



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

Л.А. Цветкова, Т.Г. Яничева

# ГРУППОВАЯ РАБОТА С ДЕТЬМИ И ПОДРОСТКАМИ

ПСИХОЛОГИЯ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ  
ПОСОБИЕ

**Лариса Александровна Цветкова  
Татьяна Гелиевна Яничева  
Групповая работа с  
детьми и подростками**

*Текст предоставлен правообладателем*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=26337357](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=26337357)*

*Групповая работа с детьми и подростками: учеб.-метод,  
пособие. / Цветкова Л. А., Яничева Т. Г.: СПбГУ; Санкт-Петербург;  
2016*

*ISBN 978-5-288-05689-5*

### **Аннотация**

Учебно-методическое пособие посвящено широко распространенной форме психологического обучения – групповой работе с детьми и подростками. В пособии рассматриваются как вопросы, связанные с разработкой программ развивающих занятий и тренингов (принципы, логика и этапы создания программ, особенности подбора и составления упражнений с учетом возрастных особенностей участников), так и вопросы, связанные с проведением программ в групповом формате (особенности мотивации участников детских и подростковых групп, позиции и компетенции специалиста, проводящего занятия). Пособие предназначено для студентов

отделения «бакалавриат», изучающих дисциплину «Групповая работа с детьми и подростками».

# Содержание

1. Социально-психологический тренинг	7
1.1. Социально-психологический тренинг – средство развития компетентности в общении	7
1.2. Общие принципы групповой работы	12
1.3. Организация и проведение тренинга	14
Конец ознакомительного фрагмента.	17

**Лариса Цветкова,  
Татьяна Яничева**

**Групповая работа с детьми  
и подростками: учебно-  
методическое пособие**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ



Рецензенты:

Канд. психол. наук, доц. *Г. Л. Исурина* (СПбГУ),

Канд. психол. наук, доц. *О. Г. Пархоменко* (РГПУ им. А.

И. Герцена)

*Рекомендовано к публикации Учебно-методической комиссией факультета психологии Санкт-Петербургского го-*

*сударственного университета*

# **1. Социально-психологический тренинг**

## **1.1. Социально-психологический тренинг – средство развития компетентности в общении**

Групповые методы обучения как самостоятельное направление психологической практики активно развивается со второй половины XX века в качестве одной из форм психологической службы. Старт в развитии метода часто связывают с именем К. Левина. При всем разнообразии различных форм социально-психологического тренинга (СПТ) всем им присуща объединяющая черта – это средство активного социально-психологического обучения, направленное на развитие знаний, умений и накопления опыта в области межличностного общения.

В психологическом плане результатами СПТ становятся:

- выработка системы навыков общения;
- коррекция имеющейся системы межличностного общения;
- создание личностных предпосылок для успешного об-

щения.

Опираясь на структуру общения, предложенную Г. М. Андреевой [1], компетентность человека в общении можно определить как компетентность в межличностном восприятии, межличностной коммуникации и межличностном взаимодействии. Все эти аспекты могут стать содержанием конкретных программ СПТ.

Исходя из этой же структуры общения, можно представить следующую логику развития коммуникативной компетентности личности, реализуемую средствами СПТ.

Регуляция коммуникативного процесса происходит на эмоциональном, когнитивном и поведенческом уровнях.

**Эмоциональный уровень** включает развитие эмпатии, спонтанности и искренности выражения чувств.

**Когнитивный уровень** – развитие навыков рефлексии, познания себя, партнера, ситуации, осознание и освобождение от стереотипов.

На **поведенческом уровне** происходит отработка усвоенных навыков и средств общения.

Развитие личности состоит не только в построении высших уровней ее структуры, но и в ослаблении существующих, но неэффективных. Таким образом, изменение жизненных установок и освобождение от существующих стереотипов является важной функцией любой терапевтической или обучающей группы.

Говоря о компетентности в общении, Г. М. Андреева и Л.

А. Петровская [1, 11] выделяют следующие формы общения:

- продуктивное (творческое) и репродуктивное (алгоритмизированное);
- поверхностное и глубинное;
- субъект-субъектное и субъект-объектное.

Общая компетентность в общении предполагает знания и умения адекватно использовать все его виды в соответствующих ситуациях.

Человеку присуща диалогическая природа: диалог всегда был атрибутом различных философских школ, психологи лишь используют этот навык в обучении. Сам процесс коммуникации диалогичен и предполагает встречу позиций общающихся.

Анализ возможных воздействий тренинга обнаруживает, что в процессе групповой работы затрагиваются глубокие личностные образования участников, ведь человек получает новые сведения о себе, которые могут касаться системы ценностей и установок. Все это говорит о том, что групповые формы работы в целом эффективны для развития личности. Получаемые в группе новые сведения о себе, как правило, эмоционально опосредованы и побуждают заново осмыслить «Я-концепцию» и «концепцию другого».

И. Ялом [23] выделяет следующие «целительные факторы» группы:

- непосредственное межличностное обучение и развитие;
- новый интенсивный эмоциональный опыт;

- самосознание, самоидентификация;
- социальные техники;
- экзистенциальный опыт;
- получение представления о «модели мира»;
- формирование установки на изменение и развитие;
- альтруизм и «целительные факторы» внешней среды.

Овладение новыми навыками является и средством, и результатом воздействия в рамках групповой работы. Важная составляющая достижения результата тренинга – активная позиция участника, которая и отражает специфику данного метода работы. Только на основе активного самосозидания можно добиваться результатов психологического воздействия, особенно в том случае, если оно направлено на сложившегося взрослого человека и затрагивает его глубинные личностные образования.

Если мы попытаемся найти синонимы понятию «тренинг», то обнаружим следующий перечень характеристик: обучение, воспитание, подготовка, тренировка. Поэтому можно сказать, что во время тренинга происходит коррекция и развитие моделей поведения; создание новых и развитие уже существующих функциональных образований.

Личность тренера – один из мощных источников обучения и развития, в связи с этим к ней предъявляются особые требования, в первую очередь, тренер должен осознавать, что несет ответственность за исход взаимодействия, обладать способностью к рефлексии и владеть необходимыми

для этого коммуникативными навыками.

Важными задачами в области психологии тренинга являются подготовка тренеров и перенос полученных в ходе занятий навыков в реальную жизнь. Для этого разрабатываются специальные программы подготовки тренеров, проводятся исследования, в которых анализируется устойчивость сформированных в тренинге навыков.

К основным тренерским умениям можно отнести следующие:

- четко и точно формулировать цель на каждом этапе работы группы;
- осознавать и контролировать свое вербальное и невербальное поведение;
- спонтанно реагировать;
- применять навыки диагностики (личностных особенностей участников группы, групповой динамики и др.);
- поддерживать участников группы.

## 1.2. Общие принципы групповой работы

Несмотря на то, что в тренингах используются различные методические приемы, можно выделить некоторые общие принципы работы группы:

- активность участников, наличие исследовательской творческой позиции;
- объективация поведения через механизм *обратной связи*, благодаря которому и происходит обучение в группе и установление собственной идентичности участников группы.

Обратная связь реализуется в соответствии с определенными правилами, к основным можно отнести следующие:

- конкретность и точность высказывания;
- направленность высказывания лишь на то, что можно изменить;
- отражение собственных эмоциональных состояний и состояния участников группы, вербализация чувств, актуализация эмпатии;
- использование «Я-посланий»;
- вербализация того, что происходит «здесь и сейчас»;
- уважительность высказываний в адрес участников группы;
- использование описательных конструкций в противовес

оценочным (Л. А. Петровская [11] считает, что увеличение количества описательных суждений и снижение оценочных может быть индикатором эффективности тренинга).

# **1.3. Организация и проведение тренинга**

## **Дизайн программы тренинга**

Работа с группой должна начинаться до проведения занятий. Если есть возможность, необходимо встретиться с потенциальными участниками тренинга до начала работы группы и выяснить их мотивацию участия в данной программе, индивидуальные особенности, ожидания от работы.

При подборе группы необходимо руководствоваться следующими принципами:

- гомогенности, который заключается в сходстве участников по тем или иным характеристикам (проблемам, статусу, профессиональной принадлежности, возрасту, уровню интеллекта);
- гетерогенности, который предполагает наличие в группе участников, различающихся по тем или иным характеристикам (полу, индивидуально-психологическим особенностям).

Оптимальная численность участников группы – 6-14 человек.

При всем многообразии существующих сегодня тренинговых программ можно выделить относительно четкую последовательность этапов работы, формирующих общий дизайн тренинга.

**1. Работа начинается со вступительного слова тренера, в котором необходимо обозначить:**

- цель;
- определить ключевые понятия (возможно, новые для участников группы);
- особенности проведения занятий (форму, регламент и т. д.);
- сопровождение (видео и др.);
- возможности самопознания;
- правила (ввести самостоятельно или предоставить участникам возможность формулирования или дополнения предложенных тренером).

**2. Первый этап работы группы можно назвать этапом создания работоспособности.**

Цель этапа – создание такого уровня отношений в группе, который позволяет продвигаться вперед в содержательном плане.

На данном этапе необходимо обеспечить атмосферу безопасности, эмоциональной свободы, доверия, безоценочности. При этом необходимо понимать, что для разных программ необходим разный уровень доверительности в группе: он должен быть скорее оптимальным (а не максимальным), адекватным конкретной тренинговой программе.

Созданию необходимой атмосферы будут способствовать следующие процедуры:

- знакомство;

- обсуждение формы обращения в тренинге;
- обсуждение ожиданий, сомнений, опасений участников.

После того, как достигнут тот уровень отношений, который необходим для реализации данной тренинговой программы, можно двигаться дальше.

### 3. Следующий этап – **этап ориентации.**

Цель этапа – конкретизация цели тренинга каждым участником и создание мотивации на работу в группе.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.