ориентированном



обучении. *Международная программа переподготовки преподавателей психологии и педагогики для педагогических учебных заведений России*. М.: АПКИПРО, 107-118.

2. Выготский Л.С. (1934) Основы педологии. М.: Издательство 2-го Московского медицинского института.

3. Леонтьев А.А. (2003) Принципы воспитания в Образовательной системе «Школа 2100». *Образовательная система «Школа 2100». Педагогика здравого смысла. Сборник материалов / Под научной редакцией А.А. Леонтьева*. М.: «Баласс», Издательский Дом РАО, 44-53.

4. Гибсон Д. (1988) Экологический подход к зрительному восприятию. М.: Прогресс.

5. Климов, Е.А. (1997) Основы психологии. Учебник для вузов. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ.

6. Леонтьев А.Н. (1937) О учении о среде в педологических работах Л.С. Выготского (критическое исследование). Архив Психологического института Российской академии образования, фонд № 82, опись № 3, ед. хранения № 402.

7. Руссо Ж.-Ж. (1989) Эмиль, или О воспитании. *Педагогическое наследие*. М.: Педагогика, 199-295.

8. Сухомлинский В.А. (1990) Как воспитать настоящего человека: (Этика коммунистического воспитания). *Педагогическое наследие*. М.: Педагогика.

9. Шадриков В.Д. (1993) Философия образования и образовательные политики. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов.

10. Ясвин В.А. (2011) Тренинг общения. *Психология общения. Энциклопедический словарь / Под общ. ред. А.А. Бодалёва*. М., 289.

11. Ясвин В.А. (2019) Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление. М.: Народное образование.

12. Maslow A.H. (1954) Motivation and Personality. New York: Harper & Row.