

ОБРАЗОВАНИЕ**Некоторые проблемы
подготовки
практических
психологов**

- Подготовка практических психологов
- Психология и дополнительное образование

И. В. Вачков

При обсуждении проблем высшего образования о низком качестве профессиональной подготовки психологов-практиков не сказал только ленивый. Однако воз и поныне там, поэтому есть необходимость снова обратить внимание на некоторые проблемы такой подготовки и возможные пути их решения. В этой статье речь пойдет о двух вопросах разного уровня: во-первых, о значении методологии в деятельности практических психологов всех профилей и специализаций, а во-вторых, о более узком вопросе — системе подготовки психологов к тренинговой работе.

Потребность в чуде

Неистребимо желание многих психологов-практиков заполучить в свое распоряжение чудодейственный инструмент — психодиагностические методики, способные произвести «рентген души», коррекционные приемы, позволяющие в мгновение ока ликвидировать любой дефект, развивающие упражнения, после применения которых стройными рядами пойдут в светлую жизнь личностно выросшие «девианты». Такое желание сродни мечте о волшебном средстве, решающем все проблемы, которое так характерно для русских народных сказок. И уж если проводить аналогию со сказками, то не грех бы вспомнить, что волшебное средство достается герою

либо заслужившему его своими нравственными качествами, либо прошедшему через тяжелые испытания и опять же доказавшему, что он этого средства достоин. По крайней мере, герой обычно знает, как им правильно распорядиться, понимает, что, скажем, не стоит мечом-кладенцом на лесоповале работать, золотую рыбку на засолку отправлять или волшебные палочки использовать для растопки печи.

Не всегда подобное понимание демонстрируют психологи-практики. Если средства становятся самоцелью, то вопросы «Зачем?», «Для чего?» и «Почему?» автоматически отодвигаются на второе, третье и четвертое места. И тогда какой-либо популярный тест в руках психолога становится подобен бендеровской астрологии, которая «все меряет, было бы что мерить», а тренинговое упражнение для подростков ничтоже сумняшеся применяется в работе с дошкольниками. Одной из причин распространенности такого явления, наверное, можно считать пренебрежение методологией — системой принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, обосновывающих применение методов познания и преобразования действительности, для которой вопросы «Зачем?», «Для чего?» и «Почему?», относимые к деятельности исследователя или практика, имеют первостепенное значение.



Что дает методология?

А в чем же заключаются важнейшие функции методологии? Иначе говоря, что именно делает методология и для чего конкретно она все-таки нужна и психологам-ученым, и психологам-практикам?

Попробуем описать функции методологии, опираясь на работы известных российских психологов В.П. Зинченко, С.Д. Смирнова, Б.Г. Мешерякова, А.В. Петровского и других.

Во-первых, методология обеспечивает четкость и ясность постановки проблемы (научной или практической) как со стороны содержания, так и по форме. Иными словами, на основе определенных принципов и методологических норм удается грамотно сформулировать вопрос, требующий решения. Например: «Возможно ли изменить личностные качества человека только методами убеждения?» Или: «Требуется ли повторяемость явлений психологических феноменов, чтобы утверждать их существование?» Скажем, с позиций материалистической методологии некорректно формулировать проблему так: «Какую часть души занимает божественный дух?» А с позиций идеалистической методологии нелепо ставить вопрос о материальности всего сущего.

Во-вторых, методология осуществляет мировоззренческую интерпретацию результатов науки. Любое открытие, любые новые факты и полученные данные требуют своего объяснения и включения их в систему уже известных знаний. Например, открытие новых свойств элементарных частиц поставило проблему: либо пытаться объяснить их с позиций прежней методологии, либо пересмотреть некоторые ее принципы. Примером из психологии может служить обнаружение паранормальных явлений, скажем, «чтение» мыслей собеседника, угадывание геометрических фигур, изображенных на листах, которые спрятаны в плотные закрытые конверты, и т.п. Относительно подобных явлений ученые высказываются совершенно по-разному. Можно попробовать рассматривать их как особое проявление уже известных феноменов и уникальное свойство, присущее редким индивидам, у которых особо низкий порог восприятия. Это позволяет оставаться в рамках прежней научной методологии. Можно просто игнорировать паранормальные явления и отрицать реальность их существования. Можно попытаться разработать новые методологические координаты, которые включали бы и объясняли бы такие

явления наряду со всеми известными, но уже по-новому.

В-третьих, методология позволяет вырабатывать стратегию развития науки и практики. Самой собой разумеется,

смысле «подталкивает» исследователей к деятельности. Но не только исследователей. Практиков — тоже. Ведь в психологии, как и во многих других науках, практики часто идут впереди

К проведению, например, тренинговой работы будущих практических психологов в вузах практически не готовят

что ученые, опирающиеся на различные методологические основания, видят дальнейшие перспективы различным образом. Поведенческие психологи предпочитают говорить о будущем психологии как экспериментальной науки, по своим методам и строгости все более приближающейся к естественным наукам, таким, как физика и математика. Экзистенциальные психологи утверждают, что психология должна по своему духу все более становиться гуманитарной. Пора, мол, вернуться к истокам и вспомнить о своей прародительнице — философии. Поэтому сейчас все чаще звучат голоса о «рефилософизации психологии». По-разному видятся и пути развития психологической практики — опять-таки в зависимости от исходных методологических оснований. Тут уже за примерами совсем не надо далеко ходить: достаточно вспомнить о дискуссиях вокруг службы практической психологии образования, к которой многие из нас имеют самое непосредственное отношение. Одни методологи видят школьного психолога в будущем как своего рода мессию, открывающего новые пути развития отечественной школы. Другие настаивают на сведении его деятельности к четко ограниченному функционалу. А третьи и вовсе пророчат школьной психологической службе скорый и бесславный конец. Достаточно очевидно, что от того, какая методологическая позиция восторжествует в научном мире, во многом будет зависеть судьба психологии в целом.

В-четвертых, методология стимулирует сам процесс развития науки и практики. Устаревшие методологические принципы, которые не соответствуют новым научным данным, разумеется, вряд ли сумеют кого-то к чему-то стимулировать. Но именно потому и происходит смена методологических подходов, что формулирование новых норм и принципов позволяет как бы «раздвинуть шторы» для лучшего видения диапазона возможностей. Осознание новых перспектив, четкое понимание того, что уже известно, а что нет, в буквальном

ученых. И если «методологический прожектор» высветил новое направление, то, порой даже не зная о всех трудностях и опасностях предстоящей дороги через неизведанные пространства, вперед идут «сталкеры»-практики, наощупь, интуитивно прокладывающие путь. Самое главное для них — знать, что это направление признано перспективным. Так было с психоанализом, с гуманистической психологией, да и со многими другими психологическими школами.

В-пятых, методология дает определенные средства для решения поставленных задач. Психоаналитическая методология предлагает свои средства и изучения психики, и воздействия на нее — интерпретацию, изучение архетипов коллективного бессознательного и т.п. Бихевиоральная методология вручила практикам совершенно иные методы — негативное и позитивное



Игорь Викторович Вачков

Доктор психологических наук, профессор кафедры дифференциальной психологии МГППУ, лауреат премии мэра Москвы в области образования 2001 года, главный редактор всероссийской газеты «Школьный психолог», известный специалист в области психологии тренинговой работы и сказкотерапии, член Союза писателей России.

подкрепление, систематическую десенсибилизацию, «якорение» и так далее. Фактически каждый методологический подход подразумевает использование его адептами особых специфических средств и методов.

В настоящее время обучение ведущих тренинговых групп происходит в рамках негосударственных институтов и центров — несистематически, без жесткого контроля и четко регламентированных требований к специалисту

И, наконец, в-шестых, методология позволяет описать и оценить саму деятельность исследователя или практика и выработать рекомендации и правила, то есть те нормы, которыми он должен руководствоваться в своей деятельности. Речь идет об анализе самой структуры деятельности, включающей мотивацию, цели, задачи, действия, средства и методы, оценку результатов. Обращение к этим вопросам способствует улучшению организационной стороны исследования каких-либо проблем или преобразования изучаемых объектов. Проще говоря, методология помогает взглянуть не только на объект, но и на самого человека, изучающего или преобразующего этот объект, на их взаимодействие. Это особенно важно для психологии, в которой «объект» сам является «субъектом». Ведь клиент (или испытуемый) тоже всегда оказывает влияние на психолога и нужно с методологических позиций понять и объяснить все аспекты возникающего взаимодействия как двустороннего процесса.

Пожалуй, это не исчерпывающий список функций методологии психологии. Но даже его достаточно, чтобы понять, для чего она нужна. Практик, не учитывающий роль методологии в его собственной деятельности, часто оказывается просто «слепым» в плане понимания того, что он сам делает, когда взаимодействует с клиентом.

А ведь «для корабля, не знающего, куда плыть, любой ветер, будет попутным». Не в такой ли методологической «всеядности» причина того, что встречаются психологи, берущие за основу своей работы идеи сайентологов, мунистов, сомнительные положения некоторых далеко не научных психологических направлений?

Слабость практической подготовки

Однако недостаточность методологической подготовки выпускников

психологических факультетов — это лишь одна из проблем, относящаяся к академической стороне образования. Другая сторона образования — практическая — также не вызывает восторга. Приходится констатировать

следующий печальный факт: к проведению, например, тренинговой работы будущих практических психологов в вузах практически не готовят. Конечно же, на многих факультетах психологии читаются лекции о психологических особенностях малой группы, о феноменах и процессах групповой динамики, проводятся практические тренинговые занятия. Однако, даже выслушав массу хороших и умных советов о том, как эффективно вести тренинги, классным тренером не станешь. Да и опыт участника тренинговой группы (а он у выпускника даже самого замечательного вуза, как правило, не слишком велик) — это совсем не то же самое, что опыт самостоятельного ведения тренинга. А между тем в современных условиях деятельность психолога, где бы он ни работал, просто немислима без использования тренинговых методов, если, конечно, он не стремится ограничиться проведением диагностики и спрятаться от решения злободневных проблем за дверью своего кабинета.

В настоящее время обучение ведущих тренинговых групп происходит в рамках

негосударственных институтов и центров — несистематически, без жесткого контроля и четко регламентированных требований к специалисту. Во многих случаях такая «дикая» подготовка ведет к тому, что практический психологический инструментarium попадает в руки людей, не только не обладающих необходимой квалификацией, но и корыстных, аморальных, профессионально непригодных.

Как готовить психологов-тренеров?

По нашему мнению, специальную подготовку групповых тренеров возможно осуществлять на вузовском этапе обучения. Такое обучение может включать следующие шаги.

С первых дней обучения студенты параллельно с изучением теоретических курсов посещают занятия тренинга общения, цель которого — первичное знакомство с тренинговыми методами и сплочение группы. Одновременно решается задача самопознания, происходит изучение различных аспектов собственного поведения и собственной личности.

Получив подготовку по ряду базовых теоретических курсов (в число которых обязательно включаются социальная психология и основы психотерапии), студенты должны прослушать специальный учебный курс, описывающий психологические закономерности, условия и методы проведения групповых тренингов. При этом помимо традиционного информирования на лекционных занятиях и обсуждения сложных вопросов на



семинарах используются такие формы работы, как демонстрация эффективных психотехник и отработка их на практикумах, просмотр и анализ видеозаписей тренингов ведущих специалистов, наблюдение «за кругом», изучение литературы.

Следующим этапом подготовки должно стать участие в качестве клиентов в психологических тренингах различной направленности и различных теоретических школ с целью изучения методик и техник, применяемых специалистами. Результатом этого этапа должен стать осознанный выбор той психологической школы тренинга, в которой студент намерен специализироваться.

Продолжается клиентская практика студента в группах выбранного направления с параллельным углубленным изучением теоретических вопросов работы в рамках данной тренинговой школы.

На этом этапе начинается работа студента в качестве ведущего группы. Совершенно очевидно, что руководство первыми группами должно осуществляться с использованием супервизорства; при этом следует соблюдать следующую последовательность форм работы под наблюдением супервизора: сначала ведение группы с ко-тренером (супервизором), затем самостоятельная работа при пассивном супервизоре. По завершении каждого тренингового занятия должно происходить подробное обсуждение способов решения тренером возникавших групповых задач, тактики его поведения, умений действовать в уникальных ситуациях групповой работы. Вообще говоря, начинающе-

му ведущему полезно вести группы с ко-тренером, не только с опытным специалистом, но даже и с таким же начинающим, как он сам. В последнем случае ведущие становятся супервизорами друг для друга. Кроме того, ведение группы вдвоем позволяет уменьшить психологическую нагрузку на каждого, избежать незамеченных ошибок, создать многомерность отношений в сфере «ведущий – группа». Хорошо, когда ведущие разнополюсы и выполняют различные функции в группе: скажем, один — поддерживает темп групповой динамики постановкой интеллектуальных задач, а другой — обеспечивает благоприятный эмоциональный фон происходящего.

Наконец выпускники становятся полноправными членами профессионального психологического сообщества и могут вести тренинговые группы сами. Однако профессиональному развитию ведущих может способствовать их участие в балинтовских группах. А.А. Александров замечает: «Использование принципа работы балинтовских групп в области групповой психотерапии значительно расширяет традиционные представления об этой форме подготовки и совершенствования психотерапевтов за счет дополнения традиционного балинговского подхода наиболее существенными составляющими современных тренинговых программ — в зависимости от групповой ситуации наблюдать или находиться под наблюдением других психотерапевтов; в силу включенности в групповую динамику приобретать достаточно интенсивный личностный опыт; в отдельные моменты достигать более глубокого самопонимания» [1997, с. 46].

Послевузовское образование психологов

Но пока в вузах такая система еще не создана, очень многие работающие профессионалы идут учиться дополнительно, очень часто — за свой счет, подтверждая, тем самым, замечательный афоризм Бенджамина Франклина: «Если содержимое кошелька вы высыпете в собственную голову, никто его у вас не отнимет». В последнее время очень популярным стало такое направление переподготовки психологов, как тренинг тренеров.

Что же это такое?

Это осуществляемое в тренинговой форме обучение специалистов эффективному ведению тренингов разных типов. Отличительной чертой такого обучения, на мой взгляд, является практическое воплощение понимания тренинга как такого метода, при использовании которого человек делает то, чему он хочет научиться. Иными словами, на тренинге тренеров участники в определенный момент пробуют себя в качестве ведущего группы, а не только участника. Такая практика, осуществляющаяся в относительно безопасных условиях, позволяет специалисту сформировать необходимые умения и навыки и осознать, каким образом нужно использовать знания, почерпнутые на лекциях и из книг. И самое главное — во время тренинга тренеров участник получает обратную связь о качестве своей работы от квалифицированного специалиста и других участников. Ошибки, совершенные в процессе обучения, становятся не поводом для головной боли и переживаний, а предметом анализа и основой для новых идей, они не ведут к негативным последствиям, как это могло бы произойти в процессе «настоящего» тренинга. Понятно, что не всегда приятно выслушивать критику своей работы, но лучше увидеть свои ошибки во время обучения, чем пребывать в неведении об их наличии в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Попробуем кратко описать одну из возможных моделей такого тренинга тренеров.

Личностные особенности психолога-тренера

Прежде всего, необходимо разобратся с целями тренинга тренеров. По-видимому, эти цели не должны сводиться только лишь к отработке определенных умений и навыков проведения



каких-то упражнений в группе. Целевые горизонты должны быть значительно шире. Условно можно говорить о целях личностных и целях операциональных. Первые — связаны с развитием определенных качеств, необходимых тренеру, осознанием и формированием особой иерархии ценностей. Вторые — характеризуют методический инструментарий и поведенческий репертуар, используемый ведущим группы.

Набор качеств квалифицированного тренера, описываемый различными специалистами, достаточно широк. Обычно говорят о таких качествах, как высокая мотивация к работе с людьми, желание помогать им, вера в способность людей к изменению, эмпатия, эмоциональная устойчивость, уверенность в себе, высокий уровень саморегуляции, богатое воображение, высокий интеллект и способность к рациональному анализу, интуиция, альтруизм, сензитивность и т.д. Очевидно, что некоторые из перечисленных качеств могут оказаться просто несовместимыми и крайне редко сочетаются в одном человеке. Да и не стоит надеяться, что каждый ведущий группы будет средоточием всех возможных человеческих достоинств. Поэтому стоит определить главные характеристики тренера — необходимые и достаточные. По моему мнению, таких характеристик всего три: первая — направленность на помощь людям, вторая — чувство группы и происходящих в ней процессов, третья — способность к рациональному анализу. Первая характеристика определяет систему ценностей, среди которых важнейшая — ориентация на группу и ее интересы в противовес центрации на себе и эгоистическим целям. Вторая и третья — обеспечивают реализацию операциональной составляющей тренерской работы.

Важнейшая методическая задача ведущего — сбалансировать баланс между двумя стратегическими линиями развития группы: между собственно групповой динамикой и процессом движения к главной цели тренинга. Например, тренинг уверенности в себе, проводимый со старшеклассниками, помимо упражнений, развивающих умения уверенного поведения в сложных ситуациях, обязательно должен включать и упражнения на сплочение участников и развитие предположений о своей группе. Такое качество как чувство группы позволяет отслеживать и поддерживать групповую динамику, вводя при необходимости техники, направленные на осознание участниками

происходящих в группе процессов и структурирование социальных ролей и диспозиций участников. Способность ведущего к рациональному анализу связана с умением сохранять основную цель и обеспечивает помощь участникам группы в решении главной задачи тренинга.

Ведущий тренинга, сочетая в себе эмоциональность и рациональность (задача не из легких!), должен уметь сопереживать группе и отдельным участникам, включаться в общий процесс и одновременно отстраняться, подвергая анализу происходящее и просчитывая возможные варианты своего поведения. Для достижения этого в процессе тренинга тренеров необходимо сформировать навыки того и другого типа, снабдить участников необходимым методическим инструментарием, который поможет реализовать обе эти задачи.

Содержание и структура тренинга тренеров

Структура тренинга тренеров должна совпадать со структурой других тренингов, группа должна проходить те же стадии, что и обычно, и сам ведущий должен демонстрировать умения работы с обеими линиями развития группы. Однако содержание тренинга тренеров отличается от тренингов всех других типов тем, что обязательно подразумевает значительные по времени стадии процесс-анализа с подробным разбором методической стороны тренинговой работы и поведения ведущего (в обычных тренингах сам ведущий почти никогда не становится объектом беспристрастного рассмотрения). При этом в начале тренинговой работы анализируется деятельность основного ведущего, а затем в ходе обучения участники поочередно на какое-то время берут в руки управление группой, и рассматривается уже их деятельность.

Можно выделить три основных этапа тренинга тренеров, примерно равных по времени.

На **первом этапе** ведущий, включая в содержание тренинга значительные информационные блоки, знакомит участников с сущностью тренинговой работы, классификацией методов и конкретными техниками, отражающими эти методы, раскрывает стратегии ведения группы и демонстрирует конкретные методические приемы.

Второй этап характеризуется постепенной передачей ведущим своих функций участникам группы. Основная лидерская роль за ним сохраняется, но

периодически (обычно на время, необходимое для проведения одного упражнения) кто-то из участников становится тренером. Проведенное упражнение и особенности поведения ведущего детально анализируются.

На **третьем этапе** участники обучаются способам разработки новых тренинговых техник и получают задание создать оригинальные авторские упражнения. Придуманные участниками психотехники апробируются в группе и также подвергаются анализу с целью их совершенствования. Итогом всего тренинга тренеров может стать разработка новых тренинговых программ под конкретные цели участников. Эти программы полностью или (что чаще) частично демонстрируются в группе.

Можно подозревать, что у некоторых наших читателей возникает вполне закономерный вопрос: а если нет возможности попасть на тренинг тренеров, что же делать? Хорошо рассуждать о пользе и содержании такого обучения, но когда во всем регионе никто не ведет тренинга тренеров, психолог оказывается вынужденным самостоятельно осваивать специальность группового ведущего методом проб и ошибок, в основном, с преобладанием последних.

Думается, проблема вполне решается, например, с помощью опытных специалистов методических служб или ППМС-центров. Вот — очень перспективное и востребованное направление их деятельности. Факультетам повышения квалификации и переподготовки специалистов также было бы неплохо обратить внимание на эту проблему и ввести у себя подобные курсы.

Существует у практических психологов и другая возможность — справиться собственными силами. Почти везде имеются методические объединения или просто содружества психологов. Можно периодически встречаться на базе какого-либо учреждения и «обкатывать» разработанные тренинги или отдельные психотехники сначала на группе коллег, а затем уже, с учетом выявленных недостатков и высказанных участниками предложений, реализовывать их в клиентских группах. В таком случае польза будет двойная: автор тренинга избавляется от необходимости «экспериментирования» в условиях, когда уже ничего не исправить, а другие специалисты приобретают новый методический инструментарий.