

Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ**

Навчальний посібник

Укладачі:

Афанасьєва Н.Є., к. психол. н., доцент, доцент кафедри загальної психології Національного університету цивільного захисту України;

Перелигіна Л.А., д. біол. н., професор, начальник кафедри прикладної психології Національного університету цивільного захисту України

Рецензенти:

Балабанова Л.М., д. психол. н., професор, професор кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ;

Лефтеров В.О., д. психол. н., професор, професор кафедри психології та соціології Донецького юридичного інституту МВС України;

Москалець В.П., д. психол. н., професор, завідувач кафедри загальної та експериментальної психології Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника

Анотація

Навчальний посібник містить у собі матеріали для вивчення теоретичних та практичних підходів до психологічного тренінгу, які існують у сучасній світовій психології, а також набір рекомендацій та вправ щодо керування тренінговою роботою.

У навчальному посібнику представлено теоретичний аналіз форм та методів психокорекційної роботи, що має практичне значення для проведення тренінгів, з урахуванням конкретних умов та вимог групової ситуації. Ретельно розглянуто процедуру та організацію побудови психологічного тренінгу, засоби контролю групи, структуру тренінгових планів, вимоги до особистості тренера.

Метою, яку ми переслідували при створенні даного посібника, є освоєння фахівцями з психології теоретичних та методологічних основ соціально-психологічного тренінгу, знайомство з загальними теоретичними основами групової психологічної роботи, а також з різними видами тренінгових груп, підходами до вирішення різноманітних практичних завдань тощо.

Навчальний посібник побудований з урахуванням необхідності вирішення як загальноосвітніх, так і спеціальних професійних завдань. Він включає матеріал, що дозволяє отримати уявлення про загальні теоретичні положення соціально-психологічного тренінгу, а також про різні види групової психологічної роботи. У процесі підготовки психологам доцільно звертатися до навчальної, довідкової, наукової літератури, список якої приводиться у навчальному посібнику. Самостійна робота студентів розрахована на творчу роботу зі спеціальними текстами, уміння

орієнтуватися у літературі по темі, що вивчається, здатність виробляти своє відношення до аналізованого матеріалу.

Цей навчальний посібник рекомендований для фахівців, студентів, слухачів вишів, які вивчають «Психотерапію», «Психокорекцію», «Психологічне консультування», «Основи соціально-психологічного тренінгу», а також для практичних психологів, що працюють у системі ДСНС України.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ОСНОВИ ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	8
<i>1.1. Історія становлення групових форм психологічної роботи</i>	8
<i>1.2. Загальне визначення соціально-психологічного тренінгу (СПТ)</i>	12
<i>1.3. Основні типи і види СПТ</i>	15
<i>1.4. Переваги і недоліки групового методу психологічної роботи</i>	17
<i>1.5. Поняття групової динаміки</i>	19
<i>1.6. Формування групової структури</i>	26
<i>Контрольні питання</i>	30
РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ФАЗИ І МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	32
<i>2.1. Характеристика фаз соціально-психологічного тренінгу</i>	32
<i>2.2. Основні методи соціально-психологічного тренінгу</i>	39
<i>2.3. Особистісне зростання як результат СПТ та його критерії</i>	48
<i>Контрольні питання</i>	58
РОЗДІЛ 3. РОЛЬ ПСИХОЛОГА-ТРЕНЕРА В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ТРЕНІНГУ	59
<i>3.1. Вимоги до особистості і підготовка ведучого тренінгової групи</i>	59
<i>3.2. Організаційні питання соціально-психологічного тренінгу</i>	66
<i>3.3. Особливості ко-тренерства</i>	74
<i>3.4. Оцінка ефективності соціально-психологічного тренінгу</i>	84
<i>Контрольні питання</i>	89
РОЗДІЛ 4. ОКРЕМІ ВИДИ ГРУПОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ	90
<i>4.1. Т-групи</i>	90
<i>4.2. Інкауунтер-групи</i>	99
<i>4.3. Гештальт-групи</i>	109
<i>4.4. Психодрама</i>	125
<i>4.5. Групи тілесної терапії</i>	134
<i>4.6. Групи арттерапії</i>	143
<i>4.7. Групи трансактного аналізу</i>	147

<i>Контрольні питання</i>	156
---------------------------------	-----

РОЗДІЛ 5. ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....157

<i>5.1. Тренінг розвитку професійної мотивації та самосвідомості</i>	157
<i>5.2. Тренінг емоційної стійкості</i>	165
<i>5.3. Програма тренінгу формування комунікативної компетентності</i>	173
<i>5.4. Програма тренінг-семінару «Оптимізація готовності до ризику»</i>	181
<i>5.5. Програма тренінгу мотивації досягнення</i>	182
<i>5.6. Тренінг «Управління агресією»</i>	187
<i>5.7. Програма підвищення нервово-психічної стійкості</i>	188
<i>5.8. Тренінг модифікації поведінки</i>	191
<i>5.9. Програма профілактики і корекції симптомів емоційного вигорання</i> ...	194
<i>5.10. Програма зниження суїцидального ризику</i>	198
<i>5.11. Програма психологічної допомоги при посттравматичному стресі</i> ...	200
<i>5.12. Програма психокорекції відчуття провини</i>	204
<i>5.13. Тренінг формування стресостійкості особистості</i>	211
<i>5.14. Тренінг позитивного мислення</i>	220
<i>5.15. Алгоритм ідеомоторного тренування для працівників ДСНС України</i>	228
<i>5.16. Програма занять «Арт-терапія як метод кризової інтервенції»</i>	230
<i>Контрольні питання</i>	241

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ.....242

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК.....244

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....246

ВСТУП

На сьогоднішній день не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що приводить до різного тлумачення методу і позначення цим терміном прийомів, форм і засобів, які використовуються у психологічній практиці.

Термін «тренінг» (від англ. train, training) має ряд значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Подібна багатозначність властива і науковим визначенням тренінгу. Ю.М. Ємельянов визначає його як групу методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності [29].

Тренінг визначається і як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [23]. Є визначення тренінгу як частини планованої активності організації, направленої на збільшення професійних знань і умінь, або на модифікацію атитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації й вимогами діяльності [73].

У вітчизняній психології поширеними є визначення тренінгу як одного з активних методів навчання, або соціально-психологічного тренінгу. Л.О. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг як засіб дії, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду у сфері міжособистісного спілкування, засіб розвитку компетентності в спілкуванні, засіб психологічної дії [68; 69].

Г.А. Ковальов відносить соціально-психологічний тренінг до методів активного соціально-психологічного навчання як комплексного соціально-дидактичного напрямку [39].

Б.Д. Паригін говорить про методи групового консультування, описуючи їх як активне групове навчання навикам спілкування в житті і суспільстві взагалі: від навчання професійно корисним навикам до адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією «Я-концепції» і самооцінки [74].

Нині для визначення тренінгу найчастіше використовується термін «психологічна дія» [54]. У роботах С.І. Макшанова показано, що адекватність цього терміна визначення тренінгу як методу можна визнати лише частково: як поняття, що відображає саме процес руху інформації від одного учасника взаємодії до іншого. Будучи процесуальною характеристикою, поняття «дія» не відображає його мети і результату, який визначається за допомогою категорії зміни. Дія сама по собі не може служити метою тренінгу і його учасників, які потребують саме його результату [59]. Запропонований С.І. Макшановим термін «навмисна зміна» дає можливість опису всієї безлічі явищ, що відносяться до динаміки психологічних феноменів людини і групи, відображає процесуальні і продуктивні характеристики тренінгу, підкреслює «суб'єкт-суб'єктний» характер тренінгу, ефективність якого пов'язана з прийняттям відповідальності за те, що відбувається у тренінгу, як ведучим, так і учасником, замовником тренінгу.

У зв'язку з цим ми пропонуємо визначити тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи і організації з метою гармонізації професійного й особистого буття людини.

Групи психологічного тренінгу створюють для людини умови отримання особистісного досвіду і тим самим полегшують розвиток самосвідомості. Інтерес до психологічного тренінгу останніми роками не тільки не згасає, але, навпаки, посилюється. Для професійного психолога, особливо для психолога, що працює в будь-якій «силовій» структурі, украй важливо навчитися створювати тренінгові програми для різних категорій замовників, з урахуванням вікових, професійних, статевих та інших особливостей. Крім того, психологічний тренінг не може бути «широкого спектру дії». Кожна з тренінгових програм спрямована на формування, розвиток або корекцію певної сторони особистості, самосвідомості, поведінки та ін. Уміння створювати програми, виходячи з вимог ситуації, проблематики клієнтів, специфіки роботи – необхідна професійна якість психолога. Для того щоб навчитися створювати програми психологічного тренінгу, необхідно засвоїти і узагальнити існуючий досвід практичної (тренінгової) роботи, накопичений у даній сфері зарубіжними і вітчизняними психологами.

З цією метою і був створений даний навчальний посібник – ознайомити всіх, хто цікавиться проблемою соціально-психологічного тренінгу, з тими теоретичними підходами і практичними прийомами, які існують сьогодні у світовій психологічній практиці.

Коли деякі фахівці-практики говорять про те, що можна створити сценарій заняття, всього тренінгу, який може транслюватися і працювати, – тобто бути ефективним незалежно від особливостей особистості ведучого і специфіки групи, це викликає подив. Але якби створений якимсь фахівцем один раз, апробований на певній кількості груп сценарій потім був би «запущений в серійне виробництво», використовувався б без змін іншими тренерами і, незважаючи на конкретні умови, забезпечував би всякий раз вищий ступінь ефективності – то можна було б закривати всі дослідні психологічні інститути, а разом з тим і вищі; були б вирішені всі глобальні методологічні, методичні, практичні проблеми психології.

Спроби вже робилися – і описувати, і демонструвати, і наслідувати. І не раз пробували – не виходить. Немає універсальних сценаріїв, інструментів, рецептів, придатних на всі випадки життя, тому що кожна особистість – унікальна; тому що ми – і справді всі різні: і учні, і вчителі, і ведучі, і учасники груп; тому що кожен день – «не такий, як вчора»; і тому що не «можна двічі в одну й ту ж річку...». А крім того: виховує не метод, а особистість!

Тому й навчають в університетах не тиражуванню кимось створених планів і сценаріїв занять, а загальним принципам їх створення, методологічним підставам і методичним прийомам.

Вирішуючи будь-яке часткове завдання – в рамках своєї глобальної надзадачі, – вчений користується певними засобами, прийомами, відомими алгоритмами. Наукове відкриття – це результат нової комбінації відомих алгоритмів, помноженої на несподівані зміни у структурі якогось алгоритму.

Ведучий тренінгових груп повинен володіти значною кількістю різноманітних алгоритмів (методів, прийомів) і уміти комбінувати ці алгоритми в найрізноманітніших варіантах залежно від обставин його діяльності (запиту замовника, складу групи, особливостей окремих учасників, стадії групового процесу і так далі). Але цього замало. Психолог повинен бути готовий у будь-який момент забути звичний алгоритм і імпровізувати, за ходом справи модифікуючи вправи і створюючи нові.

Подібний рівень професіоналізму досягається тільки на основі досвіду і здібностей до творчості. Щоб «грати» прийомами і вправами, треба дуже глибоко розуміти їх сенс, відчувати їх, тобто в кожному з них пройти момент переживання. Тоді кожна вправа буде не сухим алгоритмом, схемою дій, покроковим планом – а проживанням досвіду, причому не тільки для учасників групи, але і для ведучого. Проживаючи вправу кожного разу разом із групою, ведучий набуває нового досвіду. Це не парадокс: психологічні ігри і вправи мають дивовижну властивість, що відрізняє їх від інших «способів структуризації часу», як сказав би Е. Берн, повторення яких не приносить нічого, окрім нудьги [9]. Їх зміст у будь-який момент готовий обернутися несподіваною стороною. Ви можете десятки разів використовувати одну і ту ж вправу в різних групах, навіть майже не модернізуючи її, і виявляти в ній все нові сенси.

Невичерпність змісту психологічних ігор і вправ якраз і є майданчиком для творчості тренера. Тоді трапляється якийсь інсайт, і творчо застосований прийом дає зовсім не той, що планувався раніше, але грандіозний ефект. І ведучий бачить результативність своєї роботи і усвідомлює, що це «методичні знахідки».

Але для цього потрібно освоїти вже створені алгоритми, усвідомити хоч би частину прихованих в них значень, відпрацювати їх, побачити на практиці, як вони діють саме у ваших руках. І тоді – творіть! Користуйтеся отриманим інструментом для досягнення Ваших цілей, пам'ятаючи про головний принцип: НЕ НАШКОДЬ!

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ОСНОВИ ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

1.1. Історія становлення групових форм психологічної роботи

У своїй роботі психологи стикаються з необхідністю працювати не лише індивідуально з кожною особистістю, але і з необхідністю одночасно працювати з групою людей. У міру розвитку психологічної практики сформувався груповий підхід в психологічній роботі з людьми, який виділився в окремий напрям практичної психології. Як будь-який напрям у психології, групова робота має історію свого виникнення і розвитку.

Етапи розвитку теорії і практики групової роботи

Перший етап – становлення групових форм роботи у рамках практичної медицини. Тяжіння до об'єднання в різні групи було властиве людям упродовж усієї історії людства. Вже на самих ранніх етапах розвитку суспільства люди збиралися у групи, щоб забезпечувати своє виживання і розвиток. Але тільки в останні два століття групи стали використовувати для вирішення завдань цілеспрямованої дії на особистість. І це стало предметом науково-психологічного дослідження.

Фрідріх Антон Месмер (1734–1815) – австрійський лікар одним з перших зробив спроби лікування хворих із психічними і соматичними

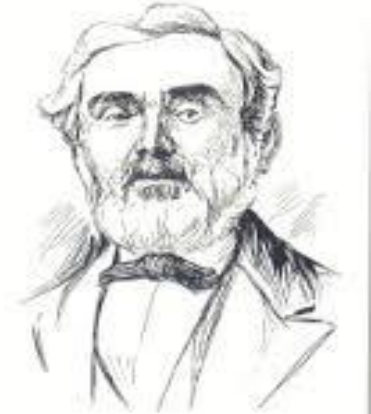


розладами за допомогою об'єднання їх у групи [88].

Він набув міжнародної популярності завдяки своєму умінню виліковувати різні соматичні і психічні хвороби. *Ф.А. Месмер* вважав, що здоров'я людини залежить від розлитих в атмосфері невидимих магнетичних флюїдів, які виходять від зірок. Він збирав групу пацієнтів навколо дерев'яного чана з водою, після чого в мантиї, що розвівається, і з чарівним жезлом в руках ефектно з'являвся на сцені. Пацієнти трималися за спеціальні залізні стрижні, що відходили від чана, і один за одного, цілитель торкався кожного з них своїм жезлом. Група легко піддавалася дії емоційної атмосфери того, що відбувається, пацієнти починали сміятися, плакати і навіть галюцинувати нібито під впливом «чар», що наводилися

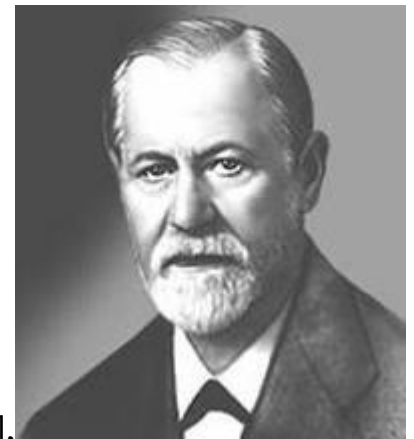
Ф.А. Месмером. В результаті стан деяких хворих покращувався. Теорія «тваринного магнетизму» *Ф.А. Месмера* стала першою спробою дати науково-теоретичне пояснення процесам лікування, що відбуваються у групі.

В той же час до XIX – XX століття поведінка людей у групах, закони функціонування груп, здатність груп справляти цілющу дію систематично не вивчалися. Оскільки практична психологія формувалася за допомогою наукових досліджень лікарів-практиків, то й перші досліді із проведення групової роботи були пов'язані з їх діяльністю. *Джозеф Пратт* – американський фтизіатр – збирав хворих у групи, вважаючи, що група сама



по собі справляє психотерапевтичний ефект [88].

На початку 30-х років *Д. Пратт* дійшов переконання, що основою психотерапії є благотворна дія однієї людини на іншу, і став планувати сеанси групової терапії для осіб, що не мають особливих соматичних порушень.



Феномен групи займав і *Зигмунда Фрейда* [100], але, головним чином, у зв'язку з його інтересом до психології мас і схильності членів групи ідентифікувати себе із сильною особистістю, що відіграє роль лідера. До групової терапії сам *З. Фрейд* ставився скептично, але один з його послідовників, *Альфред Адлер*, пробував адаптувати методи індивідуальної терапії для роботи з групами [2].

Він надавав великого значення соціальному контексту розвитку особистості і формуванню її цінностей і життєвих цілей. Саме група, на його думку, впливає на цілі й цінності та допомагає їх модифікувати. *А. Адлер* проводив сеанси групової роботи з пацієнтами. Він організував також дитячі

терапевтичні групи, в яких застосовувалися методи загальної дискусії й



обговорення проблем за участю батьків.

Першими психотерапевтами, що використали психоаналіз у групі, були *Л. Уендер* і *П. Шильдер* [88]. Інший відомий у наукових кругах прибічник психоаналізу *Т. Барроу* запропонував в 1925 році термін «груповий аналіз» [88]. Він зійшов переконання, що для розуміння окремої особистості необхідно вивчати соціальні групи, до яких вона належить.

Другий етап розвитку групових форм психологічної роботи пов'язаний зі становленням соціальної психології як самостійного напрямку психологічної науки і розвитком групових форм роботи у рамках соціальної психології.

У 1908 році соціальна психологія виділяється в самостійну галузь психологічної науки. Соціальна психологія стала детально вивчати питання утворення груп, їх структури, закони функціонування малих груп, процеси міжособової взаємодії у групах, тобто стала формуватися теоретична основа групових форм психологічної роботи. І в 30-ті роки ХХ сторіччя в різних сферах практики вже досить широко використовувалися групові методи роботи. Групова робота знайшла своє застосування в медицині, педагогіці, психотерапії.

Третій етап розвитку групових форм психологічної роботи – це становлення групової психологічної роботи в окремий напрям практичної психології.

Зародження безпосередньо тренінгових груп як форм групової психологічної роботи з людьми пов'язане з ім'ям *Курта Левіна* [49].



У 1933 році він емігрував до США з Німеччини. Працював над проблемами групової динаміки і соціальної дії. У той час у медицині, педагогіці, управлінні стали широко застосовуватися групові

методи. В ході цієї практичної роботи мали місце феномени групової взаємодії, які не мали під собою наукового пояснення. І *К. Левін* починає займатися дослідженням різних аспектів групової взаємодії. Вивчаючи феномени групової взаємодії, він вводить поняття групової динаміки як одного з основних процесів життєдіяльності групи. При дослідженні цього феномена в лабораторних заняттях виникають перші тренінгові групи (Т-групи). В основі їх створення були наступні ідеї:

1. більшість людей живуть і працюють у групах;
2. найчастіше людина не усвідомлює те, яким чином вона бере участь у групі, якою її бачать інші члени тієї або іншої соціальної групи;
3. більшість людей не усвідомлюють, які реакції, почуття й думки викликає їх поведінка в інших людей.

На основі своїх досліджень і спостережень *К. Левін* доходить висновку:

- більшість ефективних змін у поведінці і установках людей відбуваються не в індивідуальному, а у груповому контексті;
- щоб виявити свої установки, змінити їх і виробити нові форми поведінки, людина повинна навчитися бачити себе так, як її бачать інші.

На думку *К. Левіна*, такі можливості якраз і надаються у тренінговій групі при міжособовій взаємодії.

У 1947 році *К. Левін* створює Національну лабораторію тренінгу в місті Бетель, штат Мен. З того часу групова психологічна робота з людьми стає широко розповсюдженою, ґрунтуючись вже на нових теоретичних і практичних розробках. Т-групи використовувалися для вирішення найрізноманітніших завдань, але найбільшу популярність отримали групи, орієнтовані на міжособові аспекти поведінки. Т-групи стали базовими для виникнення більшості видів групової психологічної роботи з людьми, об'єднаними нині під загальною назвою **«соціально-психологічний тренінг»**.

Саме поняття «соціально-психологічний тренінг» для позначення групових форм психологічної роботи ввів *Манфред Форверг* [98]. У 70-ті роки ХХ століття, працюючи в Лейпцігському університеті, М. Форверг розробив метод групової роботи, названий ним «соціально-психологічний тренінг». Метою методу було визначено формування ефективних комунікативних навичок за допомогою навчання у тренінгу. Тренінговими засобами виступали ролльові ігри з елементами драматизації. Практичним застосуванням методів *М. Форверга* стала соціально-психологічна підготовка керівників промислового виробництва Німеччини. Активну участь у цій роботі брала *Траудль Альберг*, дружина *М. Форверга*. Програма *М. Форверга* була в першу чергу призначена для підготовки фахівців у галузі управління, спрямована на навчання, передусім, кооперативній поведінці.

Груповий рух у нашій країні став розвиватися тільки в останні тридцять років (особливо активно – в 90-ті роки ХХ століття). Майже усі вітчизняні школи тренінгу спираються на теоретичні концепції, що прийшли до нас із заходу, та й самі форми групової психологічної роботи у більшості випадків досі є модифікаціями зарубіжних моделей. Справедливим буде відмітити, що

останнім часом і в нашій країні з'явилися фахівці-практики світового рівня, що вже почали учити власних західних учителів.

1.2. Загальне визначення соціально-психологічного тренінгу

Нині для позначення групових форм психологічної роботи з людьми найчастіше використовують термін **«соціально-психологічний тренінг» (СПТ)**. У літературі зустрічаються різні визначення СПТ. *Смельянов Ю.Н.* визначає СПТ як групу методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності [30].

У роботах *Петровської Л.А.* соціально-психологічний тренінг визначається як форма психологічної дії у процесі інтенсивного навчання у груповому контексті; в найширшому сенсі під СПТ зазвичай розуміють своєрідні форми навчання знанням і окремим вмінням у сфері спілкування, а також форми їх корекції [68]. Широке коло завдань, що вирішуються засобами СПТ, визначає різноманітність форм тренінгу. Усе різноманіття форм можна розділити на 2 класи:

1. орієнтовані на розвиток спеціальних умінь;
2. націлені на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування – підвищення адекватності аналізу себе, партнера по спілкуванню, групової ситуації в цілому.

Жуков Ю.І., Петровська Л.А., Растянніков П.В. визначають «СПТ як сферу практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи з метою підвищення компетентності у спілкуванні. Компетентність у спілкуванні – це здатність встановлювати і підтримувати контакти з іншими людьми» [31]. До складу компетентності включають усю сукупність знань і умінь, що забезпечують ефективно протікання спілкування.

Отже, на підставі названих визначень позначимо, що перша основна мета СПТ – підвищення компетентності у сфері спілкування. Основною метою соціально-психологічного тренінгу, як вважає *Захаров В.П.*, є оволодіння соціально-психологічними знаннями безпосередньо в активній формі [32]. З його точки зору, специфікою роботи тренінгових груп є:

- усвідомлення у процесі роботи групи особливостей поведінки кожного учасника;
- розвиток умінь і навичок спілкування;
- об'єднання групи на основі єдиних цілей і завдань навчання, норм і правил взаємодії.

Спільна мета СПТ конкретизується в наступних завданнях:

Чинники компетентності у спілкуванні (В.П. Захаров, Ю.Ю. Хрящова):

1. набуття знань у сфері психології особистості, групи;
2. набуття умінь і навичок спілкування;
3. корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;
4. розвиток здатності адекватно і повно оцінювати себе та інших;

5. розвиток здатності сприймати і оцінювати взаємовідносини, що складаються між людьми;

6. корекція і розвиток системи стосунків особистості [33].

Таким чином, перший аспект СПТ, який ми виділяємо, – це спрямованість на розвиток компетентності у спілкуванні. Зупинімося детальніше на цьому аспекті.

На думку *Б.Ф. Ломова*, суть спілкування визначається як специфічна форма взаємодії людини з іншими людьми, як взаємодія суб'єктів [56].

Спілкування слід відрізнити від комунікації. **Комунікація** полягає, передусім, у прийомі і передачі інформації, яку одержувач повинен прийняти, зрозуміти, засвоїти і поступити відповідно до неї. У цьому варіанті обидва партнери є засобом по відношенню до деякої мети, що лежить поза ними, і по черзі виступають об'єктом повідомлення для іншого.

У процесі спілкування партнери виступають як суб'єкти і є рівноактивними, рівноунікальними і рівновільними. **Спілкування** характеризується сприйняттям унікальності партнера, переживанням його цінностей, наданням свободи. Відсутність таких визначальних чинників веде до перетворення спілкування на якийсь вид міжособових зв'язків. У спілкуванні немає посилача і одержувача повідомлень – є співрозмовники, співучасники загальної справи. На відміну від односпрямованих процесів, наприклад, комунікацій (де кількість інформації зменшується в ході її руху від посилача до одержувача), у спілкуванні інформація циркулює між партнерами. Інформація не убуває, оскільки обидва партнери є активними, а збільшується, збагачується, розширюється. Основною специфікою спілкування є те, що у спілкуванні розкривається суб'єктивний світ однієї людини для іншої. **Спілкування** – це засіб презентації свого психологічного «Я» іншій людині [69].

Таким чином, **спілкування**, на відміну від інших міжособистісних контактів, можна визначити як взаємну презентацію партнерами своєї суб'єктивної реальності, в результаті якої відбувається зміна взаємовідносин і виникнення спільності.

Розгорнувши поняття спілкування, необхідно зупинитися на понятті **компетентності у спілкуванні**.

У складі компетентності виділяють наступні компоненти:

- *когнітивний (пізнавальний)* – орієнтованість, психологічні знання і перцептивні здібності;
- *поведінковий* – уміння і навички;
- *емоційний* – соціальні установки, досвід, система стосунків особистості.

Пізнавальний компонент компетентності у спілкуванні – здатність, що формується у спілкуванні, й можливість адекватного відображення психологічних станів людини, її властивостей і якостей, що забезпечує здатність передбачати свої впливи на іншу людину.

Розвиток пізнавального компонента в ході тренінгу можна розглядати як поглиблене самопізнання і пізнання партнерів у спілкуванні, а також

отримання знань, що стосуються психології спілкування в усьому різноманітті його форм і ситуацій.

Поведінковий компонент включає володіння вербальними і невербальними засобами соціальної поведінки і полягає в умінні ефективно використовувати різноманітні засоби спілкування.

Емоційний компонент включає:

- емоційний досвід спілкування – завдяки досвіду у людини формуються внутрішні установки у спілкуванні, психологічні позиції. Чим багатішим і різноманітнішим є досвід спілкування людини, чим більш диференційованою вона є залежно від різних форм спілкування, тим більш адекватними будуть і сприйняття, й поведінка людини у спілкуванні;

- позитивне самовідношення і самоприйняття. Самоприйняття полягає у прийнятті себе в цілому, незалежно від своїх властивостей і достоїнств. Основою розвитку самоприйняття є досвід емоційно позитивного спілкування, тобто прийняття себе є можливим тільки через досвід прийняття себе іншими;

- налаштованість на партнера по спілкуванню, що проявляється у спрямованості на партнера, своєрідній психологічній «поверненості» до нього.

Таким чином, у СПТ, що має однією з головних цілей розвиток компетентності у спілкуванні, ставляться завдання розвитку кожного з трьох його складових, тобто *когнітивного, поведінкового і емоційного компонентів компетентності* у спілкуванні.

Таким чином, СПТ може сприяти вирішенню широкого кола завдань, передусім пов'язаних зі спілкуванням, – спрямованість на корекцію і розвиток системи стосунків особистості (компетентність у спілкуванні).

Але необхідно підкреслити й інший аспект, який завжди наявний у тренінгових групах, – *спрямованість безпосередньо на роботу з особистістю*.

Тренінг – це комплекс активних групових методів, що застосовуються в процесі перетворюючого впливу на особистість. У такому випадку головним системоутворюючим компонентом тренінгу є саме психологічний вплив групи на особистість. Під психологічною дією Ковальов А.Г. розуміє дію одного індивіда на психіку іншого індивіда (групи), який у своїй довільній формі виходить з певного мотиву й переслідує мету зміни і зміцнення поглядів, думок, стосунків, установок та інших психологічних явищ [39]. Дія може здійснюватися у двох системах стосунків: «суб'єкт-об'єктній» і «суб'єкт-суб'єктній». У першій системі стосунків суб'єктові відводиться роль маніпулятора, об'єкту – роль того, ким маніпулюють (тренінги поведінки). У суб'єкт-суб'єктній системі встановлюється рівність психологічних позицій (особистісно-орієнтовані тренінги).

Друга основна мета тренінгових груп, спрямована на розвиток особистості й особистісне зростання, пов'язана із психологічною дією, здійснюваною якраз у другій системі стосунків. Вона пов'язана з гуманістичним напрямом у психології, що базується на вірі в конструктивний

початок людської природи. *К. Роджерсу* належить основна роль у розробці практики дії на принципах «гуманістичної психології» [85]. Він висунув ідею «**моделі росту**». На його думку, людина має власну активність, що йде зсередини, прагнення до росту, прогресу, до реалізації власного потенціалу.

Саме цей підхід перегукується із другою метою тренінгових груп, яка має на увазі роботу з особистістю учасників і включає зміну її в плані особистісного зростання, а саме:

1. робота з «Я» як сукупністю уявлень про самого себе;
2. усе більш глибоке усвідомлення себе, осмислення своїх особливостей.

Таким чином, з'єднавши дві великі мети, які ставляться у тренінгових групах, дамо загальне визначення СПТ. **Соціально-психологічний тренінг** – це сфера практичної психології, орієнтована на використання активних методів різних видів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні й особистісного зростання.

Необхідно відмітити, що у тренінгу можуть досягатися як обидві, позначені у визначенні СПТ, мети, так і кожна окремо. Звідси, розглядаючи СПТ як форму активної групової психологічної роботи, ми підходимо до розділення понять СПТ у вузькому і широкому сенсі.

СПТ у вузькому сенсі – це групові форми психологічної роботи з метою підвищення компетентності у спілкуванні.

СПТ в широкому сенсі – це групові форми психологічної роботи з метою підвищення компетентності у спілкуванні й розвитку особистісного потенціалу (особистісного зростання).

1.3. Основні типи і види СПТ

Залежно від того, яка мета є головною у тренінгу, їх умовно можна підрозділити на два типи:

1. Інструментально-орієнтовані тренінги.

2. Особистісно-орієнтовані тренінги – тренінги, що зачіпають «Я» кожного члена групи і спрямовані на глибокі особистісні перетворення членів групи.

Звичайно, в обох типах груп вирішуються паралельно й інші цілі. Але їх вирішення є не основним, просто йде супутній процес, який обрамляє основний зміст тренінгу. Так, в особистісному тренінгу вирішуватимуться також і завдання підвищення компетентності у спілкуванні. А у комунікативному тренінгу відбуваються процеси, що зачіпають «Я» учасників групи і є передумовами для розвитку особистості. Зупинімося окремо на характеристиці кожного типу тренінгу.

До *інструментально-орієнтованих тренінгів* відноситься безпосередньо соціально-психологічний тренінг поведінки. Він ґрунтується на біхевіоральному напрямі в теорії особистості, коли індивід розглядається з точки зору різних моделей його поведінки і можливості певними стимулами і методами змінювати його поведінку і формувати нову. Психологічна дія в

цих групах здійснюється в «суб'єкт-об'єктній» системі стосунків. У ній суб'єктові відводиться роль маніпулятора, об'єкту – роль того, ким маніпулюють. Така система стосунків безпосередньо пов'язана з біхевіоризмом – такою парадигмою групової психотерапії, коли психіка і людина в цілому розглядаються як пасивний об'єкт дії зовнішніх умов. Суть біхевіористичних програм полягає в ідеї управління людиною через систему стимулів, за допомогою яких можна викликати бажану реакцію.

Мета цього групового підходу – опанувати ефективні моделі поведінки. При досягненні мети СПТ поведінки відбувається деяка діяльність безпосередньо у процесі навчання і набуваються певні навички і уміння як результат навчання.

СПТ поведінки = діяльність (у процесі навчання) + навички (в результаті навчання).

Метою СПТ поведінки не може бути особистість.

Відомо, що з умов, які впливають на поведінку людини, найбільш сильний вплив мають установки. Таким чином, метою тренінгу можна також визначити модифікацію установок.

У СПТ поведінки *головна мета* – зміна установок і, як результат цього, подальша зміна поведінки. З точки зору мети тренінгу, важливою є не сама поведінка, а треновані модифікації поведінки, можливості її зміни через модифікацію установок.

До *інструментально-орієнтованих тренінгів* можна віднести наступні види тренінгу:

- тренінги, спрямовані на модифікацію певного аспекту поведінки (СПТ поведінки, як правило, в такому широкому виді і звучанні зустрічається нечасто, тренери намагаються створювати програми на певні види поведінки);
- тренінг для керівників – спрямований на організаційну поведінку;
- тренінг-програма аргументованої поведінки;
- тренінг-програма для подолання страху перед публічним виступом;
- тренінг-стратегії вирішення конфлікту;
- тренінг ділового спілкування;
- тренінг ефективного керівника;
- тренінг упевненості в собі;
- тренінг соціальних навичок і так далі.

СПТ поведінки є своєрідною формою навчання новим знанням, умінням, навичкам. СПТ як форма навчання відрізняється від традиційних форм.

1. СПТ сприяє не лише швидкому набуттю знань – передусім формується здатність і готовність людини швидко, без стресу змінювати свою поведінку у складній, новій обстановці.
2. Навички, набуті у тренінгу, зберігаються і проявляються ефективніше.
3. У дуже короткий термін можна отримати досвід поведінки в ситуаціях, типових для професійної діяльності.
4. Отримується досвід в еквівалентних життєвих ситуаціях, що дає

можливість особистості реалізувати свій досвід безпосередньо в діяльності.

5. У тренінгу швидше йде формування мотиваційної сфери особистості, її адекватного ставлення до дійсності, швидше досягається емоційна стабільність.

6. СПТ створює передумови для того, щоб людина краще зберігала свій емоційний тонус.

7. Йде набуття знань у сфері психології.

Другий тип тренінгів ми позначили як *особистісно-орієнтовані тренінги*. До особистісно-орієнтованих тренінгів відносяться групи особистісного зростання, або так звані **психокорекційні групи**. Основні завдання цих груп – взаємне дослідження, набуття знань про власну особистість, її розвиток і розкриття. Психологічна дія здійснюється тут в «суб'єкт-суб'єктній» системі стосунків, в якій встановлюється рівність психологічних позицій.

Основним процесом у цих групах є *особистісне зростання* – активний процес відкриття і розвитку самого себе через зіткнення із зовнішнім світом.

Існують різні типи груп особистісного зростання. Велика кількість групових форм психологічної корекції обумовлена існуванням у психології різних теорій особистості. Відомо, що в сучасній психології немає єдиної картини людини, існують різні концепції природи особистості. В результаті людина як єдина психологічна реальність виявляється мовби «поділеною» між різними психологічними напрямками, у веденні і компетенції яких знаходяться різні види цієї реальності: поведінка – у біхевіористів, ментальні утворення – у когнітивістів, загальнолюдські цінності – у гуманістів, несвідоме – у психоаналітиків, буття – в екзистенціалістів і так далі. Таким чином, залежно від того, якою є наявна модель людини в різних психологічних напрямках, різними є і види груп особистісного зростання. Наведемо приклади груп особистісного зростання:

1. групи зустрічей;
2. гештальт-групи;
3. психодраматичні групи;
4. психодинамічні групи;
5. екзистенціальні групи;
6. групи арт-терапії;
7. групи танцювальної терапії і так далі.

1.4. Переваги і недоліки групового методу психологічної роботи

Як і будь-який метод практичної психології, соціально-психологічний тренінг має свої переваги і недоліки.

К. Рудестам вказує на наступні переваги групової роботи [87]:

1. у групі задовольняється потреба в емоційному теплі і контакті з іншою людиною;
2. досвід, придбаний в спеціально організованих групах, допомагає вирішенню проблем, що виникають при міжособистісній взаємодії;

3. в умовах групи можливе отримання зворотного зв'язку;
4. у тренінговій групі можливе отримання підтримки від людей, що мають спільні проблеми і переживання з конкретними учасниками групи;
5. індивід може навчитися новим умінням і навичкам в підтримувальній і контрольованій обстановці;
6. у групі стають очевидними такі приховані чинники як тиск партнерів, конформізм, соціальний вплив, розподіл ролей;
7. учасники можуть ідентифікувати себе з іншими і використати емоційний зв'язок, що встановився, при оцінці власних переживань, почуттів і поведінки;
8. група може полегшити процес самодослідження та інтроспекції, формування «Я-концепції» індивіда;
9. економічна вигода – один ведучий-психолог працює з групою індивідів.

Недоліки групового методу психологічної роботи

1. Група, особливо особистісного зростання (психокорекційна), сприяє створенню унікального, незвичайного стилю спілкування, який не відповідає стилю спілкування, прийнятому в повсякденному соціальному житті. Перехід учасників до звичайного життя може бути хворобливим. Виникає деяка дезадаптація на якийсь період часу. Учасник очікує від людей власного оточення тих реакцій, тієї поведінки, стилю спілкування, тієї атмосфери, які були наявними у групі. Цей стан дезадаптації може породити різні поведінкові і емоційні реакції індивіда – від вираження крайньої нетерпимості до оточення відносно їх поведінки до розгубленості, замкнутості, відходу в себе.

2. Складність реалізації у звичайних соціальних умовах тих цінностей, які формуються у групах, може призвести до появи наступного явища. Людина стає свого роду «наркоманом» груп. У неї розвивається потреба участі в різного роду групах, оскільки саме там вона знаходить ту атмосферу, той стиль спілкування і взаємовідносин, почуття безпеки і комфорту, які вона не може знайти у реальному житті. Часто бажання і прагнення постійно брати участь в усе нових групах (психокорекційних) обумовлені пошуком усе більш сильних і значущих переживань. Це веде до свого роду відходу від реального життя, реальних психологічних проблем. Для уникнення цього явища необхідно навчитися переносити досвід, отриманий у групі, в реальне життя.

3. У групі може відбуватися формування нових цінностей, установок, поглядів, переконань. При поверненні у звичайне життя в учасника може виникнути розчарування, внаслідок того, що близькі люди:

- не бачать змін, що сталися в ньому;
- не розділяють його нової системи цінностей;
- самі жодним чином не змінилися.

Для запобігання цьому ефекту учасникам необхідно усвідомлювати, що зміни обумовлені саме груповою роботою, в якій не брало участь їх

найближче оточення і внаслідок цього знижувати рівень своїх очікувань по відношенню до нього.

1. Можливі психологічні опіки у групі. Група може викликати зміну особистості у будь-якому напрямі, що підвищує ймовірність виникнення психологічних травм. Зниження наслідків психологічних травм залежить від професіоналізму і майстерності ведучого.

2. У деяких учасників може виникнути віра в повну застосовність групових методів до повсякденного життя. Застосування внутрішньогрупової поведінки в реальному житті, без урахування обстановки, може призвести до неадекватного сприйняття індивіда оточуючими, породити почуття вразливості в індивіда (у разі саморозкриття).

Даючи характеристику групам особистісного зростання, ми вказували на часто використовуваний відносно них термін «психокорекційні групи». В той же час вважаємо необхідним провести розрізнення між психокорекційними групами і психотерапевтичними групами. Часто в літературі ці поняття використовуються як тотожні. У нашому навчальному виданні ми розрізняємо ці поняття. Предметом нашого вивчення є *психокорекційні групи, або групи особистісного зростання.*

1.5. Поняття групової динаміки

Створення і розвиток вчення про групову динаміку пов'язані з ім'ям *Курта Левіна* [49]. Передумови розвитку цього вчення з'явилися в 30-ті роки ХХ століття. У той час на практиці вже широко використовувалися різні види групової роботи в педагогіці, соціальній роботі, частково – в медицині. В результаті цієї роботи стали очевидними певні тенденції, що мають місце в розвитку груп, у структурі груп, було виявлено наявність певних закономірностей їх функціонування. Таким чином, у ході групової роботи мали місце *феномени*, які не могли пояснити теорії, що існували у той час у психології та педагогіці. *К. Левін*, працюючи у сфері соціальної психології, приділяв особливу увагу питанням функціонування і розвитку малих груп. Зокрема він займався питаннями групової взаємодії. І в 1939 році він публікує статтю «Експерименти в соціальному просторі», де вперше використовує термін «**групова динаміка**», дає його визначення, розкриває основні характеристики. **Групова динаміка** – дисципліна, що досліджує позитивні і негативні сили, які діють у цій групі.

У 1945 році створюється *Центр з вивчення групової динаміки* в технологічному університеті м. Масачусетс. У 1948 р. (після смерті *К. Левіна* в 1947) Центр був перенесений в університет Мічигану, де існує досі.

Основні завдання Центру *К. Левін* бачив у наступному:

1. вивчення законів групової динаміки;
2. створення теорії групової динаміки;
3. створення методів, що впливають на зміну життя групи.

При дослідженні принципів групової динаміки *К. Левін* розглядав групу як щось ціле і спирався на закони гештальт-психології.

Закономірності групової динаміки, описані *К. Левіним*, можна пояснити дією двох основних законів гештальт-психології.

I. Ціле домінує над частинами – більшою мірою підходять для тренінгових груп:

1. Група не є просто сумою індивідів: вона модифікує поведінку окремих учасників.
2. Ззовні легше вплинути на поведінку групи в цілому, ніж на поведінку окремого її члена.
3. Кожен член групи визнає, що він залежить від усіх інших членів.

II. Окремі елементи об'єднуються в ціле – більше підходять для соціальних груп:

1. Не схожість, а взаємозалежність є основою формування групи.
2. Людина схильна ставати членом групи, з якою вона себе ототожнює, а зовсім не членом групи, від якої вона найбільше залежить.
3. Людина залишається серед тих, до кого вона почуває себе належною, навіть якщо їх поведінка здається несправедливою, тиск – недружнім.

Надалі поняття групової динаміки розширювалося, доповнювалося, вносилися нові елементи.

Групова динаміка – сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, які характеризують увесь цикл життєдіяльності малої групи та його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнація, регресія, розпад.

С. Кратохвил дає таке визначення: групова динаміка – це розвиток і рух групи в часі, обумовлений взаємодією і взаємовідносинами членів групи між собою і ведучим, а також зовнішніми діями на групу [45].

Елементи групової динаміки:

1. Цілі групи.
2. Норми групи.
3. Згуртованість групи.
4. Структура групи і проблема лідерства.
5. Фази або стадії розвитку групи.

Елементи групової динаміки – усі процеси, що відбуваються у групі, які фіксують і забезпечують психологічні зміни групи за час її існування.

Зупинімося на кожному елементі групової динаміки детальніше.

Цілі групи

Мета групи визначає той результат, який група повинна отримати в ході свого функціонування, своєї роботи або життєдіяльності.

Мета групи залежить від методологічних основ, на яких будується програма кожної окремо взятої групи. Залежно від типу групи формулюються специфічні цілі учасників, досягненню яких і служить їх досвід перебування у групі. Якщо функції групи полягають переважно у вирішенні яких-небудь проблем, головне значення має розв'язання певної задачі, а не психічне самопочуття окремих осіб. У групі особистісного зростання головним є душевний комфорт їх учасників. Метою участі у

групах розвитку може бути переживання радості і самозадоволення. Їх завдання зазвичай пов'язані із самодослідженням і самопізнанням.

Цілі різних груп можна проілюструвати наступними прикладами.

➤ *Роджеріанські групи* – прийняття себе реальним, усвідомлення своїх почуттів і саморозкриття.

➤ *СПТ поведінки* – опанування ефективних моделей поведінки.

➤ *Групи транзактного аналізу* – аналіз окремих Его-станів особистості (дорослий, батько, дитя) і аналіз їх проявів у взаємодіях з іншими людьми, усвідомлення життєвих сценаріїв, бути «о'кей».

➤ *Групи психосинтезу* – усвідомлення різноманіття елементів психічного життя індивіда, відмова ідентифікуватися лише з деякими елементами, синтез на більш високому рівні.

➤ *Тілесно-орієнтований тренінг* – зняття м'язових і, як результат, психологічних затисків.

➤ *Тренінг умінь* – оволодіння певними навичками.

Дослідники виділяють наступні цілі лабораторного тренінгу [1; 7]:

1. Розвиток самопізнання за рахунок зниження бар'єрів психологічного захисту й усунення нещирості на особистісному рівні.
2. Розуміння умов, що ускладнюють або полегшують функціонування групи (розмір групи, членство).
3. Досягнення міжособистісних стосунків у групі для ефективнішої взаємодії з іншими.
4. Оволодіння вміннями діагностики індивідуальних, групових і організаційних проблем – наприклад, розв'язання конфліктних ситуацій у групі і зміцнення групової згуртованості.

Слід зазначити, що цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними, такими, що відбивають різносторонність процесів, що протікають. Різноманітність цілей, крім того, пов'язана з великою кількістю підходів, що різко різняться, до розуміння тренінгу. В той же час, спираючись на думку відомих фахівців, виділимо спільні цілі, що об'єднують різні за спрямованістю і змістом тренінгові групи [10; 11]:

- дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги в їх вирішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи для більш ефективного і гармонічного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості і самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності, відчуття щастя і успіху.

Норми групи

Норми групи – це сукупність прийнятих правил поведінки, дій учасників групи, що регулюють деякі аспекти. Тренінгові групи створюють власні

норми, причому в кожній конкретній групі вони можуть бути специфічними. Ведучий має усвідомлювати необхідність вироблення норм для ефективного розвитку групи та сприяти виробленню і прийняттю учасниками таких норм, які відповідали б цілям групи. Часто механічне перенесення у тренінгову групу норм, прийнятих у соціальних спільнотах зовнішнього світу, виявляється не лише непродуктивним, але й шкідливим і антитерапевтичним. Втім, спроби перенести норми тренінгової групи у реальне життя у більшості випадків також є безглуздими та приреченими на провал.

Виділяють наступні види норм в тренінговій групі:

1. норми, які задаються тренером групи, або *зовнішні норми*;
2. норми, що виробляються групою, – *внутрішні норми*.

Так, в кожній групі встановлюються свої експліцитні та імпліцитні норми. Зазвичай стандартом стає заохочення проявів емоційної відкритості і душевного тепла. У більшості психокорекційних груп встановлюються норми психотерапевтичного спілкування, які включають високий рівень саморозкриття, відвертість у конфліктах і вираженні приязні, визнання кожним своїх власних почуттів. Дотримання цих норм сприяє встановленню чесних і відвертих стосунків між членами групи. Стиль реалізації цього зворотного зв'язку може бути різним: в деяких групах прийнято за правило висловлювати зауваження у м'якій і позитивній формі, в інших підтримується установка на різку конфронтацію. Крім того, норми можуть змінюватися у міру розвитку групи. Наприклад, високий рівень саморозкриття спочатку може викликати незручність у тих, хто тільки-но став відчувати себе членом групи, але надалі така поведінка може стати для них абсолютно природною.

Із загальними нормами групи або принципами групової роботи учасників знайомить її ведучий на початку роботи групи.

Основні норми групової роботи

1. Щирість у спілкуванні.
2. Активність кожного учасника у ході групової роботи.
3. Обов'язкова участь у роботі групи впродовж усього часу.
4. Конфіденційність.
5. Невинесення обговорюваних проблем за межі групи.
6. Право кожного учасника групи сказати «стоп» – припинити обговорення його проблеми.
7. Кожен учасник говорить від себе, від свого імені.
8. Не критикувати і визнавати право кожного на висловлення своєї думки.
9. Спілкування між усіма учасниками і ведучим – на «ти».
10. У розмові, говорячи про присутніх, уникати 3-ї особи.

Згуртованість групи

Згуртованість є ключовим поняттям теорії групової динаміки, розробленої Куртом Левінім. Він визначав згуртованість як тотальне поле сил, що примушують учасників залишатися у групі. С. Кратохвил визначає згуртованість групи як взаємне тяжіння членів групи один до одного. *Групова згуртованість* – це показник міцності, єдності і стійкості міжособистісних взаємодій і взаємовідносин у групі, що характеризується

взаємною емоційною привабливістю членів групи і задоволеністю групою. Групова згуртованість може виступати і як мета психологічного тренінгу, і як необхідна умова успішної роботи. У групі, до складу якої входять незнайомі люди, у певну частину часу обов'язково буде витрачено на досягнення того рівня згуртованості, який є потрібним для вирішення групових завдань.

Узагальнення існуючих досліджень дозволяє виділити наступні чинники, що сприяють груповій згуртованості [45; 50]:

1. збіг інтересів, поглядів, цінностей і орієнтацій учасників групи;
2. достатній рівень гомогенності складу груп (особливо за віковим показником – небажано об'єднувати в одній групі осіб старше п'ятдесяти років і молодше вісімнадцяти);
3. атмосфера психологічної безпеки, доброзичливості, прийняття;
4. активна, емоційно насичена спільна діяльність, спрямована на досягнення мети, значущої для усіх учасників;
5. привабливість ведучого як зразка, моделі оптимально функціонуючого учасника;
6. кваліфікована робота ведучого, що використовує спеціальні психотехнічні прийоми і вправи для посилення згуртованості;
7. наявність іншої групи, яка може розглядатися як конкурент (суперник) у певному відношенні;
8. присутність у групі людини, здатної протиставити себе групі і яка різко відрізняється від більшості учасників (як показує сумний досвід не лише тренінгів, але і повсякденного життя, люди особливо швидко об'єднуються не у боротьбі за щось, а у боротьбі проти когось).

В цілому чим краще група відповідає потребам людей в емоційно насичених міжособистісних зв'язках, тим вона є більш згуртованою. Чим більш згуртованою є група, тим жорсткішим – груповий контроль над поглядами і вчинками її членів, тим більш суворо в ній дотримуються групових норм і тим вище міра прийняття індивідами групових ціннісних установок. У згуртованій групі створюється атмосфера уважного ставлення і взаємної підтримки, і в її членів формується почуття групової ідентичності. Згуртованість породжує емоційну прихильність учасників і лояльне ставлення до загальних завдань, забезпечує групі стабільність навіть у найбільш фруструючих обставинах і сприяє виробленню загальних стандартів, які роблять групу стійкою, незважаючи на різну спрямованість індивідуальних цілей.

Соціально-психологічні характеристики згуртованих груп:

1. Учасники групи більше спілкуються один з одним.
2. Учасники групи відкриті взаємному впливу один на одного.
3. Учасники рідше залишають групу.
4. У групі між учасниками менше ворожості один до одного і вони легше її переносять.
5. Вище самооцінка учасників групи.

Результати роботи з групами свідчать про те, що механізми, які створюють згуртованість, діють як «адаптивна спіраль» [54]. Дотримуючись

норм згуртованої групи, її члени набувають в ній великої популярності, що сприяє підвищенню їх самооцінки. Члени згуртованої групи спонукають один одного до застосування навичок спілкування, які надалі можуть стати у нагоді у міжособистісних стосунках, як у групі, так і поза групою. Вимушено дотримуючись норм, перебуваючи під впливом інших членів групи, вони слухають уважніше, виражають себе більш відкрито, досліджують себе більш глибоко і продовжують поводитися в тому ж дусі, отримуючи підтримку у вигляді проявів приязні з боку значущих для них партнерів. Велика згуртованість допускає більш відверте вираження ворожості і конфліктів. Коли члени групи відчують прихильність один до одного, вони з більшою готовністю витримують створюваний негативними емоціями дискомфорт і опрацьовують свої конфлікти до результату, що має більш високу терапевтичну цінність. Чим більш привабливим для учасників є досвід перебування у групі, тим регулярніше вони відвідуватимуть заняття і тим вище ймовірність, що вони залишаться у групі і отримають користь від перебування в ній. Оскільки найбільш характерною рисою групової роботи є присутність і вплив партнерів, багато що залежить від міри залученості і згуртованості членів групи.

Причини зниження групової згуртованості:

1. виникнення у тренінговій групі дрібних підгруп (це особливо стосується груп, кількість членів в яких перевищує 15 учасників; втім, іноді своєрідна змагальність, що з'являється між підгрупами, прискорює групову динаміку і сприяє оптимізації тренінгу);
2. знайомство (дружба, симпатія) між окремими членами групи до початку тренінгу – це веде до приховання від інших учасників групи якоїсь приватної інформації, до прагнення захистити один одного і не вступати в полеміку, до відчуження такої діади від групи;
3. невміле керівництво з боку ведучого, яке може стати причиною зайвої напруги, конфліктів і розвалу групи;
4. відсутність єдиної мети, що захоплює й об'єднує учасників, і спільної діяльності, організованої ведучим; в'яла групова динаміка.

Стадії розвитку групи

Наступним елементом групової динаміки є стадії розвитку тренінгової групи.

Основні стадії розвитку групи (за В.Ю. Большаковим):

1. Знайомство учасників один з одним і з тренером.
2. Стадія агресії (фрустраційна – більше підходить за змістом).
3. Стадія стійкої працездатності.
4. Стадія розпаду групи [11].

Перша і друга стадії – підготовчі, третя стадія – головна. Не обов'язково, що будуть точно додержані послідовність та інтервали, але група, згідно із соціально-психологічними механізмами, пройде усі ці стадії.

Стадія знайомства включає: 1) обмін вітаннями, 2) обмін короткою інформацією про себе.

Характеристики:

- учасники з'являються один перед одним нерозкритими;
- проявляються ті особливості індивіда, які є наслідками його попереднього соціального досвіду;
- учасників об'єднують загальні мета і завдання.

Стадія фрустраційна. Характеристики стадії:

- відбувається формування структури групи – кожен учасник групи отримує свою роль;
- створюються правила діяльності;
- група готується до вирішення своїх завдань.

Стадія розпочинається з виявлення претензій учасниками групи на яку-небудь соціальну роль. Частіше це заява на лідера (гучний голос, розмахисті жести, підкреслення свого досвіду у вирішенні завдань). Усі члени групи проявляють себе яким-небудь чином. Тобто кожен член групи робить заявку на певну роль. Може бути два або три лідери, декілька експертів і так далі. Розподіл ролей може викликати боротьбу (психологічну), що й обумовлює позначення стадії як агресії, але краще – фрустрації. Поступово йде структуризація групи за ролями, з урахуванням відповідного бажання учасника. Група формує свою структуру, йде розподіл ролей: лідера, експерта, опозиціонера і так далі.

Стадія стійкої працездатності. Основні соціальні ніші заповнені. Учасники групи не відчують потреби працювати на свій авторитет, на підвищення свого статусу з точки зору оцінювання престижності тієї або іншої ролі. Група вступає у стадію стійкої працездатності.

Стадія розпаду групи. Логічне завершення тренінгу. Але іноді стадія розпаду може бути передчасною, що обумовлено наступними причинами:

1. Розв'язання в ході занять усіх питань, що цікавлять групу.
2. Упевненість більшого числа учасників групи, що більше заняття нічого не дадуть.
3. Настання ситуації, при якій один з лідерів залишив групу.
4. Конфлікт тренера із групою перейшов у деструктивну фазу.

А.А. Ухтомський виділяє наступні стадії розвитку групи [95]:

I стадія – номінальної організації.

Група є деяким конгломератом, об'єднує учасників тільки спільна мета, є висока мотивація до праці в гурті. Мотивом роботи у гурті є її корисність для кожного учасника, і це є головним двигуном групи на цій стадії. На цій стадії важливо створити і розвинути умови для досягнення спільних цілей.

II стадія – диференціація структури і встановлення контактів.

На цій стадії починається безпосередньо змістовна робота у гурті. При цьому кожен член групи може побачити як позитивні, так і негативні риси інших. Також можлива демонстрація своїх негативних сторін, що приводить до власної вразливості. Ці процеси ведуть до диференціації ролей у групі. З'являються балакучі й мовчазні, ініціативні та пасивні, відкриті і замкнуті, проявляються статусні відмінності. Тобто йде формування групової структури. Складається певна ієрархія. Поява ієрархічних стосунків вказує на те, що структура групи склалася. Це скелет групового організму, а м'язи – це

ті особистісні впливи учасників, які вони здійснюють один на одного. Важливо, щоб ієрархія не застигала, була гнучкою. Якщо ієрархія законсервується, то ефект тренінгу буде мінімальним. Зробити гнучкою ієрархію дуже важко, деякі учасники прагнуть до постійного домінування, підпорядкування собі усієї групи. Тренерові треба бути чуйним, щоб управляти процесами лідерства з перших занять.

III стадія – стадія вищої згуртованості.

На цій стадії група є найбільш працездатною, йде основна, змістовна робота у тренінгу, поєднуються у відносинах між учасниками теплота й оцінна здатність, довірчість і внутрішня вимогливість один до одного.

С. Кратохвил виділяє три фази розвитку групи [45]:

1-а фаза – фаза орієнтації і залежності. Учасники орієнтуються в ситуації, має місце сильна залежність від ведучого групи.

2-а фаза – фаза конфліктів і протесту. З'являється тенденція до суперництва, йде кристалізація ролей. Переважаючі емоції – тривога, напруженість, ворожість. Зустрічається відкрита конфронтація з ведучим групи, іноді об'єкт агресії – один з учасників групи.

3-я фаза – фаза співпраці і цілеспрямованої діяльності. Формується почуття приналежності до групи, усвідомлення загального «ми». З'являється щирість у вираженні почуттів, група здатна забезпечити розвиток особистості.

1.6. Формування групової структури

Структура групи є одним з найбільш важливих елементів групової динаміки. Зупинімося на аналізі цього елемента детальніше. Формування групової структури пов'язане з *виникненням різних групових ролей учасників групи*. Ролі виникають, як правило, на ранніх стадіях розвитку групи.

Роль – це сукупність функцій і видів поведінки, яку учасник вважає відповідною для себе в певному соціальному контексті й приймає за основну модель поведінки в цій групі. Набір ролей в цілому завжди один і той самий, формується на ранніх етапах розвитку групи.

Існують різні класифікації групових ролей.

Р. Шиндлер в 1957 році описав 5 *групових ролей* [88]:

- Альфа – лідер, якому група довіряє. Він приймає рішення і спонукає групу до їх виконання. Він впливає на групу, але не завжди, говорить більше й частіше за інших. Лідер у реальній тренінговій групі може мовчазно і непомітно управляти реакціями групи. У процесі розвитку групи з'являється один або декілька лідерів. Хто саме візьме на себе цю роль – залежить від наявної у групі потреби в ній, індивідуальних якостей потенційного лідера і сприйняття групою міри його відповідності цій ролі. Лідерами зазвичай стають найбільш активні учасники групи. Важливими детермінантами здатності члена групи стати лідером є перше враження, що справляється ним, і його уміння та готовність робити свій внесок в розвиток групи.
- Бета – експерт, який має знання і досвід, важливі для групи. Він надає

інформацію, аналізує, розглядає ситуацію з декількох сторін. Його поведінка є самокритичною та раціональною. Він не намагається прямо впливати на групу – тільки через інформацію.

- Гамма – учасник, що підтримує лідера. Це рядові члени групи, основна частина її, так звані «маси». Більшість таких членів ототожнюють себе з лідером. Виконуючи рішення лідера, рядові члени можуть проявляти таку активність, що недосвідченому ведучому може здатися, що саме вони і є лідери.
- Омега – член групи, що випадає, якого можуть не брати до уваги інші члени групи. Крайній варіант члена групи, яким нехтують або відкидають. Причиною його випадання може бути якась відмітна риса, що відрізняє його від інших членів групи: соромливість, зануреність у себе, відсутність ініціативи.
- Р – супротивник, опозиціонер, що відкрито виступає проти лідера. Він може боротися проти лідера тому, що вважає його несправедливим, не згоден з ним. З іншого боку, причиною його боротьби може бути дух протиріччя, що переповнює його, недовіра до будь-яких авторитарних фігур. Він може бути також претендентом на лідерство, не прийнятим групою на цю роль.

У чистому вигляді, як і усе у психології, ці ролі зустрічаються досить рідко. Майже завжди картина є набагато складнішою.

Наступна класифікація групових ролей пов'язана з аналізом процесу взаємодії у тренінгових групах (запропонував *Р. Бейлз*) [88]. На основі цього аналізу було виявлено два типи функцій поведінки, необхідних для успішного існування групи:

- функції вирішення завдань;
- функції надання підтримки.

В ході групової роботи ці функції постійно взаємодіють. Для ефективної роботи групі потрібен певний баланс позитивних способів поведінки, пов'язаних як з наданням підтримки, так і з вирішенням завдань, що стоять перед групою. Для виконання тієї або іншої функції поведінки у тренінговій групі учасники переймають на себе певні ролі. Одні учасники беруть на себе виконання однієї з ролей, важливих для вирішення завдань, а інші – ролі, спрямовані на підтримку гармонійних стосунків.

Ролі, пов'язані з вирішенням завдань:

1. Ініціатор. Пропонує нові ідеї і підходи до проблем та цілей групи.
2. Розробник. Детально опрацьовує ідеї і пропозиції, висунені членами групи.
3. Координатор – об'єднує ідеї, намагається координувати дії.
4. Контролер – спрямовує групу до цілей, виявляє відхилення.
5. Оцінювач – критично оцінює ідеї.
6. Погонич – підштовхує до ухвалення рішень.

Ролі, пов'язані з наданням підтримки:

1. Натхненник. Підтримує почини інших, висловлює розуміння чужих ідей і думок.
2. Гармонізатор. Служить посередником у ситуаціях, коли між членами

групи виникають розбіжності.

3. Примиритель. Поступається в чомусь своєю думкою, щоб привести у відповідність думки інших.

4. Диспетчер. Спонукає до спілкування членів групи, допомагає їм і регулює процеси спілкування.

5. Нормувальник. Формулює або приміряє стандарти для оцінки подій, що відбуваються у групі.

6. Ведений. Пасивно йде за групою. Виступає в ролі глядача при ухваленні рішень.

З вищесказаного можна зробити висновок, що поняття групової структури нерозривно пов'язане з розподілом групових ролей серед учасників групи.

Формування структури групи веде до утворення її різних типів. Так, В.Ю. Большаков виділяє наступні **типи групової структури**:

1. Ієрархічний – має на увазі наявність соціального рейтингу у кожного члена групи (що виник у цій групі), який визначає його значущість і авторитетність у групі.

2. Демократичний – має на увазі рівність рейтингів усіх членів групи [10; 11].

Наявність групової структури проявляється:

- велика гнучкість у поведінці лідерів;
- менша жорсткість і непрохідність рангових перегородок;
- менша соціальна дистанція між лідером і аутсайдером;
- особливі правила стосунків між лідером і опозицією.

У тренінговій групі обидва типи структури можуть існувати у взаємно проникній формі. Можливе виділення підгруп зі своїми правилами гри, ролі можуть мінятися впродовж тренінгу.

Формування групової структури – це динамічний процес, він проходить певні етапи розвитку.

Основні етапи розвитку групової структури:

I етап – *емоційний або соціометричний*. 1-й день тренінгу.

На цьому етапі стосунки регулюються суто емоційними і суб'єктивними враженнями один про одного. Кожен на початку бачить в іншому більш успішного партнера, ніж він сам. Складається перше емоційне враження один про одного. Група поляризується на соціометрично «багатих» і соціометрично «бідних». Соціометрично «багаті» – ті учасники, які при проведенні соціометрії отримують більше голосів (+) при відповіді на питання: «Хто сприяв роботі групи?», «Хто сприяв створенню позитивної атмосфери у групі?». Соціометрично «бідні» – ті учасники, які отримують меншу кількість голосів при відповіді на подібні питання. Характерно, що на цьому етапі розвитку групової структури зірками можуть стати випадкові люди.

II етап – *усвідомлення свого положення у групі*. 1-й, 2-й день тренінгу.

На цьому етапі відбувається диференціація групової структури, кожен член групи починає уточнювати своє перше враження про інших, починає бачити в собі певні риси поведінки.

У групі відбуваються наступні процеси:

1. йде процес розподілу позицій під впливом групових норм;
2. намічається тенденція до вирівнювання стосунків;
3. група починає жити як цілісна мікросистема, кожен учасник робить внесок у вирішення загальних завдань;
4. відбувається налаштування кооперативних зв'язків залежно від величини індивідуального внеску;
5. немає різкої поляризації, зникають зірки й аутсайтери. Якщо залишаються ізольовані, то це говорить про індивідуальні особливості цих учасників, а не про відсутність розвитку групи. Тренерові треба підвищувати їх престиж (у СПТ поведінки) підбором вправ, розмовою в перерві. Важливо, щоб до кінця другого дня ізольованих не було.

III етап – *етап диференціації і виникнення нової ієрархії*. 2–3-й день тренінгу. У групі з'являються інші соціометричні зірки (лідери). Тут нова поляризація будується на основі успішності у вирішенні завдань. Переважає діловий підхід, кількість переваг визначається величиною індивідуального внеску учасника в ході тренінгу. На цьому етапі успішніших учасників більше, ніж менш успішних. Групова структура набуває характеру ділової ієрархії, емоційні стосунки вже опосередковані діловими стосунками.

IV етап – *етап рівномірного розподілу соціометричних вибірок*. Формування групової структури закінчене. Група функціонує з урахуванням визначених ролей учасників. Група максимально працює на виконання, поставлених цілей і завдань.

Ознаки розвитку групової структури:

1. склалася стійка групова атмосфера поведінки;
2. з'явилися певні стандарти поведінки учасників групи.

Соціометрія як метод дослідження групової динаміки

Соціометрія є основним прийомом для відстежування групової динаміки в ході розвитку групи. Вона дозволяє відстежити склад групи, структуру і процеси, що відбуваються в ній. Проведення соціометричного тесту – це фінальна вправа на кожному занятті СПТ. Соціометрія може бути проведена як за допомогою опитування або анкетування, так і за допомогою соціометричних вправ: «сонце», «матриця», вибір у дії тощо.

Вправи, що відносяться до соціометричних, дозволяють тренерів перевірити свої припущення про стадію розвитку групи, виявити структуру групи, а якщо є агресія визначити, на кого вона спрямована.

Взаємовідносини стають явними і для учасників групи. Вправи дозволяють виявити їх і обговорити.

Варіанти невербальної соціометрії:

1. По черзі кожен учасник групи розставляє інших членів групи на різних дистанціях від себе залежно від того, наскільки вони є йому близькими, дорогими, симпатичними або далекими, неприємними.

2. Один учасник (доброволець) стає обличчям до стіни, спиною до групи. Усі інші стають за ним на таку відстань, яка їм здається комфортною при спілкуванні з цією людиною. Коли усі вишукувалися, учасник обертається і може пересунути або переставити далі-ближче учасників.

3. Малюнок соціометрія. Малювання на великому аркуші паперу, кожен учасник зображає себе кругом, трикутником або квадратом, може його підписати. Після того, як усі учасники намалювали себе, кожен проводить лінію від свого знаку до інших; при цьому лінія проводиться червоним кольором, якщо ця людина є симпатичною, і синім кольором, – якщо несимпатичною. Кожен може провести будь-яку кількість ліній.

4. Учасникам пропонується встати в коло обличчям один до одного. Права рука піднімається вгору, за неї можуть взятися інші учасники, які хотіли б близько спілкуватися з цією людиною, до якої вони відчують емоційно-особистісну симпатію. Лівою рукою учасники самі беруться за того, хто їм близький в емоційно-особистісному плані. Після того, як учасники взялися за руки, ведучий визначає угруповання, ізольованих, лідерів.

Ці соціометричні методи дають можливість відстежити групову структуру, етапи розвитку групи, спрямовувати процеси групової динаміки, коригувати роботу групи.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Визначте етапи розвитку теорії і практики групової роботи.
2. Проаналізуйте підхід А. Месмера до лікування людей за допомогою групи.
3. Який внесок зробив психоаналіз у розвиток групової психокорекції?
4. Охарактеризуйте підхід К. Левіна до групової роботи.
5. Розкрийте внесок М. Форверга в теорію та практику СПТ.
6. Вкажіть загальну мету та завдання СПТ.
7. Як відбувається розвиток комунікативної компетентності особистості у СПТ?
8. Чим відрізняються СПТ у вузькому та широкому сенсі?
9. Які ви знаєте типи тренінгів?
10. Які тренінги відносяться до інструментально-орієнтованих?
11. Розкрийте особливості СПТ як форми навчання.
12. Які тренінги відносяться до особистісно-орієнтованих?
13. Проаналізуйте основні переваги групового методу психологічної роботи.
14. Вкажіть загальні недоліки групового методу психологічної роботи.
15. Що таке групова динаміка?
16. Охарактеризуйте основні елементи групової динаміки.
17. Розкрийте цілі різних груп СПТ.
18. Проаналізуйте спільні цілі різних груп СПТ.
19. Дайте характеристику групових норм та їх видів.
20. Що таке згуртованість групи, що її характеризує?
21. Вкажіть основні причини зниження групової згуртованості.
22. Розкрийте стадії розвитку групи.
23. Охарактеризуйте загальну групову структуру.

24. Проаналізуйте можливі групові ролі.
25. Які ви знаєте типи групової структури?
26. Охарактеризуйте етапи розвитку групової структури.
27. Вкажіть ознаки розвитку групової структури.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ФАЗИ І МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

2.1. Характеристика фаз соціально-психологічного тренінгу

М. Форверг і Т. Альберг розробили **теорію соціально-психологічного тренінгу поведінки** [97]. Вони працювали у напрямі навчання учасників групи різним соціально-позитивним формам поведінки. В ході цієї роботи стало очевидно, що тренінгова група у процесі роботи проходить певні фази розвитку. На основі аналізу матеріалу, отриманого в ході проведення різних СПТ поведінки, *М. Форверг* запропонував структурну схему організації СПТ. Він виділив такі фази процесу СПТ:

1. Фаза розминки.
2. Фаза активізації групи.
3. Фаза лабілізації.
4. Фаза введення орієнтовних основ, або когнітивних схем.
5. Фаза оволодіння новими прийомами поведінки.
6. Фаза закінчення.

Необхідно відмітити, що запропонована структура тренінгового процесу розроблялася у рамках теорії СПТ поведінки. Особливо специфічними в цьому плані є фаза введення орієнтовних основ і фаза оволодіння новими прийомами поведінки. Але в той же час ця структура тренінгової групи несе в собі характеристики, риси і прояви, властиві різним видам груп.

При цьому треба враховувати, що фази тренінгової групи є умовними і не завжди слідує у такому порядку. В той же час тренерів легше працювати, орієнтуючись на ці фази. Зупинімося на характеристиці кожної фази.

Фаза розминки соціально-психологічного тренінгу

Мета цієї фази: запуснути групові процеси, налагодити процес міжособистісних стосунків у групі.

Завдання цієї фази:

1. зняти тривогу, спонукати учасників до дії;
2. розім'яти групу, щоб вона почала діяти як єдиний організм;
3. створити сприятливий психологічний клімат, настроїти на спільну роботу.

На цій фазі для ведучого групи *важливі наступні моменти:*

- треба пам'ятати, що кожен учасник групи прийшов з певними очікуваннями; щоб вони стали очевидними, фазу розминки потрібно розпочати з обговорення очікувань кожного учасника;
- при роботі треба орієнтуватися на особистісні якості учасників групи;
- робити акцент на спостереженні за невербальною поведінкою;
- обов'язково проводити обговорення джерела напруги у групі, якщо таке є;
- напруга учасників дуже добре проявляється у фазі мовчання, тренерів треба уміти диференціювати конструктивне і неконструктивне мовчання;

краще почекати, щоб група сама почала діяти.

У фазі розминки використовують розігрівальні вправи, спрямовані на зняття тривожності і встановлення позитивної емоційної атмосфери у групі. Закінченням фази розминки є:

- відступ тривоги учасників;
- поява інтересу учасників до висловлювань один одного.

Фаза активізації соціально-психологічного тренінгу

Мета фази: створити атмосферу довіри у групі, щоб кожен учасник відчував свою необхідність у групі.

Завдання фази:

1. привести групу в оптимальний стан для тренінгу;
2. ще більше зменшити напругу учасників групи;
3. створити атмосферу довіри і контакту.

Початок фази активізації – це становлення взаємовідносин. *Формальна ознака початку активізації* – це введення групових норм.

Основні характеристики фази активізації:

1. Добре проявляються процеси резонування: тривога тренера – тривога учасників, жарт тренера – жарти учасників. Важливо зберігати помірність. Тренерові не слід захоплюватися чим-небудь, активність повинна заражати, але тренер не повинен справляти пригнічуючого впливу. Його активність повинна супроводжуватися відгуком групи.
2. У групі можуть розвиватися процеси, що включають глибинні пласти особистості. Так само з'являється бажання бути відвертим, і в той же час воно супроводжується страхом бути незрозумілим, знехтуваним. Тренер має бути емпатичним. Характерні наступні типи поведінки учасників у фазі активізації:

- жартівник;
- мовчун;
- експансивний;
- той, хто чинить опір. Часто зустрічається серед тих учасників, які вже мають уявлення про СПТ; важливо їх виявити, але не намагатися довести їм необхідність вправ це відбувається у процесі групової динаміки. Люди, що чинять опір, як правило, мають страх перед розкриттям. Як правило є чуйними, з глибокими внутрішніми проблемами, що мають негативний досвід розкриття.

Тренерові необхідно дати зрозуміти кожному учасникові важливість його присутності у групі; кожен повинен відчувати свою індивідуальність, дуже небезпечним є безособистісний підхід. Ознаки неготовності учасників групи до подальшої роботи:

- поява мовчунів;
- поява експансивних, балакучих.

На цій фазі існують прийоми активізації учасників групи, за допомогою яких можна досягти тих завдань, що стоять перед групою на цій фазі.

Основні прийоми активізації:

1. стимулювання висловлення учасниками групи своїх страхів і тривог.

Тренер повинен допомагати цьому. Важливо, щоб жоден учасник не залишився з тривогою.

2. Тренер має пояснювати учасникам важливість взаємних стосунків, поводження один з одним. Усі опосередковані комунікації зробити прямими. Важливо дати зрозуміти, що всі члени групи тривожаться, переживають, хочуть щось отримати. Якщо ведучому вдасться підвести «спільний знаменник» під психічні стани учасників групи, він її об'єднає.

3. Мотивування учасників групи до відображення своїх почуттів. Звернення до групи з питаннями: «Хто з членів групи готовий висловитися?», «Що він переживає в даний момент?», «Що ви думаєте і відчуваєте?», «Поділіться своїми думками?».

4. Треба відстежувати групову динаміку і виявляти моменти, коли треба зменшити непотрібний темп, розслабити групу.

Оскільки фаза розминки є невеликою за обсягом і змістом і також вона плавно перетікає у фазу активізації, то часто для характеристики СПТ в цілому фази розминки й активізації розглядаються як перший етап процесу СПТ.

Виділяють наступні *критерії успішної активізації*:

1. у групі з'являється взаємна довіра;
2. з'являється розкутість в учасників групи;
3. стає очевидним процес зміщення акценту з власного говоріння учасників групи на слухання іншого;
4. учасники хочуть активно працювати, з'являється інтерес, що буде далі.

Завдання фази активізації вважаються виконаними, якщо:

1. склалася групова ієрархія;
2. визначилися лідери, активізувався процес лідерства;
3. склалася атмосфера активного обміну думками і почуттями;
4. кожен учасник досяг своєї позиції і відчуває свою важливість;
5. переважає позитивний настрій;
6. склалася комунікативна система.

Фаза лабілізації соціально-психологічного тренінгу

Мета фази: корекція самооцінки особистості.

Завдання фази: емоційний струс особистості.

З точки зору СПТ поведінки *М. Форверга*, суть методу лабілізації полягає у наступному [97]. Спочатку учасникам тренінгу необхідно показати, що їх знання і навички не сприяють вирішенню актуальних завдань, поставлених у ході тренінгу. Усвідомлення учасниками невідповідності звичних форм і моделей поведінки викликає переживання гамми почуттів: тривоги, смутку, невіри у свої здібності. Далі тренер пропонує учасникам нові прийоми поведінки, які дозволять ефективно вирішити поставлені завдання і досягти мети тренінгу.

Але лабілізація – це процес куди більш багатогранний і складний. І в його основі – не лише усвідомлення невідповідності звичних форм поведінки, але й усвідомлення учасниками групи невідповідності уявлень про самих себе.

Лабілізація – це емоційний струс особистості, переживання різноманіття почуттів, яке виникає внаслідок усвідомлення особою невідповідності звичних форм поведінки і невідповідності уявлень про саму себе.

Лабілізація означає конфлікт особистості із собою в силу само невідповідності, конфлікт між виниклим новим розумінням себе і уявленнями про себе, що склалися. Це викликає переживання, які можуть мати діапазон від легкої тривоги до панічного страху; крім того, вона може породжувати почуття сорому, провини, розчарування, роздратування, агресії, невпевненості, безпорадності.

З точки зору особистісно-орієнтованих тренінгів, лабілізація є основою або пусковим механізмом, що спонукає до розвитку і зміни особистості.

Психологічний механізм лабілізації

Стани, що супроводжують процес лабілізації, обумовлені страхом змінити свій образ «Я», свою «Я-концепцію». Особистість у ході процесу самопізнання самоідентифікується з тими або іншими соціальними ролями, формами поведінки, набором якісних характеристик (добрий, чуйний, іронічний) із зовнішніми критеріями (великий, товстий, красивий). Таким чином, особистість вибудовує певну «Я-концепцію». Для нас важливою є статичність, незмінність «Я»-образу, ми прагнемо його не розхитувати. Способи, які ми використовуємо для цього, наступні:

- а) механізми психологічного захисту;
- б) підбираємо для спілкування людей, чиє уявлення про нас співпадає з нашими;
- в) ми презентуємо себе так, як нас сприймають інші.

Від самоідентифікації залежить самооцінка. **Самооцінка** – емоційне оцінне ставлення до себе, яке формується на основі самопізнання і порівняння з іншими людьми [23]. Результатом самооцінки є самоповага. Особистість має глибинні несвідомі установки на сприйняття себе в самостверджуючих ролях і позиціях. Це в цілому позитивне сприйняття себе виражається у формуванні невідповідних і стереотипних самооцінок.

В ході лабілізації йде процес усвідомлення невідповідності уявлень про себе, своєї самооцінки. Наприклад, я сприймаю себе як привітну, товариську людину, а в ході зворотного зв'язку більшість учасників говорять про мене як про похмуру, заклопотану людину. Таким чином, йде розхитування самооцінки, під загрозою опиняється незмінність «Я»-образу, самоідентифікація. Звідси тривога, страх, переживання різних почуттів. Чим більшою є невідповідність самооцінки, чим більше вона є заниженою або завищеною, тим швидше починається і більш вираженою є лабілізація. Зазвичай особистість не хоче лабілізації, захищається від неї. Перші дії індивіда будуть імпульсивними (часто афективно-агресивними), за ними стоїть невпевненість у собі.

Змістом лабілізації частіше є страх за свою репутацію в очах інших учасників групи. Ефект лабілізації тим більше, чим більш несподіваним він є, чим гостріше позначені грані внутрішньоособистісного конфлікту, а також чим більше виниклий страх перед зміною свого «Я»-образу.

Лабілізація викликає прихований конфлікт між бажанням бути активним і в той же час не виявити своїх слабкостей. В ході тренінгу ефект лабілізації залежить від міри активності учасників групи, від атмосфери довіри у групі від непомітності підготовки лабілізуючої вправи. Про сам процес лабілізації тренер не говорить, він просто вказує, що учасник може пережити в ході роботи в гурті неприємні моменти, побачити себе з невідомого, негативного боку. Ведучий наголошує, що зміна поведінки завжди є хворобливою. Про сам процес лабілізації ніколи не розповідається – це професійне знання тренера. Якщо в учасника групи виникає потреба індивідуально поговорити з ведучим, потрібно дати йому цю можливість. Сама група – кращий психотерапевт.

Кожен окремих член групи переживає *лабілізацію гетерохронно*, тобто індивідуально, у свій момент. Можна назвати цю фазу фазою агресії, конфлікту. Для деяких учасників лабілізація відсутня. Є програми, які не включають її, але часто сама дія групи є лабілізуючою.

Важливим *механізмом лабілізації* є *механізм наслідування або зараження*. Група лабілізується, якщо лабілізація охоплює спочатку найбільш впливових членів групи. Але якщо вони легко впоралися з цим, це може викликати ефект наслідування і знизити інтенсивність процесу в інших. Треба пам'ятати, що без лабілізації знижується ефект тренінгу. Інтенсивна, коротка лабілізація дає максимальний ефект. Після лабілізації виникає почуття полегшення, а надалі до неї ставляться спокійніше.

Емоційний підсумок тренінгу – це досягнення лабілізації. Відбувається на 2–3-й день тренінгу.

Ознаки проходження фази лабілізації:

1. учасники групи зазнали стану тривоги або страху відносно власної невідповідності у групі при виконанні вправ, що вимагають саморозкриття;
2. учасники відчули певні переживання невпевненості, безпорадності при виконанні вправ;
3. в учасників виникає потреба опанувати правильні форми поведінки в пережитих ситуаціях;
4. виникають питання в учасників типу «Що буде далі?»

Фаза введення орієнтовних основ (ФВОО)

Мета:

- підготувати учасників групи до перенавчання новим правилам поведінки;
- запрограмувати свідомість учасників групи на правила оптимальної поведінки.

Завдання:

1. повернути всім учасникам групи впевненість у собі;
2. зібрати всі установки членів групи воедино;
3. ввести у свідомість учасників групи нові правила поведінки;
4. підняти рівень саморегуляції поведінки з імпульсивного до свідомо контрольованого прояву нової поведінки.

Характеристики ФВОО:

1. з'являється бажання навчитися поводитися по-іншому;

2. переважає бажання продовжити тренінг з урахуванням помилок і розчарувань;
3. група знову здобуває власне обличчя і переходить на 3-й етап розвитку – диференціацію групової структури і виникнення нової ієрархії.

ФВОО – кульмінаційний момент СПТ поведінки, оскільки відбувається перехід з імпульсивної поведінки на раціональну, яка задається пропонованими тренером правилами.

При цьому чим краще пройшла лабілізація, тим вище позитивний ефект тренінгу.

Початок ФВОО – це розкриття групі моделей і правил поведінки, яку вона повинна опанувати і за якими вона працюватиме. Подається в усній або письмовій формі.

Орієнтовні основи – це правила поведінки, моделі поведінки, які необхідно засвоїти і якими треба оволодіти впродовж тренінгу. У кожній вправі є психологічна основа, яка розкривається тренером на початку вправи у вигляді інформування або у кінці вправи в ході обговорення (рефлексії).

Введення нових правил поведінки відбувається після фази лабілізації, коли учасники групи усвідомили невідповідність звичних прийомів поведінки, і внаслідок цього особистість «розім'ята» і є психологічно готовою до сприйняття нових моделей поведінки.

Типи орієнтовних основ (вправ у тренінгу):

1. Демонструється зразок поведінки, яка вважається правильною або доцільною, але не вказуються умови і межі правильної поведінки.
2. Демонструється зразок правильної поведінки й одночасно обговорюються межі правильної поведінки. Вправа повторюється з подальшою критичною оцінкою.

Фаза введення орієнтовних основ повинна відбуватись на 2–3-й день тренінгу, оскільки потрібна достатня кількість часу для подальшої роботи. Краще розпочати ФВОО з гри. Далі настає фаза оволодіння прийомами поведінки.

Фази ФВОО і ФОПП постійно чергуються, доповнюються, зливаються.

Фаза оволодіння прийомами поведінки (ФОПП) і фаза закінчення

Мета фази: тренування нових навичок поведінки.

Завдання фази: виконання певних вправ на тренування і закріплення нових комунікативних навичок і прийомів поведінки.

Типи вправ, що використовуються на цій фазі:

1. «Сухі» вправи – розучування прийому під контролем тренера й усієї групи: «ось так потрібно робити». (Приклад: перефразування, зигзаг).
2. «Напівсухі» вправи – запропонована вправа спочатку виконується під контролем ведучого, а потім закріплюється у двійках, трійках, але без відеофіксації.
3. «Мокрі» вправи – вправи, які проводяться з окремими учасниками або з усією групою з відеофіксацією і подальшим груповим аналізом та обговоренням успішності їх виконання.

При підборі і проведенні вправ потрібно йти від простого до складного, від «сухих» до «мокрих» вправ. Недоцільно пропонувати до виконання групову відеофіксовану вправу, не освоївши «сухих» і «напівсухих» вправ.

Тренер пропонує виконання вправ за певними правилами, повторюючи їх до формування стійкої навички. Треба добитися того, щоб кожен учасник міг виконати прийом або правило за замовленням.

На ФОПП треба фіксувати самопочуття учасників групи: «Як ви себе відчуваєте»? і включати психогімнастичні вправи на емоційне розвантаження. На цій фазі учасники часто скаржаться на втому – можна використати фізкультпаузи, але потрібно тримати темп, тобто одну навичку програвати в різних вправах. Ефекту від навчальної вправи може не бути, якщо її дати зарано. Якщо багато сміху – це ознака, що вправа не йде.

Кожне заняття закінчується аналізом і обговоренням.

Схема обговорення:

1. дати висловитися кожному;
2. відмітити загальні позитивні досягнення;
3. вказати на загальні недоліки і помилки, але без персоналій;
4. дати оцінку почуттів і емоційному стану групи;
5. зупинитися на індивідуальних особливостях виконання вправ, відмічаючи позитивні моменти і заохочуючи учасників;
6. підкреслити, що вправи завтра потрібно виконувати ще краще.

Отже, у тренінгу поведінки учасники набувають навичок більш компетентної поведінки і відбувається освоєння важливих соціальних ролей.

Мета тренінгу поведінки:

1. розвінчання старих, звичних зразків поведінки, показ їх неефективності, невідповідності тим або іншим ситуаціям. При цьому учасники групи самі повинні виявити й оцінити невідповідність свого типу поведінки. Завдання тренера – зорієнтувати групу на отримання зворотного зв'язку;

2. опанувати навички більш ефективної поведінки, щоб більш психологічно грамотно будувати свої взаємовідносини з людьми.

Підсумок тренінгу поведінки має полягати:

- в активізації особистості;
- у виведенні особистості на більш високий рівень соціального розвитку;
- у зростанні комунікативного потенціалу особистості.

Фаза закінчення

Це змістовний і емоційний підсумок тренінгу. Ця фаза настає, коли виконані цілі і завдання, поставлені перед групою.

Як правило, пропонуються вправи, спрямовані на зміцнення згуртованості групи, на закріплення позитивного емоційного статусу групи, на можливість емоційно відреагувати з приводу групової роботи.

Закінчується тренінг рефлексією усіх подій у групі. Стимулюється обговорення наступних питань:

- Що дала тобі тренінгова робота?

- Чи сталися в тобі якісь зміни?
- Що вважаєш найбільш вдалим у ході тренінгу?
- Що ти можеш сказати про роль тренера у тренінгу?

У кінці кожного тренінгового дня учасникам групи пропонується заповнити анкету зворотного зв'язку.

1. Тренінгове ім'я учасника. Дата заняття.
2. Міра включеності: від 0 до 10.
3. Найзначущі для тебе епізоди і вправи.
4. Твої основні помилки в ході занять:
 - а) по відношенню до себе;
 - б) по відношенню до групи;
 - в) по відношенню до ведучого.
5. Що тобі особливо сподобалося на минулому занятті?
6. Твої зауваження і побажання ведучому.

2.2. Основні методи соціально-психологічного тренінгу

Незважаючи на різноманітність конкретних вправ, прийомів і технік, використовуваних у тренінговій роботі, прийнято виділяти декілька базових методів тренінгу. До таких базових методів традиційно відносять:

- 1. групову дискусію;**
- 2. ігрові методи;**
- 3. психогімнастичні вправи.**

Крім того, виділяють *релаксаційні, аутотренінгові і медитативні* вправи. Існує ще ряд методів СПТ, які відносять до допоміжних або додаткових методів. Серед них виділяють такі як проєктивний малюнок, танцювальні вправи, пісенні вправи, творча візуалізація.

Зупинімося на характеристиці кожного методу.

Групова дискусія як метод групової психологічної роботи

Інтерес психологів до феномена дискусії бере початок з 30-х років ХХ століття. Спочатку *Ж. Піаже* у своїх роботах звернув увагу на дискусію [71]. Він вказував, що дитина, завдяки механізму дискусії відходить від егоцентричного мислення і вчиться розглядати точку зору інших, старших або молодших дітей.

Далі *К. Левін* зробив свій внесок у розробку проблеми дискусії [49]. Його роботи зіграли важливу роль у розробці ідеї впливу групових обговорень на ухвалення творчих і управлінських рішень у групі. Було відмічено, що групова дискусія підвищує мотивацію і его-залученість учасників у вирішенні обговорюваних проблем.

Був проведений соціально-психологічний експеримент. Дослідники поставили за мету змінити ставлення домогосподарок до нових харчових продуктів.

1-й групі було прочитано переконливу лекцію з цього питання. В результаті тільки 3% жінок згодом спробували вдатися до порад експерта.

2-й групі було організовано дискусію стосовно переваги використання тих самих продуктів. В результаті 32% жінок стали використовувати раніше ігноровані продукти.

Причини цього ефекту:

- в ході дискусії формується певна думка;
- дискусія дає емоційний поштовх до подальшої пошукової активності учасників.

Групова дискусія у психологічному тренінгу – це спільне обговорення якого-небудь спірного питання (у групі тренінгу – просто питання, не обов'язково спірного), що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи у процесі безпосереднього спілкування.

Класифікувати форми групової дискусії, застосовувані у тренінгу, можна на різних підставах.

За структурованістю є:

1. *структуровані* дискусії – в них задається тема для обговорення, а іноді і чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом «мозкового штурму»);

2. *неструктуровані* дискусії – в них ведучий є пасивним, теми обирають самі учасники, час дискусії формально не обмежується.

За характером обговорюваного матеріалу *Н.В.Семілет* пропонує розглядати дискусії [цит. за 54]:

1. *тематичні* – обговорюються значущі для усіх учасників тренінгової групи питання і проблеми;

2. *біографічні* – орієнтовані на минулий досвід, аналізуються труднощі особистого або професійного життя окремого учасника. Інтеграції спрямовані на нього, інші учасники висловлюють свою думку, виражають свої почуття, реагують на його поведінку, пропонують зворотний зв'язок;

3. *інтераційні* – матеріалом яких служать структура і зміст взаємовідносин між учасниками групи. На цих дискусіях реалізується принцип «тут і тепер»;

4. *дискусії, орієнтовані на завдання* – матеріалом служить зміст окремих вправ та ігор тренінгу, в ході яких необхідно виконати яке-небудь завдання.

Переваги групової дискусії:

1. Дозволяє членам групи прояснювати власну позицію й уточнювати взаємні позиції учасників групи.

2. Дозволяє виявляти різноманіття підходів і точок зору з поставлених проблем і питань.

3. Дає усебічне бачення предмета обговорення.

Завдання, які допомагає вирішити метод групових дискусій:

1. навчання учасників аналізу реальних ситуацій;

2. навчання умінню слухати і взаємодіяти з іншими учасниками;

3. навчання навичкам формулювання проблеми і умінню відрізнити важливе від другорядного;

4. учить долати схильність до наслідування старих зразків;

5. дає можливість побачити багатоваріантність можливих рішень проблеми;

6. розвиває уміння долати страх перед невідомим, недовіру до себе, боязнь бути захопленим зненацька.

Основні стратегії ведення дискусії:

1. вільне ведення дискусії;
2. програмоване ведення;
3. компромісна форма.

Вільне ведення дискусії. Основні характеристики:

- зовні незрозуміла пасивність з боку ведучого, мінімальне втручання і окремі репліки;
- ведучий не ставить завдань, не формулює питань – у кінці заняття все це робить сама група;
- учасники поступово самі доходять висновку, що «врятувати» їх може лише їх власна активність у групі, що покластися можна тільки на самих себе;
- є складною у реалізації;
- є доступною висококваліфікованому фахівцеві. Приклад: роджеріанські групи.

Програмоване ведення групової дискусії

Характеристики:

- наявність у ведучого чіткого плану, за яким групі пропонуються теми для обговорення і способи їх опрацювання;
- плюси – є схожим на традиційне навчання, що полегшує роботу;
- мінуси – ускладнює роботу тим, що сковує активність учасників, породжує бажання в усьому покластися на ведучого групи.

Компромісна форма ведення дискусії. Поєднує елементи програмованості з відступом у бік вільної стратегії. Деякі проблеми і завдання можуть задаватись ведучим, інші виникають ненавмисно в ході групової роботи і висуваються самими учасниками.

Основні фази процедури дискусії:

1. фаза орієнтування;
2. фаза оцінки;
3. завершальна фаза.

Кожній фазі відповідають певні кроки:

1. визначення цілей і теми дискусії (орієнтування);
2. збір інформації з обговорюваної проблеми (орієнтування);
3. впорядковування, обґрунтування і спільна оцінка отриманої інформації (оцінки);
4. підведення підсумків дискусії – зіставлення отриманих результатів з цілями.

Зрозуміло, що усі процедурні моменти, представлені в кожній дискусії, а так само час дискусії, її інтенсивність залежать від теми, цілей і контингенту учасників (можуть бути дискусії з «відкритим кінцем»).

Досягнення згоди не завжди є метою дискусії, передусім тому, що соціальні ситуації проблеми є такими, що, як правило, не мають єдиної інтерпретації або єдиного рішення – майже завжди можливі альтернативи.

Психологічні ефекти дискусії:

1. миттєвий результат в ході обговорення;
2. результат упродовж групових занять;
3. відстрочений результат – лише через більш-менш тривалий проміжок часу.

Дискусійні методи застосовуються при розборі різноманітних ситуацій з практики роботи або життя учасників, при аналізі пропонуваного ведучим складних ситуацій міжособистісної взаємодії і в інших випадках. У деяких напрямках тренінгів групова дискусія стає найголовнішим, а іноді – і єдиним методом групової роботи (групи зустрічей К. Роджерса, груп-аналіз).

Гра як метод групової психологічної роботи

Не менше значення в соціально-психологічному тренінгу мають ігрові методи. Гра вважається одним з найбільш ефективних методів модифікації особистості. У грі реалізується принцип активності: людина засвоює 10% – з того, що чує, 50% – з того, що бачить, 70% – з того, що промовляє, 90% – з того, що робить сама. У грі задіяні когнітивні, емоційні і діяльнісні ресурси особистості, оскільки метод базується на розумінні особистості як мислячого, діючого, відчуваючого, активного учасника подій, максимально наближених до реальних.

Гра може використовуватися і як психотерапевтичний метод, що особливо яскраво проявляється в гештальт-терапії і психодрамі.

Гра є широким набором освітніх і тренінгових технік, її *мета* – забезпечити людину спрощеною репродукцією реального або уявного світу (моделювання).

Ідею звернення до гри як відображення проблем реального світу можна виявити ще в 3-му тисячолітті до н.е., в китайській грі «Вей-Хай», а також у пізніших іграх, наприклад, у шахах, які є прообразом військових ігор.

Найважливіший структурний елемент у грі – це моделювання. *Моделювання* – заміна безпосереднього експериментування створенням і маніпулюванням об'єктами, що заміщають реальний об'єкт. Цей елемент властивий виключно іграм дорослих. Аналогом його в дитячій грі є рольове використання предметів.

Залежно від сфери, яка піддається моделюванню, ігри поділяються на: 1) соціально-економічні; 2) виробничі; 3) управлінські; 4) політичні; 5) соціально-культурних і так далі.

За типом процесів (часом проведення, мірою заданості ролей, формами вироблення рішення учасниками групи, системами оцінювання за ходом гри) усі ігри можна підрозділити на *два основні типи ігрових методів*:

1. Операційні ігри.
2. Рольові ігри.

До операційних ігор відносять:

1. організаційно-діяльнісні;

2. ділові;
3. навчальні або дидактичні ігри.

Загальні характеристики операційних ігор:

1. мають сценарій;
2. мають за мету зіштовхнути індивіда з дійсністю;
3. у них закладений алгоритм «правильності і неправильності» рішення, що приймається, тобто учасник групи бачить ту дію, яку справляють його рішення на майбутні події;
4. мінуси операційних ігор:
 - робиться акцент на інструментальному навчанні, при цьому міжособистісний аспект є формалізованим у порівнянні з реальністю;
 - ігрова імітаційна модель спрощує дійсність.

Організаційно-діяльнісні ігри – моделювання в їх процесі припускає міркування про діяльність, проте, реальне програвання і маніпулювання з моделлю відсутнє.

Організаційно-діяльнісні ігри поділяються на:

- проєктувальні ігри – вирішуються різні проблеми організації, пов'язані зі створенням або реформуванням існуючих організаційних структур;
- проблемно-орієнтовні ігри – в їх ході здійснюється постановка і пошук вирішення проблем; знайдене рішення перевіряється у діяльності гравців тут же у грі, й програються оптимальні рішення;
- дослідницькі ігри – спрямовані на розкриття закономірностей в економічних, соціальних, громадських науках.

Ділові ігри – визначаються як метод імітації (наслідування, зображення) ухвалення управлінських рішень у різних ситуаціях (шляхом розігрування за заданими або виробленими самими учасниками гри правилами). Їх часто називають імітаційними, управлінськими іграми. Основною сферою використання ділових ігор є ухвалення управлінських рішень у соціально-економічних ситуаціях. На основі моделі соціально-економічної системи імітується процес діяльності керівних працівників і фахівців підприємств з вироблення управлінських рішень. Ігрова діяльність задається через імітацію функціонування соціальних інститутів і поведінки гравців як представників тих або інших організацій.

Роль ведучого в операційних іграх є активною. Він є організатором, стежить за реалізацією плану гри, часто є джерелом конфліктної ситуації. Ведучий є елементом ігрового комплексу, нарівні з ігровими групами і експертами.

Наступний вид ігрових методів – це *рольові ігри*. Вони є основним ігровим методом, використовуваним в СПТ.

Сферою моделювання рольових ігор є не лише соціально-економічні й виробничі, але соціально-культурні системи.

Роль – це набір способів поведінки і виконуваних функцій, які є доречними або реалізуються в цьому соціальному контексті. У суспільстві особистість функціонує через свої ролі. Ролі пов'язані з певним соціальним

контекстом. У зв'язку з тією або іншою роллю змінюється і поведінка індивіда.

У процесі соціалізації люди переймають на себе певні ролі і починають поводитися відповідно до їх вимог. Процес прийняття ролі є природним і безперервним. Ролі окремої людини міняються впродовж усього життєвого циклу, фактично і впродовж дня. Поведінка людини – це набір ролей, які вона грає.

Рольові ігри, використовувані в СПТ, – це особливий метод моделювання, який фокусує увагу на процесі *міжособистісної взаємодії*. Рольова гра – метод, *суть* якого полягає в розігруванні ролей.

Проста форма рольової гри

Її ідея полягає у зверненні до кого-небудь з проханням представити в конкретній ситуації або себе, або іншу особу. Далі гравців просять вести себе відповідно до того, як вони очікували б від цієї людини. В результаті учасники груп дізнаються щось про цю людину і ситуацію. Таким чином, кожен гравець виступає як частина соціального оточення інших і демонструє шаблон, у рамках якого вони можуть апробувати власний поведінковий репертуар або вивчити взаємозалежну поведінку групи.

Під час розігрування ролей в ході гри людина практикує поведінкові моделі, які, як вважається, відповідають певній ролі.

Мета гри – дати можливість гравцям відчувати, відреагувати і діяти так, як повівся б хтось, опинившись у цій конкретній ситуації.

Ідея розігрування ролей – дати учасникам групи можливість поспілкуватися з оточенням, виконуючи різноманітні ролі.

У рольовій грі задається:

1. *певна ситуація* – дається передісторія конкретної проблеми або умов, що склалися, і вказуються обмежувальні моменти;
2. *описуються ролі* – дається характеристика людей, включених у ситуацію.

Рольові ігри з елементами драматизації – метод СПТ для вдосконалення особистості, розроблений *М. Форвергом* [97]. В умовах гри учасника групи зіштовхують із ситуаціями, схожими на ті, що є характерними для його реального життя і діяльності, і ставлять перед необхідністю змінити свої установки. Створюються умови для формування нових – більш ефективних комунікативних навичок. Навчальна цінність рольової гри пов'язана зі здатністю людини краще засвоювати динамічні процеси. Активні дії в рольовій грі виступають як основні складові успішності СПТ. Ефект рольових ігор залежить не просто від виконання дій, а й від чуттєво-пізнавальної его-залученості індивіда. Хоча в ході рольової гри основним компонентом виступає дія, вона не виникає сама по собі, а є результатом включення усіх систем психічного функціонування індивіда (емоційного, когнітивного, поведінкового).

Учасники грають ролі, що дозволяють їм виражати свої реальні почуття і думки. Усвідомлення веде до дії, виконання дії приводить до розширення усвідомлення самого себе.

У процесі міжособистісної взаємодії наша поведінка багато в чому визначається нашим баченням власної ролі, ролями оточуючих людей і нашим сприйняттям цих ролей. Тому коли ми у тренінгу торкаємося питань міжособистісної поведінки, рольова гра служить *демонстративною і навчальною технікою*. Рольову гру можна використовувати на різних рівнях:

1. під час навчання простим комунікативним навичкам;
2. задля демонстрації того, як люди спілкуються між собою і яким чином відбувається стереотипізація сприйняття оточуючих;
3. при дослідженні за допомогою гри глибинних особистісних блоків та емоцій.

Види рольових ігор:

1. ігри, що розігрівають;
2. рольові ігри з конфліктним змістом;
3. рольові ігри на виявлення прихованого мотиву поведінки.

У рольовій грі важливим є не лише процес програвання – дуже важливим є обговорення рольової гри.

Схема обговорення рольових ігор.

Після гри *спостерігачі* висловлюють свої судження щодо того:

- які індивідуально-психологічні особливості учасників проявилися у грі;
- яким є співвідношення невербальних і вербальних засобів спілкування, чи були між ними розходження;
- які рольові позиції є характерними для учасників спілкування;
- які прийоми використали учасники для встановлення контакту;
- які его-стани переважно проявлялися у спілкуванні;
- чи можна говорити про наявність прихованих мотивів і цілей у співрозмовників;
- хто з учасників досяг своєї мети і що цьому сприяло.

Далі свої враження висловлюють *учасники рольової гри*:

- які почуття ви переживали при спілкуванні з партнером;
- які цілі ви ставили перед собою, вступаючи у спілкування, чи вдалося вам їх досягти;
- чому ви обрали саме такий стиль або спосіб поведінки;
- чи можете ви назвати прийоми, за допомогою яких вам вдалося встановити контакт;
- яку мету, на вашу думку, ставив перед собою партнер; що він мав у розпорядженні і чим відштовхував.

Використання ігрових методів у тренінгу, на думку багатьох дослідників, є надзвичайно продуктивним з наступних причин:

1. На першій стадії групової роботи ігри є корисними як спосіб подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту».

2. Дуже часто ігри стають інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити наявність труднощів у спілкуванні і серйозних психологічних проблем.

3. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання:
- закріплюються нові поведінкові навички;
 - формуються ті способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, що раніше здавалися недоступними;
 - закріплюються у тренуваннях вербальні і невербальні комунікативні уміння.

Гра, мабуть, як ніякий інший метод є ефективною у створенні умов для саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості і відкритості, оскільки розкриває психологічний зв'язок людини з її дитинством. Внаслідок цього гра стає потужним психотерапевтичним і психокорекційним засобом не лише для дітей, але і для дорослих.

Необхідно вказати, що існують свої переваги і недоліки у рольовій грі, як у будь-якого іншого методу, використовуваного у груповій психологічній роботі.

Переваги рольової гри:

1. допомагає учасникові виразити свої почуття;
2. допомагає в обговоренні особистих питань і проблем;
3. допомагає перейнятися почуттями оточення і зрозуміти їх мотивацію;
4. висвітлює загальні соціальні проблеми і динаміку групової взаємодії;
5. є ефективною і мотивуючою, оскільки має на увазі дію;
6. забезпечує швидкий зворотний зв'язок і учасникові, і ведучому;
7. усуває прірву між навчанням і реальними життєвими ситуаціями;
8. змінює установки;
9. учить контролювати почуття й емоції.

Недоліки рольової гри:

1. наставник втрачає контроль над змістом і процесом навчання;
2. спрощення можуть вводити в оману;
3. минає багато часу;
4. використовуються інші ресурси – людські, просторові, матеріальні;
5. гра залежить від особистісних особливостей учасника і ведучого;
6. гра може виглядати занадто захоплюючою або легковажною;
7. може залежати від початкового рівня знань учасників гри.

Психогімнастика як метод групової психологічної роботи

Психогімнастика – це методичний прийом, який використовується в ході усього тренінгу і допомагає у вирішенні наступних завдань:

- досягнення ефективності тренінгу;
- виконання поставлених перед тренінгом цілей.

Психогімнастика – це широке коло різноманітних вправ: письмових і усних, вербальних, невербальних, малюнкових, танцювальних і так далі. У роботі групи є наявні два плани – змістовний та емоційний.

Емоційний план – це групова атмосфера, на фоні якої розгортаються події змістовного плану, а також стан кожного окремого учасника групи.

Змістовний план тренінгу відповідає основній, змістовній меті тренінгу. Він залежить від того, що є об'єктом дії у групі: установки, уміння, когнітивні структури.

Відповідно виділяють два типи психогімнастичних вправ:

1. вправи, спрямовані на зміну стану групи як цілого або стану кожного учасника окремо;
2. вправи, спрямовані на отримання досвіду, що відповідає змістовній меті тренінгу.

До вправ, спрямованих на емоційну атмосферу в тренінгу, відносяться вправи на створення:

- необхідного рівня працездатності групи на початку тренінгу;
- необхідного рівня працездатності групи на початку дня;
- на підтримку і відновлення працездатності;
- на зняття тривожності.

Приклади вправ змістовного плану:

- на встановлення контакту, сприйняття і розуміння емоційного стану іншого;
- на відпрацювання навичок прийому і передачі інформації;
- на відпрацювання навичок слухання;
- на формування зворотного зв'язку.

Для планування і проведення вправ потрібно врахувати наступні моменти:

1. правильний вибір вправи;
2. проведення інструктажу перед її виконанням;
3. зупинка й обговорення вправи.

Вибір вправи.

Орієнтуємося на наступні аспекти:

1. Що має стати результатом виконання вправи:
 - зміна стану групи як цілого;
 - зміна стану кожного учасника окремо;
 - отримання матеріалу для просування вперед у змістовному плані;
 - відпрацювання одного із завдань змістовного плану тренінгу.
2. На якому етапі перебуває група – чим більш вільно вона відчувається, чим безпосередніше відчувають себе учасники, тим розкутішими можуть бути вправи.
3. Склад групи: соціально-демографічні дані (стать, вік), фізичні дані.
4. Час дня: на початку дня доцільними є вправи на відключення від турбот, проблем, що не відносяться до групи, включення в ситуацію «тут і тепер»; у другій половині – вправи на зняття втоми, емоційної напруги.

Інструкція – чітка, ясна лаконічна, має містити достатню і необхідну інформацію, не слід її перевантажувати деталями, уточненнями, можна продемонструвати. Приступати до вправи слід після того, як усі зрозуміли і знають, що потрібно робити.

Зупинка й обговорення вправи

Зупиняти виконання вправи можна різними способами:

1. тренер заздалегідь обумовлює умови закінчення;
2. заздалегідь обумовлює час;
3. сама вправа має на увазі кінець.

Обговорення вправи:

1. Чим більшою мірою вправа орієнтована на отримання змістовної інформації, тим більше часу її слід обговорювати.
2. Якщо вправа спрямована на зміну стану групи або окремих учасників, обговорення може бути коротким: «Як ви себе почуваете, як настрій»?

2.3. Особистісне зростання як результат СПТ та його критерії

Особистісне зростання – це розвиток складових індивіда як носія громадських стосунків: здібностей, темпераменту, характеру, задатків, волі, спрямованості [3].

У найзагальнішому вигляді **особистість** – це людина як суб'єкт власного життя, відповідальний за взаємодію як із зовнішнім світом, включаючи й інших людей, так і з внутрішнім світом, із самим собою [23]. Особистість – це внутрішня система саморегуляції людини. На неї впливають дві інші детермінуючі сили, які умовно можна позначити як організм, внутрішній світ (тобто людина як жива істота в цілому), і середовище, зовнішній світ у широкому розумінні, включаючи, в першу чергу, інших людей. Співвідношення між цими трьома рушійними силами і визначає лінію життя людини.

Найважливішими характеристиками зрілої особистості є: цілеспрямованість, самостійність, динамічність, цілісність, конструктивність, індивідуальність [47]. Проте ці атрибути особистості не є заздалегідь даними, а швидше заданими, і міра їх актуалізації залежить від певних умов – передусім якраз від того, які в особистості складуться взаємовідносини з двома іншими силами. Причому, відповідно до вихідної позиції віри у природу людини, актуалізуючий, творчий початок визнається в першу чергу за організмом, внутрішнім світом, в якому із самого початку закладений потужний потенціал, «головна рушійна сила життя» і розвитку людини – прагнення до росту, до розкриття здібностей і посилення можливостей, до більшої ефективності, зрілості і конструктивності, що називається *К. Роджерсом* «тенденцією до актуалізації» [87]. І тому для особистості початкові, визначальні стосунки – саме із внутрішнім світом, із самою собою.

Це одна з центральних ідей особистісно-центрованого підходу: якщо людина є вільною і має можливість прислухатися до себе і спиратися на себе як на цілісну природну істоту, точно і повно відбиваючи те, що відбувається в ній самій, то «тенденція до актуалізації» діє в повну силу і забезпечує рух людини – незважаючи на можливі помилки і труднощі – до більшої зрілості, до більш повноцінного життя. Дуже важливо, що ця тенденція визнається закладеною в природі людини як потенціал, який актуалізується за певних умов, але не формується і не управляється зовнішніми силами: це внутрішня тенденція, вона не мотивується ззовні, і навчити цьому неможливо [86].

Стосунки особистості із зовнішнім світом – особливо зі світом інших людей – є куди складнішими, неоднозначними і драматичними. З боку

особистості є сильна зацікавленість у контакті з іншими людьми, – людина, як стверджує *К. Роджерс*, «невиліковно соціальна; вона має глибоку потребу у взаємовідносинах» [85; 86; 86].

«Особистісне зростання» – поняття психології, що спочатку було сформульоване у рамках гуманістичної концепції *К. Роджерса* і *А. Маслоу* [60; 87], проте нині широко використовується й іншими психологічними напрямами. Уявлення про **особистісне зростання** ґрунтується на позитивному баченні первинної природи людини і як можливості розвитку внутрішнього потенціалу. Проте далеко не усі сучасні психологічні концепції виходять з визнання у людини доброї, конструктивної і саморозвиваючої суті.

До групи тих, що «вірять у це» відносяться представники школи *К. Роджерса* і *А. Маслоу*. Вони дотримуються найрадикальнішої точки зору, яка утверджує безумовно-позитивну, добру і конструктивну суть людини, закладену у вигляді потенціалу, який розкривається за відповідних умов. У цьому підході особистісне зростання є природним, хоча може бути загальмованим – у разі негативного оточення і підтриманим оточенням позитивним.

Екзистенціальний підхід *В. Франкла* і *Дж. Бюдженталя* дотримується обережнішого погляду на людину, який виходить з того, що спочатку людина не має суті, але набуває її в результаті самотворення, причому позитивна актуалізація не гарантована, але є результатом власного вільного і відповідального вибору людини [15; 98].

Досить поширеною є позиція (біхевіоризм і більшість підходів у радянській психології), згідно з якою у людини природної суті немає, вона спочатку є нейтральним об'єктом формувальних зовнішніх впливів, від яких і залежить «суть», що набувається людиною. У цьому підході про особистісне зростання в точному сенсі говорити складно, можна говорити швидше про можливість такого розвитку.

Згідно з поглядами християнської антропології, природа людського ества після гріхопадіння Адама перебуває у збоченому стані, а її «самозвеличання» є не особистісним потенціалом, а перешкодою між людиною і Богом, а також і між людьми [15]. Християнський ідеал людини простої, покірливої і цнотливої є нескінченно далеким від гуманістичного ідеалу успішно адаптованої особистості, що самореалізується, є самодостатньою, насолоджується актуальним моментом, вірить у могутність людських можливостей. За православним вченням, людська душа не лише прагне до вищого, але і схильна до гріха; ця схильність лежить не на периферії духовного життя, але вражає саму її глибину, перекручує всі рухи духу.

У нейролінгвістичному програмуванні (НЛП) поняття «особистісне зростання» не використовується, оскільки цей підхід тільки моделює успішні технології і принципово відмовляється вирішувати питання «що у природі людини є насправді» [8; 107].

Передусім потрібно визначити те, що, виходячи з гуманістичних уявлень, не є власне розвитком особистості, але з чим його часто плутають. Тобто особистісне зростання – це: не засвоєння яких-небудь знань (включаючи і етичні); не освоєння якої-небудь діяльності, і вже тим більше – «суспільно-корисної»; не формування стійкої «системи ціннісних орієнтацій»; не «привласнення громадської людської суті»; не формування «активної життєвої позиції»; не розвиток «здатності творити нові форми громадського життя»; не освоєння «образу ідеального дорослого».

Кожен із вказаних напрямів зміни людини має певний позитивний сенс. Але в контексті обговорюваної проблеми важливим є те, що усі вони в тій або іншій мірі посилюють розвернення особистості «від себе» і тому не сприяють особистісному зростанню, а швидше перешкоджають йому, намагаючись підмінити розвиток особистості формуванням важливих і потрібних якостей, але з точки зору яких-небудь зовнішніх, поза особистісних критеріїв. Причому в усіх цих випадках формувальні зусилля докладаються тільки по одній лінії «трикутника розвитку» – по лінії взаємодії «зовнішній світ – особистість».

Головний психологічний сенс *особистісного зростання* – звільнення, набуття себе і свого життєвого шляху, самоактуалізація і розвиток усіх основних особистісних атрибутів. А взаємодія особистості з власним внутрішнім світом у цілому є не менш (а у багатьох відношеннях – більше) значущою, ніж зі світом зовнішнім. Принципово важливими для людини є також визнання і повага її внутрішнього світу іншими людьми. Тобто повноцінне особистісне зростання можливе тільки у тому випадку, якщо інтраперсональність не пригнічуватиметься інтерперсональністю і якщо між усіма трьома вершинами «трикутника розвитку» не буде боротьби або нехтування, а буде конструктивна співпраця, діалог.

Особистісне зростання не тотожне просуванню людини по «сходах віків»; це складний багатоаспектний процес, що наслідує свою внутрішню логіку і завжди має індивідуально-своєрідну траєкторію. Є підстави говорити лише про найзагальніший «основний закон особистісного зростання», який, спираючись на відому формулу *К. Роджерса* «якщо – то», можна сформулювати так: якщо є необхідні умови, то в людині актуалізується процес саморозвитку, природним наслідком якого будуть зміни у напрямі її особистісної зрілості [86]. Іншими словами, саме ці зміни – їх зміст, спрямованість, динаміка – свідчать про процес особистісного зростання і можуть виступати його критеріями.

При повноцінному особистісному зростанні ці зміни зачіпають взаємовідносини особистості як із внутрішнім світом (*інтраперсональність*), так і з зовнішнім світом (*інтерперсональність*). Відповідно і критерії особистісного зростання складаються з інтраперсональних і інтерперсональних. Найважливішими з них є наступні:

Інтраперсональні критерії особистісного зростання:

Прийняття себе. Це означає визнання себе і безумовну любов до себе такого, який я є, ставлення до себе як «особистості, гідної поваги, здатної до

самостійного вибору», віру в себе і свої можливості, довіру власній природі, організму. Останнє слід підкреслити особливо, оскільки в даному випадку довіра до себе не означає лише віру в можливості свідомого «Я» (тим більше – лише в силу свого інтелекту), але також розуміння того, що «цілісний організм може бути – і часто є – мудрішим, ніж свідомість» [87].

Відкритість внутрішньому досвіду переживань. «Досвід переживань» – одне з центральних понять у гуманістичній психології, використовується для позначення складного безперервного процесу («поток») суб'єктивного переживання подій внутрішнього світу (що включають і відображення подій світу зовнішнього). Чим сильнішою і більш зрілою є особистість – тим більш вільною вона є від спотворюючого впливу захистів і здатна прислухатися до цієї внутрішньої реальності, ставитися до неї як до гідної довіри і «жити сьогоднішнім».

Розуміння себе. Якомога більш точне, повне і глибоке уявлення про себе і свій актуальний стан (включаючи реальні переживання, бажання, думки і так далі); здатність побачити і почути себе справжнього, крізь нашарування масок, ролей і захистів; адекватна і гнучка «Я-концепція», чутлива до актуальних змін і здатна до асиміляції нового досвіду, зближення «Я-реального» і «Я-ідеального» – ось основні тенденції особистісного зростання за цим критерієм.

Відповідальна свобода. У взаємовідносинах із самим собою це означає, передусім, відповідальність за здійснення власного життя саме як свого, усвідомлення і прийняття своєї свободи. Це також означає внутрішній локус оцінювання – відповідальність за вибір цінностей і винесення оцінок, незалежність від тиску зовнішніх оцінок. І, нарешті, це відповідальність за актуалізацію своєї індивідуальності і самобутності, за те, щоб залишатися вірним собі.

Цілісність. Найважливіший напрям особистісного зростання – посилення і розширення інтегрованості і взаємозв'язку всіх аспектів життя людини, а особливо – цілісності внутрішнього світу і самої особистості. Точніше було б говорити про збереження і захист цілісності, яку людина має спочатку. Проблема полягає в тому, щоб ці наростаючі індивідуалізованість і диференційованість не вели до втрати внутрішньої єдності людини, до втрати конгруентності, до розривів або диспропорцій, наприклад, між інтелектом і почуттями, «Я-реальним» і «Я-ідеальним» і взагалі між особистістю і організмом. Цілісність і конгруентність є неодмінною умовою ефективної регуляції життя людини.

Динамічність. Внутрішньоособистісна єдність і узгодженість не означають відсталості і завершеності. Навпаки, особистість існує в постійному, безперервному процесі змін. У цьому сенсі зріла особистість – це особистість, що розвивається, тобто зростання особистості є способом її існування. Тому найважливіший критерій особистісного зростання – динамічність, гнучкість, відкритість змінам і здатність, зберігаючи свою ідентичність, розвиватися через вирішення актуальних протиріч і проблем та

постійно бути у процесі – «швидше бути процесом можливостей, що зароджуються, ніж перетворитися на якусь застиглу мету» [85, с. 63].

Інтерперсональні критерії особистісного зростання:

Прийняття інших. В інтерперсональному напрямі особистісне зростання проявляється, передусім, в динаміці ставлення до інших людей. Особистість є тим більш зрілою, чим більшою мірою вона здатна до прийняття інших людей такими, якими вони є, до поваги їх своєрідності і права бути собою, до визнання їх безумовної цінності і довіри їм. А це, у свою чергу, пов'язано із «довірою до людської природи» і почуттям глибинної сутнісної спільності між людьми.

Розуміння інших. Зріла особистість відрізняється свободою від забобонів і стереотипів, здатністю до адекватного, повного і диференційованого сприйняття навколишньої дійсності взагалі й особливо – інших людей. Найважливіший критерій особистісного зростання – готовність вступати в міжособистісний контакт на основі глибокого й тонкого розуміння і співпереживання, емпатії.

Соціалізованість. Особистісне зростання веде до все більш ефективного прояву фундаментального прагнення людини – до конструктивних соціальних взаємовідносин. Людина в контактах з іншими стає все більш відкритою і природною, але при цьому – реалістичнішою, гнучкішою, здатною компетентно вирішувати міжособистісні протиріччя і жити з іншими в максимально можливій гармонії.

Творча адаптивність. Найважливіша якість зрілої особистості – готовність сміливо і відкрито зустрічати життєві проблеми і справлятися з ними, не спрощуючи, а проявляючи «творчу адаптацію до новизни конкретного моменту» і «уміння виразити і використати усі потенційні внутрішні можливості» [87, с. 81].

Природно, зміни в кожному з цих напрямів особистісного зростання відбуваються (якщо відбуваються) відповідно до своїх специфічних закономірностей. В той же час це процес цілісний, взаємопов'язаний і ріст в одному «особистісному вимірі» сприяє просуванню в інших. Тому найважливішим є сам факт руху в цих напрямках, включення у процес відкриття і набуття себе, що дає можливість людині ставати усе більш вільною і відповідальною, аутентичною й неповторною, доброзичливою і відкритою, сильною і творчою і, зрештою, – більш зрілою і здатною сприймати світ (зовнішній і внутрішній) не як загрозу, а як виклик життя й одночасно – заклик до життя.

Особистісне зростання в сучасній психології розуміється двояко: як вимірюваний факт, як результат якогось процесу, і як особливий процес, що йде саме як ріст, як природне розгортання в людині того, що закладено в ній природою або стало її другою природою. Саме тому виникає парадокс: не будь-яке особистісне зростання є особистісним ростом. Наприклад, якщо збільшення потенціалу особистості сталося внаслідок процесу формування особистості, внаслідок організованого ззовні процесу виховання, то процесу росту особистості не було, а результат – особистісне зростання – наявний.

Одна і та сама мета (особистісне зростання) може бути досягнута різними шляхами. Процес росту особистості – тільки один з таких шляхів, разом з іншими шляхами, а саме розвитком і формуванням особистості.

Особистісне зростання як процес, як один з механізмів росту і розвитку особистості – це позитивні зміни в особистості, що відбуваються в результаті природного розгортання в людині того, що закладено в ній природою або стало її другою природою.

На відміну від процесу особистісного зростання, цікавого академічній психології, звичайним людям цікавіше результат особистісного зростання. Не завжди зрозуміло, що з людиною відбувалося, але в деяких випадках можна сказати: особистісне зростання людини відбулося. Людина стала – іншою: сталося зміцнення стрижня і збільшення потенціалу особистості. Людина стала краще управляти своїм життям, стала сильнішою, глибшою і внутрішньо багатішою. Основні характеристики особистісного зростання і розвитку – його спрямованість, активність і масштаб.

У сучасній тренінговій практиці поняття «особистісне зростання» пов'язане, в першу чергу, з тренінгами особистісного зростання і має свої особливості. Визначення формулюється у прикладному ключі, згідно з яким *особистісне зростання* – це якісні зміни особистісного потенціалу, успішно вирішені життєві завдання, що відкривають багату життєву перспективу. В. Леві, зокрема, писав про це так: «Що таке особистісне зростання? Якщо у людини стає більше: інтересів, а з тим і стимулів жити – смислового наповнення життя, можливості аналізувати – відрізнити одне від іншого, можливості синтезувати – бачити зв'язки подій і явищ, розуміння людей (себе у тому числі), а з тим і можливості прощати, внутрішньої свободи і незалежності, відповідальності, узятій на себе добровільно, любові до світу і людей (до себе у тому числі), то це й означає, що людина росте особистісно. Синоніми: душевно, духовно» [48, с. 102].

Поняття «особистісне зростання» має відношення тільки до здорової особистості. Позитивні зміни в нездоровій особі – у більш точному сенсі одужання, а не особистісне зростання. Це психотерапевтична робота, а не тренінги особистісного зростання. Проте в тих випадках, коли психотерапія прибирає бар'єри на шляху особистісного зростання, вона на цю мету працює також.

Тренінги зазвичай рекламують себе як те, що «дає швидкий ефект», але нормальний ріст завжди повільний і поступовий, головна вимога до росту – не швидкість, а правильність росту: «ріст у потрібному напрямі».

На тренінгах можна стимулювати особистісне зростання, але швидкість завжди задаватиметься внутрішніми можливостями особистості, а не зусиллями тренера.

Описуючи існуючу тренінгову практику, більш точно і правильно було б говорити не про тренінги особистісного зростання, а про тренінги особового розвитку.

Щоб досягти довгострокового, постійного результату змін, щоб процес особистісного зростання досяг максимуму – необхідно розібратися з

проблемами минулого. Саме заблоковані хворобливі почуття, що залишилися після пережитих у минулому травм, насильства, депривації, – заважають реалізуватися нашому потенціалу, стати тим, ким могли б стати. Хворобливі почуття, що не відпрацьовані, позбавляють людину насолоди життям, примушують триматися ображено і/або у відкритій агресії, призводять до залежностей, таких як алкоголізм, наркоманія, ігроманія, сексоголізм тощо. Вирішення цієї проблеми полягає в опрацюванні травм минулого.

Тренінги особистісного зростання відрізняються від навичкових у першу чергу тим, що розвивають особистісний потенціал, дають знання і сприяють набуттю навичок універсальної дії. *Особистісне зростання* – це не вирішення точкових конкретних ситуативних завдань. На тренінгах можна стимулювати особистісне зростання, але швидкість завжди задаватиметься внутрішніми можливостями особистості, а не зусиллями тренера.

Але протиставлення тренінгів особистісного зростання і навичкових тренінгів є некоректним, оскільки тренінги особистісного зростання також є навичковими, тільки вони сприяють набуттю навичок не вузько конкретних, а універсальних, що працюють у широкому діапазоні. При цьому два основні формати особистісних тренінгів – це тренінги, що сприяють пасивному (природному) особистісному зростанню, і тренінги активного особистісного зростання. У пасивному особистісному зростанні інтелект і психологічна культура зростають природно, так само як росте тіло людини. В активному особистісному зростанні у людини з'являється задум, формується намір, багато хто ставить цілі – після чого людина самостійно займається самовдосконаленням або проходить заняття і тренінги, що розвивають потрібні їй уміння і навички.

Тренінги, що сприяють пасивному (природному) особистісному зростанню оздоровлюють і зміцнюють особовий потенціал, знімають ті блоки, що заважають росту і розвитку особистості. У таких тренінгах ведучий не може задавати або визначати, що повинно відбуватися, куди і як особистість буде рости. *Природне особистісне зростання* визначається тільки внутрішніми програмами (ядром) особистості, роль ведучого полягає тільки в тому, щоб створити для цього росту найкращі умови. У більш точному значенні слова тренінгами особистісного зростання слід називати саме цей формат тренінгу, відрізняючи їх від тренінгів розвитку особистості, де особистісні зміни відбуваються внаслідок застосовуваних до особистості процедур.

На тренінгах активного особистісного зростання автором нових особистісних паростків та інших особистісних змін є сама людина, що поставила перед собою такі завдання. У реальності, втім, не менш важливою є роль тренера. У чіткому розумінні тренінг активного особистісного зростання займається трансформацією особистості на рівні «Я», рівні самоідентифікації.

Отже, якщо на тренінгу відбувається навчання новим навичкам та їх відпрацювання, це відноситься вже до розвитку особистості, а не

особистісного зростання. Ріст не може бути предметом навичкового тренінгу, тим більше – короткочасних тренінгів.

Проте більш популярним є інше розуміння тренінгів активного особистісного зростання, коли маються на увазі тренінги, що сприяють в сукупності і росту, і розвитку особистості. Тренінг активного особистісного зростання в такому широкому розумінні – практично те ж саме, що і тренінг розвитку особистості. Відповідно сюди відносять і навчальні тренінги (що дають знання і сприяють набуттю навичок), і тренінги, що працюють з цінностями і переконаннями, і тренінги, що впливають на стани учасників, – якщо в результаті в учасників тренінгу зростає особистісний потенціал: здатність більш успішно рухатися вперед і вирішувати життєві завдання.

Тренінг особистісного зростання є деяким ключем до вирішення завдань, здебільшого пов'язаних з недовірою до себе і спробою або бажанням перекласти відповідальність за власне життя на оточення (рідних, колег, знайомих).

Але тут слід до кінця залишитися чесним і визнати:

Тренінг особистісного зростання може дати позитивний ефект тільки у тому випадку, якщо людина прийшла не за вирішенням своїх особистісних проблем, а за інструментами для їх вирішення! Ключова фраза: «інструменти, які дозволять забезпечити особистісне зростання і саморозвиток».

Тренінги особистісного зростання забезпечують ряд ключових змін за рахунок використання методів навчання, що включають НЛП, психодраму, гештальт, а учасники тренінгу особистісного зростання, у процесі проходження, постійно перебувають на «емоційних гойдалках». Розгойдування «гойдалок» відбувається за рахунок виконання учасниками тренінгу серії вправ, сенс яких іноді є неочевидним – саме вони ведуть до деякої втрати самоконтролю під час проходження тренінгу, і саме вони забезпечують старт особистісного зростання.

Професійні тренери, що використовують подібні методи навчання і дії на психіку учасників тренінгу особистісного зростання, переслідують благі цілі, розхитуючи і ламаючи індивідуальні психологічні захисти, які стримують особистісне зростання. На жаль, потрібно визнати факт, що в руках «громадян», які проголосили себе тренерами, і відвертих шахраїв цей же метод навчання являє собою серйозну небезпеку.

До речі, тренінг особистісного зростання у будь-якому випадку є небезпечним і однозначно протипоказаний:

- * дітям і підліткам;
- * людям з будь-якою формою емоційної нестабільності;
- * людям з низьким порогом стресостійкості;
- * особам, що страждають психічними або соматичними розладами; (особливо якщо вони протікають у прихованій формі).

У таких випадках психологічні захисти повинні зберігати стабільність психіки можливого хворого або дитини. Будь-яке розхитування або жорсткий вплив на такого учасника можуть призвести до необоротних наслідків. Це

означає, що одного бажання конкретної людини «пройти тренінг особистісного зростання» недостатньо – обов'язковим завданням професійного тренера, який забезпечує особистісне зростання учасників, є оцінка можливих ризиків, пов'язаних із майбутнім психологічним навантаженням, «відсів» та підбір учасників тренінгу.

Проте справжня цінність тренінгу особистісного зростання полягає в тому, що ніхто нікому не говорить як потрібно робити. Кожен учасник сам приходить до нового відчуття себе й іншого бачення життя і звичних подій навкруги. У процесі виконання вправ відбуваються відкриття, здійснюючи і переживаючи які, в режимі тренінгу, учасник набуває нових навичок і можливість будувати своє нове життя.

Важливою умовою ефективного проходження тренінгу є наявність потенціалу до саморозвитку і готовність учасника до самостійної побудови свого нового життя, оскільки немає нікого, кому це потрібно так само, як самій людині. Саме готовність мінятися – є критично важливою умовою.

Тренінг особистісного зростання – особливий вид групової психологічної роботи, що фокусується не стільки на груповому процесі як такому і не на процесі розвитку навичок міжособистісних взаємодій, скільки на особистісному рості учасників тренінгу. Основні параметри міжособистісних взаємодій у тренінгу особистісного зростання: концентрація на почуттях і переживаннях, усвідомлення самого себе, почуття відповідальності, саморозкриття, фокусування на тому, що відбувається «тут і тепер». Тренінг особистісного зростання в його сучасному вигляді виник на основі групової психотерапевтичної практики і концепції основної зустрічі (Basic Encounter), розробленої в 60-ті роки К. Роджерсом. *Концепція основної зустрічі* базується на вірі в можливість позитивного конструктивного особистісного росту в атмосфері безоціночного позитивного прийняття, емпатії і конгруентності. *Тренінг особистісного зростання* – форма групової роботи в цілях стимулювання процесів особистісного росту. Кількість учасників групи зустрічей варіює від декількох осіб до декількох сотень осіб. Варіантами тренінгу особистісного зростання є т.з. групи «зустрічей», групи «Діабазіс», групи «марафону», групи «Анонімних алкоголіків» і групи «оголення».

В ході тренінгу ведучий (фасилітатор) проявляє емпатію по відношенню до переживань членів групи, не використовує оцінних суджень, практикує саморозкриття, що сприяє поступовому виникненню атмосфери довіри. Створення і розвиток цієї атмосфери у групі сприяє свободі дослідження, усвідомлення і вираження членами групи особисто значущих фрагментів свого індивідуального досвіду, своїх думок і почуттів. Відсутні, як правило, заплановані процедури і вправи, що використовуються в інших видах групової психологічної роботи, для того щоб структурувати процеси групової динаміки, здолати опір учасників розкриттю особистісних установок і включити у груповий процес усіх членів групи. Повноцінне саморозкриття у взаємовідносинах членів групи можливе тільки після того, як група набуде певного досвіду і пройде через основні етапи групового

процесу: знайомство учасників групи; відчуття фрустрації через відсутність структури; перші спроби саморозкриття й особистісний опір цьому; опис минулих, безпечніших подій і почуттів; відкрите вираження негативних переживань; вираження будь-яких переживань, що виникають «тут і тепер»; спроби дослідження особистісно значущих тем і прояву самоприйняття; основна зустріч.

Основний акцент у тренінгу особистісного зростання робиться на самодослідженні учасників групи, пошуку ними аутентичності, на щирості і відкритості у вираженні почуттів і переживань, завдяки чому поступово складається атмосфера прийняття і самоприйняття у спілкуванні, яка сприймається учасниками групового процесу як тепла, підтримувальна і особистісно безпечна. Усе це допомагає учасникам групової роботи заглибитися у власний досвід, досліджувати як позитивні, так і негативні його сторони, усвідомлювати і приймати їх.

Досвід позарольового спілкування веде до порушення конвенціональних комунікативних стереотипів і, отже, – до більш неупередженого і безпосереднього сприйняття, глибшого і неспотвореного розуміння членами групи самих себе. Перенесення навичок і цінностей позарольового спілкування, отриманих у ході тренінгових занять, до сфери щоденних комунікацій є одним із внутрішніх психологічних ресурсів людини, її загальної психологічної культури, ефекти якої проявляються, передусім, у зверненні людини до нових сторін особистості її партнерів по спілкуванню, до нових способів і засобів самовираження і рефлексії.

Типові ефекти тренінгу особистісного зростання:

- розширення сфери усвідомлення людиною самої себе;
- поява тенденції приділяти своїм стосункам з іншими людьми стільки ж уваги, скільки змісту спілкування;
- виникнення прагнення приймати нестандартні, творчі ідеї партнерів по спілкуванню, а не реагувати на ці ідеї як на загрозу;
- конструктивне вирішення міжособистісних розбіжностей і проблем;
- підвищення самооцінки; посилення почуттів емпатії і близькості по відношенню до інших людей і навколишнього світу в цілому;
- зміни у спілкуванні спостерігаються як у професійній сфері, так і у сфері стосунків із близькими людьми – подружжям, батьками, дітьми, друзями.

Тренінг особистісного зростання часто використовується як засіб при рішенні різних комунікативних проблем, пов'язаних із подоланням міжкультурних (расових, етнічних, політичних, професійних та інших) конфліктів. В той же час головне завдання тренінгу особистісного зростання полягає не в тому, щоб допомогти людині вижити в соціумі й адаптуватися до нього, а в тому, щоб сприяти самоактуалізації людини, створенню умов для подолання нею усунутості і відчуженості від самої себе.

Таким чином, очевидно, що концепція особистісного зростання і самореалізації є логічним продовженням погляду на людину в гуманістичній

психології і по суті своїй є несумісною з підходами, що не довіряють людині, виправляють, формують і тому подібне.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Вкажіть основні фази СПТ.
2. Охарактеризуйте фазу розминки у СПТ.
3. Проаналізуйте особливості фази активізації, вкажіть її мету та завдання.
4. Опишіть типи поведінки учасників групи у фазі активізації.
5. Дайте характеристику основних прийомів активізації.
6. Розкрийте основні критерії успішної активізації.
7. Проаналізуйте, коли завдання активізації вважаються виконаними.
8. Вкажіть мету та завдання фази лабілізації.
9. Розкрийте психологічні механізми лабілізації.
10. Вкажіть ознаки проходження фази лабілізації.
11. Охарактеризуйте мету та завдання фази введення орієнтовних основ.
12. Дайте основні характеристики ФВОО.
13. Опишіть типи орієнтовних основ у тренінгу.
14. Розкрийте мету та завдання фази оволодіння прийомами поведінки.
15. Опишіть схему обговорення занять.
16. Охарактеризуйте фазу закінчення.
17. Вкажіть базові методи СПТ.
18. Надайте аналіз: групова дискусія як метод групової психологічної роботи.
19. Надайте класифікацію групових дискусій.
20. Які переваги має групова дискусія?
21. Розкрийте завдання, які допомагає вирішувати групова дискусія.
22. Охарактеризуйте основні стратегії ведення групової дискусії.
23. Проаналізуйте основні фази групової дискусії.
24. Які психологічні ефекти досягаються у груповій дискусії?
25. Охарактеризуйте гру як метод групової психологічної роботи.
26. Надайте класифікацію ігор, які використовують у СПТ.
27. Проаналізуйте основні типи ігрових методів.
28. Проаналізуйте схему обговорення рольових ігор.
29. Визначте переваги та недоліки рольової гри.
30. Надайте характеристику психогімнастики як методу групової роботи.
31. Визначте класифікацію психогімнастичних вправ.
32. Розкрийте особистісне зростання як результат тренінгу.
33. Проаналізуйте критерії особистісного зростання у процесі та після СПТ.

РОЗДІЛ 3

РОЛЬ ПСИХОЛОГА-ТРЕНЕНРА В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ТРЕНІНГУ

3.1. Вимоги до особистості й підготовка ведучого тренінгової групи

Існують психотерапевтичні групи, що не мають призначеного керівника і висувають лідера зі свого середовища, але все-таки у більшості тренінгових груп ніяк не обійтися без спеціально підготовленого ведучого.

У тренінгових групах передбачається, що кваліфікація, підготовка і досвід керівника є набагато вищими, ніж у інших членів групи. Вплив ведучого у групі величезний. Те, наскільки міцно він тримає кермо влади у своїх руках, сильно варіює в різних групах, але рідко буває, щоб керівник відпустив важелі зовсім. Прагнучи домогтися максимальної особистої відповідальності й автономії членів групи, ведучий групи як єдиний професіонал серед учасників в той же час зобов'язаний гарантувати благополуччя кожного. В усіх рольових взаємовідносинах поведінка керівника зводиться до взаємодії з членами групи.

Вважається, що саме особистість психолога є найважливішим чинником, що визначає успішність або неуспішність тренінгу. В той же час жодна з характеристик особистості не гарантує здатності стати хорошим керівником, хоча часто у зв'язку з цим згадуються такі якості, як ентузіазм, вміння домінувати, упевненість у собі, розвинений інтелект. Підкреслюють наступні властивості особистості керівника: урівноваженість, розсудливість, зрілість, сила «Его», відсутність схильності до тривоги, сприйнятливості, розвинена інтуїція, здатність до емпатії, розвинена уява, відсутність схильності до рефлексії, прагнення допомагати іншим і стійкість по відношенню до станів фрустрації і невизначеності [21]. Безумовно, необхідним для керівника є усвідомлення того, в яких ситуаціях проявляється його власна конфліктність, а також розуміння ним своїх потреб, мотивів і ціннісних установок. Часто згадуються і такі якості, які в роджеровських термінах іменуються щирістю, емпатією і душевним теплом. Прийнято вважати, що керівники мають такий же набір якостей, що й інші члени групи, але у них сильніше виражені ті якості, які прийнято вважати позитивними.

Вимоги до особистості ведучого:

1. бути порядною людиною;
2. уміти в короткий час зрозуміти людину;
3. мати рухливі розумові процеси (середня рухливість – мінімальна);
4. керуватися здоровим глуздом і життєвим досвідом;
5. демонструвати коректність поведінки;
6. аутентичність поведінки, тобто здатність демонструвати групі справжні емоції і переживання;
7. уміти проявляти терпіння – вміння вичікувати доки «дозріє» група в цілому або який-небудь учасник; навіть на відкрито задане ким-небудь з

учасників групи питання краще відповідати не відразу, а коли час для цього буде найбільш відповідний;

8. уміти проявляти впевненість у собі незалежно від своїх почуттів;

9. уміти розуміти у ході групового процесу, що має отримати у процесі спілкування кожний;

10. добра професійна підготовка.

Підготовка ведучого є послідовним проходженням певних етапів. У міру проходження цих етапів він набуває досвіду і знань, необхідних ведучому тренінгової групи.

Стадії підготовки ведучого тренінгової групи:

1. набуття теоретичних знань з основ групової психологічної роботи;

2. отримання реального досвіду учасника групи;

3. практика спостерігача (супервізора);

4. практика асистента кваліфікованого ведучого;

5. практика самостійного проведення групової роботи.

Основні стилі керівництва тренінговою групою

Класичні дослідження стилів керівництва в малих групах були проведені К. Левінім і його співробітниками [50]. Вони виділили *авторитарний, демократичний і ліберальний* стилі і співвіднесли їх з продуктивністю роботи груп при рішенні завдань, а також із задоволеністю учасників досвідом їх перебування в групах. Авторитарний стиль характеризується домінуванням керівника і високою організованістю. Авторитарні керівники одноосібно визначають і спрямовують політику групи. Демократичні керівники формують політику через її обговорення у групі. Ліберально налагоджені керівники делегують свої владні повноваження членам групи, а свою роль у визначенні політики зводять до мінімуму. Ліберальний стиль характеризується домінуванням рядових членів групи і низькою організованістю. Результати досліджень не залишають сумнівів у тому, що демократичні керівники користуються більшим успіхом, ніж авторитарні, які можуть пригнічувати індивідуальну волю учасників групи, та ліберальні, які ніяк не обмежують і не направляють членів групи. Крім того, демократичний стиль керівництва (а також і авторитарний) асоціюється з більш високими досягненнями у тренінгових групах.

Основні характеристики стилів керівництва групою:

1. *авторитарний* – усі аспекти політики у групі, діяльності, індивідуальні завдання і пари для виконання визначаються керівником;

2. *демократичний* – політика у групі, шляхи досягнення мети визначаються групою в ході дискусії, вибір партнерів – на розсуд групи;

3. *ліберальний* – повна свобода в ухваленні рішень за мінімальної участі керівника; при розподілі завдань і учасників в них керівник ніяк себе не проявляє, рідко коментує діяльність членів групи.

Керівництво тренінговою групою можна розглядати з точки зору домінування провідної і жорсткої або м'якої структуризації процесу. Директивний ведучий контролює (планує) хід занять, самостійно встановлює норми функціонування групи і виконує їх, дає поради і вказівки, здійснює

інтерпретації. Недирективний ведучий надає учасникам групи свободу вибору тем і напрямів дискусії, не починає дій і не прискорює їх, не нав'язує виконання норм – він використовує головним чином техніку відображення.

Більшість психотерапевтів дотримуються думки, що найбільш прийнятним є демократичний стиль керівництва. Ставлення до директивності, що характеризує авторитарний стиль, як правило, досить негативне. Проте дослідження показують, що у ряді випадків буває потрібна саме авторитарність: 1) коли завдання групи жорстко структуроване; 2) коли члени групи відчувають сильний стрес; 3) коли динаміка групи є настільки неясною для учасників, що вони не можуть точно і повно усвідомити, що відбувається [88].

Питання про те, якою є оптимальна міра втручання керівника в діяльність групи, є осередком багатьох існуючих у груповій психологічній роботі розбіжностей. Деякі дослідники вважають, що організованість сприяє більш ранній кооперації, знижує у керівника та інших членів групи тривожність, послабляє опір груповим впливам, конкретизує існуючі у групі очікування. Це, у свою чергу, надає членам групи можливість зосередитися і на особистісних проблемах окремих учасників, і на загальногрупових цілях. Результати соціально-психологічних досліджень дозволяють зробити висновок, що на ранніх етапах існування групи її членів притягає більш виражена орієнтація на домінування у групі керівника [55].

З іншого боку, стверджують, що в тих групах, де запанувала атмосфера безумовної центрованості на керівникові, останньому для підтримки порядку доводиться багато в чому обмежувати членів групи, внаслідок чого у них розвивається почуття відторгнення від групи і недовіра до неї. Існує ризик, що в такій групі виникне сильна залежність від керівника, на якого і буде покладено усю відповідальність за активні дії і виконання завдання.

Підкреслюють, що для керівника важливо здолати прагнення членів групи до залежності, вселити їм упевненість у собі і переконати їх в необхідності самоуправління. Віра в здібності і внутрішні ресурси членів групи дозволяє керівникові сподіватися, що вони зроблять усе, щоб якнайкраще забезпечити власний розвиток. Такий підхід припускає, що члени групи через прикрість і тривогу, викликані структурованістю ситуації, прийдуть до розуміння необхідності її структурування і до усвідомлення тієї відповідальності, яка пов'язана зі свободою самостійних конструктивних дій. Успішна реалізація такого підходу дозволяє створити позитивну обстановку, що характеризується сильною згуртованістю групи.

В той же час небажання керівника направляти групу може призвести до того, що свобода буде сприйматися у ній за вседозволеність. Схильні до домінування особистості можуть удатися до силових методів впливу на інших, а боязкіші взагалі відстороняться від участі у справах групи. У відсутності ясних перспектив члени групи можуть почати відчувати замішання, занепокоєння і дезорієнтацію. Більшість керівників груп дотримуються позиції, що знаходиться десь посередині між авторитарністю і потуранням.

Гнучкі й ефективно працюючі керівники груп повинні розуміти необхідність варіювання стилю керівництва залежно від ситуації і потреб групи. Директивний стиль може бути корисним при добре структурованій кінцевій меті, у разі, коли члени групи відчують сильний стрес або коли процеси, що відбуваються у групі, є настільки складними або неясними, що учасники не можуть досить повно усвідомити, що ж саме відбувається у групі. Загалом чим активнішою є група, тим менш активним є керівник. Керівники повинні враховувати склад групи, рівень знань і навичок її членів, часові рамки роботи, насущність завдань, міру своєї відповідальності, і усе це – залежно від потреб, які диктуються умовами, що склалися. Крім того, керівники мають відчувати особливості ситуацій, які складаються у групах на різних етапах їх роботи. На застосовувані керівником групи підходи можуть накладати свій відбиток його особисті потреби і переваги. Наприклад, ліберальний стиль роботи з неструктурованою групою може бути досить зручним для керівника, який спокійно переносить невизначеність ситуації і є настільки сильним, що готовий витримати первинне незадоволення членів групи і негативний зворотний зв'язок.

Основні принципи поведінки ведучого тренінгової групи

Для ефективної роботи з тренінговою групою керівникові необхідно дотримуватися ряду принципів. Вкажемо основні з них і зупинімося на характеристиці кожного принципу.

1) Принцип когнітивної поведінки тренера

Тренер повинен постійно контролювати групову ситуацію. Навіть коли усі процеси налагоджені, тренер має стежити за діями членів групи. Він завжди повинен знати:

- на якому етапі і в якій стадії розвитку перебуває група;
- яка задоволеність учасників групи;
- хто зазнає фрустрації;
- якою є ефективність групової структури;
- який рівень домагань учасників;
- хто з членів групи домінує, хто є ізольованим, з якої причини;
- яким є психологічний статус кожного члена групи;
- яким є емоційне самопочуття кожного члена групи;
- як кожен учасник відноситься до тренера;
- хто чинить опір, хто забігає вперед;
- як відносяться учасники один до одного.

Такий ретельний контроль потрібен для того, щоб:

1. ведучий володів тренінговою ситуацією;
2. він здійснював, в міру необхідності, корекцію завдань тренінгу і роз'яснював завдання учасникам.

Роз'яснення цілей і завдань тренінгу – це основне в когнітивній поведінці ведучого. Спочатку думка – аналіз ситуації – дія – емоційно виражене ставлення.

2) Принцип спостереження і корекції впливу

Цей принцип співзвучний з першим. У ньому робиться акцент на спостереженні за групою; при цьому спостереження за групою і використання його результатів повинні здійснюватися у формі невтручання. Тренер організовує групу на самому початку, далі вона має розвиватися сама, групова динаміка йде самопливом. Не тренер підлаштовує групу до своїх заготовленого матеріалу, а сам підлаштовується до групи. Тренер займає позицію спостерігача і контролера, він втручається тільки якщо виникає потреба. Тренер не нав'язує групі своїх цілей, він досягає цілей СПТ поволі. Він мовби між іншим пропонує свої моделі поведінки.

Основне завдання ведучого – спостерігати груповий розвиток і поведінку кожного учасника, контролювати тренінг, не нав'язуючи своїх рішень. Тренер втручається тільки у критичні моменти, коли:

- виражено чиєсь незадоволення;
- настає лабілізація;
- спостерігається невідповідність учасників до виконання взятої ролі.

Не ведучий створює групові процеси – самі учасники групи створюють їх, тренер – ініціатор на початкових етапах групової динаміки, диригент.

3) *Принцип орієнтації на спонтанність групи*

Завдання тренера – домогтися створення атмосфери, коли вже в перші години роботи групи кожен учасник почав усвідомлювати свою самостійність в якій-небудь ролі (лідера, веденого). Рольова диференціація кожного учасника групи створює спонтанність в розвитку процесів СПТ. Якщо немає відповідальності за власні дії, то не виникає лабілізації, тобто посиленого переживання відповідальності за свою поведінку. Ведучий виступає каталізатором групових процесів, як організатор, як спостерігач, як контролер. Завдання тренера – залучити до групової динаміки кожного учасника, і кожен повинен пройти усі фази тренінгу.

4) *Принцип орієнтації на успіх у вправі*

Тренер має бути орієнтований на успіх у виконанні вправ і повинен постійно підтримувати цю орієнтацію у кожному учасникові. Переважання установок не на успіх може служити причиною ранньої лабілізації. Якщо частина членів групи демонструє стійку орієнтацію на успіх, це теж може заважати – потрібно зменшити цю орієнтацію, доручити учасникові ролі, у яких він відчує себе успішним після подолання значних труднощів. Також щонайменший успіх має бути відмічений: чим більше успіх, тим більшою є мотивація на подальше продовження тренінгу. Увесь час, діючи у напрямі успіху, тренер повинен залишатися емоційно нейтральним до усіх членів групи, нікого не виділяючи, але повинен чинити позитивний емоційний вплив на групові процеси.

Чинники, що сприяють успішності у СПТ:

- високий рівень активності учасників;
- високий рівень доброзичливості;
- високий рівень спонтанності;
- своєчасне проходження усіх фаз СПТ.

5) *Принцип підведення підсумків вправи*

Сенс цього принципу полягає у наступному. Важливим є чітке закінчення кожної вправи, сесії, дня. Кожна вправа має бути обговорена після її виконання. Тренер має можливість запитати учасників про самопочуття, переживання. Усі відповіді учасників узагальнюються під позитивним кутом. У резюме тренер згадує активність кожного, узагальнює з точки зору цілей тренінгу, підкреслює окремі думки, установки, почуття учасників групи.

6) *Принцип індивідуалізації цілей тренінгу*

Для групи є спільні цілі, але щоб їх досягти, їх потрібно пристосувати до індивідуальних особливостей кожного учасника. Спільна мета тренінгу повинна досягатися шляхом індивідуалізації.

Прийоми, що сприяють індивідуалізації цілей тренінгу:

1. завдання даються не усій групі, а окремим учасникам;
2. вправи, сюжетна лінія гри підбираються відповідно до індивідуальних рис особистості учасників і з урахуванням особливостей поведінки, яка демонструється у групі;
3. ведучий дає зворотний зв'язок кожному учасникові, виходячи з його індивідуальних особливостей.

Також цей принцип включає той аспект, що кожен тренер повинен використати в роботі лише ті методи, техніки, принципи, які відповідають його індивідуальним здібностям, підбирати групу з урахуванням своїх індивідуальних особливостей.

Основні функції ведучого тренінгової групи

Існує чимала кількість думок фахівців про ролі, які грає ведучий у групі. *К. Рудестам* виділяє у психокорекційних групах наступні функції ведучого групи: *експерт, каталізатор, аранжувальник і зразковий учасник.*

1. Функції експерта:

- коментування групових процесів на рівні одного учасника або групи в цілому;
- надання коментаря до простих поведінкових актів;
- коментування поведінки в цілому «тут і тепер», «колись і там».

2. Функції каталізатора.

- спонукає групу до дій;
- притягає увагу учасників до почуттів;
- спонукає до рефлексії дій;
- створює у групі позитивний зворотний зв'язок;
- стимулює вивільнення індивідуального і групового потенціалу.

3. Функції «диригента».

- допомагає групі вирішувати проблеми і досягати цілей;
- регулює варіанти внутрішньогрупової поведінки;
- підтримує спроби обговорення думок і почуттів, що виникають в учасників;
- регулює поріг тривожності у групі (помірна тривожність є корисною для спілкування).

4. Функції зразкового учасника

У групі зазвичай учасники наслідують поведінку керівника, і, таким чином, в якості зразків поведінки він виступає ненавмисно.

Згідно С. Кратохвилу можна виділити п'ять основних ролей ведучого групи [45]:

1. *активний керівник* (інструктор, учитель, режисер, ініціатор і опікун);
2. *аналітик* (найчастіше – психоаналітик, що характеризується дистанціюванням від учасників групи й особистою нейтральністю);
3. *коментатор*;
4. *посередник* (експерт, що не бере на себе відповідальності за те, що відбувається у групі, але періодично втручається у груповий процес і спрямовує його);
5. *член групи* (аутентична особистість зі своїми індивідуальними особливостями і життєвими проблемами).

Труднощі, що виникають у роботі ведучого групи

1. Встановлення психологічної дистанції. Тренер має почувати себе хазяїном положення, але група не повинна цього відчувати. Краще, коли ведучий сприймається просто як людина. Тренер не повинен говорити «я не знаю, що робити» – сумніви слід виражати наступним чином: «давайте подумаємо разом, що нам робити».

2. Завжди група, з якою тренер закінчив працювати, є ріднішою, привабливішою за нову групу.

3. Емоційна пастка. Коли серед учасників групи є два учасники, що викликають: один – симпатію, інший – неприйняття. Небезпечно виставляти одного в центр, іншого – відсторонювати. Важливо це усвідомлювати.

4. Уся група поділилася на два полярні табори, коли одні не приймають інших:

- слід постаратися зберегти рівне ставлення до обох;
- треба постаратися нейтралізувати лідера;
- слід призначати ролі у міру успішності у попередніх вправах;
- перевести групу на діловий акцент – це притупляє емоційні переживання і знижує їх значущість.

5. Агресивні реакції – це сигнал про процес лабілізації. Фактично – це злість на самого себе, спрямована на інших. Іноді агресивні реакції можуть викликатися самим тренером; якщо він буде орієнтований тільки на успіх, то у групі може виникнути суперництво, а потрібно орієнтуватися на співпрацю.

6. Психологічні опіки. Пов'язані з процесами лабілізації і зміни «Я»-образу в особистісно-орієнтованих тренінгах. Коли міра конфлікту особистості, в силу самоневідповідності є дуже великою, можливі сильні емоційні потрясіння, так звані «психологічні опіки». Вони можуть бути також пов'язані з опрацюванням в ході тренінгу проблемної, життєвої ситуації конкретного учасника групи.

3.2. Організаційні питання соціально-психологічного тренінгу

Загальні питання організації тренінгової групи

Висвітлюючи питання теорії СПТ, необхідно зупинитися на організаційному аспекті його проведення.

Організація тренінгу включає наступні питання:

1. Тривалість тренінгу.
2. Кількість зустрічей і час однієї зустрічі.
3. Періодичність зустрічей.
4. Кількість учасників.
5. Комплектування групи тренінгу.
6. Складання програми тренінгу.

Тривалість тренінгу – це загальна кількість годин, передбачена програмою для досягнення поставлених цілей. Зазвичай тривалість тренінгу становить 28–32–40 годин; значне зменшення загальної тривалості тренінгу не доцільне, тому що для проходження групою всіх стадій і етапів роботи потрібна достатня кількість часу. Згортання програми тренінгу може призводити до відступу від загальних теоретичних передумов групової роботи, що знижує її ефективність і веде до невідповідності основному призначенню цього виду психологічної роботи.

Кожна зустріч складається із сесій тривалістю 1,5 години з 10–15-хвилинними перервами і однією великою перервою.

Кількість зустрічей. Зазвичай загальна кількість годин складається з 5–7 зустрічей; звідси розраховується і час однієї зустрічі – зазвичай вона триває 6-8 годин.

Періодичність зустрічей

1. Інтенсивна робота – припускає 4–5 зустрічей по 7–8 годин.
2. Менш інтенсивна робота – будується з розрахунку 1 зустріч на тиждень по 4–5 годин.

3. Марафони – зустрічі відбуваються рідко, але є довгими – весь день або цілу добу з невеликими перервами для відпочинку і сну. Зазвичай програма включає 3-денний режим роботи: 1-й і 2-й дні по 8–12 годин, 3-й день – 24 години. Марафон – це екстремальний варіант групової роботи, запропонований *Фредом Столлером* і *Джорджем Бахом*, що працювали у психоаналітично орієнтованих групах, де експериментували з різними нетрадиційними терапевтичними методами [цит. за 10]. У «марафонських» групах із більшою легкістю створюється атмосфера відкритості і взаємної довіри. Крім того, при тривалій роботі кожен член групи може отримати частку уваги, оскільки той, хто під час коротких групових сеансів схильний пасивно самоусуватися, в «марафонських» групах вступає в конфронтацію і залучається до роботи групи. Важко залишитися непомітним для людей, з якими впродовж дня або двох постійно стикаєшся «ніс до носа»! Більше того, тривалі заняття дозволяють детально обговорити почуття членів групи, тому учасники отримують можливість повністю розібратися зі своїми проблемами. Неминуча при недостатності сну і тривалій емоційній напрузі втома

послабляє психологічний захист і підвищує схильність до ризику. Проте викликає сумніви здатність стомлених людей узагальнити отриманий у групі досвід і внести істотні зміни у своє повсякденне життя. Зниження рівня психологічного захисту, дійсно, може сприяти ломці ригідних схем поведінки і виявленню слабких сторін особистості, але для того щоб сприйняти і засвоїти набутий досвід, потрібна певна працездатність. Більше того, збереження деяких захисних реакцій потрібне, оскільки судження втомленої людини можуть бути не цілком вірними унаслідок неповного усвідомлення нею власних потреб. Нині при проведенні «марафонських» занять усі ці обставини у більшості випадків враховуються. Такі заняття проводяться з перервами на відпочинок, а не перетворюються на нон-стоп.

Комплектування групи

При комплектуванні групи діють основні 2 принципи: добровільність і інформованість.

Кількість учасників.

Оптимальна кількість учасників – 10–14 осіб.

Зупиняючись на організаційних моментах тренінгу, треба відмітити, що вони можуть мати різні варіації, доповнення і допущення. Це у кожному конкретному випадку визначатиметься:

- специфікою завдань і цілей, поставлених у тренінгу;
- змістом і методами групової роботи;
- можливостями учасників.

Основні критерії формування тренінгової групи:

1. Чисельність групи: допустима – 6–25 осіб, оптимальна – 8–12.
 2. Вік: допустимий – 18–60, оптимальний – 20–40. Бажано, щоб учасники тренінгу належали до однієї вікової групи: 17–30 років, 23–45 років, 40–60 років. Якщо в одній групі опиняться учасники 17 і 50 років, то це викличе несиметричність стосунків, що не сприяє успішному спілкуванню і роботі групи. Людей старше 60 років не рекомендується залучати до тренінгів, окрім спеціальних груп для літніх людей.

3. Стать. Рекомендовані гетерогенні групи за статтю, краще, коли чоловіків і жінок порівну. Можливий варіант, коли у групі всі чоловіки або всі жінки. Небажано: всі чоловіки і одна жінка, і навпаки.

4. Статусне положення учасників. Рекомендовано підбирати групи гомогенні за статусним складом. Не рекомендовано включати у групу осіб, що знаходяться у прямому підпорядкуванні (чим вище формальний статус, тим вище буде і соціометричний).

5. Соціальний шар. Учасники тренінгу по змозі повинні належати до одного соціального шару.

6. Інтелект. Група має бути однорідною за інтелектуальним рівнем. Особливо це важливо для груп інтелектуального тренінгу.

7. Міра знайомства. Бажана участь у групі незнайомих людей.

На хід групового процесу впливає національність членів групи, в одній національній групі більше взаєморозуміння.

Не рекомендується включати у групу:

1. осіб, що лікувалися і спостерігалися у психіатра;
2. подружжя, близьких родичів, осіб, що стійко ненавидять або обожнюють один одного;
3. невротиків;
4. осіб зі зниженим інтелектом.

При комплектуванні груп можливі індивідуальні бесіди з кожним учасником з уточненням наступних питань:

1. Чого ви очікуєте від тренінгу?
2. Чи є у вас проблеми у спілкуванні?
3. Побажання відносно спрямованості роботи.

Для виявлення індивідуальних психологічних особливостей: можливе використання методик Тімоти Лірі, опитувальника Кеттела, методики РСК (рівень суб'єктивного контролю), проєктивних тестів. В деяких випадках, якщо у психолога виникає відчуття, що учасник має відхилення у психіці і поведінці, використовується картковий варіант ММРІ (Багатопрофільний особистісний опитувач Міннесоти).

Складання програми тренінгу

Вимоги до складання програми СПТ

1. Визначення назви тренінгу.
2. Визначення цілей тренінгу.
3. Визначення завдань тренінгу, які конкретизують цілі тренінгу.
4. Визначення етапів тренінгу. Основний принцип тренінгу – принцип поетапності розвитку групи і поступовості розуміння учасниками самих себе, своїх проблем, взаємовідносин, стереотипів, установок. Принцип поетапності включає те, що кожна зустріч логічно витікає з попередньої й є у змістовному плані основою для наступної.

5. Визначення кількості зустрічей і цілей кожної зустрічі.

6. Наповнення кожної зустрічі конкретним змістом.

У кожному зустріч включаються певні процедури-вправи:

- психогімнастичні;
- ігрові;
- дискусійні.

У кожній процедурі визначається:

1. мета або призначення;
2. інформаційна вставка, що проводиться від імені ведучого;
3. зміст процедури;
4. примітки для ведучого;
5. обговорення у групі (рефлексія).

У кінці кожної зустрічі можна провести соціометрію, дати домашнє завдання, запропонувати вести щоденник. Нова зустріч розпочинається з рефлексії попередньої, обговорення домашнього завдання.

У програмі можуть бути вказані:

- оснащеність приміщення;
- вимоги до приміщення;
- порядок проведення організаційного етапу.

У програмі необхідно вказати:

- тривалість тренінгу в годинах;
- кількість зустрічей і тривалість кожної зустрічі;
- періодичність зустрічей;
- кількість учасників.

Зворотний зв'язок – це інформація, яку людина отримує ззовні відносно самої себе. Завдяки дії зворотного зв'язку особистість може коригувати свою поведінку.

Зворотний зв'язок – це повідомлення, адресоване іншій людині про те, як ти її сприймаєш, що відчуваєш у зв'язку з вашими взаємовідносинами, які почуття викликає у тебе її поведінка.

Характеристики зворотного зв'язку:

1. містить інформацію про такий наш вплив на інших людей, який ми не усвідомлюємо;
2. здійснюється, коли одна людина або група повідомляють про свої реакції на поведінку інших з метою допомогти або відкоригувати їх;
3. допомагає побачити себе такими, якими нас бачать інші, дізнатися, як нас сприймають оточуючі люди.

Необхідно відрізнити інтерпретацію від зворотного зв'язку.

«Я думаю, що ти робиш те й те...» – інтерпретація.

«Ти в цьому епізоді така-то...» – інтерпретація.

«Коли ти робив (говорив) те й те, я відчував...» – зворотний зв'язок.

Правила зворотного зв'язку:

1. Зворотний зв'язок повинен носити описовий, а не оцінний характер. Оцінний зворотний зв'язок посилює захисні механізми.
2. Він має бути швидше специфічним, ніж загальним.
3. Зворотний зв'язок повинен враховувати потреби того, хто його дає, а також потреби того, кому він призначений. Якщо він служить виключно потребам учасника групи, що дає, то буває деструктивним. Учасник, що дає зворотний зв'язок, має цікавитися тим, наскільки інформація, що надається, може допомогти одержувачеві дізнатися що-небудь про себе, і наскільки він своєю інформацією може допомогти полегшити процес зміни поведінки іншого.
4. Зворотний зв'язок має стосуватися такої поведінки, яку одержувач може змінити. Він хворобливий, якщо відноситься до чогось такого, на що її одержувач не може вплинути (ім'я, вік, його минуле, фізичне «Я»).
5. Зворотний зв'язок має бути своєчасним, тоді він корисний. Він має стосуватися поведінки, яка спостерігалася у даний момент. Важливо, щоб зворотний зв'язок був наявний доти, доки поведінка, що викликала його, ще мала місце, а не тоді, коли усе вже у минулому й інформація, що міститься у зворотному зв'язку, вже не є актуальною.
6. Зворотний зв'язок приносить більше користі, коли звертаються за ним, ніж коли його нав'язують.
7. При передачі зворотного зв'язку слід уникати докірливих жестів, батьківської позиції.

8. Відповідайте мовою «Я-повідомлень». Формулюйте вашу реакцію на слова співрозмовника через опис переживаних вами думок і почуттів: «Я думаю, що...», «Мені здається...», «У мене таке відчуття...». Набагато гірші «Ви-повідомлення» – в них часто міститься неконструктивний елемент оцінки іншої людини, що може швидко призвести до конфронтації. «Ви-повідомлення» створюють враження вашої правоти і неправоти іншої людини. Тим способом, яким їх зазвичай подають, легко можна викликати роздратування опонента, спонукавши його до захисної реакції.

Розробка змісту програми тренінгу

Встановивши часові рамки, потурбуйтеся про наповнення їх змістом, не забувши про темп, різні варіанти, періоди активної уваги і стилі навчання. Основні компоненти програми:

Вступ. У вступі визначається спрямованість програми, що розробляється. Вступне слово має роз'яснити учасникам програми зв'язок тренінгу з цілями організації і продемонструвати її підтримку на проведення тренінгу. Необхідно обрати конкретну людину, яка виголосить вступну промову, і розробити для неї тези, що дозволять висловити як її власні ідеї, так і деякі ваші ідеї з приводу тренінгу, що проводиться.

Цілі і завдання. Наступним етапом є опис цілей і завдань тренінгу. Мета повинна описувати загальний результат програми.

Завдання – це те, що учасники мають виконати упродовж тренінгу. Завдання мають бути:

- вузькоспрямованими;
- вимірними;
- досяжними;
- реалістичними;
- розрахованими за часом.

Формулювання завдань краще розпочинати з дієслова, бажано уникати слова «зрозуміти», оскільки воно звучить занадто розпливчасто і не піддається виміру. Використовуйте наступні формулювання і слова:

Після завершення програми її учасники будуть здатні...

...описувати

...визначати

...вимірювати

...застосовувати

...розробляти.

Остерігайтеся ставити недосяжні цілі.

Відкриття заняття. Плануючи першу дію у тренінгу, важливо усвідомлювати, чого ви хочете досягти. Навіть якщо тренер був знайомий з учасниками тренінгу ще до його початку, потрібно бути готовим до проявів різних емоцій групою. Тому в процесі розробки програми необхідно ретельно продумати першу дію тренінгу. Чого ви хочете досягти?

1. Дія: ви хочете зацікавити групу і залучити її до роботи і не хочете бачити спостерігачів, або

- «пасажирів».
2. Включення: ви хочете, щоб люди, що прийшли до вас, стали Учасниками, включилися в діяльність, незалежно від їх первинного настрою, в ідеалі – до першої перерви на каву.
 3. Цікавість та інтрига: ви хочете, щоб вони відкрили для себе нове, взяли участь у цьому заході.
 4. Енергія і взаєморозуміння: ви хочете активної участі і готовності працювати з вами.

Враховуйте цю схему при розробці першої дії. Вона має бути короткою і динамічною, після неї можна зробити невелику перерву.

Під час цієї дії необхідно дати людям можливість представитися.

Перехід до змісту. Після завершення першої дії роботу треба спрямувати на досягнення цілей програми. При цьому слід дотримуватися співмірності між активною участю членів групи і лекціями тренера. Послідовність може бути наступною:

- теоретична частина;
- практична діяльність;
- зворотний зв'язок;
- огляд ключових пунктів навчання.

Зупинімося на кожному з цих пунктів детальніше.

Теоретична частина

У рамках першої теоретичної частини ви можете надати слово спеціально запрошеним особам, використати слайди, відео-презентації або подати інформацію самостійно. Завжди пам'ятайте про активні періоди уваги аудиторії, заохочуйте включення в обговорення і ставлення питань.

Практична діяльність

Практична діяльність може бути вправою, розбором випадку із практики, грою-симулятором або рольовою грою. Вона має спонукати учасників тренінгу до активного включення у роботу. Ніколи не пропонуйте завдання або вправу, не пов'язані з цілями тренінгу, або дії, не пов'язані з реальністю, – вони не викликають довіри і не спрацюють! Учасники дуже проникливі і практичні. Вони відкинуть пропозицію, що не має «глибини».

Розробка деталей практичної роботи вимагає значних витрат часу. Вони можуть базуватися на випробуваній, перевіреній методиці, використовуваній вами раніше і модернізованій в цілях відповідності потребам нової групи, а можуть виходити з чогось іншого. Ви маєте досліджувати свою групу, щоб визначити її установки, стиль, енергійність і так далі. При розробці програми необхідно озброїтися адекватними прикладами, конкретними випадками зі своєї практики, матеріалом для рольових ігор, який знайде відгук в учасників. Матеріал має бути осмисленим і практичним. Наприклад – можливість для учасників розібрати випадок зі своєї практики і розробити

рішення, оснований на наявних у них сценаріях. Сценарії, на їх думку, забезпечують безпечне середовище для перевірки ідей і способів дій.

Добре структурована рольова гра, ретельно організована, зі зворотним зв'язком, може дати учасникам тренінгу реальну можливість опанувати нові навички. Створення цих прикладів вимагає часу, тому створивши їх один раз, використайте як модель і надалі, експериментуйте, поки не знайдете те, що працює якнайкраще.

Зворотний зв'язок

Цьому слід приділити особливу увагу. Перш ніж здійснювати якісь дії, варто згаяти час на розкриття групі механізму зворотного зв'язку. Учасникам дається чітка вказівка відносно ліміту часу, що відводиться на зворотний зв'язок та його графічне зображення. Наприклад: «На зворотний зв'язок вам відводиться приблизно десять хвилин і два фліп-чарти».

Огляд ключових пунктів навчання

На жаль, іноді про нього забувають або відводять на нього занадто мало часу. Учасники цінують, коли тренер висвітлює ключові моменти після проведеного елемента тренінгу. Це не повинно займати надто багато часу і не має повторюватися, а тривати рівно стільки, скільки треба для підкріплення навчання.

Ко-тренерство

Якщо ви є ко-тренером, необхідно знайти кращий спосіб роботи з дійсною розробкою: «мозковий штурм», обмін думками та ідеями про первинну структуру, і потім окремо – написання програми, при індивідуальній відповідальності кожного за певні розділи. Яку б техніку ви не використали, необхідно усвідомлювати сили і можливості один одного, і розподілити роботу відповідно до них. Цілісна програма має ґрунтуватися на сильних сторонах різних стилів і підходів, але при цьому не повинна мати структури клаптевої ковдри.

Плани дій

Ви маєте бути націлені на заохочення учасників до прагнення зробити певні дії в результаті проходження програми. Один зі способів досягнення цього – роздати листки паперу з клейкою стороною і попросити кожного учасника написати те, що він має намір робити не так, як зараз, що є результатом проходження програми.

Після цього група приклеює свої листки на фліп-чарт. Ці угоди зберігаються тренером і повертаються учасникам після закінчення програми. Ефективність виконаної роботи можна посилити, запропонувавши учасникам «розбитися» на пари і обмінятися телефонними номерами, щоб через три місяці домовитися про зустріч і обговорити результати.

Оцінка

Кожну програму необхідно оцінювати, щоб отримати уявлення про її ефективність і давати конструктивний зворотний зв'язок своєму клієнтові.

Пам'ятка з розробки програми

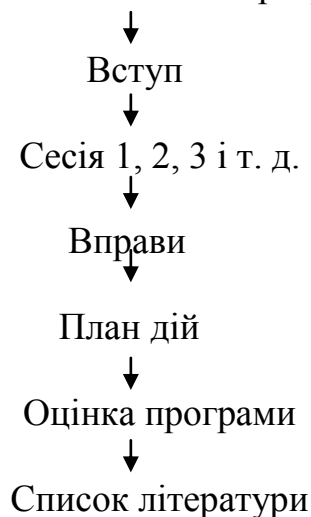
- Якою б привабливою не здавалася нова вправа на стадії розробки програми, її треба ретельно спланувати і, по змозі, перевірити в пілотній програмі.
- Ніколи не пропонуйте учасникам зробити те, що не готові зробити самі. Тренери часто працюють зі зміною установок, проте справжнього розвитку не станеться, якщо учасник образиться на тренера за те, що той його виставив у не вигідному світлі перед іншими учасниками.
- Не створюйте вправ або ситуацій, які «знімають з людей одяг», тому що навряд чи у вас знайдеться час, а можливо і навичка, «одягти» їх знову.
- Постарайтеся знайти такий ресурсний центр, де є відео, ігри та інші вправи. Це може бути який-небудь комерційний центр або спеціально обладнане приміщення.
- Регулярно переглядайте свою програму, щоб упевнитися в її відповідності потребам учасників і організації.

Ваш підхід дуже сильно залежатиме від конкретної групи, типу програми і бюджету. Проте існують деякі загальні настанови:

- давайте таку інформацію, яка є ясною і зрозумілою учасникам;
- використовуйте різноманітні «посередники», наприклад, слайди для проектора, які мають містити чітку інформацію або ілюстрації до ключових пунктів;
- використовуйте роздавальні матеріали для більш детального розгляду тексту;
- використовуйте відео для забезпечення різноманітності у поданні інформації. Показуйте фільми тривалістю максимум двадцять хвилин, якщо вони не використовуються у форматі тригера;
- фліп-чарти можуть використовуватися при «мозковому штурмі» або для запису висновків із вправ; готуйте їх, коли це доречно, пишть чітко і розбірливо, використовуючи темні кольори, легкі для читання, – зелений, синій, червоний і чорний.

Звичайною формою презентації є буклет формату А4 або А5, з посторінковим роздільником, який проводить учасників через різні секції програми. При написанні програми можна дотримуватися наступної схеми:

Теоретичні основи програми



Включіть у буклет копії слайдів та пронумеровані листи роздавального матеріалу для полегшення пошуку на сторінках буклету.

Зміст курсу треба структурувати у деякій певній послідовності та зробити цікавим для учасників. Пам'ятайте, що будь-яка форма підтримки навчання повинна мати структуру і призначення. Її мета – сприяти процесу навчання, а не відволікати від нього увагу.

Закінчення тренінгу

Незалежно від того, була це одноденна програма або більш тривалий захід, ключовий момент її результату – здатність учасників повернутися у реальне життя і працювати. Якщо завдання тренінгу вирішені, а цілі – досягнуті, то учасники мають бути готовими скласти плани своїх подальших дій і погоджувати їх.

Кожна програма тренінгу має справляти значний вплив на окремого індивіда і на організацію в цілому. Адже ви прагнете того, щоб учасники вийшли з тренінгу мотивованими на роботу і позитивно налагодженими, а не просто емоційно збудженими. Більшість тренерів по закінченні програми дають їм учасникам деяку можливість прокоментувати, чому вони особисто навчилися за час тренінгу.

Завжди дякуйте членам групи за їх участь, упевніться, що ви все ж діяли відповідно до їх цілей і потреб. Обговорюйте і перевіряйте результати проведеного тренінгу і запропонуйте контактні телефони для обговорення будь-яких подальших індивідуальних потреб.

Після того як учасники пішли, зберіть усі матеріали і розташуйте їх у правильному порядку, готовими до зберігання або до наступного використання в іншій програмі. Якщо ви пишете післяпрограмний звіт, не забудьте зберегти будь-які заповнені листи фліп-чарта або інші матеріали.

3.3. Особливості ко-тренерства

Ко-тренерство – це спільне ведення тренінгової групи 2–3 тренерами.

Є реальні переваги роботи тренерів у команді, особливо за наявності у них різних стилів ведення групи. Добра команда тренерів є не лише корисною для учасників, але й може бути величезним джерелом зворотного зв'язку й особистісного зростання, у міру того як тренери, доповнюючи один одного, вчать один в одного.

При цьому важливо спланувати дії, погоджувати підходи і забезпечити взаємний зворотний зв'язок відносно своєї роботи. Тренери, що працюють у команді, повинні діяти на доповнення і підтримку один одного. Група не має бути місцем їх «пошуку істини». Корисно мати угоду про те, як і в який момент доповнювати один одного, надавати додаткову інформацію.

Якщо другому тренеріві є що додати, то це має бути зроблено у відповідний момент. Два тренери не повинні говорити одночасно і конкурувати один з одним. Учасникам не принесе багато користі спостереження того, як тренери сперечаються або висловлюють абсолютно протилежні точки зору. Але якщо все ж один з тренерів не згоден з тим, як

або що повідомив його напарник, і він вважає це дуже важливим, то, у свою чергу, він може сказати «так», погодившись з існуванням іншої точки зору, і додати те, що він вважає потрібним. Але говорити тільки у свою чергу.

Можливі варіанти роботи двох тренерів із групою

1. Основний тренер і його помічник. Це ускладнений варіант поодинокі роботи. Усі рішення приймає «головний» тренер, а помічник бере на себе деталі: допомога в роботі, налаштування «учасників», поки основний тренер виключений з роботи із групою, підказки за ходом та інше «асистування». Таку форму роботи зазвичай використовують в двох випадках:

Коли група є занадто великою і, працюючи самостійно, можна багатьох «втратити». Тоді асистент, перебуваючи на периферії виступу, відстежує роботу з групою, допомагає і, якщо є потреба, підганяє і взагалі встигає скрізь, де не встигає основний тренер.

Коли основний тренер стажує «асистента», вводячи його таким чином у простір роботи із групою, допомагаючи йому набутися досвіду, то в цьому випадку таке ведення є проміжним етапом. Через якийсь час основний тренер дозволить асистентові проводити епізоди самостійно, страхуючи його роботу, а потім надасть йому можливості працювати самому, здійснюючи на перших порах наставництво.

2. Тренери працюють по черзі: спочатку один, потім – інший. Це теж не зовсім робота в парі. Тренерам потрібно погоджувати переходи і спільні цілі, але у рамках свого епізоду кожен з них, як і раніше, працює один. І так, як хоче. Співпраця тут базується на попередніх домовленостях. Миттєвої роботи разом з ко-тренером немає.

3. Парна робота – тренери працюють разом і на рівних, що, власне, і є предметом нашого інтересу. По-справжньому працювати в парі досить складно: це якісно відрізняється від поодинокі роботи. Суть полягає в тому, щоб у групі був, як і раніше, один тренер, але у двох особах. Парна робота має додаткові складнощі, але у неї є багато переваг:

«Синхронізація» й узгодженість роботи двох тренерів

Цей аспект парної роботи є одним з найважливіших. Чи зможуть дві різні людини створити цілісний образ у групі або ні, залежить від підготовки і виконання наступних «простих» **правил**:

✓ Не можна довго говорити одному з тренерів. Тому треба тренуватися в тому, щоб підхоплювати репліки один одного: один починає думку, інший її продовжує. Нехай група потім не зможе згадати, хто саме що сказав.

✓ Поки один говорить, другий усім своїм видом виражає згоду, уважно слухає партнера і постійно готовий підхопити думку, якщо той її втратить.

✓ Хто б з тренерів не говорив, він вимовляє «ми»: «ми вважаємо», «ми пропонуємо», «ми вирішили», «ми хочемо відмітити», «запитаєте нас» і т.д. Усе, що виходить, виходить від них обох. І відповідають за це перед групою обоє. Тому, припускаючись помилки і потрапляючи в пастки, ви підставляєте і партнера теж.

✓ Не можна суперечити один одному в основних моментах виступу. Навіть якщо ви щиро вважаєте, що ваш партнер говорить шкідливі дурниці,

спроба суперечити йому буде ще більшою дурістю і завдасть більше шкоди: у групи залишиться один тренер і спогад про те, як тренери не змогли домовитися. Як би ви були не згодні з думкою партнера, скажіть «так, і...», а потім поступово згортайте, пропонуючи ще одну точку зору. І робіть це так, щоб група була упевнена: ви повністю підтримуєте сказане. Ви разом.

✓ Щоб партнерові було легше підхоплювати вашу мову і вбудовувати свої думки, намагайтеся не підводити остаточних підсумків. Висловіться, а підсумки залиште партнерові. Якщо він згоден з вами, то їх підведе і сам. А якщо ні, у нього буде простір додати своє.

✓ Бажано усі важливі світоглядні теми, і вже тим більше підходи до змісту роботи, погоджувати заздалегідь. Саме погоджувати, а не просто познайомити один одного. Вам потрібна загальна думка. І якщо ви не дізнаєтеся цього заздалегідь, вам доведеться викручуватися на ходу.

Ролі тренерів по відношенню один до одного і групи

Окрім згаданих вище переваг парного ведення тренінгів, існує аспект, реалізувати який одному тренерові досить важко – це так звана рольова взаємодія між тренерами і групою.

Один тренер, звичайно ж, може грати різні ролі по відношенню до групи, але коли тренери працюють у парі, ця можливість переходить в іншу якість.

З'являється можливість використати як «моноролі» – тренери демонструють: схожі ціннісні установки; близькі моделі поведінки; однакове ставлення до подій, фактів та інформації; схожість в оцінках, судженнях і так далі, так і «поліролі» – демонстровані групі цінності, установки, моделі поведінки і т.д. тренерів докорінно відрізняються один від одного.

Слід так само відмітити, що як «моноролі», так і «поліролі» можуть гратися по відношенню до двох об'єктів – групи, партнера.

Таблиця 3.1

Можливі ролі тренерів по відношенню один до одного і групи

Ролі	До групи	Один до одного
Поліролі (демонстровані групі цінності, установки, моделі поведінки і т.д. тренерів докорінно відрізняються один від одного)	«Добрий і злий»	«Правильний і жартівник»
Моноролі (тренери демонструють: схожі ціннісні установки; моделі поведінки; ставлення до подій, фактів і інформації; схожість в оцінках, судженнях)	«Вчитель» «Веселун» «Організатор»	«Добрі батьки» «Старі друзі»

Таким чином, у нас виходить чотири основних варіанти рольової дії тренерів на групу, у кожному з яких може бути величезна палітра ролей. Як приклади ми опишемо лише малу частину з них – ролі, що найчастіше зустрічаються:

Моноролі по відношенню до групи бувають досить різноманітними: «Вчитель», «Веселун», «Організатор». Наприклад, «Організатора» в особі двох тренерів часто можна зустріти на тренінгу з командоутворення, коли тренери організують групу, проводячи її через випробування і так далі.

Моноролі тренерів по відношенню один до одного: «Добрі батьки», «Старі друзі».

Поліролі по відношенню до групи – класичні ролі «Добрий тренер – злий тренер». Їх зазвичай використовують на початку тренінгу, коли один у ролі «доброго тренера» встановлює контакт із групою, збирає очікування, а інший в ролі «злого тренера» займається «проблематизацією» (лабілізацією) групи в ході перших рольових ігор.

Поліролі тренерів по відношенню один до одного – «Правильний і жартівник». «Правильний» ведучий апелює до сталих соціальних норм, його зовнішній вигляд і поведінка всіляко підкреслюють його соціально схвалювану роль. Найчастіше у практиці ведення тренінгів один з тренерів у ролі «правильного» тренера передає групі основний зміст тренінгу, теоретичну частину програми. Інший, працюючи на контекстуальному рівні, іронізує над «правильними» розмовами першого, створюючи тим самим другий план роботи з групою. Подібний рольовий дует дозволяє зробити тренінг глибшим, обіграти спірні місця, об'ємніше розкрити тему тренінгу.

Отже, можливі різні варіанти спільного ведення групи (ко-тренерства): основний тренер і його помічник, робота по черзі, парна робота, і кожен варіант має свої переваги. Саме парна форма роботи висуває певні вимоги до «синхронності» роботи тренерів з групою, а також накладає деякі особливості на рольову взаємодію з ко-тренером і групою: різні моноролі і поліролі по відношенню до групи і один одного.

Переваги роботи в парі

Ці переваги можна розділити на дві групи – переваги для групи і переваги для тренерів.

Переваги парної роботи (для групи):

➤ Поява і робота перед групою двох тренерів сприяє залученню і переключенню уваги учасників.

➤ Поява двох тренерів викликає інтерес і створює «інтригу» (Чому вони вийшли разом? А що буде?).

➤ Два тренери різнобічно і глибоко подають інформацію у рамках заявленої теми. У двох тренерів група навчиться більшому, оскільки з одним тренером учасники бачать тільки один приклад і не завжди відділяють особистість тренера від змісту його роботи – з двома тренерами це зробити простіше.

Переваги парної роботи (для ко-тренера):

- Ко-тренер підтримує Вас, допомагає приймати рішення і бере групу на себе, коли Ви видихалися або відволіклися;
- Ко-тренер працює на Вас, організовує групу «Вам назустріч»;
- Ко-тренер часто має сильні сторони саме там, де Ви не на висоті;
- Ко-тренер може забезпечити те, що Ви у принципі не можете, наприклад, жіноче начало, якщо Ви чоловік, і навпаки.

Переваги у груповому розвитку

Головна перевага полягає в тому, що *колеги доповнюють стилі один одного*. Так, наприклад, якщо один орієнтований на роботу із груповою динамікою, а інший – на роботу з індивідумом, то спільно вони більше сприятимуть індивідуальному і груповому розвитку, ніж поодиноці.

Робота з емоціями. У тренінгах люди відчувають різні емоції. Важливо працювати не лише з «емоційними сплесками» (сильними емоційними реакціями – афектами), але і з іншими емоційними реакціями. Відреагування емоцій при роботі двох тренерів відбувається інтенсивніше.

Моделювання. Один зі шляхів навчання учасників тренінгу проходить через освоєння ними моделей поведінки інших. Пара тренерів є не просто двома моделями поведінки двох індивідів із власним життєвим досвідом, але і моделлю продуктивних взаємовідносин двох людей.

Відповідний рух. Тренер сам може діяти ефективніше, коли працює в парі. Ведучи групу, тренер повинен спостерігати за процесом і втручатися в нього в міру необхідності, але часто він не в змозі дати процесу розвиватися із власною швидкістю і намагається підштовхнути якісь події і рішення. Робота у парі дозволяє кожному партнерові контролювати час, відведений на певну частину тренінгу, і здійснювати втручання вчасно.

У прямому фокусі. Тренери зазвичай знають, що вони отримають на виході. Проте робота в парі дозволяє побачити більшу кількість результатів.

Переваги в особистісному і професійному розвитку

Робота в парі дає більше можливостей професійного росту, а також дозволяє кожному тренерові розвиватися в особистісному плані. Учасники тренінгу зазвичай не в змозі надати тренерові продуктивний зворотний зв'язок відносно його професійної компетентності. Зате це може зробити партнер. У цьому сенсі кожен тренінг стає своєрідним практикумом для тренерів, що ведуть його.

Приклад: робота зі складними учасниками. Під час тренінгу тренер не завжди встигає відстежувати свої дії по відношенню до пасивної частини аудиторії або по відношенню до негативно налагоджених учасників. Ко-тренер, даючи зворотний зв'язок, показуючи ефективні і неефективні сторони роботи, може допомогти розвинути навички роботи зі складними учасниками у свого колеги.

Працювати у парі або віддати перевагу звичному сольному варіанту – слід вирішувати тренерові. Вибір залежить і від мети тренінгу, і від кількісного й якісного складу групи, і того ефекту, якого ви хочете досягти працюючи з групою. Можна прагнути до глибшого розуміння групою теми, або до виникнення у групи питання «а все ж, навіщо їх було двоє»? , чи до

підвищення настрою у тренерів. Успіх тренінгу у будь-якому випадку залежить не від кількості тренерів, а від їх досвіду роботи у парі, погодженої взаємодії й уміння розуміти один одного без слів.

Тренерські помилки при роботі тренерів у парі

Робота у парі – один з найважливіших кроків у становленні професійного тренера. Такий формат вимагає додаткових енергетичних витрат, оскільки партнери витрачають енергію не лише на розвиток груп, але й на розвиток і підтримку власних взаємовідносин, які багато в чому визначають успіх тренінгу. І, звичайно ж, в роботі в парі, як і в будь-якій іншій, є свої плюси і небезпеки.

Тому спершу давайте розберемося, чи є взагалі сенс у роботі з ко-тренером. Причини роботи з ко-тренером можуть бути технічними і методичними.

Технічні причини:

- розмір групи більше 16 осіб (потрібне асистування, група ділиться на декілька підгруп – для кожної підгрупи є свій тренер і так далі);
- з розкриттям змісту тренінгу не може впоратися один тренер – потрібен додатковий фахівець і так далі;
- тренінг припускає дуже інтенсивну роботу – один тренер може не впоратися.

Методичні причини:

- для ефективного досягнення цілей тренінгу ролі між тренерами можуть бути розділені (наприклад, експерт-фасилітатор, «добрий поліцейський – поганий поліцейський», чоловік і жінка і так далі).

У тренінговій групі часто відбувається перенесення моделей поведінки тренерів на групу (і навпаки).

Наприклад: при використанні рольової пари «добрий-злий» у групі формується чіткість, детермінантність у сприйнятті моделі («допомагає – заважає»). Цей ефект можна використати в комунікативних або переговорних тренінгах, коли вимагається закріпити конструктивний досвід і відсіяти неефективні дії учасників.

Наслідки тренерських помилок можна звести до двох основних аспектів:

Когнітивний – плутанина у знаннях, моделях, інформації взагалі. Знижує ефективність засвоєння матеріалу.

Емоційний – негативні емоції під час або після закінчення тренінгу. Знижують мотивацію учасників на застосування отриманого матеріалу.

Найбільш типові помилки тренерів при роботі в парі:

1. Тренери дублюють один одного.
2. Перший діє – інший «помер».
3. Тренери суперечать один одному (надають взаємно спростувальні коментарі).
4. Дублювання тренерських ролей. Наприклад:
 - фасилітатор / експерт
 - провідний / асистент

- фокус роботи на учасниках: чоловіках / жінках, досвідченіших / менш досвідчених.

5. Тренери перебивають один одного (говорять разом).

6. Відсутність синхронізації в діях тренерів.

7. Не виконується поділ між тренерами змістовних модулів (неузгодженість за планом).

8. Тренери публічно критикують один одного.

9. «Випадання» за часом одного з тренерів.

10. Конкуренція (суперництво) між тренерами.

11. Тренери по-різному трактують зміст теми.

12. Тренерські ролі не озвучені (не промарковані) на самому початку тренінгу.

13. Спільні «сліпі плями» (тренери приділяють увагу одним і тим самим сигналам групи або явищам на тренінгу).

14. Надмірне коментування одним тренером іншого.

15. Тренер не може повторити прийому колеги.

Потенційні помилки роботи в парі можуть бути наступними:

• ***Відмінність орієнтацій.*** Різна орієнтація тренерів – теоретична, технічна, особистісна. По-різному орієнтовані тренери перекриватимуть один одного, працюючи на цілі, що суперечать одна одній, можуть викликати дисонанс в учасників і не доб'ються тих ефектів, на які здатні поодиночі.

• ***Загроза і суперництво.*** Робота в парі може збільшувати емоційну дистанцію між тренерами і учасниками. Також напарники можуть почати змагатися один з одним. Вони можуть заперечувати свою турботу про популярність, можуть, навіть не усвідомлюючи цього, поводитися відповідно до інших потреб, не прийнятних у тренінгу.

• ***Перенапруження.*** Є реальна небезпека «перенапружити» групу, якщо з нею працюють два активні тренери. Важливо пам'ятати, що надто велике втручання заважає як учасникам тренінгу, так і самому процесу навчання.

• ***«Сліпа пляма».*** Партнери можуть мати спільні «сліпі плями» у спостереженні за інтер- та інтраіндивідуальною динамікою. Якщо тренери працюють в одній парадигмі й однаковою технікою, то вони приділятимуть увагу одним і тим самим даним. Тому вони ігноруватимуть (чи приділятимуть менше уваги) дані іншого роду, які виходять за рамки їх сфери діяльності. Приклад: обидва тренери працюють у фасилітаторському режимі і «пропускають» запити групи на експертну інформацію

• ***Поведінка, що вводить в оману.*** Часто люди вважають за краще керуватися припущеннями, ніж чітко прояснювати ситуацію. Якщо тренери, що працюють у парі, є не досить обізнаними про позиції один одного із ведення групи і прогнозування результатів, то вони демонструватимуть неефективну модель навчання учасників тренінгу. Якщо до того ж між партнерами натягнуті, без довіри і/або закриті стосунки, то вони демонструватимуть негативну модель поведінки.

• *Різний ритм.* Якщо партнери звикли працювати в різному ритмі, то один, який має звичай почекати деякий час, сподіваючись на відповідну реакцію, визнає іншого тренера, який звик втручатися швидше, занадто нав'язливим. Така роз'єднана, незлагоджена взаємодія негативно впливатиме на результат тренінгу.

Тому, усі помилки можна звести до трьох основних:

1. Конкуренція (суперництво) між тренерами, неробота на досягнення цілей тренінгу.

2. Відсутність синхронізації (технічний і рольовий аспекти).

3. Позиційні помилки («сліпі плями», установки й орієнтації).

Можливі шляхи усунення тренерських помилок

У деяких випадках ефективність застосування описаних прийомів залежить від глибини володіння тренером комунікативними навичками і навичками зворотного зв'язку.

1. Конкуренція (суперництво) між тренерами, відсутність роботи на досягнення цілей тренінгу. До тренінгу корисно домовитися один з одним про зони компетентності – це допоможе частково зняти небажане суперництво. Дуже корисно провести попередню роботу: «Як сприймають тебе, як сприймають мене, який ефект це дає групі – можливі ризики і переваги» – можна використати SWOT-аналіз. Це допоможе перевести фокус тренерів на актуальні завдання групи під час тренінгу. Якщо у процесі тренінгу ко-тренер починає вступати у протиріччя з обумовленою заздалегідь моделлю або сперечатися з іншим тренером, корисно використати позитивну парафразу або парафразу сенсу.

Небажана ініціатива (та, яка не працює на цілі тренінгу) перехоплюється за допомогою відкритих питань і парафрази. Як показує досвід, конкуренція (суперництво) між тренерами виникає майже на кожному тренінгу. Для того щоб бути ефективним у цій ситуації, рекомендується не нехтувати взаємним зворотним зв'язком після тренінгу і регулярно брати супервізію.

2. Відсутність синхронізації у діях (технічний і рольовий аспекти). Добрий приклад синхронізації в діях при роботі в парі – це робота професійних гравців у казино. Тренери можуть використати їх досвід для розробки «словника» невербальних сигналів. Рекомендується це зробити до початку тренінгу. Важливо використовувати такі жести, що не є очевидними. До розробки «словника» можна підійти творчо.

Приклади невербальних сигналів:

- ✓ відкритий жест лівою рукою, адресований партнерові – «твоя черга вести»;
- ✓ провести рукою по губах/прикрити губи рукою – «довго говориш»;
- ✓ складені навхрест руки – «не те говориш»;
- ✓ почати швидко перегортати «роздатку» – «поміняй роль»;
- ✓ круговий рух кистю руки – «згортай обговорення»;
- ✓ 3–4 ствердних кивка головою підряд – «підводь підсумок».

Щоб не було дисонансу, можна домовитися вступати, наприклад, на рахунок «10» або «20». Тоді у процесі тренінгу кожен починатиме відлік з

«0» і, якщо до кінця рахунку учасники тренінгу вимовляють що-небудь, то рахунок починається знову. Якщо ж один з тренерів «заговорюється» і не реагує на невербальні сигнали, корисно використати парафразу або резюмування. Парафразу сенсу також корисно використати, коли ко-тренер не слідує своїй ролі або несподівано міняє роль.

Для контролю часу добре мати у тренінговому залі настінний годинник навпроти ведучих.

У деяких випадках корисно повідомляти групу про ролі тренерів на початку роботи або маркувати ролі зрозумілим для групи чином – це допомагає зафіксувати ролі тренерів упродовж усього тренінгу.

3. Позиційні помилки («сліпі плями», установки й орієнтації). До тренінгу необхідно визначити орієнтації один одного і зрозуміти поведінку один одного в однотипних ситуаціях (наприклад, реакції на опір групи, робота зі складними учасниками, закріплення успіху і так далі). Дуже корисно з'ясувати, на які точки у груповій динаміці тренери звертають максимальну увагу, які процеси вважають найбільш значущими, які моменти – ключовими. Важливо промовити, що мають намір отримати тренери в кожен момент, які мають бути передбачувані реакції, якою має бути група, які у неї можуть бути потреби і яке втручання вимагається на кожному етапі. Це необхідно, щоб понизити ймовірність наслідувати свої потреби і вирішувати свої особисті завдання, які не стосуються до завдань тренінгу.

Аналіз роботи після тренінгу необхідно проводити не лише за типом спільного зворотного зв'язку, але й у вигляді індивідуальної письмової роботи. Такий чек-лист може містити наступні пункти:

Максимальний опір був викликаний _____

Дисонанси у взаємодії тренерів відбувалися під час _____ і з причини _____

Найменша увага була приділена _____

Основні протиріччя між учасниками тренінгу і тренерами виникли в час _____ і з причини _____ І так далі.

Тренерам рекомендується обговорити заповнені чек-листи і зробити висновки для підвищення ефективності спільної роботи.

Аналіз анкет зворотного зв'язку учасників тренінгів (відгуки, реакції), на яких працювало більше одного тренера, показав, що часто учасники задоволені роботою одного тренера і не задоволені роботою інших. При оцінці ефективності тренінгу на рівні реакцій учасників слід зважати на те, що такий ефект може бути обумовлений особливостями роботи тренерів у парі (групі). Річ у тому, що група, як правило, сприймає роботу тренерів як втручання (іноді агресивне) у власний простір (це відмічав ще *Курт Левін*). І виплеснути негативні емоції або невдоволення на когось з пари (групи) значно простіше, ніж у ситуації роботи одного тренера.

При роботі тренерів у трійках і групах усі описані вище тенденції зберігаються. Слід відмітити ряд особливостей.

Конкуренція при роботі у групах тренерів буде нижчою, ніж при роботі в парах. Відмінність становлять тренінги для великих груп, що складаються з команд, що змагаються між собою, з якими працює окремий тренер. Якщо заздалегідь відомо, що переможе одна команда, змагання починають і тренери (приклад – тренінги навичок роботи в команді). Відомі випадки, коли на таких тренінгах тренери не дотримувалися заздалегідь обумовлених правил, підтасовували результати, а перемогу «своїї» команди сприймали як свою власну.

Імовірність виникнення спільних «сліпих плям» при праці в гурті нижче, ніж при роботі в парі.

Різниця в орієнтаціях тренерів, що працюють у гурті, може бути більш вираженою, ніж при роботі в парі. Це слід враховувати при узгодженні цілей і при виборі тренерського інструментарію.

Висновки:

1. Щоб уникнути потенційних помилок не слід працювати в парі (групі тренерів), якщо на те немає об'єктивних технічних або методичних причин.

2. Робота в парі (групі) має свої переваги і небезпеки (див. таблицю 3.2).

Таблиця 3.2

Переваги і небезпеки ко-тренерства

Переваги	Небезпеки
Більш інтенсивним є відреагування емоцій учасників тренінгу	Фокус на суперництві замість фокусу на завданнях тренінгу
Моделювання поведінки на прикладі роботи тренерів	Втрати часу
Точні і своєчасні втручання у групові процеси	Плутанина у поняттях і моделях
Більша кількість результатів тренінгу	Зниження ефективності засвоєння матеріалу учасниками
Професійне зростання тренера	Зниження мотивації на застосування отриманих матеріалів учасниками

3. Типовим помилкам при роботі тренерів у парі (групі) можна запобігти або коригувати у процесі тренінгу:

До тренінгу:

- домовленість про зони компетентності;
- SWOT-аналіз спільної роботи;
- прояснення поведінки тренерів у типових ситуаціях;
- створення «словника» невербальних сигналів.

Під час тренінгу:

- позитивна парафраза і парафраза сенсу;
- використання питань для управління ініціативою;

- синхронізація дій за рахунок використання «словника» невербальних сигналів.

Після тренінгу:

- взаємний зворотний зв'язок;
- супервізія.

3.4. Оцінка ефективності соціально-психологічного тренінгу

Після закінчення тренінгу важливо оцінити його ефективність. Це означає, що треба зрозуміти, чи досягнуто поставлені цілі, проконтролювати якість проведення тренінгу, розрахувати ефективність витрат на навчання і визначити його практичну цінність – наскільки успішно нові знання і навички застосовуються особистістю.

Результати оцінки є важливими для вдосконалення програми конкретного тренінгу, а також для подальшого планування навчання учасників і розвитку системи навчання у цілому. Якщо до початку тренінгу не розробити чітких методик і критеріїв його оцінки, швидше за все він виявиться неефективним. Методики і критерії готує тренер.

На сьогодні початковою для побудови багатьох систем оцінки ефективності навчання є модель Д. Кіркпатріка [цит. за 7]. Дослідник виділяє чотири рівні оцінки:

- Реакцій.
- Засвоєння.
- Поведінки.
- Результатів.

Розглянемо детальніше кожен з рівнів.

1. *Рівень реакцій*. Мотивація до навчання є критичним чинником його успішності – люди вчаться краще, коли вони позитивно ставляться до цілей і до самої ситуації навчання, а також до тренера. На цьому рівні фіксуються суб'єктивні думки, судження й оцінки учасників тренінгу. Оцінюватися може як тренінг у цілому, так і його окремі частини або аспекти.

Щоб побачити по змозі об'єктивну картину сильних і слабких сторін тренінгу, необхідно використати методи отримання зворотного зв'язку, які відповідають наступним критеріям:

- ✓ дають корисну для аналізу інформацію;
- ✓ надають учасникам свободу висловлювання;
- ✓ не є надмірно детальними (щоб у слухачів не зникло бажання брати участь в оцінних процедурах).

Найбільш поширений спосіб отримання зворотного зв'язку від групи – *анкетування*. Його популярність пояснюється мінімальними витратами часу і низькою вартістю; як правило, заповнення анкети (чи опитувального листа) не викликає труднощів ні в учасників, ні в організаторів тренінгу.

Менш відомі такі способи фіксації оцінок учасників, як ведення щоденників, написання есе, проведення групового обговорення або підсумкового заняття після закінчення тренінгу. Інформація, отримана за

допомогою таких методів, менш структурована і стандартизована, її складніше обробляти (особливо за великої кількості учасників). Ці методи не лише є більш трудомісткими, але й вимагають кваліфікованої інтерпретації зібраних даних.

Ключове питання: чи досягнуто цілі навчання з точки зору учасників тренінгу?

Головне, що нас цікавить на цьому рівні (при будь-яких способах оцінки) – емоційний стан учасників, інтерес, увага, їх думка про якість тренінгу (корисність, рівень складності матеріалу і вправ).

Для вивчення суб'єктивних оцінок учасників можна запропонувати декілька апробованих методик (їх має сенс використати в основному відразу після закінчення тренінгу):

- ❖ опитування;
- ❖ анкетування;
- ❖ колаж;
- ❖ мішень або «дартс».

Опитування. Проводиться у формі інтерв'ю, групового обговорення, дискусії. При груповому обговоренні тренер, як правило, задає схему/структуру відгуку – вказує, на які моменти треба звернути увагу при оцінці. Наприклад: яке найяскравіше враження від тренінгу у мене залишилося; що корисного я для себе виніс; які рекомендації можу дати собі і групі; головний висновок, який я зробив за ці дні і тому подібне. Потім учасники по черзі висловлюють свою думку. Подібна оцінка тренінгу робиться відразу після закінчення навчання.

Анкетування. Учасники заповнюють заздалегідь підготовлену оцінну анкету, в яку включено стандартизований набір питань. За допомогою анкети тренер може оперативно оцінити такі параметри, як рівень організації тренінгу, перше враження, викликаний інтерес, якість змісту, корисність для практичної діяльності отриманих знань і навичок і тому подібне.

Заповнювати анкети можна:

- після закінчення кожного модуля або тренінгового дня (це так званий легкий контроль, він дозволяє тонко «налаштувати» програму на конкретну групу, «на ходу» оцінювати ефективність нових вправ, тренінгових матеріалів і методів);
- відразу після закінчення тренінгу (учасники зможуть оцінити і програму тренінгу в цілому, і якість роботи тренера);
- через декілька днів після його завершення (у такому разі учасники краще зможуть оцінити практичну цінність отриманих знань і умінь).

Збирає анкети тренер або самі учасники можуть вислати їх по електронною поштою.

Відгуки учасників при обговоренні тренінгу часто бувають дуже емоційними, але вони дають досить фрагментарну інформацію. Дані анкет, як правило, виявляються більш раціональними і змістовними.

Колаж. Під час проведення тренінгу робляться фотографії, які треба оперативно надрукувати. Учасникам тренінгу пропонується, використовуючи

ці знімки, ілюстрації зі старих журналів, листівки та інші візуальні матеріали, зробити колаж. Тему для нього задає тренер, наприклад: «Цього я ніколи не забуду...», «Це дуже важливо і корисно для моєї професійної роботи...» чи «Яких знань я набув і чому навчився...».

При роботі над колажем велику групу краще розбити на декілька підгруп, кожна з яких виконує колективні роботи на одну-дві запропоновані теми (залежно від ресурсів часу). Після завершення роботи підгрупи міняються колажами і коментують отримані матеріали. Можна влаштувати і загальний «вернісаж». Тональність робіт, вибір фрагментів, їх емоційне забарвлення, загальний настрій коментарів – усе це якісні оцінки, які фіксуються й аналізуються надалі.

Якими є переваги такої форми оцінки? По-перше, у процесі роботи учасники самостійно згадують увесь тренінг і тим самим закріплюють отримані знання, формують до них усвідомлене ставлення, розуміють їх практичну цінність.

По-друге, оскільки інтерпретація колажу – це проєктивна методика, аналіз роботи «не авторами» дозволяє розкрити деякі нюанси, які група (чи конкретний учасник) не усвідомлює.

Мішень («дартс»). Це хороший спосіб візуалізувати оцінки (й індивідуальні, і особливо – групові). Оцінна шкала зображується на дошці, фліп-чарті або листі ватману у вигляді концентричних кругів – «мішені». Кожному кругу мішені відповідає бал оцінки. Мішень розбивається на сектори, що представляють усі дані параметри: задоволеність формою подання матеріалу, якість викладання, практичність матеріалу, доступність для розуміння, інформативність, актуальність і так далі. Кожен учасник оцінює тренінг, відмічаючи фломастером на мішені бали, що відповідають його оцінці кожного параметра. Можна намалювати мішені окремо для кожного з параметрів або використати справжню мішень для гри в «дартс», на яку учасники зможуть наклеювати кольорові стикери.

Така методика дає можливість отримати наочну і досить «об'ємну» характеристику проведеного заняття. Організатори і тренер теж бачать (у буквальному розумінні слова), наскільки тренінгова група досягла мети – потрапила «в яблучко» або в «молоко».

Барометр. Це методика, що дозволяє оцінити загальну групову «погоду» на тренінгу, оперативно «виміряти» який-небудь з його аспектів: якість, практичність, доступність матеріалу і так далі. У цій методиці використовується градуйована шкала, стилізована під усім відомий гідрометеорологічний прилад (звідси і назва – «барометр»). Слухачі підходять до малюнка (на дошці, фліп-чарті або окремому плакаті) і по черзі кольоровими фломастерами відмічають свої оцінки.

Останні дві методики групової експрес-оцінки є досить ефективними тоді, коли на підведення підсумків залишається мало часу.

2. Рівень засвоєння. При розробці програми тренінгу ставляться реальні прагматичні цілі – допомогти людям підвищити результативність діяльності на робочому місці або освоїти нові технології. Тому на рівні засвоєння

оцінюється, наскільки підвищився рівень знання, розвинулися уміння і змінилися установки учасників, що вони зможуть використати у своїй професійній діяльності.

Ключове питання: чому навчилися учасники?

Оцінити зміни, що сталися, можна тільки порівняно з початковим рівнем знань, умінь і установок (чи з прийнятими стандартами). Тому так важливо ще на етапі підготовки програми тренінгу паралельно розробити і чіткі методики виміру результатів навчання:

- Яких знань набули учасники?
- Які уміння були покращені (чи які нові сформовані)?
- Які установки змінилися?

На цьому етапі традиційно використовуються такі методи оцінки, як професійні і поведінкові тести, тематичні опитувачі, контрольні вправи, спостереження і так далі. Оцінювати прогрес учасників у результаті навчання необхідно індивідуально, прогрес загальногрупової роботи (за необхідності) оцінюється додатково – наприклад, якщо тренінг проводився для проектної групи.

Результати оцінки на цьому етапі насправді є важливішими для тренера, ніж для учасників, оскільки він може зрозуміти, наскільки ефективними виявилися обрані ним стратегія і методи навчання.

3. Рівень поведінки. Мета тренінгу – допомогти учасникам удосконалити знання і навички для того, щоб краще виконувати свою роботу (на рівні стандартів) або освоїти нову технологію. Говорячи про «поведінку», передусім мається на увазі результативність. Тому на цьому рівні важливо оцінити практичні результати тренінгу: використовуються чи реалізуються набуті учасниками знання, уміння й установки у звичних ситуаціях (на відміну від навчальних) і наскільки ефективно вони використовуються у рамках професійної діяльності.

Ключове питання: чи застосовують учасники нові знання й уміння?

Оцінити зміни поведінки «на очко» – «іноді використовує», «став працювати краще/швидше» і т.д., звичайно, можна. Часто цим керівництво і обмежується, хоча такий «метод» мало що дає для оцінки ефективності навчання. Але корисну інформацію можна отримати, тільки використовуючи чіткі методи виміру. Як правило, вони розробляються для кожного конкретного тренінгу ще на етапі планування його програми.

Для порівняння нової поведінки з колишньою (чи зі встановленими стандартами) використовуються як формальні методи (кваліфікаційний іспит, атестація, виконання контрольних завдань), так і неформальні (структуроване спостереження, ведення щоденників і так далі).

Навчання працівників має сенс для організації лише у тому випадку, якщо вони не просто застосовують нові знання й уміння, але з їх допомогою працюють швидше, якісніше, результативніше. Тому цей вид оцінки застосовується тільки через деякий час після завершення тренінгу, коли учасники зможуть попрактикуватися в застосуванні нових знань і умінь на

робочому місці. Цей вид оцінки може здійснити і тренер, але до нього обов'язково залучають безпосередніх керівників учасників тренінгу.

4. *Рівень результатів.* Необхідно оцінити вплив результатів навчання на діяльність усієї організації. Це також є фінальною оцінкою тренінгу в цілому.

На практиці досить важко ізольовано оцінити вплив програми навчання (тим більше – окремого тренінгу) на зміну діяльності організації. Швидше можна встановити зв'язок між навчанням і організаційним розвитком. Проте багато організацій проводять таку форму оцінки, використовуючи для цього різні показники (і кінцеві, і проміжні): плинність кадрів, число конфліктів; підвищення задоволеності співробітників; формування нових ефективних команд і так далі. Збір такого роду інформації вимагає серйозної аналітичної роботи, часу, фінансових ресурсів і скоординованих зусиль багатьох підрозділів.

Отже, у міру того як ми просуваємося з першого по четвертий рівень, процес оцінки стає все більш складним і витратним – з точки зору і витрат часу, і фінансів. Проте його результати виключно важливі. Найчастіше ефективність тренінгу оцінюється тільки на першому рівні. Це найбільш простий вид оцінки, що надає найменш цінну інформацію (як для тренера, так і для організації). Вимір результатів на четвертому рівні – вплив на діяльність організації в цілому – дає найбільш цінну інформацію, але він є значно важчим, тому використовується рідше.

Оцінка на перших трьох рівнях моделі *Д. Кіркпатріка*: реакції, засвоєння і поведінки є свого роду «м'яким» (soft) виміром. «М'яка» оцінка дозволяє оцінити успішність і корисність тренінгу, вона потрібна тренерові для удосконалення програми і планування подальших програм навчання.

При оцінці ефективності тренінгу необхідно мати на увазі ще один аспект цього питання. Якісне первинне навчання дозволяє команді досить швидко досягти прийняттого рівня виконання роботи. Проте через деякий час показники нерідко починають погіршуватися. Часто у працівників, що пройшли навчання, виникає почуття нереалізованості своїх можливостей і невдоволення собою.

Причини таких негативних явищ, як правило, не пов'язані з тренінгом, вони лежать у сфері управління. Якщо на старому місці роботи нічого не змінилося (ні організація діяльності, ні форми постановки завдань, ні сфери відповідальності, ні система стимулювання), працівники не зможуть застосувати там нові знання і навички. Усе це викликає почуття незадоволення. Готовність організації скористатися результатами навчання також багато в чому залежить від організаційного клімату. Нерідко і сам напрям на навчання дає працівникам неправдиві надії, пов'язані з поліпшенням умов роботи, просуванням по службі і так далі. Якщо після тренінгу ніяких змін у кар'єрі не відбувається, працівник починає негативно ставитися не лише до своїх керівників, але і до тих, хто його навчав.

Разового тренінгу недостатньо для того, щоб добитися стійких змін у професійній діяльності або поведінці працівників. Довгостроковий стабільний ефект дає тільки систематичне і системне навчання. Підвищити

ефективність тренінгу можуть спеціальні програми закріплення навичок (посттренінговий супровід), що допомагають відстежувати прояв нових форм поведінки в реальних ситуаціях, що проводить «точкове» донавчання тих, кому це необхідно.

Добре організоване внутрішнє навчання дозволяє провести діагностику сильних і слабких сторін організації, побачити її приховані резерви і нереалізований доки потенціал працівників. Грамотно побудована система навчання (розроблена з урахуванням цілей організації в цілому, завдань конкретного підрозділу і потреб особистості) безпосередньо впливає на успішність роботи усієї організації. Вона підвищує мотивацію працівників, ефективність індивідуальної і групової роботи; дозволяє новачкам прискорити адаптацію в організації, упізнати специфіку роботи; зарахованим до кадрового резерву дає можливість швидше набути навичок і знань, необхідних для просування.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Які вимоги висуваються до особистості ведучого тренінгу?
2. Вкажіть стадії підготовки ведучого тренінгової групи.
3. Охарактеризуйте основні стилі керування тренінговою групою.
4. Проаналізуйте основні принципи поведінки ведучого.
5. Дайте характеристику принципу когнітивної поведінки тренера.
6. Розкрийте основні характеристики принципу спостереження та корекції впливу.
7. У чому полягає суть принципу орієнтації на спонтанність групи?
8. Проаналізуйте сутність принципу орієнтації на успіх у вправі.
9. Які основні чинники сприяють успішності СПТ?
10. У чому полягає принцип підведення підсумків вправі?
11. Розкрийте сутність принципу індивідуалізації цілей тренінгу.
12. Які основні функції ведучого тренінгу?
13. Проаналізуйте основні ролі ведучого групи.
14. Які труднощі виникають у роботі ведучого групи?
15. Розкрийте загальні питання організації тренінгової групи.
16. Яка має бути тривалість тренінгу?
17. З якою періодичністю ефективно зустрічатися на тренінгу?
18. Проаналізуйте принципи комплектування груп та кількість учасників.
19. Які вимоги висуваються до складання програм СПТ?
20. Дайте характеристики зворотного зв'язку.
21. Проаналізуйте підходи до розробки програм тренінгу.
22. Визначте особливості ко-тренерства.
23. Які існують варіанти роботи двох тренерів із групою?
24. Розкрийте переваги парної роботи.
25. Які ролі виконують ко-тренери у групі?
26. Проаналізуйте особливості тренерських помилок при роботі у парі.
27. Які можливі шляхи усунення тренерських помилок?
28. Проаналізуйте загальні підходи до оцінки ефективності СПТ.

РОЗДІЛ 4

ОКРЕМІ ВИДИ ГРУПОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ

4.1. Т-групи

Перші групи тренінгу (Т-групи) були засновані в 1946 р. *Куртом Левіним* та його колегами, які відмітили, що учасники груп отримують користь від аналізу власних групових переживань.

У Т-групах зміст взаємодії служить засобом для розуміння процесу взаємодії. Вивчення групових процесів і групової динаміки дає інформацію про міжособистісні відносини і поведінку членів групи в реальному житті. Розвиток міжособистісних умінь і соціально-психологічної компетентності припускає розуміння групових процесів, що заохочують самоприйняття. Так, Т-групи надають особливого значення безпосереднім переживанням членів групи.

Цілі тренінгу можуть бути різними у різних груп, але зазвичай включають наступні аспекти: 1) розвиток самопізнання за допомогою зниження бар'єрів психологічного захисту й усунення нещирості на особистісному рівні; 2) розуміння умов, що ускладнюють або полегшують функціонування групи (таких, як розміри групи і членство); 3) розуміння міжособистісних відносин у групі – наприклад, удосконалення комунікативних умінь для ефективнішої взаємодії з іншими; 4) оволодіння вміннями діагностики індивідуальних, групових і організаційних проблем.

Основні поняття

Навчальна лабораторія

Т-група є *навчальною лабораторією*. Це «тимчасово розміщене в одному місці співтовариство, створене для задоволення потреби всіх його членів у навчанні» [83]. У такому контексті акцент ставиться на експериментуванні і випробуванні нових форм поведінки. При цьому передбачається, що член групи є одночасно й учасником, який може експериментувати зі змінами поведінки, і спостерігачем, який може контролювати результат цих змін. Учасники безпосередньо залучаються до постановки групових цілей, спостереження за поведінкою, планування дій і аналізу даних.

Заняття в Т-групах зазвичай займають лише частину часу лабораторного тренінгу. Решта розкладу може включати лекції, що дають інформацію про групові уміння і групові процеси, і зустрічі у ширшому крузі. Все учбове співтовариство зазвичай складається з двох або трьох Т-груп по 10–15 осіб у кожній. Керівник Т-групи називається *тренером* або *фасилітатором*.

Основним для Т-групи є навчання процесам, що відбуваються у групі у міру її розвитку і зміни; у групах сензитивності акцент робиться на особистісних і міжособистісних питаннях.

Виділяють чотири «метацілі» Т-групи, які характеризують лабораторний тренінг у цілому.

1. Метою Т-груп є підвищення здатності окремих її учасників усвідомлювати ситуацію. Група прагне визначити якомога більше можливостей вибору при зіткненні з життєвими труднощами і проблемами.

2. Т-групи заохочують дослідницьке ставлення до дійсності. «Що відбувається зараз і чому?» – питання, що весь час стоїть перед членами групи.

3. Т-групи підкреслюють значення достовірності в міжособистісних відносинах. Невизначеність цілей і процесу породжує різноманітність відчуттів. Необхідно спрямувати свої зусилля, щоб зрозуміти ці відчуття, навчитися розділяти їх і бути сприйнятливим до щирої розкриваючої комунікації.

4. Т-групи дають модель керування, побудованого на співпраці. Відповідно до цінностей демократичного стилю керування керівник у Т-групах прагне не удаватися до «політики сили» і примусового контролю. Оскільки партнери є основним джерелом навчання, учасники Т-групи для отримання інформації більше покладаються один на одного, ніж на керівників. Авторитет же керівника базується на спеціальних знаннях і уважному ставленні до учасників.

Невизначеність групового процесу Т-груп припускає, що звична поведінка не обов'язково буде ефективною. Тренер подає мало реплік, а сформульовані ним цілі є настільки загальними, що в учасників з'являється «відчуття відсутності мети». Таким чином, навчання є швидше результатом досвіду, ніж сприйняттям роз'яснень керівників. Навчання спирається на навчальний цикл, що складається із самоподання – зворотного зв'язку – експериментування.

Елементи навчального циклу:

➤ *«Вікно Джогарі»* [88]. Відповідно до цієї моделі можна уявити, що кожна людина несе в собі мовби чотири «простори» своєї особистості. «Арена» охоплює загальні знання, ті аспекти змісту свого «Я», про які знаємо і ми, й інші («простір» особистості, відкритий для неї і для інших). «Видиме» – це те, що ми знаємо, а інші ні, як, наприклад, таємний любовний роман або невимовний страх, що відчувається перед авторитетною особою, а також те, про що ми не мали можливості розповісти, скажімо, про добру оцінку на іспиті (відкрите для мене, але закрите для інших). «Сліпа пляма» складається з того, що інші знають про нас, а ми не знаємо, наприклад, запах з рота, або звичка перебивати співрозмовника на середині (закрите для мене, але відкрите для інших). «Невідоме» – це те, що приховано і від нас, і від інших, включаючи приховані потенційні можливості розвитку (закрите і недоступне ні мені, ні іншим людям).

«Вікно Джогарі» показує, що відвертість у взаєминах допомагає вирішенню групових та індивідуальних проблем і що розширювати контакти – означає збільшувати «Арену». Коли учасники зустрічаються вперше, «Арена» буває невеликою, з розвитком відносин взаємодопомоги росте довіра до партнерів, розвивається здатність бути самим собою в контактах з

оточуючими. Ступінь розкриття, який група може собі дозволити, залежить від рівня довіри, що існує у групі.

➤ *Зворотний зв'язок.* Здійснюється, коли одні учасники групи повідомляють про свої реакції на поведінку інших з метою допомогти їм відкоректувати «курс» у напрямі досягнення цілей. Ті учасники, які хочуть розширити самосвідомість, можуть отримати зворотний зв'язок про особливості своєї поведінки, наприклад про те, що їх звичка переривати інших ускладнює для решти учасників можливість бути почутими. Хоча зворотний зв'язок здійснюється у всіх міжособистісних взаємодіях, у Т-групі уміння забезпечувати ефективний зворотний зв'язок розвивається навмисно. Ефективний зворотний зв'язок вимагає від учасників інформувати один одного про вплив їх поведінки, допомагає учасникам точніше приймати і розуміти отримувану інформацію.

Важливо, щоб той, хто надає зворотний зв'язок, робив це у момент спостереження поведінки, а не після того, як коли партнер зможе застосувати психологічний захист й інформація стане менш релевантною. Корисний зворотний зв'язок повинен бути виразом емоційних реакцій на поведінку учасника, а не критикою й оцінкою його поведінки. Зворотний зв'язок, що надається учасниками, виявляє швидше їх власні емоційні переживання, наприклад, гнів або поганий настрій, ніж бажання звинуватити іншого у зловмисності або агресивності. Зворотний зв'язок є найбільш корисним, коли він репрезентативний і виходить від більшості учасників.

Зворотний зв'язок може бути оптимально сприйнятим учасником, який уважно слухає і потім висловлює почуте своїми словами (парафраза). Враховуючи сприйняття інших, він може краще навчитися бачити, як інші учасники групи реагували на його повідомлення, в той же час усвідомлюючи, що він не повинен мінятися тільки тому, що хтось від нього цього хоче.

➤ *Експериментування.* Базується на активному пошуку нових стратегій і видів поведінки. Члени групи навчаються не тільки за допомогою зворотного зв'язку, але і вчать використовувати досвід, проводити дослідження і аналізувати переживання в ситуаціях, коли вони можуть отримувати ясний і точний зворотний зв'язок про доцільність і ефективність їх поведінки. Практика експериментування гарантує, що учасник відчуватиме себе комфортніше при використанні знов набутих умінь. Кінцевою стадією навчального процесу є застосування отриманих знань у реальному житті.

➤ *«Тут і зараз».* Важливою умовою роботи Т-групи є зосередження уваги на принципі «тут і зараз». Оскільки вважається, що оптимальні результати при навчанні дає безпосередній досвід, важливо, щоб група, наскільки це можливо, залишалася діяльною і релевантною. Це означає, що занурення в оповідання і особисті спогади не являє собою цінності, якщо не супроводжується виразом відчуттів і не співвідноситься з поточною взаємодією членів групи.

Основні процедури

Поведінка керівника залежить від його індивідуальних якостей і стилю керування, а також від специфічних цілей і структури групи. Його роль

полягає в тому, щоб залучити учасників до спільної роботи з дослідження їх власних взаємин і поведінки, а потім усунутися від керування.

Коли керівник відмовляється від управління, учасники опиняються в невизначеній ситуації, яка спонукає їх до створення свого плану дій і розкриття особливостей своїх особистостей і міжособистісних стилів. Деякі учасники можуть думати, що всупереч очевидному усуненню від управління керівники все ж таки ведуть групу, маніпулюючи нею. Але це не так. Те, що ви бачите, і є тим, що ви отримуєте.

Загальна помилка керівників Т-груп – прагнення втрутитися у груповий процес і «втягнути» групу, коли вона стикається з певними труднощами. Насправді такі дії керівників заважають групі відкривати, використовувати і розвивати її власні потенційні можливості. Досвідчені керівники розрізняють «творчі дилеми», які група може вирішити сама, і ситуації, що вимагають їх втручання.

Керівник Т-групи опікає групу і допомагає їй зрозуміти процеси, що відбуваються в ній, мовби випадково зупиняючи дію або пропонуючи групі новий матеріал для дискусії. Втручання керівника може набувати форми пропозиції учасникам поглянути на їх власну поведінку, наприклад: «Що тут відбувається?», або: «Що ви хочете зробити прямо зараз?». Таким чином, керівник Т-групи підштовхує групу до вирішення наявної проблеми. Іноді ж керівник уподібнюється психотерапевтові, чії інтерпретації поведінки можуть викликати питання, але недостатні, щоб учасники відразу могли ці інтерпретації прийняти і використати.

Тренерові Т-групи слід уникати у групі дуже глибокого емоційного залучення до відносин з учасниками або у проблеми, якими вони зайняті, оскільки така позиція може призвести до втрати об'єктивності. Члени групи часто приписують своїм керівникам величезну могутність. Досвідчений керівник навмисно не заохочуватиме ці фантазії, зберігаючи скромність щодо своєї ролі у групі.

Тренер, як і більшість людей, може відчувати сильну потребу подобатися і бути позитивно оціненим членами групи. Якщо цю потребу не контролювати, вона спричинить негативні для групи наслідки. Наприклад, керівник, який побоюється будь-якого виразу ворожості з боку групи, будуватиме груповий досвід так, щоб її уникнути. Найбільш ефективними керівниками груп були особистості, що проявляли на початкових заняттях найменшу активність, були здатними ігнорувати безпорадність і залежність учасників. Вони могли з легкістю переносити будь-які спрямовані проти них прояви ворожості і неприязні. На цій стадії групового процесу пасивність таких керівників полегшувала подолання виниклих труднощів, а надалі вони надавали допомогу учасникам в дослідженні їх дій та усвідомленні мотивів поведінки.

Комунікативні уміння. Метою всіх Т-груп є зростання особистості через розширення сфери усвідомлення себе й інших, а також процесів, що відбуваються у групі. Т-групи використовуються як лабораторії для розвитку і відпрацювання умінь міжособистісного спілкування. Учасники групи

можуть досліджувати свої міжсистемні стилі й експериментувати з ними, встановлюючи взаємини з іншими членами групи, які дають зворотний зв'язок. Керівники можуть також грати активну роль у розповсюдженні інформації, моделюванні умінь і забезпеченні групи зворотним зв'язком. Комунікативні уміння, що розвиваються у Т-групі, включають опис поведінки, комунікацію відчуттів, активне слухання, зворотний зв'язок і конфронтацію. Успішне оволодіння цими уміннями членами групи зводить до мінімуму обмеженість і відчуження у групі, покращує співпрацю і допомагає досягненню групових цілей.

Структурований підхід. Керівники короткострокових груп повинні бути активними, діючи у багатьох випадках як учасники, вступаючи у конфронтацію і забезпечуючи зворотний зв'язок протягом всього часу розвитку своїх груп. «Структурована» лабораторна навчальна сесія встановлює певну мету кожної зустрічі і завдання, дії, вправи для досягнення цієї мети. Дії зазвичай включають спостереження, зосереджені на таких концептуально важливих для Т-групи складових групового досвіду, як рівні участі і впливу, норми, атмосфера у групі, процедура прийняття рішень. Керівник задає тон заняття, ставлячи перед групою завдання, потім група розробляє свій спосіб вирішення. Заплановані дії можуть виконуватися для стимуляції індивідуальної участі і пошуку способів поведінки у таких областях, як вирішення конфліктів, змагання і лідерство.

Практичні вправи

Хто я?

Мета: Вправа підходить для першого заняття і є хорошим способом «зламати лід» і швидко познайомити учасників один з одним.

Необхідний час: 30 хвилин.

Матеріали: Папір, олівці, ручки.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Кожному членові групи дають олівець і папір. Учасники отримують наступну інструкцію:

«Напишіть в стовпчик цифри від 1 до 10 і десять разів дайте письмово відповідь на питання: «Хто я?» Використовуйте характеристики, риси, інтереси і відчуття для опису себе, починаючи кожне речення із займенника («Я – ...»).

Після того, як закінчите складати цей перелік, приколите листок паперу на видному місці на грудях. Потім починайте поволі ходити по кімнаті, підходьте до інших членів групи і уважно читайте те, що написано на листку у кожного. Не соромтеся коментувати переліки інших учасників. Як варіант кожен член групи може голосно прочитати свій перелік решті групи».

Після закінчення – групова рефлексія, обговорення почуттів.

Потерпілі корабельну аварію

Мета: Вправа використовується для дослідження процесу прийняття рішення групою; учить ефективній поведінці для досягнення згоди при рішенні групової задачі; надає інформацію щодо стереотипів комунікації, керування і домінування у групі і може сприяти згуртованості членів групи.

Необхідний час: 1,5 години.

Матеріали: Копії інструкцій, великі паперові листи і олівці.

Підготовка: Керівник повинен мати навички дослідження групового процесу.

Процедура: Кожному членові групи дають наступну інструкцію і просять виконати завдання протягом 15 хвилин.

«Ви дрейфуйте на яхті в південній частині Тихого океану. Внаслідок пожежі велика частина яхти та її вантажу знищена. Яхта поволі тоне. Ваше місцезнаходження є неясним через поломку основних навігаційних приладів, але приблизно ви знаходитесь на відстані тисячі миль на північний захід від найближчої землі.

Нижче подано список з 15 предметів, які залишилися цілими і не пошкодженими після пожежі. На додачу до цих предметів ви маєте у своєму розпорядженні міцний надувний рятувальний пліт із веслами, достатньо великий, щоб витримати вас, екіпаж і всі перераховані нижче предмети. Майно тих людей, що залишилися в живих, складають: пачка сигарет, декілька коробок сірників і п'ять однодоларових банкнот.

Ваше завдання – класифікувати 15 нижчезказаних предметів відповідно до їх значення для виживання. Поставте цифру 1 у найважливішого предмета, цифру 2 – у другого за значенням і так далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для вас.

- Секстант.
- Дзеркало для гоління.
- Каністра п'ятигалонна з водою.
- Протимоскітна сітка.
- Одна коробка з армійським раціоном США.
- Карти Тихого океану.
- Подушка (плавальний засіб, санкціонований береговою охороною).
- Каністра двох галонна нафтогазової суміші.
- Маленький транзисторний радіоприймач.
- Репелент, що відлякує акул.
- Двадцять квадратних футів непрозорого пластика.
- Одна кварта пуерториканського рому міцністю 80°.
- П'ятнадцять футів нейлонового канату.
- Дві коробки шоколаду.
- Риболовецька снасть».

Після того, як завершено індивідуальну класифікацію, групі дається 45 хвилин для виконання спільного завдання. Це вправа на групове прийняття рішень.

«Ваша група, керуючись принципом досягнення згоди при ухваленні сумісного рішення, повинна дійти єдиної думки щодо місця у класифікації кожного з п'ятнадцяти предметів, перш ніж вона стане частиною групового рішення. Досягти згоди важко, тому не кожна оцінка діставатиме повне схвалення всіх учасників. Група прагне кожному оцінку дати так, щоб всі члени

групи могли з нею погодитися хоч би частково. Використовуйте наступні рекомендації для досягнення згоди:

1. Уникайте захищати свої індивідуальні думки. Підходьте до завдання логічно.

2. Уникайте змінювати свою думку тільки заради досягнення згоди, не усувайтеся від конфлікту. Підтримуйте тільки ті рішення, з якими ви можете погодитися хоч би частково.

3. Уникайте таких методів «зменшення конфлікту», як голосування, компромісні рішення з метою досягнення згоди при вирішенні групової задачі.

4. Розглядайте відмінність думок як допомогу, а не як перешкоду при ухваленні рішень.

Після того, як група проранжувала 15 предметів залежно від їх важливості, подивіться правильний порядок класифікації, приведений у Додатку до даної вправи.

Тут ви можете порівняти дані індивідуального ранжування із даними, до яких дійшла група у результаті згоди. Витратьте додатково якийсь час для обговорення процесу прийняття рішень. Які види поведінки допомагали або заважали процесу досягнення згоди? Які з'явилися стереотипи лідерства? Хто брав участь, а хто ні? Хто справляв вплив? Чому? Якою була атмосфера у групі під час дискусії? Чи оптимально використовувалися можливості групи? Які дії здійснювали учасники групи для «протягання» своїх думок? Як поліпшити прийняття рішення групою?»

Як варіант: один або декілька спостерігачів, що не беруть участі у груповому процесі, можуть надати після виконання завдання зворотний зв'язок про групову або індивідуальну поведінку.

*Додаток до вправи «Потерпілі корабельну аварію»:
відповіді та їх обґрунтування*

Експерти вважають, що головним для тих, хто зазнав корабельної аварії посеред океану, є те, що може привернути до них увагу, і те, що може підтримати їх існування, поки не з'явиться допомога. Навігаційні прилади і рятувальні шлюпки особливого значення не мають. Навіть якщо невеликий рятувальний пліт і може допливти до найближчого берега сам по собі, необхідні запаси продовольства на ньому не уміщатимуться. Тому першорядної ваги набувають дзеркало для гоління і каністра з горючою сумішшю. І те, й інше можна використовувати для сигналізації. Менш важливі запаси води та їжі, наприклад ящик з армійським раціоном їжі.

Нижче подано ранжування предметів, що залишилися на яхті, разом з його обґрунтуванням. Короткі пояснення, зрозуміло, не вичерпують всіх способів застосування кожного предмета, а відзначають тільки найголовніші з них.

1. Дзеркало для гоління. Надзвичайно важливий засіб привертання уваги повітряної служби порятунку.

2. Балон двох галонний дизельного палива. Важливий засіб сигналізації: пляма горючої суміші триматиметься на поверхні води, де її можна підпалити за допомогою сірників і доларових банкнот.

3. Бочонок п'ятигалонний води. Необхідний для заповнення втрати рідини в організмі внаслідок потовиділення і тому подібне.

4. Одна коробка з армійським раціоном їжі. Основний запас харчування.

5. Двадцять квадратних футів світлонепроникного пластика. Можна використовувати для збору дощової води і для захисту від негоди.

6. Дві коробки шоколаду. Резервний запас харчування.

7. Набір риболовецького приладдя. Поставлений нижче за шоколад, тому що «синиця в руках краще за журавля в небі». Рибу ще зловити треба.

8. П'ятнадцять футів нейлонового мотузка. Мотузком можна прив'язати потрібні речі, щоб вони не повалилися за борт.

9. Подушка сидіння (схвалена як плавзасіб службою порятунку на водах). Якщо хтось опиниться за бортом, її можна використовувати як рятувальний засіб.

10. Репелент для відлякування акул.

11. Одна кварта пуерториканського рому. 80% міцність є достатньою, щоб використовувати ром як антисептик у разі травми. У решті всіх інших відносин він даремний. Прийом рому всередину викличе непотрібну спрагу.

12. Транзисторний приймач. Даремний, тому що не укомплектований передавачем і знаходиться поза зоною прийому короткохвильових радіостанцій.

13. Карти Тихого океану. Даремні за відсутності іншого навігаційного устаткування. І взагалі не важливо, де знаходяться потерпілі. Важливо, де знаходяться рятувальники.

14. Протимоскітна сітка. Посеред Тихого океану москітів не буває.

15. Секстант. Без навігаційних таблиць і хронометра даремний.

Основне міркування, на підставі якого засоби сигналізації поміщені вище за засоби підтримки життя (їжа і вода), полягає в тому, що без засобів сигналізації практично немає шансів бути поміченими і врятованими. Більше того, практика показує, що в більшості випадків порятунок відбувається в межах перших двох діб після катастрофи, а протягом цього часу можна протриматися без води і пиття.

Після закінчення гри – ретельне обговорення та групова рефлексія.

Розігрування скетчів

Мета: Вправа використовується для відпрацювання комунікативних умінь у групі, а також для оволодіння навичками вислову й отримання зворотних зв'язків.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Три члени групи добровільно викликаються брати участь у вправі. Кожен доброволець вибирає один з комунікативних стилів.

1. *Утихомирюючий* – догоджаюча і людина, яка погоджується, що невпинно вибачається і старається за всяку ціну не викликати хвилювання. Той, що утихомирює, відчуває свою даремність, виглядає безпорадним.

2. *Звинувачуючий* – протилежний тому, що утихомирює, дорікає, провокує, вважає інших винними. Той, що звинувачує, діє зарозуміло і пояснює об'єктивними причинами свої недоліки. Говорить гучним, владним голосом, м'язи тіла напружені.

3. *Людина-комп'ютер* – ультрарозсудливий, спокійний, холодний і зібраний. Людина, що уникає виражати відчуття, демонструвати емоції і переживання. Говорить монотонно, абстрактно, виглядає негнучким і затиснутим.

4. *Людина, що відводить убік* – висловлює нерелевантні думки, що приводять у подив. Поза тіла здаються незграбними, інтонації можуть не відповідати словам.

Добровольці, демонструючи певний комунікативний стиль, включаються у дискусію один з одним. Решта членів групи спостерігає взаємодію; така форма виконання вправи отримала назву «Круглий акваріум». Через п'ять хвилин спостерігачів запрошують прокоментувати своє сприйняття дискусії. Потім добровольці діляться з групою враженнями, що виникли у даній ситуації. Експериментуючи з альтернативними способами спілкування, учасники можуть навчитися підходити один до одного в більш відповідній і менш захисній манері.

Тепер повторіть процедуру з трьома новими учасниками. Постарайтеся дати кожному членові групи можливість взяти участь хоч би один раз.

Інші комунікативні уміння можуть бути досліджені у скетчі в тій же формі «круглого акваріума»: декілька учасників демонструють різні види поведінки, тоді як решта групи спостерігає. Вправляйтеся в описі поведінки, вибираючи четверо або п'ятеро учасників, які приймають на себе конкретні ролі у взаємодії, що зображується, на дану тему. Керівник може попросити одного учасника захищати позицію, прямо протилежну своїй; іншого – підтримувати домінуючого члена дискусії; третього – спробувати змінити тему дискусії; четвертого – спростувати ідеї домінуючого учасника. Кількість ролей, які можуть бути прийняті, залежить тільки від вашої власної уяви і уяви керівника.

Дискусія між чотирма або п'ятьма учасниками може надати групі дані для відпрацювання уміння описувати поведінку, уникаючи ярликів і приписування мотивів. Продовжуйте так до тих пір, поки кожен член групи не дістане можливість взяти участь у скетчі.

Ролі за рішенням завдань і надання підтримки

Мета: У цій вправі членів групи забезпечують зворотним зв'язком відносно їх звичайної поведінки у взаємодії. Ролі за рішенням завдань і наданням підтримки визначаються для того, щоб дати можливість учасникам оцінити свій внесок у групу. Учасники дізнаються, яка поведінка у групі представлена надмірно, а яка – недостатньо.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Опис поведінки за рішенням завдань і наданням підтримки.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Половина групи сідає у коло у центрі кімнати; останні розташовуються навколо. Кожному учасникові у зовнішньому колі пропонують спостерігати за поведінкою якого-небудь учасника в центрі. Учасникам дається наступна інструкція:

«Якщо ви знаходитесь у внутрішньому колі, то протягом 15–20 хвилин ведіть дискусію. Підходить будь-яка тема, але краще всього – відкрита. Під час дискусії за вами спостерігатиме учасник, що знаходиться у зовнішньому колі.

Якщо ви знаходитесь в зовнішньому колі, відзначайте, як часто ваш партнер демонструє різні види поведінки за рішенням завдання або наданням підтримки. Відзначайте, чи є продуктивними або непродуктивними для цілей групи ці види поведінки. Реєструйте специфічні непродуктивні види поведінки: уникнення, зміну тем, пошук визнання, домінування, агресію, схильність до руйнівності або нерелевантності. Через 15–20 хвилин поділіться з партнером своїми спостереженнями щодо його поведінки у групі».

Потім, коли партнери поміняються ролями, процес повторюється. На закінчення обговоріть, з якою частотою і як розподіляються у групі різні види поведінки за рішенням завдань і наданням підтримки.

4.2. Інкауунтер-групи

«Інкаунтер є спосіб встановлення відносин між людьми, що базується на відвертості і чесності, усвідомленні себе і свого фізичного «Я», відповідальності, увазі до відчуттів, орієнтації на принцип «тут і зараз»» [86]. Лідери руху інкауунтер-груп *Карл Роджерс* і *Уільям Шютц*.

Основні поняття

➤ *Саморозкриття*

Інкаунтер-групи заохочують учасників до розкриття себе іншим, і таким чином дають їм можливість встановити між собою близькі відносини. Учасники заохочуються уважно ставитися до своїх відчуттів і бути відкритими досвіду у будь-який момент часу. Розкриття особистості за принципом «тут і зараз» відрізняється від розкриття учасниками минулого досвіду, не пов'язаного з груповим процесом.

У суспільстві приховання своїх дійсних відчуттів, глибоких сумнівів і бажань є прийнятним, оскільки саморозкриття робить нас уразливими і слабкими. Люди, готові розкрити іншим свій внутрішній світ, можуть бути оцінені або як ті, що вимагають жалості і співчуття, або як ексгібіціоністи, чий стандарт поведінки не відповідають загальноприйнятним нормам.

Сідней Джулард підкреслював, що розкриття свого «Я» іншій людині є ознакою сильної і здорової особистості [цит. за 85]. Намагаючись приховати самих себе від інших людей, ми тим самим робимо активні зусилля для побудови помилкового зовнішнього «Я». Ті люди, які переоцінюють

значущість рольової поведінки, можуть відчуті себе самотніми, віддаленими від інших і відчуженими від самих себе. Однією з причин заохочення консультантом або психотерапевтом процесу саморозкриття є можливість повністю відкрити свою душу симпатизуючому слухачеві, що може справити терапевтичну дію незалежно від реакції або зворотного зв'язку слухача.

Унікаючи саморозкриття, ми створюємо в інших враження про своє благополуччя і успіх, але ціною цього стає неможливість побудови значущих відносин з оточуючими. Придушення або витіснення значущого внутрішнього досвіду призводить до психосоматичних розладів, таких, наприклад, як виразка, гіпертонія, астма і мігрень. Багато психологічних симптомів – такі, як тики, надмірне вживання води або їжі, страхи, головний біль або біль в області живота, – можуть бути спробами уникнути тих неприємних відчуттів, які викликаються розповіддю про свої непристойні вчинки. Самотність, відчуття провини і депресія завжди супроводжують приховання правди про самого себе, і сила сповіді полягає у полегшенні процесу саморозкриття.

Інкаунтер-групи мовби дають дозвіл на розкриття самих себе не перед професіоналами – священиками, лікарями, психотерапевтами, – а перед партнерами по групі. Саморозкриття стає прийнятним, коли воно є функцією наявних взаємин; коли взаємини між людьми будуються на основі взаємного прийняття; коли тема саморозкриття пов'язана з тим, що відбувається між людьми; коли воно відбувається поступово, а не лавиноподібно і коли людина здатна відчуті, який вплив саморозкриття здійснює на слухача.

Розкриття відчуттів, що виникають відносно інших членів групи, можливе тільки після того, як група набуде певного досвіду і пройде через основні етапи групового процесу: відчуття фрустрації через відсутність структури; опір розкриттю особистості і виразу емоцій; опис минулих, отже, безпечніших життєвих подій і відчуттів; відкритий вираз негативних відчуттів для перевірки групової згуртованості і перші спроби дослідження особистісно значущих тем. Для того щоб члени групи змогли почати аналізувати раніше неусвідомлювані і майже незнайомі їм відчуття, вони повинні бути упевнені в їх безумовному позитивному прийнятті з боку решти членів групи.

➤ Самоусвідомлення

Виражаючи особистісно значущі думки і відчуття та отримуючи зворотний зв'язок, члени групи мають можливість досліджувати себе мовби з боку. Самоусвідомлення починається, як тільки людина дізнається про свої сильні і слабкі сторони. Члени групи краще усвідомлюють ті стереотипи поведінки, які мають самопорушуючий характер, а також те, як вони впливають на оточуючих і як оточуючі впливають на них самих. Зростання самоусвідомлення супроводжується тим, що члени групи стають приємнішими для самих себе і більш схильними до змін в особистісних установках і поведінці.

Одним зі способів, за допомогою якого інкаунтер-групи заохочують в учасниках зростання самоусвідомлення, є *конфронтація*, що примушує

членів групи піддаватися рефлексії, уважно аналізувати і ставити під сумнів свою поведінку. Зазвичай конфронтація виявляє суперечність між тим, як члени групи сприймають самі себе і як їх сприймають інші члени групи. Конфронтація між членами групи повинна виражати участь і зацікавленість один в одному для того, щоб допомогти членам групи досліджувати власну поведінку.

Для того щоб бути ефективною, конфронтація повинна зачіпати бажання і «больові точки» тієї людини, з ким ця конфронтація виникає. Є інкаунтер-групи, в яких конфронтація навмисно проводиться грубо і з великою різкістю.

Важливим аспектом самоусвідомлення є усвідомлення свого фізичного «Я». Первинні відчуття і переживання індивідуума кодуються і виражаються мовою тіла задовго до того, як формуються вербальні уміння і способи виразу відчуттів. Ті відчуття, які супроводжують відчуття напруженості або розрядки, щастя або гніву, є досить примітивними і носять базальний характер. Члени групи, які відчувають, що опинилися «в пастці», можуть краще зрозуміти себе, виражаючи свій внутрішній конфлікт у вигляді фізичних дій (буквально відштовхуючи тих людей, які їх тримають), ніж при словесному описі, поясненні, пошуку раціональних підстав свого емоційного стану.

➤ *Відповідальність*

Члени групи повинні відповідати за свою поведінку в групі й у реальному житті. Обмежувальна поведінка, що породжує симптоми, є сама по собі доказом відсутності відповідальності за своє життя.

Але керівники груп, які відмовляються приймати на себе відповідальність за те, що відбувається у групі, і підкреслюють наявність у клієнта опору груповому процесу, тим самим заперечують свою роль у груповій взаємодії. Керівник групи зазвичай є найпривабливішою людиною, з якою хотів би взаємодіяти конкретний член групи.

Безвідповідальний терапевт – це той терапевт, який проголошує, що будь-який негативний результат виникає з нездатності клієнта до особистого зростання.

➤ *Увага до відчуттів*

Основною метою програми всіх інкаунтер-груп є досягнення більш високого рівня усвідомлення членами групи свого афективного потенціалу.

Перш ніж почати діяти відповідально, люди повинні навчитися постійно і завжди усвідомлювати власні відчуття. Шляхом акцентування відчуттів і почуттів інкаунтер-групи намагаються знайти протипагу тому, що багато хто вважає надмірно свідомою, інтелектуалізованою космологією західного технократизму. Ця мета досягається за допомогою зниження інтелектуальної захищеності, яка є причиною обмеженості тілесних переживань, їх недостатнього усвідомлення. Інкаунтер-групи допомагають розширити сферу самоусвідомлення людини та учать її розпізнавати та приймати переживання інших людей. Члени інкаунтер-груп часто залишають групи із сильним

відчуттям співчуття, близькості і теплої участі по відношенню до інших членів групи та навколишнього світу.

➤ *«Тут і зараз»*

Аналіз сьогохвилинних тілесних переживань

Лідери інкаунтер-груп виступають як зразки осіб, що легко саморозкриваються, є здатними до конфронтації. Інкаунтер-групи приділяють особливу увагу фізичним характеристикам, соматичним відчуттям.

Основні процедури

Керівник створює атмосферу довіри і близькості, демонструючи свою власну здатність довіряти і ризикувати. Він надає невелику кількість дидактичної та теоретичної інформації. Шукає сфери конфлікту, амбівалентності відчуттів, уразливості і спрямовує свої зусилля на ці сфери для того, щоб заохотити членів групи до подальшого дослідження особистісно значущого матеріалу. Таке втручання керівника спрямоване як на розвиток міжособистісних контактів, так і на вивчення опорів груповому процесу окремих учасників.

Базові правила: відкрите і чесне спілкування, приділення особливої уваги тілесним відчуттям, звертання уваги на відчуття, а не на думки і дотримання, наскільки це можливо, принципу «тут і зараз», тобто не апелювати до свого минулого досвіду і розсудливих описів. Учасників інформують про те, що вони відповідають за себе самі і що їх досвід у групі і є те, що вони самі вибрали.

Встановлення контакту

На ранніх етапах групового процесу зусилля членів групи найбільшою мірою спрямовані на встановлення довірчих міжособистісних контактів, зменшення напруженості і невизначеності. Під час першого заняття членів групи можуть попросити представитися за допомогою псевдонімів, які в порівнянні з реальними іменами дозволяють їм говорити про себе відвертіше. Деякі вправи, також використані на початку процесу групової взаємодії, заохочують учасників до спілкування в парах або міні-групах, для того щоб вони обмінялися своїми першими відчуттями і почуттями. Функції одних вправ полягають у встановленні зорового контакту без використання слів, функції інших – в дослідженні рук або обличчя партнера.

Побудова довірчих відносин

Виникнення відчуття самотності, покинутості групою – цілком звичайне явище для тих учасників, яким важко довіряти іншим або які відчувають тривогу, пов'язану з ризиком розкрити самих себе. Як тільки учасники починають довіряти і розкривати своє «Я», вони усвідомлюють свою схожість з іншими, тоді як раніше помічали тільки відмінності. Хоча спонтанне розкриття відчуттів і переживань допомагає виникненню в учасників відчуття спільності, іноді кориснішим виявляється переклад відчуття недовір'я мовою фізичних дій. Однією з відомих вправ у методиці вивчення довірчих відносин є вправа «Прорвися в коло». Іншою широко відомою вправою є вправа, яка називається «Довіряюче падіння».

Вивчення конфліктів

Дуже часто конфлікт у групі виникає тоді, коли учасники відкривають свої відчуття, діляться враженнями. Один з видів конфліктної ситуації, пов'язаний з лідерством або домінуванням над оточуючими, отримав назву «Величина контролю». На цій стадії групового процесу на перший план виходять змагання і суперництво. У тому випадку, коли конфлікти вивчаються вербально, лідер може втрутитися у групову взаємодію, заохочуючи учасників уважно вислуховувати один одного або прямо і відкрито висловлюватися. Конфлікти можуть також досліджуватися і на фізичному рівні. Фізична взаємодія, наприклад, боротьба або будь-яке змагання подібного вигляду, надає можливість для розрядки відчуттів ворожості тим членам групи, які намагаються достатньо довго вирішувати конфлікт на вербальному рівні, але уникають фізичних дій. Керівник, звичайно, повинен вжити деяких запобіжних заходів до того, щоб заохотити фізичний вираз агресії, наприклад, видалити з кімнати небезпечні предмети і, можливо, встановити деякі правила безпеки, такі як заборона ударів кулаками.

Для вивчення конфліктної ситуації можна використовувати вправу «Стискання рук». Ця вправа може виявитися дуже корисною для ажитованих членів групи, які пригнічували свої сильні відчуття по відношенню до якої-небудь людини у минулому. Учасникові пропонується закрити очі і покласти свої долоні на стиснуті у кулаки руки тренера. Потім тренер виконує роль якої-небудь людини з минулого найближчого оточення клієнта, найчастіше – його матери, імітуючи при розмові з клієнтом її манеру мовлення. Клієнт заохочується висловлювати будь-які думки, що приходять в голову, і одночасно виражати відчуття, що виникають, за допомогою стискання рук тренера. При такому поєднанні фізичного і словесного виразу внутрішніх переживань заблокована емоція поступово відтворюється й утілюється у реальній поведінці.

Часто слідом за досліджуванним клієнтом сильним відчуттям злості виникає відчуття звільнення від душевної напруги. Після того, як клієнт як би регресував і наново пережив події свого дитинства, він може спокійно і відкрито говорити про свій досвід і почуття, для того щоб свідомо інтегрувати нову інформацію. Присутність інших членів групи створює атмосферу підтримки, полегшує й заохочує процес звільнення.

Вивчення опору

Іноді в інкаунтер-групах учасники чинять опір подальшому груповому процесу і захищають самих себе звичними обмежувальними способами. В цьому випадку керівник групи може використовувати методики вивчення опору, запрошуючи клієнта ризикнути просунутися далі до глибшого усвідомлення себе. Однією з таких вправ вивчення опору є вправа, в якій учасникові пропонується подумати про що-небудь таке особисте, що буде важко відкрити групі. Учасникові пропонується уявити, що він відкриває секрет конкретному членові групи, а потім припустити у відповідь реакцію реципієнта. Таким чином, акцент у цій методиці робиться на описі учасником

припущень про те, як інші реагуватимуть на його секрет, а не на відкриття ним самого секрету. Ця інформація може опинитися й корисним зворотним зв'язком для решти членів групи, і першим кроком на шляху до більшої відвертості учасника.

«Фантазування із закритими очима». У цій вправі керівник групи пропонує конкретний образ. Учасник, отримавши інструкції керівника, закриває очі і починає фантазувати. Одним із варіантів методики фантазування є «Фантазія про тіло»: члени групи, лежачи на спині із закритими очима, у думках здійснюють подорож власним тілом, представляючи внутрішні органи і повністю контролюючи свої відчуття і реакції. Якщо «мандрівники» лякаються чогось або відчують опір, а також зустрічають перешкоду на своєму шляху, то керівник заохочує їх, переконуючи або висуваючи нові ідеї, які допомагають учасникам фантазувати далі. Вправа провокує вираз емоційного конфлікту в символічній формі. Після виконання цієї вправи необхідний час для свідомої розшифровки і прояснення того, що трапилося.

Методики фантазування можуть бути структурованими та неструктурованими. Під час неструктурованого фантазування декілька членів групи лягають на підлогу так, щоб їх ноги стикалися у середині, а тіла розташовувалися як спиці у колесі, і потім починають спонтанно описувати свої зорові фантазії. У разі структурованого фантазування члени групи можуть отримати завдання вибрати яку-небудь тварину і спробувати ототожнитися з нею або представити магазин антикварних речей і вибрати в ньому яку-небудь річ для себе.

Співчуття і підтримка

Прагнення виразити підтримку, втіху або словесне схвалення тому членові групи, який відчуває біль або перебуває у стані конфлікту, більшою мірою може відображати тривогу того, хто допомагає, ніж прагнення «страждаючого» до підтримки. Проте після конфронтації і обговорення проблем учасники дійсно можуть потребувати підтримки з боку групи. Керівник також може запропонувати фізичні вправи, які актуалізують підтримку. Наприклад, група утворює коло навколо обраного учасника і потім штовхає його з одного боку кола на інший, причому учасник повинен закрити очі, повністю розслабитися і відчувати фізично підтримку групи. В іншій вправі учасник лежить на підлозі із закритими очима, а решта членів групи м'яко піднімають його, підкидають, а потім акуратно кладуть на підлогу.

Вправи з дотиками можуть проводитися у будь-який час. Проте коли вправи, що вимагають тісніших фізичних контактів, застосовуються невчасно, то такі фізичні контакти часто виявляються перешкодою для справжньої близькості.

Практичні вправи

Мікролабораторія

Мета: Мікролабораторний підхід дає можливість познайомитися з великою різноманітністю понять і методів інкаунтер-груп на практичному

рівні. Вправа є досить всебічною і може служити адекватним вступом до інкаунтер-групи.

Необхідний час: 2–2,5 години.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Керівник повинен мати досвід, оскільки деякі вправи можуть викликати в учасників сильні відчуття.

Процедура: Група зручно сідає на підлозі в коло, керівник у стислій формі визначає суть відкритої зустрічі: відкрита і чесна комунікація, увага до відчуттів, усвідомлення себе і свого фізичного «Я», принцип «тут і зараз», відповідальність за свою поведінку. Підкреслює, що протягом всього часу мікролабораторії учасники повинні утримуватися від кави, їжі, куріння.

Потім група виконує вправи для розминки, які збуджують енергію, знижують напруженість, переключають увагу із зовнішніх турбот на сьогоднішнє.

«Сядьте на підлогу, закрийте очі, дихайте глибоко одну-дві хвилини. Концентруйтеся на своєму диханні і відчуйте перебіг енергії через тіло. Тепер розслабте м'язи горла і починайте кричати. Поволі зводьтеся на ноги. Робіть звук голоснішим, голоснішим, голоснішим, одночасно махайте руками вгору і вниз, неначе б'єте по столу. Якийсь час утримуйте звук на найвищому рівні, а потім поступово робіть його тихішим і тихішим. Продовжуйте дихати в повному мовчанні. Зосередьтеся на своєму диханні, поволі опускайтеся на підлогу і лягайте на спину. Тихо вимовляйте склад «ом» і дзижчіть при кожному видиху. Глибоко дихаючи, відчуєте наелектризованість у кімнаті і своєму тілі. Через 5–10 хвилин вправу можна закінчити.

Якщо група є великою, розділіться на маленькі групи, прагніть прилучитися до людей, яких погано знаєте».

Група з п'яти або шести осіб забезпечує кожному учасникові інтенсивніше відчуття «зустрічі», ніж більша група. Зазвичай добре використовувати вербальні й невербальні вправи, індивідуальний й міжособистісний досвід. Після кожної з наступних вправ проводьте обговорення, під час якого учасники можуть обмінятися відчуттями і почуттями.

Зустріч

Організуйте зустріч-інкаунтер протягом п'яти хвилин. Пам'ятайте основні правила: бути відкритим і чесним у спілкуванні, приділяти особливу увагу тілесним відчуттям, більше звертати увагу на відчуття і залишатися, наскільки це можливо, вірним принципу «тут і зараз».

Через п'ять хвилин керівник повинен перервати зустріч і з'ясувати, як вона проходила. Члени деяких груп можуть переключатися на розповідь анекдотів, замість того щоб обмінюватися своїми першими відчуттями і почуттями. Тому керівник нагадує учасникам основні правила і пропонує їм ще одну п'ятихвилинну зустріч при твердому дотриманні правил.

Прорвися в коло

Вирішіть, хто з членів вашої групи відчуває себе менше всього включеним у групу. Потім члени групи беруться за руки і утворюють

замкнуте коло. Учасник, що переживає почуття відторгнення від групи, повинен прорвати коло і проникнути в нього. Ця фізична дія допоможе стикнутися з відчуттями «виключеності – включеності» і стимулювати виникнення групової згуртованості.

Самотність

Подумайте про час, коли ви відчували самотність найгостріше. Постарайтеся на одну-дві хвилини воскресити це відчуття. Потім поділіться цими переживаннями один з одним. Ця вправа допоможе поглибити міжособистісні взаємини між членами групи.

Довіряюче падіння

Учасники діляться на пари. Одна людина падатиме, а інша – ловитиме. Якщо ви ловите, встаньте на коліна або присядьте приблизно в 90 см позаду свого партнера, щоб встигнути перервати падіння до того, як він торкнеться підлоги. Якщо ви падаєте, встаньте спиною до свого партнера, закрийте очі, розслабтеся і падайте назад на руки партнера. Прагніть не підстраховувати себе під час падіння. Зверніть увагу на свої відчуття, коли готуетесь падати або ловити. Поміняйтеся з партнером місцями, щоб у кожного була можливість і падати, і ловити. Вправа дає прекрасну можливість для дослідження довіри.

Враження

У цій вправі учасники діляться своїми основними враженнями один про одного.

Сідайте по черзі перед кожним учасником і дивіться йому в очі. Якщо хочете, можете торкатися його. Коротко розкажіть, як ви його сприймаєте, які відчуття у вас викликає його поведінка. Говоріть достатньо голосно, щоб група чула. Коли закінчите, наступний член групи повинен буде почати переміщатися по колу, виявляючись кожного разу обличчям до обличчя тільки з однією людиною. Коли настане ваша черга слухати, не ставте питань, не сперечайтесь, не перебивайте, не затівайте дискусії, постарайтеся що-небудь дізнатися з отриманого зворотного зв'язку.

Змагання в силі рук

Ви збираєтесь мірятися силою рук з кожною людиною у вашій групі. Ляжте на підлогу на живіт, поставте правий лікоть на підлогу, зчепіть руки з партнером і використовуйте ліву руку для підтримки ліктя суперника. Якщо ви відчуваєте, що деякі члени групи фізично слабкіші за вас, можете дозволити їм користуватися у змаганні двома руками.

Мудрець

Закрийте очі, уявіть зелений луг і старий дуб на краю луку. Під деревом сидить мудрець, який відповість на будь-яке питання, яке ви йому задасте. Підійдіть до нього, задайте будь-яке, яке захочете, питання і вислухайте відповідь. Позаду мудреця до дуба прибитий календар. Прочитайте на ньому число. Потім розплющте очі і поділіться своєю фантазією з групою.

Підняття тіла

Учасник, що відчуває самотність або потребує турботи і підтримки членів групи, лягає на підлогу із закритими очима. Члени групи утворюють

коло і дуже поволі починають піднімати його, м'яко гойдаючи вперед-назад. Потім поволі опускають на підлогу.

Остання зустріч

Закрийте очі і уявіть, що заняття у групі закінчилися. Ви йдете додому. Подумайте про те, що ви не сказали групі, але хотіли б сказати. Через декілька хвилин розплющте очі і скажіть це. Цією вправою добре закінчувати мікролабораторію.

Довіра

Мета: Вправа використовується для розширення сенсорного усвідомлення і розвитку міжособистісної довіри.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Пов'язки на очі; достатній простір для роботи; бажано виконувати вправу на відкритому місці.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Групі дається наступна інструкція:

«Розділіться на пари, обравши собі як партнера найменш знайому людину. Одна людина у кожній парі стає такою, що веде, інша – веденим, йому одягається пов'язка на очі. Через півгодини поміняйтеся ролями. Вправа виконується невербально.

Якщо ви в ролі ведучого, візьміть вашого партнера за кисть, руку або талію і водить його для сенсорного дослідження простору. Мовчки керуйте ним. Приводьте вашого партнера у контакт із фактурою, що цікавить його, наприклад з листям і квітами, завісками і килимами. Постарайтеся змусити партнера відчувати сонячне тепло або холод кондиціонера, почути птахів або віддалені розмови, ходити і бігати. Через 20–30 хвилин зупиніться і зніміть пов'язку з очей партнера. Потім поділіться своїми відчуттями, що стосуються керування і відповідальності за благополуччя іншого.

Як ведений зверніть увагу на те, як ви себе відчуваєте, коли вимушені повністю довіряти іншій людині, що бере на себе відповідальність за ваш досвід і благополуччя. Відчуйте кожне нове почуття. Набувши досвіду перебування веденим, поділіться своїми відчуттями з партнером».

Спілкування у парі

Мета: Наступні вправи можуть надати членам групи можливості для кращого знайомства і експериментування з вербальним і невербальним спілкуванням. Вони зазвичай використовуються на ранніх стадіях розвитку групи.

Необхідний час: 30 хвилин.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагають, але керівникові треба бути готовим до зіткнення з будь-якими сильними реакціями, викликаними в ході вправ елементами фізичного контакту.

Процедура: Виберіть собі партнера. Разом виконайте першу з описаних нижче комунікативних вправ. Приблизно через п'ять хвилин перейдіть до іншого партнера і виконайте другу вправу. То ж повторіть і для двох останніх вправ.

Спина до спину

Сядьте на підлогу спина до спину. Постарайтеся вести розмову. Через декілька хвилин оберніться і поділіться своїми відчуттями.

Сидить і стоїть

Один партнер сидить, інший – стоїть. Постарайтеся у цьому положенні вести розмову. Через декілька хвилин поміняйтеся позиціями, щоб кожен з вас випробував відчуття «зверху» і «знизу». Ще через декілька хвилин поділіться своїми відчуттями.

Тільки очі

Подивіться один одному в очі. Встановіть зоровий контакт без використання слів. Через декілька хвилин вербально поділіться своїми відчуттями.

Дослідження обличчя

Сядьте обличчям до обличчя й досліджуйте обличчя вашого партнера за допомогою рук. Потім дайте партнерові досліджувати ваше обличчя. Поділіться своїми відчуттями і переживаннями.

Живі руки

Мета: Ця невербальна вправа досліджує відчуття, що виникають в результаті дотиків.

Необхідний час: 1 – 1,5 години.

Матеріали: Пов'язки на очі і стільці.

Підготовка: Керівник повинен мати досвід, оскільки вправа може викликати сильні відчуття.

Процедура: Розставте стільці у кімнаті у два ряди так, щоб відстань між ними була близько 60 см. Зніміть з рук кільця і годинник і зав'яжіть собі очі. Керівник групи підведе вас до стільця так, щоб ви не знали, хто сидить навпроти.

«Сидячи лицем до партнера, вкладіть всю свою енергію в руки. Нічого не говоріть. Познайомтеся з ним, торкаючись своїми руками його рук (3 хвилини). Познайомившись, боріться руками. Боріться руками! (3 хвилини.) Добре. Боротьба закінчена. Тепер миріться з партнером за допомогою рук (3 хвилини.) Потім попрощайтесь з партнером руками і зніміть свою пов'язку з очей (3 хвилини.)

Обміняйтеся один з одним протягом декількох хвилин своїми враженнями. Потім знову зав'яжіть очі і приготуйтеся сісти на інший стілець».

Важливо, щоб керівник давав учасникам можливість взаємодіяти з людьми обох статей. Крім того, групі необхідно спільно аналізувати враження, що виникають у кожній конкретній ситуації, обмінюватися думками і відчуттями. Дискусія може стосуватися неправильного сприйняття інших учасників, тривоги з приводу дотиків, страху боротьби, відчуттів теплоти і близькості. Керівник, спостерігаючи за діяльністю учасників, також може поділитися своїми враженнями.

Слухання

Мета: Ця вправа дає можливість учасникам познайомитися ближче, оволодіти уміннями емпатичного слухання; вона також викликає сильні внутрішньогрупові відчуття, веде до згуртованості.

Необхідний час: 1,5 години.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Керівник повинен мати досвід ведення групи.

Процедура: Розділіться на групи по 6–8 осіб однієї статі. Сядьте в коло. Хтось викликається першим зайняти місце у центрі кола (на десять хвилин). «Якщо ви знаходитесь у центрі, висловіться на тему «чоловік серед чоловіків і серед жінок» або «жінка серед жінок і серед чоловіків». Члени групи повинні слухати з повною увагою, не сперечатися, не перебивати того, хто говорить. Говоріть якомога довше. Якщо ви не хочете використовувати всі десять хвилин, продовжуйте решту часу сидіти в центрі мовчки. Коли ваші десять хвилин закінчаться, наступний член групи займає місце у центрі круга».

Тема завдання є релевантною та значущою майже для кожного. Вона може також породжувати серед чоловіків або серед жінок сильні почуття солідарності, які повинні обговорюватися групою. З часом учасники частіше відкриватимуть свої приховані відчуття і ділитимуться ними з іншими. У зрілій групі вправа може проводитися так, щоб чоловіки і жінки виконували вправу по черзі.

4.3. Гештальт-групи

Засновник – *Фріц (Фредерік) Перлз* [66; 67].

Основні поняття

➤ *Фігура і фон*

Люди організують інформацію, яка поступає, таким чином, що важливі і значущі події займають центральне місце в свідомості, а менш важлива інформація відступає на задній план. Функціонування особистості: ритмічна зміна процесів формування і завершення фігури, коли як фігура виступає потреба.

Людина функціонує на основі принципу саморегуляції. Вона підтримує свій динамічний баланс, або гомеостазіс, за допомогою постійного усвідомлення тих потреб, які виникають в ній самій і викликаються середовищем, і задоволення потреб у міру їх виникнення, тоді як всі останні, не пов'язані з цим процесом об'єкти або події, відступають на задній план.

Процес саморегуляції організму приводить до формування *фігури*, або *гештальта*. Основне значення слова «гештальт» можна визначити як малюнок або конфігурацію – специфічну організацію частин, що складають певне ціле, яку не можна змінити без її руйнування. Гештальтостворення виникають тільки на якомусь фоні або з певним заднім планом. Ми обираємо з фону те, що є важливим або значущим для нас, і це важливе або цікаве нам стає гештальтом. У групах фігурою зазвичай є те відчуття, яке переважає над рештою всіх відчуттів і думок.

Як тільки потреба задоволена, гештальт завершується, тобто втрачає свою значущість. Він відступає на задній план, звільняючи місце для формування нового гештальта. Цей ритм формування і завершення гештальтів є природним ритмом життєдіяльності організму.

Іноді потребу не можна задовольнити, і гештальт залишається незавершеним. Таке невідреаговане або невиражене відчуття стає причиною багатьох нерозв'язних проблем і через деякий час починає впливати на поточні психічні процеси.

➤ *Усвідомлення і зосередженість на сьогодні*

Для того щоб бути здатним формувати і завершувати гештальти, людина повинна повністю усвідомлювати себе зараз. Для задоволення своїх потреб нам необхідно постійно бути у контакті із зонами свого внутрішнього і зовнішнього світу. Внутрішня зона усвідомлення включає ті процеси і події, які відбуваються в нашому тілі. Зовнішня зона є сукупністю зовнішніх подій, які поступають в нашу свідомість як сенсорні сигнали. Інформація, що поступає від внутрішньої і зовнішньої зон, майже не оцінюється і не інтерпретується.

Окрім внутрішньої і зовнішньої зон, існує ще і середня зона, зона фантазії. Її складають думки, фантазії, вірування, відносини та інші інтелектуальні або розумові процеси. Неврози виникають внаслідок тенденції до зосередження на середній зоні за рахунок виключення зі свідомості подій внутрішньої і зовнішньої зон. Ця тенденція вступає в конфлікт із природним ритмом організмичних процесів. Велика частина нашого досвіду, соціального і культурного, виникає при вдосконаленні процесів середньої зони: ми вчимося обґрунтовувати наші думки, аргументувати наші переконання, захищати наші відносини й оцінювати інших. Коріння патологічних станів лежить у тенденції фантазувати і інтелектузувати при інтерпретації того, що ми усвідомлюємо. Коли ми знаходимося у середній зоні, то головним чином працюємо з нашим минулим і майбутнім: згадуємо, будуємо плани, зневірюємося і сподіваємося. Ми не живемо в сьогодні і постійно не звертаємо уваги на необхідність усвідомлення процесів зовнішньої і внутрішньої зон. Саморегуляція організму залежить від усвідомлення сьогодні і від здатності жити повною мірою за принципом «тут і зараз».

➤ *Протилежності*

Це одинична оцінка або ж континуум цих оцінок. Ми організуємо своє сприйняття навколишнього світу через протилежності. Особистість організована за тими ж принципами. Впродовж всього життя кожен переживає протилежні почуття: ми любимо і ненавидимо своїх батьків; є щасливими і одночасно засмученими, коли завершуємо якусь справу, якій було присвячено чималу частину нашого життя; вдячні тим людям, які допомогли нам вирішити наші проблеми, і одночасно ображені на них. Дуже важливо зрозуміти, що ці протилежності не є непримиренними суперечностями, а є такими відмінностями, які можуть формувати і завершувати гештальт. Повністю усвідомлюючи кожен частину такої протилежності (замість заперечення менш привабливої її частини), ми

більшою мірою починаємо усвідомлювати себе і свої бажання. Поступово усвідомлюючи раніше недиференційовані аспекти своєї особистості і своїх станів, ми зможемо формувати чіткі гештальти, визначати наші потреби і задовольняти їх.

Зіставлення протилежних сторін нашого «Я», які повинні співіснувати разом, «нападаючого» і того, хто «захищається», найбільш поширене в гештальттерапії. Члени групи часто обговорюють боротьбу між двома подібними протилежностями. Цей вид групової роботи отримав назву «Гра в самобичування». Коли «нападаючий» і той, хто «захищається», ведуть усередині нас свої баталії, ми переживаємо почуття провини, стаємо пасивними, пригніченими, нездатними до прийняття рішень.

Особистість – це цілісне утворення, що складається з двох компонентів – «Я» і «Воно». Коли індивід діє за спонуками зі сфери «Я», він здатний диференціювати себе й інших. Коли ж індивід діє за спонуками зі сфери «Воно», він виявляється тісно пов'язаним зі своїм оточенням, межа «Я» стає розпливчастою і гнучкою, може навіть з'явитися відчуття тотожності із зовнішнім світом. Ці взаємодоповнюючі один одного аспекти функціонування особистості і відповідають за формування і завершення гештальтів. Прагнення зі сфери «Я» дозволяють чітко виділити фігуру з фону, тобто формують фігуру: прагнення зі сфери «Воно» завершують гештальт і повертають фігуру у фонове оточення.

➤ *Функції захисту*

Індивід реагує на загрозу або стрес за допомогою відходу від проблем, формування несприйнятності до болю і навіть за допомогою галюцинацій і марення. Ці реакції виконують функції захисту, вони спотворюють або переривають наш контакт із загрозовою ситуацією. Індивід мовби знижує свій рівень усвідомлення до тих пір, поки небезпека не мине. Такі реакції є достатньо адекватними у певних ситуаціях. Проте якщо небезпека діє впродовж тривалого часу або індивід піддається безлічі небезпек одночасно, то він може засвоїти, що контакт із середовищем ніколи не є безпечним, і почати удаватися до оберігаючих дій навіть тоді, коли небезпека йому не загрожує.

Гештальттеорія розрізняє чотири невротичні механізми на межі «Я», що перешкоджають досягненню індивідом психологічного здоров'я і зрілості: *злиття, ретрофлексія, інтроєкція і проєкція*.

Ототожненням є тип поведінки здорової особистості, *злиття* – це невротичний механізм уникнення контакту. Злиття відбувається, коли індивід не може диференціювати себе й інших, не може визначити, де кінчається його «Я» і де починається «Я» іншої людини. Злиття легко виявити за переважним використанням при описі власної поведінки займенника «ми» замість «я». У таких людей настільки відсутня межа «Я», що вони насилу можуть відрізнити свої думки, відчуття або бажання від чужих. *Ретрофлексія, інтроєкція і проєкція* – це дефектні взаємодії з середовищем, викликані бажаннями зі сфери «Я». Межа «Я», що допомагає особистості відчутти свою нетотожність із рештою світу, зміщується і

приводить або до відкидання того, що належить нам самим, або до ухвалення того, що належить іншим людям.

Буквально *«ретрофлексія»* означає «різкий поворот на себе». При ретрофлексії межа між особистістю і середовищем зміщується до центру «Я», і ретрофлексійний індивід починає ставитися до самого себе так, як він сам відноситься до інших людей або об'єктів. Якщо перша спроба індивіда задовольнити свою потребу зустрічає сильну протидію, то він замість того, щоб спрямувати енергію на зміну середовища, направляє її на себе, тобто обирає як об'єкт сам себе. У ретрофлексійного індивіда формується ставлення до самого себе як до стороннього об'єкта. Первинний конфлікт між «Я» та іншими перетворюється на конфлікт усередині «Я».

Грамотичним індексом ретрофлексії є використання поворотного займенника. Ретрофлексійний індивід говорить: «Я повинен управляти самим собою. Я повинен змусити себе зробити цю роботу. Мені соромно за себе», що свідчить про чітке розділення «Я» як суб'єкта і «Я» як об'єкта дії.

Інтроекція – це тенденція привласнювати переконання, установки інших людей без критики, спроб їх змінити і зробити своїми власними. Інтроекти – це окремі переконання, установки, думки або відчуття, які були прийняті без аналізу й переструктурування і тому не стали частиною особистості. У результаті межа між «Я» і середовищем переміщується всередину «Я», і індивід настільки зайнятий засвоєнням чужих переконань, що йому не вдається сформулювати свою власну особистість. Якщо інтроеціюються уявлення і відносини, несумісні один з одним, то всі зусилля індивіда прямують на примирення чужих ідей, і він буквально розривається між ними на частини.

Проекція – це тенденція перекласти причини і відповідальність за те, що відбувається усередині «Я», на навколишній світ. Прикладом дії невротичного механізму проекції є виникнення у людини відчуття того, що навколишній світ є холодним і байдужим до неї. Замість того щоб віднести наявне відчуття відчуженості до самого себе, він переживає його так, ніби воно направлене на нього ззовні. «Ми сидимо в будинку, де стінами є дзеркала, і думаємо, що дивимося назовні». Проектуючий індивід робить навколишній світ полем битви своїх внутрішньопсихічних конфліктів. При проекції межі між «Я» і середовищем чітко окреслені, але зрушені таким чином, що аспекти свого «Я», які не приймаються, вважаються такими, що належать навколишньому світу.

Метою гештальт-груп є розблокування свідомості шляхом звільнення ретрофлексивного енергетичного потенціалу, асиміляції інтроектів і заміни проекцій справжніми реальними діями.

➤ *Зрілість*

Це стан оптимального здоров'я. Для того щоб досягти зрілості, індивід повинен подолати своє прагнення отримати підтримку з навколишнього світу і знайти нові джерела підтримки у самому собі. У гештальттеорії мова йде про емоційну зрілість. Якщо індивід не досяг зрілості, то він схильний маніпулювати своїм оточенням для задоволення бажань, а не брати на себе

відповідальність за свої розчарування і намагатися задовольнити свої дійсні потреби. Зрілість настає тоді, коли індивід мобілізує свої ресурси для подолання фрустрації і страху, що виникають через відсутність підтримки з боку оточуючих і неадекватність самопідтримки. Ситуація, в якій він не може скористатися підтримкою з боку оточуючих і опертися на самого себе, є безвихідь. Зрілість полягає в умінні піти на ризик, щоб вибратися з безвиході. Якщо індивід не ризикує, то у нього актуалізуються рольові поведінкові стереотипи, що дозволяють маніпулювати іншими: він може обрати роль «безпорадного», щоб залишитися залежним, або роль «дурня», щоб отримати інтелектуальну підтримку.

Для досягнення зрілості і прийняття відповідальності за себе доросла людина повинна ретельно пропрацювати всі свої невротичні рівні. Перший рівень називається рівнем «кліше». На цьому рівні ми діємо стереотипно і неаутентично. Далі відкривається «штучний» рівень, де домінують ролі і різні ігри. Тут ми маніпулюємо іншими, намагаючись отримати ту підтримку, в якій, за власними припущеннями, маємо потребу. Під «штучним» рівнем лежить рівень «безвиході», який характеризується відсутністю підтримки з боку оточення і неадекватністю самопідтримки. Ми прагнемо уникати цього рівня, оскільки в ситуації «безвиході» відчуваємо себе втраченими, обдуреними і фрустрованими. Услід за рівнем «безвиході» йде рівень «внутрішнього вибуху», або «смерті». Тільки дійшовши до цього рівня, ми зачіпаємо своє дійсне «Я», свою особистість, яка до цього була «похована» під різними захистами. Взаємодія з рівнем «внутрішнього вибуху» приводить до «зовнішнього вибуху» – прояву дійсного «Я».

Багато гештальтвправ сфокусовані на переживаннях на рівні «безвиході». Терапевтична взаємодія створює безпечну критичну ситуацію, тоді як група забезпечує атмосферу безпеки, що дозволяє ухвалювати ризиковані рішення. Критичний момент виникає в ситуації фрустрації, а чинник безпеки полягає в тому, що для людини у цей момент немає ніякої реальної загрози. Відмовляючись потурати членам групи, керівник вимушує їх використовувати власні ресурси. Іншим чинником, що створює відчуття безпеки, є те, що учасник завжди має право відмовитися від виконання вправи або перервати її у будь-який момент.

Основні процедури

Метою гештальт-групи є пробудження організмичних процесів у кожного учасника. Довготривалою метою групи є досягнення особистої зрілості шляхом позбавлення від старих непродуктивних форм поведінки і створення нових поведінкових стереотипів, і кожен використовуваний психотерапевтом прийом повинен підтримувати члена групи на шляху до повного функціонування й достовірності. Кожного разу, коли керівник фокусує увагу групи на усвідомленні процесів, що належать внутрішній і зовнішній зонам, здатність членів групи адекватно взаємодіяти з оточенням і з самими собою зростає. У міру зростання усвідомлення члени групи знаходять нові способи використання природних процесів для встановлення

й припинення контактів з оточенням. Це дозволяє виявляти незавершені ситуації та завершувати їх.

Керівник групи відповідає за темп роботи групи. Він може почати із серії групових вправ, які фокусують увагу на усвідомленні процесів встановлення і припинення контактів, потім запропонувати добровольцеві зайняти «гаряче місце». Доброволець повинен дотримуватися принципу «тут і зараз» й віддавати собі звіт про зміст своєї свідомості. Керівник не інтерпретує поведінку добровольця і не направляє її на обговорення конкретних питань. Він слідує за розповідями добровольця і таким чином підтримує його у спробах усвідомити відчуття і невербальні контакти. Вони разом, керівник і доброволець, створюють ситуацію «усвідомлення сьогодення».

Для того щоб досягти успіху, керівник групи повинен сам дотримуватися принципу «тут і зараз», взаємодіяти з членами групи з позиції непідробленості, а також уміти творчо використовувати гештальт-експерименти і обирати ті вправи, які найбільш відповідають у даний момент потребам членів групи.

Напрями проведення групи її керівниками:

- *Група як джерело отримання підтримки.* Новий член гештальт-групи відчуває себе відчуженим, невпевненим і ранимим. Незабаром він починає розуміти вимогу ролі «працівника», яка полягає в тому, щоб слідувати вказівкам керівника, направленим на розширення самосвідомості, й брати участь у поведінкових «експериментах». Інша роль, яку відкриває для себе учасник групи, – це роль «спостерігача», або «свідка», що вимагає уважного слухання того, хто «працює», співпереживання йому і непрямого включення в роботу разом з ним.

- *Група як можливість усвідомлення свого досвіду в рамках принципу «тут і зараз».* Керівник може працювати тільки з одним учасником, використовуючи при цьому решту членів групи для актуалізації значущого досвіду у даного члена групи. Наприклад, він може попросити тих, хто вважає, що в достатній мірі усвідомлює себе, описати своє переживання групової ситуації і стан інших членів групи. Група стає значущою для індивіда завдяки тому, що забезпечує підтримку і допомогу в реальних життєвих взаємодіях.

- *Група як основа отримання переживань зараз.* У цьому випадку групові заходи розглядаються як каталізатори переживань члена групи в рамках принципу «тут і зараз». Наприклад, робота учасника, що знаходиться на «гарячому місці», може стимулювати інших членів групи до ототожнення з ним і поставити перед кожним з них питання: «Чи подобається мені це?»

- *Група як драматизуючий чинник у роботі з індивідом.* Членів групи можна стимулювати до роботи над своїм «Я», залучаючи їх до спонтанних або керованих експериментів і формувати у них рольові стереотипи, що дозволяють актуалізувати думки, спогади, мрії і фантазії за принципом «тут і зараз». Хоча учасники вносять проекції своїх проблем до здійснення

подібних ролей, у них залишиться повне право прийняти або не прийняти свої особливості, що виявилися, відповідно до своїх потреб.

• *Група як динамічний процес.* Коли члени групи почнуть фокусувати увагу на своїх переживаннях під час заняття, групові проблеми можуть вийти на перший план. Члени групи можуть навчитися питати один одного про те, що вони хочуть або до чого прагнуть, отримувати зворотний зв'язок, вирішувати міжособистісні конфлікти, а також надавати підтримку, допомогу і заряджати один одного енергією, не відчуваючи при цьому сильної залежності від керівника.

Прийоми, які використовуються в гештальт-групах, можна розділити на шість функціональних категорій. Вони спрямовані на розширення усвідомлення, інтеграцію протилежностей, посилення уваги до відчуттів, роботу з мріями, прийняття відповідальності за себе і подолання опору. Керівник групи повинен бути досвідченим психотерапевтом, оскільки в цих групах необхідно ретельно поєднувати фрустрацію і підтримку.

Розширення усвідомлення

Вправи, спрямовані на розширення усвідомлення того, що належить внутрішній і зовнішній зонам, орієнтують учасників на сьогодення і формують у них поведінку за принципом «тут і зараз». Керівник може дати завдання членам групи закрити очі та концентруватися на внутрішній зоні. Усвідомлення внутрішньої зони члени групи починають словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчують повідомленням про відчуття, що виникають у шкірі, суглобах, м'язах, шлунку, геніталіях і так далі. Потім вони отримують завдання розплющити очі і направити свою увагу на зовнішню зону. Усвідомлення зовнішньої зони також починається словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчується повідомленням про усвідомлення відчуттів, таких, як звуки, запахи і так далі, що виникають в результаті дії зовнішнього світу. Членів групи можна попросити чергувати напрям своєї уваги то на внутрішню, то на зовнішню зони, для поперемінного усвідомлення відчуттів, що виникають у кожній зоні. Спочатку ці вправи можуть здатися деяким членам групи штучними або безглуздими, але вони є дуже ефективними, оскільки дають можливість набути й засвоїти новий досвід. Через деякий час члени групи починають відкрито, без опору працювати зі своїми емоційними переживаннями, незавершеними, які залишилися у минулому.

Існує важлива відмінність між змістом і перебігом процесу усвідомлення. Часто учасники на ранніх стадіях розвитку групи не бажають актуалізувати певну інформацію про самих себе, тим самим показуючи, що саме ця інформація і знаходиться у фокусі свідомості у процесі виконання даної вправи. Інформація є змістом процесу усвідомлення. У гештальттерапії важливо працювати саме з процесом усвідомлення. У цьому випадку учасник може усвідомлювати ті невідступні думки, що тісняться на периферії його свідомості, або внутрішні перешкоди, що заважають саморозкриттю. У гештальт-групах від учасника не вимагають розповісти все про себе. Замість цього керівник групи намагається навчити кожного члена групи спрямовувати увагу на свої організмичні процеси.

Учасники отримують завдання розділитися на пари і описати, як вони усвідомлюють партнера. Виконуючи цю вправу, необхідно утримувати себе від інтерпретації, осмислення, оцінювання. Фраза «Тепер я усвідомлюю твою теплу усмішку» насправді не відображає процесу усвідомлення відчуттів, оскільки слово «тепла» є інтерпретацією, яка виникла у середній зоні. Усвідомлення відмінностей між відчуттями внутрішньої або зовнішньої зон, що є зараз, і відчуттями середньої зони можна передати двома реченнями, почавши їх: «Зараз я усвідомлюю...», «Я уявляю, що...» – і закінчивши таким чином: «Я зараз усвідомлюю твою усмішку. Я уявляю, що вона говорить про твоє тепле ставлення до мене». Таким чином, практичні вправи з усвідомлення допомагають членам групи чітко розрізняти те, що реально має місце, і те, що вони представляють.

Усвідомлення є дуже важливим при роботі на «гарячому місці». Початківець взаємодіє з керівником групи, отримує завдання спробувати усвідомлювати відчуття, що виникають під час дихання, руху, при певній позі і тому подібне. Це завдання примушує його діяти за принципом «тут і зараз», зменшуючи дію середньої зони до такого ступеня, що робота набуває спонтанного характеру і спрямовується тільки на переживання, що відбуваються зараз. Зосередившись на внутрішній зоні, учасник починає усвідомлювати відчуття напруги у шлунку, щелепах і тому подібне. Керівник групи може звернути увагу частини групи на різні важливі невербальні поведінкові компоненти (такі, як усмішка, поза або інтонація голосу), ставлячи питання: «Чи знаєш ти, що посміхаєшся? Чи можеш ти усвідомити, в якій позі знаходишся? Як твій голос чується тобі самому?»

Коли невербальна поведінка зачіпає якого-небудь члена групи, то учасник отримує завдання звертатися до цього члена групи безпосередньо. Наприклад, учасник говорить вголос про свої теплі відчуття до партнера, одночасно відсовуючись від нього. Усвідомлення тілесної пози партнера може привести до появи складного комплексу відчуттів страху й потягу. У цей момент керівник групи привертає увагу учасника до блокуючих механізмів, розширюючи усвідомлення ним того, як він сам перешкоджає своєму зростанню. Метою розширення усвідомлення є зростання ступеня розуміння себе.

Інтеграція протилежностей

Формування і завершення гештальтів залежить від здатності індивіда чітко визначати свої потреби та вступати в контакт з оточенням, для того, щоб їх задовольнити. Контакт визначається дією двох різних феноменів. Перший полягає у здатності чітко розмежовувати оточення і своє «Я». Другий феномен полягає у здатності чітко розмежовувати й описувати різні аспекти свого «Я». Наше оточення і ми самі є протилежностями. Іноді крайні точки цих протилежностей співіснують цілком мирно, іноді ж між ними йде боротьба за домінування. Ця боротьба між нами самими та іншими зазвичай відображає подібний же конфлікт усередині нас самих.

Робота за методикою «двох стільців» – це вправа з використанням «гарячого місця», яке переважно досить ефективно досліджує функції

контакту. Вона спрямовує учасника на відтворення обох сторін конфлікту і на встановлення діалогу між ними. Таким чином, учасник повністю переживає обидва компоненти свого «Я», включаючи й той, що зазвичай заперечується або не усвідомлюється через його неприємний характер. Як тільки обидві сторони протилежності усвідомлюються, стає простіше інтегрувати їх у своїй особистості. Багато людей інтерналізують внутрішній конфлікт між пасивністю, слабкохарактерністю і прагненням здаватися агресивними, всодолаючими. Адаптивна інтеграція цієї протилежності може полягати в упевненій, але зберігаючій емоційності позиції або в поєднанні цих крайнощів у конкретних ситуаціях.

Робота за методикою «двох стільців» дозволяє виділити найбільш слабкий компонент конфлікту й підсилити його до такого ступеня, коли обидва компоненти можуть вступити у діалог на рівних. Наприклад, учасник групи, який завжди спізнюється, починає вести діалог між «нападаючим» і тим, хто «захищається». Так продовжується до тих пір, поки протилежні точки конфлікту не будуть відчуті до кінця і діалог не прийде до свого завершення. Членові групи не пропонується обрати щось одне між цими двома групами потреб. Мета діалогу полягає в тому, щоб «закінчити» в сьогоденні ситуації, не закінчені у минулому. Вирішення конфлікту може вимагати компромісу між двома групами потреб або прийняття негативного компонента свого «Я».

Хоча вправа за методикою «двох стільців» є, по суті, індивідуальною роботою на «гарячому місці», протилежності можуть досліджуватися й разом із групою – наприклад, коли між членами групи виникають міжособистісні конфлікти і коли члени групи не можуть самі зрозуміти свої відчуття.

Посилення уваги до відчуттів

Більшість людей переривають континуум усвідомлення відразу ж, як тільки виникає неприємне переживання. Це уникнення усвідомлення приводить до того, що ми мовби накладаємо на себе пута з незавершеної дії. Необхідно допомогти людині завершити незавершений і травмуючий її гештальт, для того щоб зменшилася влада минулого і вона змогла би адекватніше поводитися у сьогоденні. Та енергія, яка витрачається на заховання травмуючого відчуття, може бути спрямована на продуктивні цілі після відреагування прихованих емоцій і завершення незавершеної дії. Це може прояснити протилежності, залучені у конфлікт, й інтегрувати їх в єдине ціле. Коли ми повністю переживаємо свої відчуття, то дійсно усвідомлюємо, чого хочемо і чого прагнемо.

Методика «розігрування ролей» допомагає членам групи виявити проєкції у своєму «Я». Розігрування часто полягають у навмисних невідповідностях, перебільшеннях: боязкий, сором'язливий учасник може отримати завдання встати на стілець і почати віддавати команди авторитарним, гучним голосом.

Посиленню уваги до відчуттів сприяє завдання по виразу невербальних поведінкових реакцій. Учасниця, знаходячись на «гарячому місці», може не усвідомлювати, що під час розповіді про своє нещасливе заміжжя вона

ударяє кулаком по стегну. Керівник групи повинен це відмітити і перекласти увагу учасниці з невиразної розповіді на активні фізичні дії. Підсилюючи удари кулаком по стегну, учасниця починає переживати раніше невідомі їй відчуття, які і знаходять вираз у невербальній поведінці. Керівник може попросити учасницю зіграти роль кулака, «стати» кулаком, довіритися своїм відчуттям. Подібні вправи допомагають виявити заблоковані відчуття й розкрити суть внутрішнього конфлікту, який символічно відбивається в ударах кулака по стегну. Мова тіла не є єдиним видом невербальної поведінки, що дозволяє впритул вивчати емоції, тембр голосу також містить деяку інформацію про приховані відчуття.

Робота з мріями

Суть полягає у розгадуванні учасником значення своїх мріань (фантазій). Мрії є найбільш спонтанною продукцією у нашому досвіді, це ті фрагменти нашого «Я», які пригнічуються або від яких ми відмовляємося, але вони несуть унікальну інформацію для того, хто їх створює. Робота з мріями у гештальттерапії включає два процеси: перенесення мрії на реальний ґрунт і повторне привласнення відчужених фрагментів особистості.

Перенесення мрії на реальний ґрунт стає можливим, коли член групи отримує завдання описати свою мрію у теперішньому часі. Це дозволяє членові групи мовби знов пережити ситуацію виникнення мрії і наново, вже у групі, пережити всі події і пов'язані з ними відчуття.

Кожен об'єкт або фігура мрії є відчуженим фрагментом особистості. Для того щоб знов привласнити їх, учасник повинен виявити їх, ототожнюючись з кожним об'єктом своєї мрії. У міру того як учасник по черзі стає кожним об'єктом своєї мрії, він виявляє ті аспекти своєї особистості, яких ніколи раніше повністю не усвідомлював. Керівник групи спрямовує увагу учасника на той об'єкт мрії, який є найважливішим, або перекладає його увагу з об'єкта на об'єкт, примушуючи пережити всі відчуття, пов'язані з ними.

Іншим варіантом цієї вправи є опис мрії з погляду кожного об'єкта мрії. Ті учасники, які насилу згадують нічні мрії, можуть досліджувати мрії, що виникають наяву, вдень.

Якщо центральним моментом мрії є обговорення або суперечка, то для інтеграції протилежностей використовується методика «двох стільців». Учасник розіграє діалог між двома основними «дійовими особами» мрії, досліджуючи всі крайні точки протилежності, для того щоб потім інтегрувати їх в єдине ціле. Він може також обирати інших членів групи для демонстрації об'єктів мрії. Члени групи зображають просторові відносини, пози й, можливо, відтворюють деякі фрази, що містяться у мрії. Робота з мріями дає можливість учасникові вивчити гештальт своєї мрії і збільшує потенційні можливості, що дозволяють розкрити значення своєї мрії.

Прийняття відповідальності за самих себе

Причиною будь-якого невротичного механізму є нездатність індивіда прийняти відповідальність за своє «Я». Інтроеціюючий індивід не може розрізнити свої відчуття, переконання і чужі ідеї, які були засвоєні ним, але не асимілює їх і не робить своїми власними. Проектуючий індивід

переносить свої імпульси на інших. При патологічному злитті людина не може розвести своє «Я» і об'ємне «Ми», тобто диференціювати себе й інших. Ретрофлексуючий індивід об'єктивує і відторгає важливі аспекти свого «Я». Гештальтпідхід допомагає подолати невротичні механізми за допомогою зміни засобів комунікації і структури мови.

У гештальт-групі заохочується безпосереднє звернення до іншої людини у першій особі, а не розмова про неї у третій особі. Плітки й поради, інтелектуалізування і психологізація, а також порушення меж «Я» інших людей не схвалюються. Керівник групи допомагає членам групи відчувати те, як вони використовують займенники і дієслова. Наприклад, учасник говорить: «Це жахливо – бити своїх дітей». Керівник просить його указувати, до кого звернений цей вислів, або хоч би використовувати займенник «я». Коли речення змінено на «Це жахливо, що я б'ю своїх дітей», учасник приймає відповідальність як за свої відчуття, так і за свої дії. Таким чином, за допомогою персоніфікації займенників невизначеність, що становить суть патологічного злиття, і порушене функціонування при проекції та інтроекції змінюються і сприяють адекватному контакту.

Керівник гештальт-групи повинен уважно ставитися до використання дієслів, зокрема дієслова «можу», а також до використання дієслів з деякими модальними словами, наприклад «треба», «винен». Змінюючи їх на «хочу», «не хочу», «вибираю», члени групи приймають відповідальність за свої думки, дії і пов'язані з ними відчуття, підсилюють контроль за своєю поведінкою, а не контролюються нею. Керівник також заохочує членів групи замінювати союз «але» на союз «та». Коли дві частини пропозиції сполучено союзом «але», то перша частина відкидається або визначається через другу частину. Вислів «Я хочу займатися цією проблемою, але я боюся» може бути закінчений «отже, я не хочу». Вислів «Я хочу зайнятися цією проблемою, та я боюся» має зовсім інше значення, оскільки у першій пропозиції союз «але» перешкоджає тому, хто говорить, прийняти відповідальність за себе. Керівник також заохочує членів групи замінювати питальні речення на ствердні, для того щоб вони змогли виявити свої власні ресурси, а не намагалися мобілізувати їх у інших людей, представляючи себе безпорадними.

Подолання опору

Опір означає, що член групи не виконує тих вправ, які рекомендовані йому керівником. Керівники гештальт-груп використовують виникаючий опір, який включає небажання або відчуття нездатності робити або переживати щось, для розширення сфери усвідомлення членами групи самих себе. Таким чином, гештальттерапевти не розглядають опір як перешкоду, яку треба «повалити і зруйнувати».

Опір проявляє себе в тому, як члени групи переривають себе, уникають усвідомлення, грають ролі. Опір використовується для зменшення ризику переживання негативних відчуттів і кінець кінцем обмежує вільне функціонування. Метою гештальттерапії є перетворення опору в усвідомлення себе.

Опір може виявлятися і в м'язовій напрузі. Керівник групи привертає увагу учасника до того, як його голос уривається через напругу у голосових зв'язках, і до того, як він сидить, склавши руки на грудях, звертаючись до учасника з питанням: «Чи можеш ти прислухатися до свого голосу? Яким він тобі чується?», або: «Чи можеш ти відчутти, як ти сидиш на стільці?», або: «Чи можеш ти пояснити, що ти робиш зі своїми руками?». Коли члени групи мають які-небудь тілесні обмеження, то вони починають спиратися на минулий досвід. При усвідомленні свого опору переживанню, відчуттю або продовженню роботи у групі учасники стають здатними подолати перешкоди на шляху до повного функціонування й достовірності.

Члени групи іноді захищають себе тим, що перестають відчувати сигнали від органів чуття повною мірою, тобто вони можуть не чути, що вони говорять, не бачити, що вони роблять, або не усвідомлювати своїх власних відчуттів. У міру усвідомлення подібного опору формується здатність приймати відповідальність за своє небажання бачити або чути. Небажання пережити відчуття, особливо хворобливі, також виявляється фізіологічно, наприклад, у поверхневому диханні або у спробі затримати дихання. Уважний керівник повинен заохотити члена групи до глибокого дихання, яке дозволить йому (членові групи) виразити й пережити всі свої відчуття.

Фізіологічні прояви опору можуть бути подолані за допомогою методики «двох стільців». Член групи отримує завдання «побудувати діалог» з тією частиною тіла, яка знаходиться у напрузі. Наприклад, представити на порожньому стільці свої руки і запитати їх, що вони роблять. Іноді напруга виражається у тому, що дві частини тіла неначе «ведуть боротьбу». Тоді як член групи розповідає про свою роботу, керівник помічає, що його права рука стискає ліву. Ця «боротьба» між правою і лівою руками означає наявність конфлікту, який досліджується за допомогою діалогу між руками. Ліва рука, наприклад, може «сказати»: «Ох, припини так стискати мене!» а права рука може «відповісти»: «Я не хотіла заподіяти тобі біль, але є інші речі, які можуть заподіяти нам великий біль, і я просто прагну захистити нас від них».

Таким чином, в гештальттерапії не робиться акцент на руйнуванні чийого-небудь опору. Людині необхідно усвідомити наявність у себе опору і зрозуміти, що насправді є те, що вона уникає усвідомлювати. Усвідомлення стимулює члена групи на подальше просування і на ризик пережити заблоковані відчуття. З часом усвідомлення опору допоможе учасникам подолати його.

Практичні вправи

Зони усвідомлення

Мета: Вправа є базовим тренінгом усвідомлення. Вона є ефективною на ранньому етапі розвитку гештальтгрупи.

Необхідний час: 45 хвилин.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Не потрібно ніякої іншої спеціальної підготовки, окрім чутливості керівника до трьох зон усвідомлення.

Процедура: «Ваш досвід усвідомлення може бути поділений на три зони: зовнішній світ, внутрішній світ вашого тіла і світ ваших думок та фантазій. Виберіть партнера, сядьте лицем один до одного, розслабтеся. Поділіться по черзі своїм усвідомленням зовнішнього світу. Починайте словами: «Зараз я усвідомлюю, що...» – і закінчіть повідомленням про своє безпосереднє усвідомлення відчуттів, що виникають у результаті дії предметів зовнішнього світу, наприклад гудіння кондиціонера, запаху косметики і тому подібне. Повторюйте ці вислови і продовжуйте усвідомлювати зовнішній світ протягом однієї або двох хвилин. Прагніть уникати інтерпретації, оцінювання або фіксації на чомусь одному, залишайтеся у контакті виключно зі своїм усвідомленням зовнішнього світу. Тепер переключіться і слухайте, як ваш партнер розповідає про своє усвідомлення. Якщо ви відчуваєте, що партнер зісковзує у середню зону і починає інтерпретувати або оцінювати, дайте зворотний зв'язок і допоможіть йому повернутися у зовнішню зону.

Тепер зверніть увагу на стимули усередині вас. Починайте словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчіть повідомленням про своє усвідомлення внутрішніх відчуттів, таких, наприклад, як напруженість у животі, сухість у роті, свербіння у руці і тому подібне. Повторюйте ці вислови і продовжуйте усвідомлення внутрішньої зони близько хвилини. Потім переключіться і слухайте, як партнер ділиться своїм усвідомленням внутрішньої зони.

Середня зона усвідомлення включає психічну активність, відмінну від поточного досвіду, таку як спогади, плани, підозри, фантазії. Починайте словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчіть повідомленням про своє усвідомлення інтересу до того, скільки часу, об усвідомленні тривоги з приводу тільки що виконаної письмової роботи або об усвідомленні припущення про зміст думок партнера. Потім переключіться і слухайте, як партнер ділиться своїм усвідомленням середньої зони.

Після того, як ви виявили три зони усвідомлення, постежте, куди поведе вас усвідомлення, якщо не зосереджуватися на якій-небудь конкретній зоні. Починайте словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчіть повідомленням про те, що ви усвідомлюєте у даний момент, до якої б зони – зовнішньої, внутрішньої або середньої – це не відносилось. Ви можете виявити, що велика частина усвідомлюваного вами відноситься до середньої зони. Ви можете також виявити зв'язки між трьома зонами: наприклад, почати усвідомлювати шум у кімнаті (зовнішня зона), уявити, що хтось спостерігає за вами (середня зона) і відчувати задишку і сухість у роті (внутрішня зона).

Як тільки ви повністю виявили кожну зону і простежили, куди поведе вас усвідомлення, ви готові удосконалювати свою здатність до концентрації. Ви можете розширити сферу усвідомлення кожної зони й можливість їх розрізнення, переходячи з однієї зони в іншу. Спочатку рухайтесь туди-назад із внутрішньої до зовнішньої зони. Закінчіть такими словами «Зараз я усвідомлюю...» повідомлення із зовнішньої зони, потім повідомлення із

внутрішньої зони. Продовжуйте переходити з однієї зони в іншу протягом однієї хвилини. Потім послухайте, як ваш партнер виконує цю вправу на чергування.

Часто виникає плутанина між процесами усвідомлення зовнішньої і середньої зон. Ця плутанина відбувається у тому випадку, якщо ви приймаєте свої сенсорні враження за інтуїтивні переконання, думки відносно них. Ваш партнер може допомогти вам навчитися розрізняти ці дві зони.

Дивіться на партнера. Починайте словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчуйте повідомленням про своє безпосереднє усвідомлення партнера. Потім починайте словами: «І я уявляю, що...» – і закінчуйте повідомленням про ваші фантазії або переконання щодо партнера. Наприклад, ви можете усвідомлювати, що ваш партнер сидить схрестивши руки, і уявити, що йому холодно. Продовжуйте описувати ваше усвідомлення відчуттів і фантазії протягом двох хвилин, потім вислухайте зворотний зв'язок від свого партнера щодо точності своїх оцінок.

Потім послухайте, як партнер виконає цю вправу, і дайте йому зворотний зв'язок. Обговоріть свої переживання з рештою групи».

Перебільшення або повна зміна поведінки

Мета: Ця вправа дає можливість що-небудь зіграти. Це – рольова гра, при якій члени групи програють деякі свої внутрішньоособистісні конфлікти, які вони не усвідомлюють або які їх турбують. Розігрування ролей використовується для розширення усвідомлення поведінки й можливої її зміни.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Керівник повинен володіти досвідом у гештальт- і групових процесах.

Процедура: Учасник обирає небажану особистісну поведінку, або група допомагає йому обрати поведінку, яка ним не усвідомлюється, але є очевидною для інших. Наприклад, поведінка, в якій виявляється тенденція постійно вибачатися, уникати дивитися в очі, говорити пошепки або бути нетерплячим і безапеляційним і тому подібне.

Якщо член групи не усвідомлює виявленої поведінки, він повинен перебільшувати її. Наприклад, учасник, у поведінці якого виявляється тенденція постійно вибачатися, починає кожне речення словами «вибачте, будь ласка» для розширення усвідомлення цієї поведінки. Якщо член групи усвідомлює поведінку і вважає її небажаною, він повинен постаратися повністю змінити її. Відповідною зміною поведінки для боязкого члена групи, у поведінці якого виявляється тенденція говорити пошепки, буде хвалькувата розмова гучним авторитарним тоном з кожним членом групи.

Дайте кожному учасникові для розігрування ролі п'ять хвилин. Залиште час для зворотного зв'язку і для того, щоб поділитися своїми спостереженнями і відчуттями з групою.

Протилежності: **конфлікт «нападаючого» і того, хто «захищається»**

Мета: Ця вправа служить введенням у поняття «протилежності». Вона допомагає усвідомлювати конфліктні сторони особистості й набути досвіду активної боротьби з ким-небудь.

Необхідний час: 45 хвилин.

Матеріал: Немає.

Підготовка: Знайомство з поняттям «протилежності». Керівник повинен мати досвід у гештальттерапії.

Процедура: «Сядьте віч-на-віч з партнером і вирішіть, хто з вас гратиме роль «нападаючого», а хто – того, що «захищається». Потім ведіть діалог. Твердо стійте на своїй позиції, прагніть не здаватися. Якщо ви «нападаючий», говоріть своєму партнерові, як він повинен поводитися і що має робити. Лайте і критикуйте з позиції явної переваги й упевненості у собі. Якщо ви той, хто «захищається», постійно вибачайтеся і виправдовуйтеся. Говоріть своєму партнерові, як ви стараєтеся, як хочете догодити і як щось заважає вам виконати його вимоги. Через п'ять-десять хвилин завершіть цю частину досвіду.

Поміняйтеся ролями. Постарайтеся повністю відчувати владу, авторитет «нападаючого» або маніпулюючу пасивність того, хто «захищається». Через п'ять або десять хвилин зупиніться. Поділіться своїми переживаннями. (Одні члени групи можуть відзначити, що вони відчували пожвавлення, граючи роль «нападаючого», інші можуть відзначити, що відчували себе упевнено в ролі того, хто «захищається»). Порівняйте зіграні вами ролі з вашим способом дії в реальному житті. Обговоріть також, що ви відчували у ролі того, хто «захищається»: гнів, приниження? Винуватими або караючими були в ролі «нападаючого»? Аналіз ваших вражень може дати інформацію про окремі сторони вашої особистості».

«Старий покинутий магазин»

Мета: У гештальтпсихології існує ряд вправ на уяву, що ілюструють процес проєкції і допомагають учасникам виявляти й, можливо, виправляти фрагментарні аспекти їх особистості. Цінність цих вправ на уяву полягає у тому, що учасники можуть доторкнутися до тих аспектів своєї особистості, які ніколи повністю ними не усвідомлювалися.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Зручна, тьмяно освітлена кімната.

Підготовка: Керівник повинен мати досвід, оскільки ця вправа може викликати сильні відчуття.

Процедура: «Ляжте на підлогу, закрийте очі і розслабтеся. Уявіть, що ви йдете вниз міською вулицею пізно вночі. Що ви бачите, чуєте, відчуваєте? Ви помічаєте маленьку бічну вулицю, на якій знаходиться старий покинутий магазин. Вікна його брудні, але якщо заглянути в них, ви можете помітити якийсь предмет. Ретельно його роздивіться. Відійдіть від покинутого магазину, йдіть, поки не повернетесь в місто.

Опишіть предмет, виявлений вами за вікном покинутого магазину. Потім уявіть себе цим предметом, описуючи його від першої особи. Як ви відчуваєте себе? Чому ви залишені в магазині? На що схоже ваше існування

як цього предмета? Через декілька хвилин «станьте собою» і ще раз розгляньте предмет у вікні. Чи бачите ви в ньому що-небудь нове? Чи хочете що-небудь сказати йому?»

Існує багато варіантів цієї вправи. Наприклад, учасники можуть уявити, що вони гуляють старим великим будинком, а коли залишають його, виносять із собою якийсь предмет. Або уявити, що вони – квіти, і описати свій колір, форму, суцвіття, ґрунт, на якому виростають, то, як вони відчують сонце, дощ, вітер. Ототожнюючись із предметами, ми проектуємо на них якісь свої особистісні аспекти.

Ця вправа дозволяє нам дуже швидко зануритися у самих себе. Переконайтеся, що всі члени групи відчують, що закінчили свою роботу і у них не залишилося незавершених переживань.

Сила мови

Мета: Мова – найважливіший засіб комунікації, форма існування й виразу мислення. Ця вправа допомагає членам групи змінити структуру своєї мови.

Необхідний час: 30 хвилин.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: «Сядьте віч-на-віч із партнером і, дивлячись йому в очі, скажіть три фрази, починаючи кожна словами «я винен». Не надаючи вам зворотного зв'язку, партнер у свою чергу скаже три фрази, починаючи кожна словами «я винен». Тепер поверніться до своїх фраз і замініть у них слова «я винен» словами «я вважаю за краще», зберігши незмінними решту частин. Потім вислухайте змінені фрази у твердженнях партнера. Поділіться своїми переживаннями.

По черзі з партнером скажіть три фрази, що починаються словами «я не можу». І потім замініть у них «я не можу» на «я не хочу», зберігаючи решту частин незмінними. Поділіться з партнерами своїм досвідом і подивіться, чи можете ви відчути свою здатність відмовитися, а не свою некомпетентність або безпорадність.

По черзі скажіть три фрази, що починаються зі слів «мені треба», і потім замініть «мені треба» на «я хочу». Поділіться своїми переживаннями і подивіться, чи веде заміна необхідності бажанням до відчуття свободи або до полегшення. Чи є те, про що ви говорили, чим-небудь дійсно життєво необхідним для вас або чимось тим, що вам хотілося б, але без чого можете прожити.

Нарешті, по черзі з партнером скажіть три фрази, що починаються словами «я боюся, що», і потім поміняйте «я боюся, що» на «я хотів би», залишаючи решту частин фраз без змін. Поділіться своїми переживаннями з партнером і подивіться, чи заважає страх досягненню важливих цілей і набуттю досвіду, що цікавить.

Слова «я винен», «я не можу», «мені треба» і «я боюся, що» заперечують вашій здатності бути відповідальним. Змінюючи свою мову, ви можете зробити крок до підвищення відповідальності за власні думки, відчуття і дії».

4.4. Психодрама

Класична психодрама – це терапевтичний груповий процес, в якому використовується інструмент драматичної імпровізації для вивчення внутрішнього світу клієнта. Дослідження відчуттів, формування нових відносин і зразків поведінки є більш ефективними при використанні дій, реально наближених до життя у порівнянні з використанням вербалізації [3; 52; 79; 90].

Створення і розвиток психодрами пов'язані з дослідженнями *Якоба Моренно* (1892-1974), засновника соціометрії і, як вважають деякі психологи, руху групової психотерапії у цілому.

Основні поняття

➤ *Рольова гра*

Полягає у виконанні якої-небудь ролі у любительській виставі. Дає можливість активно експериментувати як з реалістичними, так і нереалістичними життєвими ролями. У цілях дослідження особистісно значущого матеріалу не можна забороняти під час психодраматичного заняття членові групи грати будь-яку з ролей – будь то жорстокий вбивця, спокусник, нереалістичний або гротесковий персонаж.

Безліч людей здійснює рольову поведінку у реальному житті подібно до акторів у театрі. У них відсутня спонтанність, вони залучені у здійснення безглузких ритуалів і поводяться у рамках тих ролей, які пропонують їм оточуючі. Психодрама дає можливість подолати стійкі моделі поведінки за сценарієм. Сценарій – це програма поступального розвитку, сформована у ранньому дитинстві під впливом батьків, що визначає поведінку індивіда у важливих моментах його життя.

➤ *Спонтанність*

У психодрамі немає спеціально написаних ролей і сценаріїв, актори можуть ґрунтуватися на знайомих переживаннях або слідувати будь-якому шляху. Спонтанна поведінка у психодрамі – це «протиотрута» все зростаючій ригідності соціально-рольової поведінки. Психодрама, дозволяючи учасникам змінити звичні поведінкові стереотипи, звільнитися від тривоги, здійснити свої людські можливості, допомагає їм досягти іншого життєвого статусу.

Упор на спонтанність не означає, що під час психодрами не використовуються звичні дії. Поняття «спонтанність» містить дві основних змінних: адекватну відповідь й новизну. Поведінка повинна бути як новою, так і адекватною для даної ситуації. Той член групи, який незнайомий з культурними і соціальними обмеженнями, може під час уявлення, розігруючи якусь роль, продемонструвати спонтанну поведінку, але вона розглядатиметься як патологічна.

Терапевтичні цілі у психодрамі часто включають знайомство клієнта з культурними і соціальними обмеженнями з одночасним полегшенням процесу розвитку творчої спонтанності. Сучасні люди бояться безпосереднього і емоційного (спонтанного).

Проблеми і взаємини не обговорюються у словесній формі, вони переживаються у реальній дії зараз. У психодраматичній дії немає минулого й майбутнього, є тільки сьогодні. Природні бар'єри часу і простору стираються. При психодраматичній конфронтації минулі проблеми й майбутні страхи розігруються за принципом «тут і зараз». Психодрама дає учасникові можливість об'єктивувати значні події минулого, які зберігаються в його пам'яті.

Керівники психодраматичних груп не закликають до постійного перебування у поточній ситуації. Вони можуть присвячувати заняття минулому або майбутньому залежно від сприйманих ними бажань учасників. Принцип «тут і зараз» у психодрамі є деяке розширення сьогодні, яке включає і повторення минулих зустрічей, і підготовку до майбутніх. Упор робиться на те, що результат реального переживання і емоційного відреагування багато у чому відрізняється від результату словесного обговорення минулих подій і прихованих відчуттів.

➤ *Теле*

Спонтанність і творчість – це динамічні поняття. «Теле» – це двосторонній процес передачі емоцій між клієнтом і психологом, взаємозв'язок всіх емоційних проявів перенесення, контрперенесення і емпатії, взаємний обмін емпатіями і визнаннями. Коли члени групи міняються ролями або намагаються подивитися на світ чужими очима, вони залучаються до відносин «теле».

Результатом використання поняття «теле» у вивченні груп є визнання того, що ми бачимо інших не такими, якими вони є насправді, а такими, якими вони виявляються у ставленні до нас. Групова психодрама є тим «полігоном», який дозволяє проаналізувати наше сприйняття інших людей.

➤ *Катарсис*

Емоційне потрясіння і внутрішнє очищення. Психодрама має лікувальний ефект – не по відношенню до глядача (вторинний катарсис), а по відношенню до самого актора, який розіграє драму й одночасно звільняє себе від неї. Сила випробовуваного учасниками катарсису залежить від їх спонтанності. Катарсис відчувають як автори конкретної драматичної ситуації, що використовують особистісно значущий матеріал, так і актори, що утілюють цю ситуацію на сцені.

Аудиторія у психодрамі може бути також залучена у процес переживання катарсису. Аудиторія може складатися з тих людей, які не беруть участі у даній психодраматичній ситуації, але емоційно залучаються до атмосфери заняття.

➤ *Інсайт*

Зміна у структурі організації перцептивного поля учасників. Інсайт – це вид пізнання, який приводить до негайного вирішення або нового розуміння наявної проблеми. Групова психодрама ставить своєю метою створення такого клімату у групі, в якому можливі максимальні прояви катарсису, пізнання й інсайту. Психодрама дає учасникам можливість наново пережити важливі події свого минулого, використовуючи різноманітні прийоми. Як

правило, найвища емоційна напруга виникає у групі під час сценічної дії, а не після неї, при обговоренні інформації або груповому аналізі. Проте іноді інсайт може виникати одночасно з катарсисом, а також при обговоренні переживань, що виникли в ході психодраматичної дії.

Основні процедури

Ролі у психодрамі

Керівник групи називається режисером. Режисер допомагає створити необхідну атмосферу для групової роботи – атмосферу безумовної довіри – і спонукає членів групи до дослідження їх особистих проблем. Визначаючи завдання і «запускаючи спектакль», він мовби дає дозвіл скритному, замкнутому членові групи на експерименти з різними ролями. Режисер грає три ролі: продюсера, психотерапевта й аналітика. Будучи продюсером, він управляє груповим заняттям і допомагає членам групи перекласти їх думки мовою драматичної дії. Продюсер повинен бути надзвичайно чутливим до всіх вербальних і невербальних проявів, що розкривають психічний стан акторів і відображають настрій аудиторії, яка спостерігає за заняттям.

У ролі терапевта режисер психодрами намагається допомогти членам групи змінити невдалі стереотипи поведінки. З одного боку, режисер може не втручатися у груповий процес, дозволяючи групі самій продовжувати заняття. З іншого боку, він може агресивно, наполегливо і ласкаво вимагати від учасників роботи у драматичній дії. Як будь-який лідер, психотерапевт іноді стає мішенню для коментарів і критики з боку групи; але, будучи членом групи, він повинен реагувати на ці нападки відкрито і не захищатися від них.

У ролі аналітика керівник групи інтерпретує і коментує поведінку учасників, аналізує реакції всіх членів групи на якусь дію.

Той член групи, який є суб'єктом конкретної психодраматичної дії, називається протагоністом. Протагоніст, зображаючи події зі свого життя, має рідкісну можливість дати власну інтерпретацію минулій життєвій ситуації перед групою рівних партнерів, що співчують йому. За допомогою режисера, аудиторії і спеціальних творчих прийомів протагоністи здійснюють дії з принципу «тут і зараз», для того щоб досягти інсайту при усвідомленні своєї психічної реальності і поліпшити здатність функціонування у реальному житті.

Учасник, задіяний у роботі з протагоністом, виконує роль «допоміжного Я», яке втілює всіх значущих інших у житті протагоніста. Виділяють п'ять основних функцій «допоміжного Я»:

- зіграти ту роль, яку замишляє протагоніст для здійснення психодрами;
- допомогти зрозуміти, як протагоніст сприймає взаємовідносини з відсутніми персонажами дії;
- зробити видимими ті аспекти взаємин, яких протагоніст не усвідомлює;
- терапевтично направляти протагоніста у вирішенні його внутрішнього та міжособистісних конфліктів;
- допомогти протагоністу перейти від драматичної дії до реального життя.

Виконавці ролі «допоміжного Я» повинні грати роль так, як вона описана протагоністом, або на основі своєї інтуїції. У деяких групах є актори-професіонали, спеціально підготовлені для швидкого входження в цю роль. Деякі виконавці ризикують прикрашати персонаж, спираючись на свою інтуїцію. Використання різних «допоміжних Я» приводить до більшого включення у груповий процес всіх учасників. Слідуючи керівництву режисера і намагаючись відчувати світ протагоніста, виконавці ролі «допоміжного Я» можуть також почати досліджувати не тільки проблеми протагоніста, але і свої власні.

Аудиторія складається з тих членів групи, які не грають ролей у даній психодраматичній дії. У завершальній фазі заняття вони демонструють своє емоційне ставлення до того, що відбувалося, й розкривають власні проблеми і конфлікти, аналогічні тим, що обговорювалися під час заняття. Аудиторія, емоційно залучаючись до психодрами, може досягти стану інсайту по відношенню до власних проблем.

Фази розвитку психодрами

Першою фазою розвитку класичної психодрами є *психічна розминка*, що складається з трьох стадій: поступове розкріпачення рухової активності учасників; стимуляція спонтанних поведінкових реакцій; фокусування уваги членів групи на конкретному завданні або темі. Розминка дозволяє членам групи подолати страх здатися наївним або неспокій з приводу власних акторських здібностей. Режисер також потребує розминки. Він може вільно ходити кімнатою, розповідати про деякі свої ідеї, намагаючись створити відповідну атмосферу для емоційного залучення членів групи до відносин «теле».

Розминка особливо потрібна у тих психодраматичних групах, учасники яких чинять деякий опір дослідженню певної теми або соромляться стати першими добровільними протагоністами. У цих випадках прийоми розминки дозволяють учасникам включитися у групову ситуацію, дещо зрозуміти один одного і понизити свій рівень тривожності. Крім того, під час розминки режисер отримує інформацію про того, хто хоче брати участь у психодрамі, і які проблеми або теми хвилюють більшість членів групи. Розминка може бути вербальною або невербальною, запозиченою з інших групових підходів або розробленою самим режисером.

Після розминки група готова перейти до *фази психодраматичної дії*. В одних випадках режисер обирає учасника: на основі його відповідності обраній темі; на основі знання про його минуле або на основі тієї необхідності, яка виявляється під час розминки. В інших випадках доброволець-протагоніст сам пропонує для дії свої особистісні проблеми. Режисер уважно вислуховує розповідь протагоніста про його проблему, для того щоб отримати достатню інформацію для організації дії. Після того, як описано конкретну ситуацію, члени групи стимулюються вже не до обговорення проблеми, а до розігрування вистави.

Протагоніст імпровізує, намагається відтворити минулу ситуацію. Приміщення, використовуване для психодрами, повинно дозволяти легко

маневрувати своїм простором. Класичне приміщення для психодрами має, як і в театрі, зал для аудиторії і багаторівневу круглу сцену. На вершині сцени є частково відгороджений простір і балкон. Різні рівні сцени можуть відповідати різним рівням уявлень, які на них відіграються.

Протагоніст організовує конкретну сцену, визначає її зміст. Потім для «допоміжних Я» пропонуються відповідні ролі. Оскільки зазвичай «допоміжні Я» протагоніст обирає для себе сам, то його сприйняття відповідності учасників конкретним персонажам з реального життя є важливішим, ніж їх реальна фізична або особистісна схожість. Іноді режисер допомагає у виборі, використовуючи підготовленого для виконання ролі актора або учасника, для якого виконання даної ролі матиме позитивний ефект. Таким чином, учасники, що є «допоміжними Я», також отримують значущий емоційний досвід, беручи участь у розігруванні конфлікту протагоніста.

Психодраматичні уявлення відображають не тільки реальні події й ситуації – вони також відображають уявлення протагоніста про майбутнє. Якщо аудиторія вважає, що протагоніст спотворює відчуття персонажів, інші підходи до вирішення конфлікту і точки зору на конфліктну ситуацію вивчаються тільки після того, як протагоніст повністю представить свою версію конфлікту. Більше того, коли протагоністи розповідають про свої приховані відчуття і думки, вони можуть відчувати тривогу або опір.

Тут-то і потрібне мистецтво режисера, щоб допомогти протагоністу досліджувати перспективи, що відкрилися, і досягти нового розуміння себе без придушення відчуттів, що дійсно переживаються. Під час цього процесу протагоніст часто зазнає дуже сильних емоційних переживань. При виникненні емоційних переживань протагоніст має можливість вибору: працювати далі над їх посиленням або обмежитися досягнутим результатом. Як тільки дія завершується і, можливо, досягаються катарсис і інсайт, уявлення закінчується.

Останньою фазою класичної психодрами є *фаза подальшого обговорення, або інтеграції*. Після повідомлення про свої емоційні реакції члени групи висловлюють протагоністу конкретні міркування і дають йому зворотний зв'язок. Залежно від цілей групи під час обговорення учасники можуть також давати теоретичні інтерпретації інших можливих способів вирішення конфліктів.

Методики, використовувані у процесі психодраматичної дії:

Впродовж всієї психодрами режисер допомагає протагоністу розвивати дію, використовуючи певні психодраматичні методики. Серед найбільш поширених можна відзначити такі, як *монолог, двійник, обмін ролями, відображення*.

Монолог – це театральна репліка, в якій протагоніст виражає свої приховані думки і відчуття як собі самому, так і аудиторії. Монолог дозволяє протагоністу поглянути на свої емоції мовби з боку і тим самим з великим успіхом досліджувати свої реакції на поточну ситуацію. Ця методика є особливо ефективною для виявлення суперечностей між таємними і явними

думками й відчуттями. Таким чином, ця методика також надає аудиторії інформацію про приховані думки протагоніста і про тенденції у психодраматичній дії у міру розвитку психодрами.

Двійник, або *друге «Я»*, є найбільш поширеною психодраматичною методикою. Двійник намагається стати протагоністом, приймаючи тілесні пози і переймаючи звички протагоніста, він допомагає протагоністу і підтримує його. У багатьох психодраматичних групах члени групи по черзі, як тільки відчувають, що можуть внести щось своє до психодраматичної дії, стають двійником протагоніста або «допоміжним «Я». Наприклад, якщо протагоніст не може розвивати дію далі, то двійник допомагає йому, виражаючи ті відчуття, які важко виразити самому протагоністу або які не усвідомлюються ним. Оскільки двійник виконує функцію внутрішнього голосу протагоніста, то дуже важливо, щоб він прагнув повністю ототожнитися з протагоністом і не намагався проявляти свої власні відчуття та реакції, знаходячись на сцені.

Навіть досвідчені двійники можуть помилятися, тому протагоністи заохочуються у вираженні згоди або незгоди зі своїми двійниками. Для того щоб подолати замішання і забезпечити безперервність драматичної дії, «допоміжні Я» отримують завдання реагувати під час уявлення тільки на слова протагоніста.

Ідея методики *обміну ролями* полягає в тому, що протагоніст грає інші ключові ролі у поставлених ним виставах, а «допоміжне Я» відтворює поведінку і вислови самого протагоніста. З одного боку, ця методика дає можливість «допоміжному Я» виконати свою роль точніше на основі спостережень за тим, як її грає час від часу сам протагоніст. З іншого боку, ця методика дозволяє зрозуміти ускладнення партнера, віднести з емпатією до його переживань, встати на його точку зору.

Іноді протагоністу дуже важко поміняти свою роль на іншу. Це ускладнення саме по собі служить свідченням невдач у спробах зрозуміти іншу людину. Протагоніст може також зіграти роль іншого зі спотвореннями і проєкціями, які ґрунтуються на достатньо зміненому сприйнятті протагоністом значущих інших.

Використання цієї методики також припускає, що режисер може попросити учасників повернутися до своїх справжніх ролей, потім знову помінятися ролями, оскільки такі чергування допомагають ефективно вирішити конфлікт.

Обмін ролями, при якому члени групи стимулюються імітувати невербальні особливості, характерні поведінкові реакції, передбачувані думки і відчуття, може дати учасникам можливість отримати дивовижний психодраматичний досвід, залучити їх у відносини «теле», привести до групової згуртованості.

Відображення тісно пов'язане з обміном ролями. За допомогою відображення протагоністи можуть усвідомити, як їх сприймають інші люди. Використовуючи цю методику, режисер просить протагоніста відійти на задній план і спостерігати за тим, як дублер в образі «допоміжного «Я» грає

його власну роль у психодраматичному уявленні. Відображення допомагає протагоністам подивитися на свою поведінку з достатньо великої дистанції, відкриває нові перспективи і викликає у них інсайт.

Використання методики відображення також сприяє розвитку поведінкових навиків. Так, деякі психодраматичні групи ставлять своєю метою поліпшення таких практичних навиків, як призначення побачення, наполегливість під час пошуку роботи і тому подібне. Відображення дозволяє протагоністам отримувати постійний зоровий і вербальний зворотний зв'язок про свою поведінку від «допоміжних Я», які можуть підсилювати погані звички і показувати можливі поведінкові альтернативи.

Практичні вправи

Рольова гра

Мета: Ця вправа використовується для відпрацювання умінь рольової гри. Нею добре починати групове вивчення психодрами.

Необхідний час: 30 хвилин.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Розділіть групу навпіл, утворюючи два кола – один усередині іншого. За сигналом керівника групи учасники зовнішнього кола рухаються за годинниковою стрілкою, а внутрішнього – проти годинникової стрілки. За сигналом керівника учасники зупиняються і повертаються обличчям до відповідного партнера в іншому колі. Ті учасники, що знаходяться у зовнішньому колі, грають ролі поліцейських, що дають вказівки щодо руху своїм партнерам у внутрішньому колі, які грають ролі автомобілістів. Учасники спонтанно продовжують рольову гру протягом трьох хвилин, потім протягом двох хвилин діляться з партнерами думками і відчуттями щодо свого досвіду.

За сигналом керівника група знову починає рух, потім – за сигналом зупиняється і повторює процедуру вибору партнерів. Цього разу учасники у внутрішньому колі грають ролі продавців, що прагнуть продати щось потенційним покупцям із зовнішнього кола. Через три хвилини учасники припиняють гру і діляться враженнями.

У цій вправі можуть бути обрані також ролі:

- родичів, які довгий час не бачили один одного;
- чоловіка (жінки), що розповідає нічого не знаючому другу про недавню смерть своєї (свого) дружини (чоловіка);
- дітей, що отримали нову іграшку;
- молодих людей, що зізнаються одному з батьків у своїх гомосексуальних схильностях і таке інше.

У кінці вправи залиште час, щоб група обговорила свої враження, поділилася відчуттями і реакціями на різні ролі. Деякі ролі мають велике емоційне значення для учасників.

Монолог з двійником

Мета: Ця вправа допомагає членам групи розвинути спонтанність та надає можливості попрактикуватися в умінні бути двійником. Вправа може також дати матеріал для психодраматичного уявлення.

Необхідний час: 30 хвилин.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Керівник повинен володіти досвідом у психодраматичних методах.

Процедура: Хтось викликається першим встати у центр групи і вимовити монолог. Починайте говорити про свої думки, емоційні переживання, відчуття. Не виголошуйте промову, а просто висловлюйте вголос свої думки. Можете вільно рухатися кімнатою. Уявіть, що ви один в кімнаті.

Через декілька хвилин інший член групи за своєю ініціативою підходить і встає позаду того, хто вимовляє монолог, приймаючи його позу і повторюючи його рухи, не перериваючи дії. Постарайтеся уявити відчуття і думки того, хто вимовляє монолог. Не заважайте перебігу його мови. Ви можете почати повторювати кожну фразу безпосередньо після того, як її почуєте, а потім поступово інтуїтивно осягайте невисловлені думки і відчуття. Обов'язково копіюйте невербальну поведінку того, хто вимовляє монолог. Через декілька хвилин хай вас замінить на сцені інший учасник. (Кожен член групи повинен мати можливість хоч би один раз попрацювати двійником).

Уявна соціограма

Мета: Ця вправа досліджує взаємовідносини між членами групи, надає їм зворотний зв'язок щодо сприйняття у групі їх ролі. Вона також дає практику психодраматичних уявлень і демонструє взаємозв'язок між роллю і тими сторонами самого себе, які розкриваються у групі. Інформація, отримувана з уявної соціограми, може надалі послужити основою для психодрам.

Необхідний час: 1 година

Матеріали: Немає.

Підготовка: Члени групи повинні бути знайомі один з одним.

Процедура: У психодрамі соціограма – це наочне зображення особистісного ставлення людини до групи, де відстань зазвичай показує, наскільки близькою відчуває себе людина з іншими членами групи. Хоча щодо деяких взаємин може спостерігатися згода і найбільш популярний член групи опиниться у центрі всіх соціограм, соціограма одного учасника відрізнятиметься від соціограми іншого, тому що вона ґрунтується на унікальному сприйнятті учасником взаємин у групі. У психодрамі соціограма здійснюється на сцені шляхом розміщення членів групи тим способом, який відповідає силі і значенню взаємин. Коли розміщені на сцені учасники починають рухатися, соціограма називається *діяльною соціограмою*. Використання уяви і фантазії членів групи дозволяє отримати уявну соціограму.

Один із членів групи добровільно викликається ставити сцену. Якщо ви є цією людиною, ви – режисер. Розмістіть членів групи на сцені. Визначте ролі, які найбільш відповідають вашим уявленням про них. Розмістіть дійових осіб, як у живій картині. Для повнішої характеристики визначте кожному учасникові основну тему його висловів, які підходять як йому особисто, так і його ролі. Розподіл ролей і визначення тем висловів служить для інших членів групи зворотним зв'язком щодо сприйняття їх вами як індивідуумів і як членів групи.

У завершальній фазі вправи, як тільки сцену організовано, дозвольте вашим персонажам, не виходячи зі своїх ролей, спонтанно взаємодіяти один з одним. Як режисер ви можете у будь-який момент зупинити дію. Після того, як сцена дійшла кінця, кожен учасник повинен розповісти, що він відчував, граючи роль або виступаючи як режисер, і як сприймав роль і поведінку інших учасників.

Створення скульптури сім'ї

Мета: Вправа використовується як у сімейній терапії, так і у психодраматичних групах для дослідження сімейних взаємин. Терапевтично метод може застосовуватися для дослідження складнощів у відносинах між членами сім'ї. Вправа дає також корисний матеріал для подальших психодраматичних занять.

Необхідний час: від 30 хвилин до 3 годин.

Матеріал: Немає.

Підготовка: Керівник повинен мати досвід у проведенні психодрам, у сімейній терапії або близьких методах.

Процедура: Один з учасників добровільно викликається створити скульптуру, або живу картину своєї сім'ї.

«Якщо ви доброволець, оберіть учасників, які мають схожість із членами вашої сім'ї. Включіть у свою сім'ю всіх, хто жив з вами, поки ви росли. Розташуйте членів сім'ї у характерних для них положеннях. Створіть сцену, яка зображає фрагмент взаємин у вашій сім'ї. Наприклад, ви можете розташувати свою сім'ю навколо обіднього столу або, пригадавши випадок із життя сім'ї, що має для вас особливе значення, відповідно розмістити членів сім'ї. Інформуйте учасників, зайнятих у створенні скульптури, про кожного члена сім'ї. Використовуйте дистанцію, щоб відобразити взаємини членів сім'ї один з одним. Обов'язково включіть у сцену себе як члена сім'ї. Ви можете попросити кого-небудь із членів групи зображати вас, поки ви ставите сцену.

Коли сцену поставлено, повідомте кожному учасникові фразу, що характеризує даного члена сім'ї. Потім попросіть учасників поділитися з групою своїми відчуттями. Обов'язково поділіться відчуттями, викликаними досвідом, якого ви набули у цій вправі».

4.5. Групи тілесної терапії

Підкреслюють важливість фізичних звичок як ключів до діагностики. Навіть якщо ви навмисно і свідомо не боретесь зі стресовою ситуацією, на неї, проте, автоматично відреагує ваше тіло. Переживання відбиваються у тому, як люди рухаються, дихають, управляють своїми м'язами, а також у хворобах, на які вони страждають. Більше того, пептичні виразки, високий кров'яний тиск та інші соматичні недуги, принаймні частково, обумовлені тривалим стресом.

Тілесні терапевти ставлять акцент на знайомстві з тілом, що має на увазі розширення сфери усвідомлення індивідуумом глибоких організмичних відчуттів, дослідження того, як потреби, бажання й відчуття кодуються у різних тілесних станах, і навчання реалістичному вирішенню конфліктів у цій сфері.

Засновник – *Вільгельм Райх* [81; 101].

Основні поняття

➤ *Енергія*

Для учасників групи оптимальне відношення до тіла означає розвиток спонтанного перебігу енергії, що охоплює весь організм від шкірної периферії до процесів метаболізму. Все, що порушує перебіг енергії у будь-якій частині тіла, впливає на людське відчуття задоволення й цілісності. Невротики не можуть управляти збудженням і мінімально толерантні до болю та задоволення. Вони витрачають велику частину своєї енергії на включення механізмів психологічного захисту, спрямованих на те, щоб позбавитися від думок, що травмують особистість, відчуттів, зовнішніх подій.

Вільна поточна природна життєва енергія («оргонна енергія») є основою функціонування здорової особистості. Ця енергія, що накопичується у результаті споживання їжі, рідини й кисню, безперервно тече по тілу здорової людини. Надлишок енергії розглядається як сексуальна напруга, для зняття якої необхідний тілесний оргазм. Невротичні індивіди спрямовують енергію на підтримку м'язової напруги і цим пригнічують свою сексуальність.

Біоенергетичні методи мають за мету полегшення самовираження за допомогою мобілізації енергії тіла і повернення людей до їх первинної природи. Первинна природа людини – це стан щирого задоволення, який виникає, наприклад, при дитячій цікавості й подиві. Задоволення – це свобода руху тіла і свобода від м'язової напруги. Розвитку здатності до досягнення задоволення заважають процеси соціалізації, оскільки, приймаючи соціальні умовності і задоволення потреб інших, ми при цьому заперечуємо наші власні первинні потреби.

Міжособистісна відчуженість обумовлена саме відчуженням від власного тіла, оскільки людина може відчувати життя тільки через своє фізичне існування. Групи тілесної терапії заохочують вираження сильних відчуттів, тим самим допомагаючи учасникам збудити власну енергію.

➤ *М'язовий панцир*

Це хронічна м'язова напруга, що ізолює людину від неприємних емоцій. Коли м'язи напружуються, відчуття притупляються; «м'язовий панцир» заважає перебігу оргонної енергії вгору і вниз по тілу.

Між хронічними енергетичними блокуваннями на фізичному рівні і пригнічуваними емоціями на психологічному рівні існує не просто паралель, а складне поєднання фізичних і психічних параметрів.

«Панцир» є структурою характеру в його фізичній формі. М'язова напруга пов'язана з різного роду ситуаціями і травмами, що переживаються індивідами у процесі їх розвитку. Процес формування характеру і «панцира» є діалектичною єдністю, в якій безперервно взаємодіють тіло та психіка. Загальна біоенергетична модель припускає, що відчуття та імпульси, вираженню яких перешкоджає страх, видозмінюються, пригнічуються або ховаються, призводячи до тілесної ригідності, енергетичного розпаду та змін особистості.

Основою курсу біоенергетики є тема «Ви і ваше тіло». Особистісні особливості відбиваються у позі, рухах, жестах і типі статури. Тому є достатньо підстав для вживання анатомічних виразів, що дають уявлення про фізичну зовнішність людини.

Напругу, що накопичилася у скелетних м'язах тіла, можна виявити в семи обручах «м'язового панцира». Ці обручі діють як бар'єри на шляху вільного перебігу життєвої енергії вгору і вниз по тілу. Обручі «м'язового панцира» розташовані на рівні очей, рота, шиї, грудей, діафрагми, живота і тазу. До «вегетотерапевтичних» методик входить пряме маніпулювання цими обручами з метою звільнення від «панцира». При натисканні і масажуванні розташованих на рівні очей м'язів, що загальмовують емоційні прояви у вигляді плачу, люди починають схлипувати: при роботі з щелепними м'язами, що загальмовують вираження гніву і злості, вони починають емоційно реагувати. Як тільки люди знову стають здатними плакати і виражати гнів, пригнічувані «м'язовим панциром» відчуття виявляються і їх можна аналізувати вербально. М'язова напруга на рівні тазу є останнім захистом, і лише після проходження через відчуття гніву, печалі й туги людина може повністю вдатися до любовного сексуального переживання.

Зазвичай членам групи властиві різні комбінації типів характеру. «Шизоїдний» тип характеру мають індивіди, чиї думки неясно пов'язані з відчуттями, вони прагнуть піти в себе і втрачають контакт із реальністю. По суті, їх енергія знаходиться у центрі тіла і не поступає на периферію, її вільна течія у напрямку обличчя, рук, ніг і статевих органів блокується хронічною м'язовою напругою. Вони зазнають явних труднощів у спонтанних діях, їх рухи є негнучкими й уривистими. Вони не відчувають зв'язку зі своїм тілом, їх самооцінка є заниженою. Тіло шизоїдів часто вузьке, стиснуте. Може скластися уявлення, що верхня й нижня половини тіла або його права і ліва сторони діють мовби окремо. Відсутність міміки робить обличчя людини схожим на маску, руки можуть мляво висіти з боків.

«Оральним» характером володіють індивіди, що потребують значної підтримки інших і схильні до залежності та прихильності у міжособистісних відносинах. Їх енергія не заморожена у центрі організму, проте вона слабо тече до периферії тіла. Тіло й кінцівки зазвичай подовжені, мускулатура недорозвинена, у наявності ознаки фізичної незрілості. «Оральним» людям психологічно складно стояти на власних ногах і буквально, і фігурально. Маючи низький рівень енергії, вони постійно потребують підтримки і очікують допомоги від інших. Коли основні потреби не задовольняються, у них може виникати схильність до депресії.

«Психопатичний» тип характеру відрізняє індивідів з яскраво вираженою потребою володарювати і управляти, стурбованих своїм соціальним статусом. Потреба домінувати над оточуючими може виявлятися у надмірному розвитку верхньої половини тіла при відповідному недорозвиненні нижньої частини. Енергія зазвичай переміщається до голови, а на рівні талії її течія вниз блокується м'язовою напругою. Погляд може здаватися пильним і підозрілим унаслідок постійного прагнення контролювати все, що відбувається навколо.

До «мазохістського» типу характеру належать індивіди, що проявляють безпорадність при активному вирішенні проблем. «Мазохістський» тип характеру повністю заряджений енергією, але прагне стримувати відчуття. Така людина контролює м'язову напругу неначе для того, щоб уникнути вибуху. Тіло зазвичай є коротким, щільним, м'язистим. Самоствердження є дуже обмеженим.

«Ригідний» тип характеру мають честолюбні, орієнтовані на реальність індивіди, що добре функціонують, але здійснюють високого рівня контроль над своєю поведінкою. Вони тримаються манірно, зберігають дистанцію у відносинах з іншими, бояться повністю віддатися задоволенням. Біоенергетично їх тіло заряджене як на периферії для контакту з навколишнім середовищем, так і в центрі. Відчуття течуть вільно, але їх вираження обмежене. Зазвичай люди такого типу рухомі, відрізняються пропорційною статуєю.

Учасники з «шизоїдним» типом характеру уникатимуть інтимної близькості з іншими членами групи; учасники з «оральним» типом шукатимуть близьких контактів із членами групи ради тепла і турботи; учасники з «психопатичним» типом прагнутимуть контролювати взаємини у групі і встановлювати зв'язок тільки з тими, хто захоплюється ними і потребує контролю з їх боку; учасники з «мазохістським» типом характеру вступатимуть у близькі взаємини з членами групи, але в підлеглий манері, уникаючи виражати негативні емоції, які можуть загрожувати міжособистісним відносинам. Нарешті, учасники з «ригідним» характером встановлюватимуть близькі взаємини і зможуть отримати більше всього користі з інкаунтер-груп, в яких заохочуються міжособистісні контакти, готовність зближуватися, вільне вираження відчуттів.

➤ *Грунт під ногами*

«Чим міцніше людина відчуває свій контакт із ґрунтом (реальністю), чим міцніше вона тримається за нього, тим більше навантаження вона може винести і тим краще може управляти відчуттями» [101, с. 55]. Мати «ґрунт під ногами» – означає бути в енергетичному контакті з ґрунтом, мати відчуття стабільності й упевненості. Ефективне існування у реальному світі буквально й означає повернення назад на землю.

Члени групи можуть уникати відчуття «ґрунту під ногами» з побоювання або страху перед дуже сильним задоволенням або збудженням. Членів біоенергетичних груп оцінюють за тим, наскільки тісно вони стикаються із ґрунтом. Спеціальні вправи допомагають збільшити потік енергії, зміцнити контакт з ґрунтом і відповідно підсилити відчуття себе.

Основні процедури

Напружені пози тіла, активні вправи і вербальні процедури вивільнення емоцій для мобілізації потоку енергії.

Дихання

Це – сукупність процесів з підтримки життя, що дають організму безпосередню енергію для його руху і функціонування. Тому більшість біоенергетичних занять починаються з дихальних вправ і постійних нагадувань учасникам про контроль за циклом «вдих-видих».

Відомо, що затримання дихання служить ефективним способом уникнення глибоких плотьських переживань: гніву, печалі, страху і сексуальності. М'язова напруга є наслідком утримання під контролем сильних і раптових відчуттів. Тривога – це емоційний стан, яким організм відзначає порушення у нормальному функціонуванні тіла. За допомогою спеціальних прийомів м'язового розслаблення, наприклад розслаблення щелепних м'язів, глибокого і повного дихання, стримуваним відчуттям може бути дана повна розрядка.

Оцінка тіла і напружені пози

Учасники біоенергетичних груп зазвичай одягнені у шорти. Одягаючи легкий, такий, що не сковує руху тіла, одяг, вони знаходять повну свободу в тілесних вправах і дістають можливості ясно бачити тіло і будь-які фрагменти «м'язового панцира». Учасники, що оволоділи досвідом біоенергетичного аналізу, здатні робити важливі висновки щодо особистісних якостей інших на підставі форми і контурів їх тіла, фізичної гнучкості або ригідності. Впродовж всього курсу занять не припиняється спроба співвіднести тілесну роботу з предметом поточного психологічного обговорення.

Існує безліч біоенергетичних напружених поз, кожна з яких направлена на особливі області «м'язового панцира». Біоенергетичні терапевти заохочують учасників утримувати кожну позу якомога довше і здійснювати під час вправи повне і глибоке дихання. Чим вище хронічна м'язова напруга, тим більше зусиль потрібно для утримання пози. Якщо тіло енергетично заряджене, бадьоре, то спостерігатиметься тремтіння у напруженій області, наприклад, тремтіння у нижніх кінцівках. Регулярне використання

напружених поз може допомогти людям увійти у контакт із власним тілом і зберігати відчуття гармонії при напрузі.

Рухові вправи

Ці вправи є ефективними тим, що допомагають повернути членів групи до примітивного емоційного стану, первинної природи людини.

Хронічно напружені м'язи стримують імпульс, який виникає, коли м'язи розслаблені. Отже, заохочення вільних рухів порушує імпульс та заблоковані відчуття. Одним із базових фізичних рухів, що виражають протест, є брикання. Учасник імітує протестуючі дії маленької дитини, лягає на спину, сучить ногами, б'є руками по підлозі і вертить головою з одного боку в інший. Фізичні рухи одночасно супроводжуються гучними вигуками «ні!» або «я не буду!» – і таким чином індивідуум отримує доступ до заблокованих емоцій гніву та люті.

Група взаємодіє з головним учасником, заохочуючи більш повне вираження відчуттів. Керівник або партнер по групі можуть коментувати неспівпадання слів клієнта і його тілесних рухів, наприклад, усмішку, яка часто супроводжує ворожий жест або зауваження. В інших випадках члени групи можуть «відображати» рухи працюючих учасників, кричучи і ударяючи по чому-небудь в унісон з ними для посилення емоційного реагування. Іноді предмет гніву людини стає очевидним, якщо лють спрямована на відсутніх батьків, брата або сестру. У біоенергетиці витoki пригнічених афектів зазвичай обумовлені втручанням негативних повідомлень і обмежуючих установок батьків. Клієнта можуть попросити назвати предмет його гніву. Іноді керівник або інший учасник може полегшити емоційну розрядку, виконуючи роль особистості, на яку спрямований гнів клієнта.

Окрім брикання, такі фізичні рухи, як удари по матрацу або стільцю, також допомагають виразити негативні емоції. Учасник групи може бити кушетку тенісною ракеткою, кричучи на уявний об'єкт незадоволення. Цей фізичний рух дозволяє знайти вихід люті, при цьому хронічна напруга поволі слабшає, а деякий опір розкриттю своїх відчуттів руйнується.

Рухові вправи працюють краще тоді, коли учасник емоційно залучається до процесу, починає злитися і шукає можливості звільнитися від злості і гніву, ніж коли рухові вправи виконуються як механічний ритуал. Типовим негативним результатом є заборона інтенсивного спалаху, в результаті мета вправи залишається недосягнутою. Група повинна проявляти обережність і не відкидати вираження людиною сильних негативних відчуттів, оскільки відкидання просто підсилить психічну напругу, що виникла багато років тому.

У біоенергетичних групах учасники також виражають негативні відчуття по відношенню один до одного. Бувають випадки, коли можуть бути корисними боротьба та інші види фізичних контактів. Заохоченню цих видів фізичної роботи повинна передувати групова зрілість, тобто учасники повинні навчитися достатньо довіряти один одному, щоб прийняти пряме

негативне повідомлення. Впродовж всього групового досвіду учасникам нагадують про відповідальність за їх відчуття.

Прояв негативних відчуттів, таких як гнів, страх, смуток, майже неминуче передують вираження позитивних емоцій. Мабуть, негативні відчуття приховують глибокі потреби у позитивному контакті і заспокоєнні, і через них члени групи повинні пройти раніше, ніж вони будуть готові прийняти позитивні емоції. Прагненню до прихильності не можна довіряти, поки не виражені пригнічені негативні відчуття. Кожен у групі може знайти той або інший предмет для їх вираження.

Рухові вправи може використовувати будь-який охочий працювати учасник. Можна заохочувати групу в цілому досліджувати глибокі плотські переживання. Протягом всього часу розвитку групи терапевт допомагає учасникам виявляти перешкоди, що заважають вираженню відчуттів, а потім заохочує рухи, що допомагають їх вільному вираженню. Майже завжди серед учасників його груп виникає відчуття тісного зв'язку.

Сильне фізичне вивільнення афекту може вести до особистісних змін. Коли люди звикають відкрито виражати ту або іншу емоцію, у них зростають можливості пережити весь діапазон відчуттів. У більшості біоенергетичних груп учасники йдуть далі за емоційну розрядку і використовують знов виниклі відчуття для взаємодії з іншими, пошуку зворотного зв'язку і вербальної роботи над своїми реакціями.

Фізичний контакт

Більшість груп тілесної терапії включають фізичний контакт до групової взаємодії. За допомогою прямого маніпулювання м'язовими обручами, званого «вегетотерапевтичними» методиками, заблоковані відчуття вивільняються в потоці негативних емоцій.

Практичні вправи

Розминка

Мета: Дихальні вправи є чудовою розминкою для занять біоенергетичної групи. Вони є корисними на ранній стадії розвитку групи для збільшення енергії учасників і розширення сфери усвідомлення тіла.

Необхідний час: 15 хвилин.

Матеріали: Немає.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Групові дихальні вправи виконуються членами групи в унісон, енергійно і з ентузіазмом.

«Встаньте й утворіть коло. Поставте ноги на відстані близько 90 см, перенесіть вагу на пальці ніг. Коліна тримайте злегка зігнутими, дайте тілу розслабитися, а тазу – вільно провиснути. Покладіть руку собі на живіт і дивіться в очі учасникові, що стоїть навпроти вас. Зробіть глибокий вдих через рот, пропускаючи повітря по всьому шляху до живота. Зробіть глибокий видих, даючи вирватися звуку. Підтримуйте звучання стільки, скільки зможете без напруги. Повторіть 16 циклів глибокого дихання, вдихаючи і видихаючи поволі й глибоко. Не поспішайте, інакше відчуєте запаморочення. Не стримуйте ніяких звуків, які вам захочеться вимовити,

весь час дивіться один одному в очі. Усвідомлюйте будь-які перешкоди у процесі дихання. Відзначайте всі виникаючі відчуття під час повного дихання і зберігайте тіло м'яким і розслабленим.

Закінчивши вправу на сумісне дихання, струсіть все тіло, звисивши руки по сторонах, згинаючи і випрямляючи коліна. Потім кілька разів підстрибніть для енергетизації частин тіла. Стрибайте поволі, ледве відриваючи ноги від підлоги. Продовжуйте ходити, поки не втомитеся. Потім відпочиньте, злегка зігнувши коліна, змістивши вагу вперед і випрямивши спину.

Напружені пози

Мета: Напружені пози становлять фундамент біоенергетичної терапії. Вони можуть допомогти розширити сферу усвідомлення тіла і вивільнити напругу через тремтіння і мимовільні рухи.

Необхідний час: 30 хвилин.

Матеріали: Зручне місце для роботи.

Підготовка: Керівник повинен мати досвід у біоенергетиці.

Процедура: Умілий біоенергетичний терапевт може рекомендувати членам групи дані пози, ґрунтуючись на конкретних стереотипах напруги, що демонструються людиною. Нижче представлені деякі напружені пози Лоуена для виконання в групі.

Арка Лоуена

Встаньте, розставте ноги на відстань приблизно 45 см, злегка поверніть усередину, коліна зігніть, наскільки це можна зробити, не відриваючи п'яти від підлоги, кулаки поставте на поперек і прогніться назад. Дихайте животом, утримуйте позу протягом хвилини. Відзначте області напруги у своєму тілі. Напруга може бути у поперек або у передній частині стегон. Керівник групи або будь-який учасник може допомогти вам визначити, які складнощі виникають при виконанні прогину (можливо, це надмірна ригідність або зайва рихлість). Якщо ви утримуєте правильний прогин, продовжуєте дихати і стоїте розслаблено, ваші ноги повинні почати тремтіти.

Кільце Лоуена

Розставте ноги приблизно на 25 см, злегка поверніть всередину і зігніться у талії вперед. Тримайте коліна зігнутими і торкніться пальцями підлоги. Перенесіть вагу на пальці ніг. Не забувайте глибоко дихати через рот. Поволі випряміть коліна. Утримуйте позу приблизно хвилину. Ваші ноги почнуть тремтіти. Тремтіння – природна реакція тіла на напругу – показник енергетизації м'язів, що стискає «панцирем». Поза кільця є чудовою для посилення відчуття «ґрунту під ногами», тобто контакту між ногами і землею. Закінчуючи вправу, випрямляйтеся дуже повільно.

Прогин тазу

Ляжте на спину на мат або м'який килимок. Зігніть коліна і розставте ноги приблизно на 30 см. Прогніть спину, захопивши руками кісточки і потягнувшись вперед. Ваша голова повинна відкинутися назад так, щоб тільки верхівка, плечі і ступні торкалися підлоги. Тепер покладіть кулаки під п'яти, висуньте коліна вперед, глибоко дихайте. Ви відчуєте розтягування у

м'язах стегон. Постарайтеся тримати сідниці розслабленими. Утримуючи таз розслабленим, ви можете відчути, що він тремтить. Для посилення відчуття спробуйте кілька разів покачати таз вгору-вниз.

Ці та інші біоенергетичні напружені пози не повинні виконуватися механічно. Використовуйте їх для діагностики областей напруги і генерування відчуттів у тілі через мимовільні рухи і тремтіння. Вам треба зосередитися на відчуттях, що переживаються, а не на тому, як довго ви можете утримувати позу. Біль наступає від напруги; задоволення наступає від вивільнення напруги. Коли поза стає дуже незручною або хворобливою, припиняйте утримувати її.

Активні вправи

Мета: Активні біоенергетичні вправи застосовуються для того, щоб стимулювати або виражати відчуття, а також відкрито досліджувати відчуття у контрольованих умовах. Вони є чудовими для емоційної розрядки, посилення циркуляції крові й кисню.

Необхідний час: 45 хвилин.

Матеріали: Пластикова вибивалка, матрац або мат з пінопласту.

Підготовка: Виконанню різних видів активних вправ має передувати групова зрілість, тобто учасники повинні навчитися довіряти один одному. Також необхідно, щоб керівник володів досвідом у біоенергетиці і клінічними уміннями. Нікого не можна примушувати до участі в активних біоенергетичних вправах.

Процедура: Наступні вправи можуть виконуватися одночасно групою або кожним членом групи по черзі.

Вивільнення гніву

Встаньте обличчям до об'єкта (ліжка, м'якого стільця або купи подушок), розставте ноги приблизно на 45 см, злегка зігніть коліна і бийте (пластиковою вибивалкою, тенісною ракеткою або власними кулаками) по об'єкту сильно, але розслаблено. «Включіть» у дію все тіло. Рот тримайте відкритим, дихайте глибоко, не стримуйте крику. Використовуйте будь-які слова, що виражають відчуття гніву, наприклад «ні!» або «пішов до біса!». Можете представити людину, з якою у вас пов'язані незавершені емоції, і спрямувати на неї свій гнів.

Іноді члени групи чинять опір при виконанні цієї вправи, стверджуючи, що вони в даний момент не переживають почуття злості. Причиною опору часто є небажання розкривати свої відчуття, страх перед вираженням сильних негативних емоцій. Більшість учасників можуть тимчасово ототожнитися з «ворогом», а потім відновити контроль над собою.

Брикання

Ляжте на спину на ліжку, матрац або мат з пінопласту. Вільно розкиньте ноги і поволі починайте брикатися, торкаючись ліжка всією ногою. Чергуйте ноги і високо піднімайте їх. Поступово збільшуйте силу і швидкість брикання. Голосно говоріть «ні!» на кожен удар ногою, збільшуючи інтенсивність удару.

Як варіант можна виконати цю вправу таким чином. Ляжте на матрац, зігніть коліна, імітуючи протестуючі дії маленької дитини, сучіть ногами, бийте матрац кулаками, вертіть головою з одного боку в інший. Збільшуючи інтенсивність вираження гніву, фізичні рухи супроводжуйте гучними вигуками «ні!» або «я не буду!».

Брикання допомагає поліпшити циркуляцію крові, ослабити «м'язовий панцир» на рівні тазу. Це допомагає нам стати менш загальмованими і більш спонтанними в сексуальних відносинах.

Інтенсифікація

Мета: Управа є прикладом інтенсивної тілесної роботи, яка може виконуватися у біоенергетичній групі. Вона використовується після встановлення у групі атмосфери згуртованості і довіри.

Необхідний час: 1–2 години.

Матеріали: Рушники, матраци, мати або м'який килим на підлозі.

Підготовка: Керівникові необхідно володіти досвідом і кваліфікацією, оскільки управа може викликати в учасників сильні відчуття.

Процедура: Оберіть партнера. Один член групи працюватиме, інший – допомагатиме. Якщо ви збираєтесь працювати, ляжте на спину на матрац, мат або м'який килим. Розслабтеся, зігніть коліна, розставте ноги на відстань близько 45 см. Очі закрийте і зосередьтеся на глибокому диханні. Дихайте м'яко і глибоко близько хвилини. Приміщення має бути тьмяно освітлене.

Лежачи із закритими очима, уявіть один з наступних випадків із вашого дитинства: 1) випадок, коли ви плакали і хотіли, щоб вас заспокоїли; 2) випадок, коли ви хотіли досліджувати що-небудь, а вас утримували і заважали вам; 3) випадок, коли ви шаленіли, тому що батьки хотіли, щоб ви щось зробили, а ви відмовлялися; 4) випадок, коли ви узяли іграшку іншої дитини, а ваші батьки були змушені на це відреагувати. Зорово уявіть сцену якомога детальніше й уявіть реакцію батька або матері. Виразіть свої відчуття до батьків у цій ситуації. Говоріть, плачте, кричіть, виконуйте будь-які дії, які здаються вам відповідними. Не стримуйте ніяких звуків. Навіть якщо зітхаєте, робіть це так, щоб було чути. Якщо ви починаєте рух, наприклад, б'єтесь, брикаєтесь або тягнетесь, продовжуйте його. Постарайтеся виражати свої емоції вербально і невербально. Коли відчуєте, що закінчили, полежіть якийсь час спокійно, із закритими очима.

Зробіть п'ять або шість вдихів і видихів, широко, як з переляку, розкрийте очі і якнайширше розсуньте пальці рук і ніг. Продовжуйте так 2–3 хвилини. Потім візьміть рушник і засуньте його якомога глибше в рот. Затисніть рушник зубами і тягніть його щосили, видаючи звуки, коли намагаєтесь витягти рушник з рота. Ця дія може допомогти понизити напругу в щелепах. Через 4–5 хвилин вийміть рушник з рота, візьміть його двома руками і агресивно, якомога сильніше викручуйте. Нарешті розслабтеся і знову зробіть декілька глибоких вдихів і видихів.

Тепер закрийте очі і знов уявіть сцену зі своїми батьками. Цього разу придумайте іншу відповідь їм. Поділіться з ними цією відповіддю вголос.

Через декілька хвилин розплющте очі, подихайте м'яко і глибоко, подивіться на свого помічника. Коли закінчите, поміняйтеся з ним місцями.

Роль помічника полягає в тому, щоб полегшувати роботу партнера і заспокоювати його своєю присутністю. Як помічник частіше нагадуйте своєму партнерові, щоб він продовжував глибоко дихати і виголошувати звуки. Помічники, що мають досвід у біоенергетиці, можуть знати активні вербальні способи для полегшення вираження відчуттів. Будьте м'яким, вдумливим і не провокуйте партнера. Якщо відмітите, що м'язи партнера напружені або що йому важко дихати, можете з його дозволу помасажувати напружені ділянки, щоб ослабити напругу. Коли партнер закінчить вправу, заохочуйте його до розслаблення і глибокого дихання. Потім запитайте, як він почувається і чи не можете ви зробити для нього що-небудь ще.

Учасники повинні брати до уваги свої та чужі обмеження при визначенні глибини дослідження. Рекомендовано також покладатися на кваліфікованого і компетентного керівника.

4.6. Групи арттерапії

Вперше цей термін «арттерапія» був використаний *Адріаном Хілом* в 1938 р. На сьогодні його використовують на позначення всіх видів занять мистецтвом, які проводяться у лікарнях і центрах психічного здоров'я. Цей метод дозволяє експериментувати з відчуттями, досліджувати і виражати їх на символічному рівні [41; 57].

Основні поняття

Арттерапія:

1. Надає можливості для вираження агресивних відчуттів у соціально прийнятній манері.
2. Прискорює прогрес у терапії. Підсвідомі конфлікти і внутрішні переживання легше виражаються за допомогою зорових образів, ніж у розмові під час вербальної психотерапії.
3. Дає підстави для інтерпретацій та діагностичної роботи у процесі терапії. Творча продукція, зважаючи на її реальність, не може заперечуватися пацієнтом.
4. Дозволяє працювати з думками та відчуттями, які здаються непереборними.
5. Допомагає укріпити терапевтичне взаємовідношення. Елементи збігу в художній творчості членів групи можуть прискорити розвиток емпатії та позитивних відчуттів.
6. Сприяє виникненню відчуття внутрішнього контролю і порядку.
7. Розвиває і підсилює увагу до відчуттів.
8. Підсилює відчуття власної особистісної цінності, підвищує художню компетентність.

Використання художніх прийомів у процесі проведення групи також дозволяє глибоко вивчати фантазування й уяву, вирішувати конфлікти між членами групи і допомагати їм у досягненні гармонії.

Художні здібності або спеціальна підготовка пацієнтів не потрібні для використання художньої творчості як терапевтичного засобу. Для арттерапії важливий сам процес і ті особливості, які кінцевий продукт творчості допомагає виявити у психічному житті творця. Керівник заохочує членів групи виражати внутрішні переживання спонтанно й не турбуватися про художні достоїнства своїх творів.

Художня творчість є одним з видів сублимації, коли фантазії творця сублимуються у творчі зорові образи. Мистецтво може одночасно «направити в інше русло» і допомогти у вираженні відчуттів злості, болю, тривоги, страху.

Художній твір дає можливість надати нашим фантазіям символічної форми, внаслідок чого ми можемо в деякій мірі звільнитися від них.

Основні процедури

Керівник групи арттерапії забезпечує групу необхідним матеріалом та проявляє максимум гнучкості для стимулювання художньої творчості. Матеріали використовуються найпростіші, такі, як набори олівців всіх кольорів, глина для ліплення, а також деревинки, камені, шматочки тканини і папір. Іноді члени групи можуть приносити й інші матеріали, які стимулюють їх творчу уяву: береговий пісок і кору дерев. Приміщення має у певній мірі бути просторим для рухів і галасливих ігор. Керівник прагне бути якомога більш непомітним, для того, щоб сприяти творчості. Учасники отримують пораду повністю віддатися своїм відчуттям і не піклуватися про художність своїх творінь. Психотерапевт, що займається арттерапією, не обов'язково повинен бути художником. Мають значення його інтерес до проблем художньої творчості, знання патопсихології та групової динаміки.

Процедурні аспекти арттерапії залежать від теоретичної і професійної підготовки керівника і функцій групи.

Психодинамічна арттерапія

Спирається на ідею, що художня творчість виражає несвідоме. Фантазії, «мрії наяву» і різні фобії членів групи легше виразити в малюнках, ніж вербально. У процесі художнього осмислення такого внутрішнього досвіду учасники часто стають більш відкритими до спілкування. Більшість керівників груп прямо не інтерпретують художні символи, а допомагають учасникам зрозуміти їх сенс, встановлюючи безоцінну довірчу атмосферу в групі, заохочуючи вільні асоціації під час художньої творчості. Члени групи мають самі використовувати власні асоціації, пов'язані з їх творами, для того щоб краще зрозуміти себе.

Терапевти, навчені прийомам оцінювання значення й цінностей художньої творчості, можуть значно підсилити можливості пацієнтів у розумінні самих себе.

Терапевти, що працюють у сфері арттерапії, допомагають членам групи у просуванні із символічного рівня на конкретний і з підсвідомого – на свідомий, заохочуючи пацієнта повторно пережити минулі події, які були заблоковані й перешкоджали особистісному зростанню.

Вправу «створення загального групового образу» було спеціально розроблена для груп арттерапії психодинамічної орієнтації. Основна перевага цієї вправи полягає в тому, що члени групи можуть включатися в художню творчість конкретного учасника. На початку кожного заняття група обирає малюнок учасника. Як правило, члени групи виконують малюнки будинку, потім приносять на заняття. Автор малюнка описує свої відчуття (до того, як був зроблений малюнок, під час процесу малювання і після того, як роботу було завершено), розповідає про сенс малюнка, надаючи ряд вільних асоціацій на нього. Потім решта членів групи описує свої реакції на цей малюнок і пов'язані з ним асоціації. Ті групові реакції і проєкції, які виявляються близькими до теми малюнка, отримують назву «Коллективного образу» і стають провідною темою даного групового заняття.

Гуманістична арттерапія

Малювання і ліплення розглядаються як такий досвід, який є функцією постійного процесу усвідомлення кожним учасником свого сьогодення. Поняття «Відношення фігури і фону» в даному випадку можна використовувати безпосередньо, оскільки наші думки й відчуття тісно пов'язані з нашим зоровим сприйняттям.

Керівники гештальторієнтованих груп заохочують учасників жити у сьогоденні й повністю виражати все те, що вони відчувають. Терапевти повинні уміти виділяти головне в тому, як клієнти сприймають свої власні художні твори. Іноді терапевти як зворотний зв'язок можуть доповнити сприйняття клієнтами їх робіт власним сприйняттям, але ніколи не піддають аналітичному розбору художній твір з метою з'ясування його «значення». Інтроективні образи сприйняття творця несуть більше інформації, ніж зовнішня реалістичність закінченого твору.

Групи арттерапії з орієнтацією на гештальттеорію проходять декілька стадій. На ранній стадії розвитку групи заохочується процес особистісної ідентифікації за допомогою малювання й ліплення. Учасники отримують дуже прості завдання, що не викликають тривогу, для того щоб звільнитися від свідомого контролю та спонтанно виразити внутрішні відчуття. Таким чином, на ранній стадії робота у значній мірі є глибоко особистісною й виконується кожним індивідуально.

На більш пізній стадії розвитку групи учасники можуть отримати завдання обрати собі того партнера, якого вони бажають пізнати трохи краще. Кожна пара отримує папір, кольорові олівці або крейду і використовує художню творчість для невербальної комунікації на рівні внутрішніх переживань один одного. Одні пари починають кооперуватися, інші – змагатися, треті – обмінюватися задумами та способами їх здійснення. Після закінчення роботи учасники описують свої реакції та спостереження. Не заохочується аналіз, інтерпретація і захист обраних ними образів.

Члени групи можуть використовувати образотворчі засоби для опису свого сприйняття групових взаємодій і виявлення при цьому прихованих конфліктів.

Гуманістичний підхід до арттерапії використовується у рівній мірі як у роботі з особистісного зростання й розкриття творчих здібностей, так і в інтенсивній індивідуальній та груповій терапії. Метою в обох випадках є досягнення того рівня усвідомлення себе, який влаштовує терапевта і клієнта, або керівника й учасника.

Практичні вправи

Індивідуальне малювання

Мета: Цією вправою чудово починати заняття у групах арттерапії. Вона стимулює творчість і усвідомлення відчуттів, допомагає членам групи краще познайомитися один з одним.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Папір, кольорові олівці, крейда, фарби або глина.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає.

Процедура: Кожен член групи має у своєму розпорядженні багато паперу і кольорових олівців. Використовуйте одну-дві хвилини, щоб усвідомити відчуття й почуття, які виникають у цей момент. Забудьте про мистецтво і не прагніть бути художником. Візьміть олівець і почніть наносити які-небудь штрихи на папір. Малюйте кольорові лінії й форми, що говорять про те, як ви себе відчуваєте. Спробуйте символічно виразити свій стан у даний момент. Не примушуйте себе малювати щось визначене й високохудожнє. Малюйте те, що приходить у голову. Коли всі члени групи закінчать виконувати завдання, група може поділитися враженнями про кожен малюнок, ніяк його не оцінюючи.

Як варіант випробуйте інші матеріали, наприклад фарби, крейду, глину. У будь-якому випадку довіряйте своїм внутрішнім відчуттям і прагніть у своїй роботі виявити інформацію для себе. Використовуйте цю вправу, щоб стимулювати уяву.

Малювання з партнером

Мета: Ця вправа є чудовою для дослідження міжособистісних взаємин та конфліктів.

Необхідний час: 30 хвилин – 1 година.

Матеріали: Папір, кольорова крейда або олівці.

Підготовка: Спеціальної підготовки не вимагає, але корисно, щоб керівник мав досвід в арттерапії.

Процедура: Оберіть партнера. Покладіть між собою і партнером великий аркуш паперу, візьміть кожен по декілька штук кольорової крейди. Уважно подивіться один одному в очі і потім спонтанно починайте малювати. Прагніть виразити свої відчуття. Якщо ви хочете спілкуватися з партнером, робіть це за допомогою ліній, форм і кольорів.

Коли закінчите малювати, обміняйтеся з партнером враженнями про те, що відбувалося під час вправи. Говоріть про будь-які емоції, які у вас викликає малюнок партнера. Подивіться, чи не можете ви провести паралелі між тим часом, як ви малюєте, і тим, як функціонуєте у групі. Постарайтеся дізнатися щось про свого партнера.

Групове малювання

Мета: Ця вправа дає можливість брати участь всій групі. Вона допомагає досліджувати рольові взаємини у групі і вплив членів групи на індивідуальний досвід.

Необхідний час: 1 година.

Матеріали: Папір, кольорові ручки або олівці.

Підготовка: Керівник повинен володіти досвідом в арттерапії та груповій динаміці.

Процедура: Всі члени групи сідають у коло у середині кімнати. Перед кожним лежить аркуш паперу і кольорові ручки або олівці. Починайте малювати що-небудь важливе для себе. За сигналом керівника групи передайте свій аркуш учасникові, що сидить від вас зліва, й отримайте початий малюнок від учасника, що сидить праворуч. Працюйте над цим малюнком, змінюйте і додавайте до нього, що хочете. За сигналом передайте цей малюнок наліво і отримайте малюнок справа. Продовжуйте так до тих пір, поки до вас не повернеться той малюнок, який ви почали. Усвідомлюйте відчуття, що виникають у вас, коли ви бачите те, що інші зобразили на вашому листі. Змінюйте в малюнку все, що хочете. На закінчення обговоріть свої враження із групою.

Варіант цієї вправи: члени групи по черзі малюють на загальній картині на стіні, додаючи до композиції свій настрій та настрої групи.

Пластиліновий світ

Мета. Ця вправа, як і всі, використовувані в арттерапії, стимулює творчу уяву. Крім того, вона дозволяє досліджувати ціннісні орієнтації учасників психокорекційної групи і викликає у них як відчуття співпраці, так і відчуття суперництва.

Необхідний час. 1–2 години.

Матеріали. Глина або пластилін.

Підготовка. Керівник групи повинен мати досвід аналізу групової динаміки.

Процедура. Кожен учасник отримує великий шматок пластиліну або глини. Група розбивається на підгрупи по 5-8 осіб. Щоб обстановка сприяла розслабленню, робота може йти під приємний музичний акомпанемент (флейта, клавесин і тому подібне).

Припустімо, ви – один з п'яти або восьми учасників групи, що створює свій світ. Закрийте очі й уявіть собі, що можете зробити з пластиліну все, що захочете бачити на цьому світі. Працюйте з пластиліном, закривши очі, щоб відчуття і думки виражалися вашими пальцями. Коли фігура буде готова, помістіть її на підставку поряд з тими, що були виліплені іншими учасниками групи. Разом з ними, і вже розплющивши очі, організуйте цілісний світ з окремих частин. Якщо за ходом роботи у вас виникнуть які-небудь відчуття до партнера, висловіть їх або виразіть у ліпленні. Коли ваш світ буде готовий, порівняйте його зі створеним в інших підгрупах і обговоріть результати такої творчості.

4.7. Групи транзактного аналізу

Трансактний аналіз базується на концепції *Еріка Берна* про те, що людина є запрограмованою «ранніми рішеннями» відносно життєвої позиції і проживає своє життя згідно «сценарію», написаного за активної участі її близьких (в першу чергу батьків), і сьогодні приймає рішення, що ґрунтуються на стереотипах, які колись були необхідними для її виживання, але тепер здебільшого є даремними [9].

Основною метою терапевтичного процесу в традиції трансактного аналізу є реконструювання особистості на основі перегляду життєвих позицій. Велика роль відводиться здатності людини до усвідомлення непродуктивних стереотипів своєї поведінки, які заважають прийняттю адекватних справжньому моменту рішень, а також здатності формувати нову систему цінностей і рішень, виходячи з власних потреб і можливостей.

В основі практики трансактного аналізу лежить контракт. Він включає цілі, поставлені клієнтом перед собою, і шляхи, якими він їх досягатиме; також до контракту вносяться пропозиції психотерапевта з консультування і список вимог до клієнта, які він повинен виконувати. Клієнт вирішує, які зі своїх переконань, емоцій та стереотипів поведінки йому потрібно змінити, щоб досягти намічених цілей. Після перегляду ранніх рішень клієнт починає думати, поводитися і відчувати по-іншому, прагнучи набути автономії.

Структура особистості у концепції трансактного аналізу характеризується наявністю трьох его-станів: *Батько, Дитина та Дорослий*. **Его-стани** – це не ролі, які людина виконує, а певні феноменологічні реальності, поведінкові стереотипи, які провокуються актуальною ситуацією.

Трансакцією в рамках трансактного аналізу називається обмін діями між его-станами двох людей. Дії можна розглядати як одиниці визнання, подібні до соціального підкріплення. Вони виражаються у дотиках або у вербальних проявах.

В основі трансакцій лежить життєвий сценарій. Це генеральний та персональний план, що організує життя людини. Сценарій створюється як стратегія виживання.

Діагностувати его-стани особистості можна шляхом вивчення вербальних та невербальних компонентів поведінки.

Трансакція – це обмін діями між его-станами двох людей. Дії можуть бути умовними або безумовними, позитивними або негативними. Розрізняють трансакції *паралельні (додаткові), перехресні та приховані*.

При *паралельній* трансакції очікування людей, які контактують між собою, відповідають взаємним очікуванням і здоровим людським відносинам.

Такі взаємодії не здатні призводити до конфліктів і можуть продовжуватися необмежений час. Стимул та відповідна реакція при такій взаємодії відображаються паралельними лініями.

Перехресні (пересічені) трансакції вже мають здатність призводити до конфліктів. У цих випадках на стимул дається несподівана реакція, активізується невідповідний его-стан.

Приховані трансакції відрізняються тим, що включають більше двох его-станів, оскільки повідомлення в них маскуються під соціально прийнятним стимулом, але у відповідь реакція очікується з боку ефекту прихованого повідомлення. Саме це становить суть психологічних ігор. Таким чином, прихована трансакція містить неявну інформацію, за допомогою якої можна вплинути на інших так, що вони цього не усвідомлять.

Трансакція може здійснюватися на двох рівнях – соціальному та психологічному. Це характерно для прихованих трансакцій, де на психологічному рівні вони містять приховані мотиви.

Під «погладжуванням» у трансактному аналізі розуміється знак схвалення. Існує три типи погладжувань: фізичне (наприклад, торкання), вербальне (слова) і невербальне (підморгування, кивки, жести і тому подібне). Погладжування даються за «існування» (тобто є безумовними) і за «вчинки» (умовні погладжування). Вони можуть бути позитивними – наприклад, дружній фізичний дотик, теплі слова і доброзичливі жести; і негативними – шльопання, похмурі погляди, лайка.

Можна приймати погладжування або ж цього не робити. Людина може припускати, що той, хто її «погладжує», або брехун, або маніпулятор. У трансактному аналізі важливим вважається учити клієнтів приймати погладжування і при цьому уміти відмовлятися від будь-яких небажаних умов, які виставляються при погладжуванні. Так само важливо сфокусувати увагу на зміцненні усвідомлених внутрішніх сил клієнта і на створенні умов, в яких клієнт усвідомлює у собі нові або до цієї пори заперечувані сили.

Структуризація часу

Згідно *Е. Берну*, люди структурують час за допомогою шести способів: відхід (уникнення), ритуали, розваги (проведення часу), діяльність, ігри, інтимність (любовні сексуальні взаємодії) [9].

Такі трансакції, як ритуали, розваги або діяльність, спрямовані на досягнення певної мети – структуризація часу й отримання дій від оточуючих. Тому їх можна позначити як «чесні», тобто такі, що не передбачають маніпуляції іншими. Ігри ж є серіями прихованих трансакцій, що ведуть до певного результату, в якому в одного з гравців є зацікавленість.

Ритуалом називається стереотипна серія простих додаткових трансакцій, заданих зовнішніми соціальними чинниками. Неформальний ритуал у своїй основі є незмінним, але може відрізнятися у деталях. Формальний же ритуал характеризується невеликою свободою. Ритуали пропонують безпечний, вселяючий упевненість і часто прийнятний спосіб структуризації часу.

Можна визначити проведення часу як серію простих, напівритуальних додаткових трансакцій, метою яких є структуризація певного інтервалу часу. Початок і кінець такого інтервалу можна назвати процедурами. При цьому трансакції зазвичай пристосовані до потреб всіх учасників так, щоб кожен міг отримати максимальний вигравш протягом даного інтервалу – чим краще адаптований учасник, тим більше його вигравш. Проведення часу зазвичай взаємно виключають один одного, тобто не змішуються. Проведення часу

формують основу для знайомства і можуть привести до дружби, сприяють підтвердженню обраних людиною ролей і зміцненню її життєвої позиції.

Грою називається серія прямуєчих одна за одною прихованих додаткових трансакцій з чітко заданим та передбаченим результатом. Вона є набором, що повторюється, деколи одноманітних трансакцій, що зовні виглядають цілком правдоподібно, але мають приховану мотивацію. Ігри відрізняються від проведеннь часу або ритуалів двома основними характеристиками: 1) прихованими мотивами і 2) наявністю виграшу. Відмінність ігор полягає в тому, що вони можуть містити елемент конфлікту, можуть бути нечесними і мати драматичний результат.

Аналіз життєвого сценарію

Сценарій – це життєвий план, що нагадує спектакль, в якому людина вимушена грати роль. Сценарій безпосередньо залежить від позицій, прийнятих у дитинстві, і записується в его-стан Дитина через трансакції, які відбуваються між батьками і дитиною. Частиною сценарію є ігри.

Згідно *Е. Берну*, майже вся людська діяльність запрограмована життєвим сценарієм, що починається в ранньому дитинстві [9]. Спочатку сценарій записується невербально, потім діти отримують від батьків вербальні сценарні послання, які можуть відноситися до загального життєвого плану («ти станеш відомим», «ти ніколи нічого не досягнеш, тому що ти...»), а можуть стосуватися різних приватних сторін життя людини: так дитині нав'язують професійний сценарій, сценарій щодо своєї статі, освіти, одруження-заміжжя і тому подібне. При цьому батьківські сценарні повідомлення можуть бути конструктивними, деструктивними і непродуктивними.

Сценарій виявляється у рухах, жестах, позах, манерах людини. Важливу роль у створенні життєвих сценаріїв відіграють і фантазії, що запам'яталися з дитинства, і чарівні казки.

Виділяються сценарії *переможця, переможеного* і *«не-переможця»*. *Переможцем* можна назвати людину, що вирішила у житті досягти певної мети і добилася свого зрештою. Якщо людина досягла своєї мети, то вона – Переможець. Якщо ж вона зав'язла у боргах, отримала фізичну травму або провалила іспит – то вона *Переможений*. *«Не-переможець»* – це та людина, яка може бути прекрасним громадянином, співробітником, стараним і вдячним долі, лояльною людиною. Такий тип людей прагне не створювати проблем людям – на відміну від переможців, оскільки ті борються, залучаючи до боротьби інших, і (у ще більшій мірі) на відміну від переможених (невдах), які, потрапляючи в біду, намагаються захопити в неї тих, хто стоїть поряд.

Усвідомивши свої позиції та ігри, особистість може зрозуміти свій життєвий сценарій. Його аналіз і перегляд є неодмінною процедурою у трансактному аналізі.

Життєві позиції та їх аналіз

Поняття психологічної позиції є у трансактному аналізі одним з основних. Перша позиція: «я о'кей – ти о'кей». Ця позиція достатку і

прийняття інших, проте якщо дитина на ній застряє, вважаючи, що все життя вона залишатиметься найважливішою персоною, то з часом виникнуть розчарування і негативні переживання.

Друга позиція: «я не о'кей – ти не о'кей». Якщо дитину на початку життя оточували увагою і турботою, а потім через обставини ставлення до неї радикально міняється, то вона починає відчувати себе неблагополучною, життя втрачає позитивні аспекти, аж до формування переконання, що життя нічого не варте.

Третя позиція: «я не о'кей – ти о'кей». У цьому сценарії головну роль відіграють депресія і відчуття неповноцінності. Зазвичай це походить від переживань дитини з приводу того, що вона є залежною від дорослих, менш цінною, ніж оточуючі.

Четверта позиція: «я о'кей – ти не о'кей». Якщо дитину не «погладжують», погано з нею поводяться, то вона може вирішити, що «інші – погані».

Нарешті, п'ята позиція «я о'кей – ти о'кей» схожа на першу, але це позиція реалізму, вона обирається свідомо, до неї людина приходиться через життєвий досвід, за допомогою переоцінки цінностей. У цій позиції тих, хто програв немає, але кожен приходиться до своєї перемоги: «Життя варте того, щоб жити».

Життєві позиції виникають не тільки відносно себе та інших, але і відносно іншої статі. Прийнявши життєву позицію, людина прагне укріпити її, щоб стабілізувати самооцінку і зберегти своє сприйняття навколишнього світу. Психологічна позиція людини стає життєвою, і, виходячи з неї, люди грають в ігри і здійснюють життєвий сценарій.

Сценарні послання й батьківське програмування

Ерік Берн визначає вказівки як найважливішу частину сценарного апарату і класифікує їх за трьома ступенями [9]. Батьківські вказівки першого ступеня є м'якими за формою і соціально прийнятними – це прямі вказівки, що підкріплюються схваленням або несхваленням. Вказівки другого ступеня є брехливими і жорсткими, їх впровадження відбувається обхідним шляхом спокусливих усмішок або загрозливих гримас. Третій ступінь (дуже грубі й жорсткі настанови) – це невиправдані заборони, що вселяються відчуттям страху, – вірний спосіб виховання невдахи. Серед інших видів сценарних послань *Е. Берн* виділяє «поштовх» (провокація, спокушання, приховане заохочення бути невдахою), «електрод», «заповіді» (що виходять від Опікаючого Батька).

Роберт і Мері М. Гулдінг виділили настанови, названі «батьківськими директивами» [цит. за 39]. Директиви вони визначають як повідомлення батьківського еґо-стану Дитина, передані дітям унаслідок обставин їх власних хворобливих проблем. Основний список батьківських директив включає: *Не роби. Не будь. Не зближуйся. Не будь значущим. Не будь дитиною. Не дорослішай. Не добийся успіху. Не будь собою. Не будь нормальним. Не будь здоровим. Не належ.*

А.І. Луньков і В.К. Лосєва приводять власну класифікацію директив, розширену до дванадцяти і прив'язану вже до повсякденного життя дорослої людини, а не дитини: *Не живи. Не будь дитиною. Не рости. Не думай. Не відчувай. Не досягай успіху. Не будь лідером. Не належ. Не будь близьким. Не роби. Не будь самим собою. Не відчувай себе добре* [цит. за 75].

Сценарна матриця – це діаграма, що зображає вказівки, адресовані батьками і прабадьками наступному поколінню, у значній мірі визначає життєвий план особистості і життєвий підсумок. Вирішальні сценарні дії виходять від его-стану Дитини батька протилежної статі; его-стан Дорослого батька тієї ж статі дає людині модель, яка визначає інтереси й особливості здійснення життєвого плану. В той же час его-стани Батько обох батьків наділяють людину «рецептами» поведінки, які складають так званий антисценарій, який заповнює порожнечі у поступальній ході сценарію і за певних обставин здатний знищити сценарій.

Також у транзактному аналізі виділяється поняття *епіскріпта* (*епісценарію*), що виникає у тому випадку, коли батьки відчують себе зобов'язаними давати своїй дитині повчання й поради в обсязі, набагато більшому, ніж цього вимагає батьківський обов'язок і нормальне «сценарне програмування». В епіскріпті виділяються прагнення продовжити своє життя у нащадках, вимоги власних батьківських сценаріїв або бажання позбавитися власних важких сценарних характеристик.

Уникнути батьківських директив не можна, але головне для батька полягає у тому, щоб самому в аутодидактичному процесі звільнитися від власних директив і показати дитині, що у нього є можливість позбутися набутих директив. Директиви є викликом людській здатності до розвитку, їх можна приймати або не приймати, і усвідомлення в собі несвідомих впливів дає цінний досвід, якого не можна набути іншим шляхом.

Аналіз ігор

Коли люди беруть участь в іграх, хтось з них зазвичай якимсь чином травмується, і неприємні відчуття, що залишаються після гри, називаються «рекетними». Найбільш рекетними почуттями, що часто переживаються, є гнів і депресія.

Транзактні терапевти по-різному визначають рекет: як процес, що викликає в людини до відчуття нещастя, як «сексуалізацію, транзактний пошук і експлуатацію неприємних відчуттів» або як «спробу змінити інших людей».

За допомогою рекетних відчуттів люди нерідко намагаються привернути увагу членів сім'ї або близьких і відмовитися від своїх справжніх відчуттів, якими довгий час нехтували або які не викликали ніяких реакцій у відповідь. Отже, *рекетом* називається використання рекетних відчуттів з метою вплинути на інших.

З рекетом пов'язане поняття накопичення «доплатних марок», або «психологічних купонів» – своєрідної валюти цього рекету. «Доплатні марки» найчастіше отримуються людьми як доповнення до повсякденних транзакцій. Деяким людям подобається накопичувати негативні відчуття,

інші вважають за краще вилити їх на оточуючих. Люди розуміють, що психологічні купони не безкоштовні, що за їх накопичення треба платити, наприклад, психосоматичними захворюваннями.

Людині достатньо складно кинути збирати свої «доплатні марки» – необхідно не тільки зробити це, але й відмовитися від задоволення «використовувати» накопичену раніше «валюту» транзакційного рекету. Одна з цілей транзактного аналізу полягає в тому, щоб допомогти клієнтові усвідомити свої рекетні відчуття і замінити їх аутентичними – тобто справжніми – відчуттями.

Ігри та їх психологічний аналіз

Ігри у транзактному аналізі прийнято називати серії слідуючих одна за одною додаткових прихованих транзакцій з певним і передбачуваним результатом, в якому зацікавлений той або інший гравець. Це набір транзакцій з прихованою мотивацією, серія ходів, які містять пастку або каверзу. Виграшем виступає певний емоційний стан, до якого у гравця є несвідоме прагнення, – і це далеко не завжди позитивне відчуття, задоволення або радість, а частіше це – негативне відчуття або неприємне відчуття, що є для гравця «улюбленим».

Для ідентифікації сценаріїв та ігор використовується *дидактична методика «Трикутник долі» («Драматичний трикутник»)*. Три його вершини відповідають позиціям Жертви, Рятувальника і Переслідувача. Жертви страждають, проявляють безпорадність і не можуть відчутти, що з ними все гаразд; Рятувальники відчують себе в порядку, тільки допомагаючи Жертвам; нарешті, Переслідувачі критикують оточуючих, маніпулюють ними, ставлячи в положення Жертви. Внаслідок виникають «рекетні» відчуття, постійне повторення програшних ролей. Щоб усунути такий розвиток подій, необхідне осмислення і вжиття свідомих зусиль для розриву порочного кола.

Е. Берн знаходить шість переваг (винагород) в іграх: внутрішня психологічне і зовнішня психологічна, внутрішня соціальна і зовнішня соціальна, біологічна, екзистенціальна [9].

Практичні вправи

Транзактний аналіз – це інтеракційна психотерапія, яка зазвичай проводиться у груповій формі. Клієнти знайомляться з основними поняттями, механізмами поведінки та їх розладами. Метою роботи є усвідомлення членами терапевтичної групи того, в межах якого еґо-стану вони зазвичай функціонують (структурний аналіз). *Структурний аналіз* дає можливість членам груп представити й відокремити один від одного свої еґо-стани, а потім добитися домінування Дорослого над Дитиною. Розвиваючи це усвідомлення, клієнти досліджують раннє програмування, батьківські директиви і свої ранні рішення відносно себе та своєї життєвої позиції.

На початку практики транзактного аналізу лежить поняття ***контракту***. Серії індивідуальних контрактів є основою групових занять; вони визначають цілі, які ставлять члени терапевтичної групи й умови занять. Контракт включає опис поведінки, наприклад, що клієнт рідше

сваритиметься з близькими людьми або більш продуктивно використовуватиме свій час, а не неясних відчуттів або абстрактних понять на зразок «щастя» або «задоволення життям». Формулювання контракту повинні бути в належній мірі конкретними і відповідати на питання: «Як можна дізнатися, що ви отримали те, за чим пришли у групу?»

Важливим є той факт, що контракт залучає Дорослий его-стан людини в колективний пізнавальний процес, має на увазі взаємну згоду і демократизм у відносинах. За ходом занять у групах контракт може доповнюватися й зазнавати зміни.

Керівник терапевтичної групи повинен стежити за своїми власними психологічними потребами. Це є важливим моментом у груповій роботі. Якщо керівник відчуває, що з ним самим все добре, то він створює модель такого ж самовідчуття для групи. Умілий керівник при роботі з групою задіює всі свої его-стани належним чином: Батько захищає та піклується, Дорослий аналізує і надає інформацію, Дитина створює атмосферу творчості та ентузіазму, показує, як можна радіти життю. Таким чином, умілий терапевт не бере на себе роль Рятівника, а допомагає членам групи почати використовувати свої власні резерви й перестати відчувати себе Жертвами.

Терапевтичне втручання керівника залежить від характеру групи і буває чотирьох видів: **деконтамінація** (визначення структури особистості, виявлення его-станів), **рекатексіс** (переміщення психологічної енергії), **прояснення** (досягнення контролю поведінки з боку Дорослого его-стану) і **переорієнтація** (зміна життєвого сценарію та сприйняття життя з позиції «я о'кей, ти – о'кей»).

Дж. Дюсей і *К. Стайнер* виділяють чотири терапевтичні чинники, які працюють у будь-якій групі:

- 1) природне прагнення індивіда до здоров'я та особистісного зростання;
- 2) усвідомлення того, що члени групи є людськими істотами, й отримання дій;
- 3) досвід переживання протистояння та інших взаємодій між членами групи;
- 4) специфічна поведінка керівника.

Здійснення вищезазначених *деконтамінації* та *рекатексіса* є досяжними у тому випадку, коли терапевт і члени терапевтичної групи уміють діагностувати его-стани. Це здійснюється різними способами, наприклад, шляхом аналізу поведінки членів групи, вживання певних слів і мовних зворотів, а також жестів, міміки і поз; шляхом аналізу трансакцій; вивченням минулого життя людини та її взаємних відносин з близькими людьми і в сім'ї; нарешті, в аутодидактичному процесі, тобто шляхом самостійної ідентифікації его-станів (після набуття відповідного досвіду).

Терапевти у груповому процесі застосовують як свою інтуїцію, так і формалізовані прийоми, наприклад, запозичену з гештальт-терапії техніку «порожніх стільців»: член групи повинен «посадити» всі свої его-стани на окремий стілець і покликати їх до взаємодії.

Першим кроком керівника групи є допомога учасникам у розрізненні способів поведінки его-станів Дитина та Дорослий, у розумінні й посиленні функції Дорослого. Наступний крок полягає у звільненні его-стану Вільної Дитини від надмірного впливу его-стану Адаптована Дитина. Після цього керівник групи ініціює «знайомство» членів групи з его-станом Батько. Корисним методом представлення его-станів є складання діаграм, для чого багато керівників груп використовують крейду і дошку.

Терапевтична група являє собою ідеальний «майданчик» для аналізу трансакцій та ігор, оскільки міжособистісні відносини членів групи дають багатий матеріал для цього. Група працює за принципом «тут і тепер» (запозиченим з гештальт-терапії), а трансакції між її учасниками часто відображають факти з минулого, яке проявляє себе у сьогоденні. За ходом дії керівник терапевтичної групи аналізує трансакції між членами групи. Він може зробити досліджувану ним гру явною для членів групи, може у неї включитися, проігнорувати або запропонувати альтернативу.

Сценарний аналіз у груповому процесі

Основна, довгострокова мета трансактної терапії у групі полягає у перегляді своїх ранніх рішень і «переписуванні» життєвого сценарію. Завдання трансактного терапевта полягає у зменшенні значення непродуктивних сценаріїв. Аналіз сценаріїв вимагає розглянутого вище структурного аналізу его-станів і вивчення трансакцій. Розігруючи свої сценарії, люди намагаються відновити або розвинути те, що було ними винесено з раннього сімейного досвіду.

Керівник може попросити члена групи представити свою сім'ю у вигляді персонажів п'єси, накидати сюжет і визначити ролі для кожного персонажа. Такий прийом здатний викликати з пам'яті ранні враження, створюючи при цьому психологічно безпечну обстановку, сприятливу для обговорення батьківських впливів, а також конфліктів, страхів, розчарувань. Сценарний аналіз може проводитися також шляхом роботи з опитувальником, складеним *Е. Берном* [9]. Для ідентифікації сценаріїв та ігор добре працює «Трикутник долі», запропонований *Стівеном Карпманом* [цит. за 75].

Головна мета трансактної терапії полягає у перегляді своїх ранніх рішень. Рішення приймаються людиною у відповідь на реальні або уявні батьківські директиви, і таким чином ми самі створюємо свій сценарій. За допомогою різних психотерапевтичних прийомів члени групи наново переживають сцени з раннього віку, повертають ситуації, в яких вони прийняли певне негативне рішення щодо свого життя. Врешті-решт, клієнти можуть прийняти нове рішення на інтелектуальному та емоційному рівнях – причому великий акцент робиться на раціональному підході.

Терапевтична група створює атмосферу, яка сприяє набуттю кожним її учасником нового досвіду, а не повторенню старих та непродуктивних сценаріїв. Керівник допомагає у виявленні негативних сценаріїв, в результаті чого члени групи вільні ухвалити самі «нові рішення», які сприятливо діятимуть всупереч сценарію. У роботі підкреслюється значення осмислення ранніх рішень і свідомо зміна своєї позиції у сьогоденні.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Розкрийте загальні особливості Т-груп.
2. Вкажіть основні поняття, пов'язані з Т-групами.
3. У чому полягають особливості комплектування Т-груп?
4. Розкрийте загальні цілі Т-груп.
5. Проаналізуйте елементи навчального циклу у Т-групах.
6. Вкажіть основні процедури, які проводять у Т-групах.
7. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються у Т-групах.
8. Інкау́нтер-групи: розкрийте основні поняття та процедури?
9. Які практичні вправи використовують в інкау́нтер-групах?
10. Проаналізуйте теоретичні основи гештальт-груп.
11. Розкрийте загальну мету гештальт-груп.
12. Які основні процедури використовують у гештальт-групах?
13. Вкажіть напрями проведення гештальт-груп керівниками.
14. Охарактеризуйте прийом «розширення усвідомлення».
15. З якою метою можна використовувати прийом «інтеграція протилежностей»?
16. Розкрийте прийоми подолання опору в гештальт-групах.
17. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються у гештальт-групах.
18. Психодрама: вкажіть основні поняття та процедури.
19. Назвіть фази розвитку психодрами та вкажіть виконувані ролі.
20. Які методики використовують у психодраматичній дії?
21. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються у психодрамі.
22. Групи тілесної терапії: розкрийте основні поняття та процедури.
23. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються у тілесній терапії.
24. Групи арттерапії: вкажіть основні поняття та процедури.
25. Які виділяють види груп арттерапії?
26. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються в арттерапії.
27. Групи трансактного аналізу: назвіть основні поняття та процедури.
28. Як відбувається аналіз життєвого сценарію та життєвих позицій у групах трансактного аналізу?
29. Розкрийте особливості психологічного аналізу ігор у групах трансактного аналізу.
30. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються у групах трансактного аналізу.

РОЗДІЛ 5

ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

5.1. Тренінг розвитку професійної мотивації та самосвідомості

1-й день

Вступне слово.

Вітання «Потиск рук».

Кожний з учасників групи по черзі підходить до всіх інших, схрестивши свої руки, бере в них складені навхрест руки партнера й під час рукостискання говорить йому щось приємне (комплімент, побажання й т.п.).

Правила поведінки у групі

1. Я говорю «я», а не «ми» або «всі».
2. Я не використовую загальні фрази і штампи.
3. Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
4. Я не говорю про інших у третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них.
5. Я завжди можу сказати «ні».
6. Усе, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи.
7. Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і тепер».

Знайомство «Наші імена», «Взаємні презентації»

Мета: Надати учасникам можливість познайомитись, підвищити рівень зручності спілкування, створити атмосферу незмушеної взаємодії членів групи.

Час: 1 година.

Процедура:

1. Учасники стають у коло й беруться за руки. Кожен по черзі робить крок у центр і говорить своє ім'я у тій формі, в якій воно йому найбільше подобається. Після цього за сигналом всі учасники роблять крок уперед і разом повторюють це ім'я.

2. Учасники стають у коло. Одна половина кола буде під номером 1, а друга – під номером 2; кожен номер 2 повинен схопити когось із команди 1. У такий спосіб учасники розбиваються на пари, зручно розміщаються, кожному учасникові дається 2 хвилини, протягом яких вони мовчки дивляться один на одного. Протягом 5 хвилин потрібно розповісти про себе своєму партнерові. По закінченні 5 хвилин учасники міняються ролями. Учасники повертаються в коло. Кожен розповідає про свого партнера від його імені. Обговорення: які враження, довідалися щось нове про себе, про інших. Що ви відчували, коли говорили від вашого імені? А коли ви говорили від імені партнера?

Вправа «Аналіз життя».

Мета: проаналізувати минуле, щоб сформулювати або усвідомити нові цілі в житті.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тім, що змінюється, але ще не зникло до кінця. Складіть ще один список – перелік того, що перебуває у стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання.

Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам є особливо цікавим і важливим. Спробуйте дати йому невелике пояснення: Якою є передісторія появи? Що допомагає становленню? Що заважає? Чи може це стати важливою життєвою метою? Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Психогімнастика

Мета: Поліпшити настрій, підвищити невимушеність поведінки членів групи, скоротити дистанцію у спілкуванні.

Час: 15 хвилин.

Процедура:

Учасники групи стоять у двох шеренгах, повернувшись обличчям в одну сторону. Тренер встає біля одного з кінців шеренги. «Всі завдання потрібно виконувати мовчки. Треба прагнути виконати кожне завдання якнайшвидше й у той же час якомога точніше. Завдання перше: треба розташуватися в шерензі так, щоб на початку шеренги стояв найвищий з учасників, а на протилежному кінці шеренги – той, у кого найменший зріст». Після того як завдання виконане, можна запропонувати учасникам взаємно перевірити точність виконання завдання.

«Завдання друге: на початку шеренги поставити людину із найтемнішим волоссям, на протилежному кінці шеренги – з найсвітлішим волоссям; на початку шеренги поставити людину із найбільш темними очима, наприкінці – з найяснішими; початок шеренги – це 1 січня, кінець – 31-е грудня. Треба розташуватися за датами (без урахування року) народження.

Вправа «Сила моїх бажань» («Чарівний магазин»)

Мета: Надихнути учасників поміркувати про справжні цілі та сенс життя.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Уявіть, що ви йдете вузькою стежкою через ліс. Подивіться навколо себе. Що це за ліс? Світлий або темний? Що ви чуєте? Раптом тропа повертає й виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Цей будинок виявився старим магазином. Причому чарівним. Я – продавець. Милості прошу! Тут ви можете одержати все, що тільки захочете від життя. Але є правило: за

виконання будь-якого бажання ви маєте від чогось відмовитися або щось віддати.

Той, хто хоче скористатися послугами магазину, може підійти до мене і сказати, що він бажає придбати. Я задам лише одне питання: «Що ти віддаси за це?» Покупець має вирішити, чи готовий він зробити обмін, і якщо так, то чим саме він готовий заплатити. Більше я нічого говорити не буду. Через деякий час до мене може підійти хтось ще. Тепер, якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна магазину.

Вправа «Заборонені бажання»

Мета: дати учасникам можливість зрозуміти для себе, як працювати із забороненими бажаннями.

Час: 30 хвилин.

Процедура. Уявіть, що у кінці аудиторії на стільці перебуває ваше заборонене бажання. Підійдіть до нього і зробіть із ним усе, що захочете. Обговорення: що ви відчували, коли були один на один зі своїм бажанням?

Прощання

Учасники стають у тісне коло, кладуть руки на плечі один одному, закривають на хвилину очі й подумки передають один одному всі можливі позитивні емоції, почуття й побажання.

2-й день

Вітання

Вправа «Невимовлені слова»

Кожен учасник розповідає, про що він думав учора, які сни йому снилися, що він хотів сказати, але не сказав.

Вступне слово

Вправа «Відчуття потоку»

Мета: аналіз почуттів.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Згадайте моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви одержували задоволення. Спробуйте подумки перенестися в той час. Проживіть цю подію так, начебто ви зараз перебуваєте в ній. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали. Описуйте їх так, як вони приходять вам на розум, особливо не замислюючись.

Ведучий записує на дошці почуття, які називають учасники. Зрівняйте два списки – ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації.

Теоретичні питання: поняття та сутність зовнішньої та внутрішньої мотивації; поняття «базові потреби» та їх класифікації; шляхи задоволення потреб; роль зворотнього зв'язку; цінності.

Вправа «Каузометрія»

Мета: Дослідження життєвого шляху та психологічного часу членів групи, пошук елементів для репертуарних решіток *Дж. Келлі*.

Час: 90 хвилин.

Процедура:

1. Створення списку подій. У кожному з 15 рядків напишіть по одній події з вашого життя, пов'язаній із професійною діяльністю. Подією ми будемо називати будь-яку зміну у вашому житті. Це може бути зміна безпосередньо у вас або в суспільстві, природі. Причому це завжди якась певна конкретна зміна, що відбулася протягом певного проміжку часу. Ви можете називати як події минулого й сьогоднішнього, так і ті, настання яких ви очікуєте в майбутньому. Записувати події треба в тім порядку, в якому вони приходять вам на розум».

2. Навпроти кожної події проставте її приблизну дату. При цьому не має бути двох однакових дат.

3. Перепишіть ще раз назви подій вашого життя, але вже у хронологічному порядку. На перше місце поставте найбільш ранню подію, на останнє – найпізнішу.

4. Причинно-наслідковий аналіз. Відзначте подію № 15. Тепер подивіться на подію № 14 і дайте відповідь на запитання: «Чи могла вона бути однією з причин події № 15?». Якщо так, у клітинці на перехресті наслідку № 15 і причини № 14 поставте цифру «1»; якщо це не так – «0».

Проаналізуйте відносно події №15 подію № 13, і так далі. Після того як аналіз причин події № 15 буде закінчений, переходьте до аналізу події № 14. Аналогічно проаналізуйте події №№ 13, 12, 11, ...

5. Цільовий аналіз. Після заповнення частини матриці над діагоналлю можна переходити до цільового аналізу. Працюємо далі в полі «Засіб–Мета».

Зараз ви повинні будете розглянути кожну пару подій і відповісти на запитання: чи є одна з подій метою, а інша – засобом досягнення цієї мети.

Почнемо з події 1. Відзначте подію-засіб № 1. Подумайте, для чого ця подія відбулася у вашому житті. Звичайно, іноді це питання не має змісту, однак у більшості випадків він цілком виправданий. Чи можете ви, наприклад, погодитися із твердженням: «однією з цілей події 1 була подія 2» або, інакше кажучи, «перша подія відбулася для того, щоб могла відбутися друга?». Відповідати можна лише «так» або «ні». Якщо ваша відповідь «так», то на перетинанні стовпчика № 1 ряду «Події–Засоби» і рядка № 2 ряду «Події–Цілі» поставте «1»; якщо «ні» – поставте «0».

6. Підрахунок значущості подій. «Обчисліть значущість кожної окремої події. Наприклад, для обчислення значущості події № 12 треба поскладати показники в рядку № 12 і додати до них суму показників стовпчика № 12.

7. Обговорення найбільш важливих подій у житті учасників.

8. Пошук серед членів групи близьких людей – необхідний для запуску групового процесу. Вправа допоможе встановити більш реалістичний і довірчий контакт між учасниками, а також глибше проаналізувати вплив близьких людей.

Подумайте протягом 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує вам значущих для вас людей: батьків, братів, сестер, друзів. Тепер запишіть у таблиці, хто кого нагадує, а також відзначте причину такої подібності».

9. Пошук значущих людей. Поверніться до списку значущих подій свого життя. Розташуйте їх у наступній таблиці в порядку зниження значущості. Напишіть навпроти кожного з них імена людей, які брали участь у цій події або вплинули на нього (прямо або побічно).

Психогімнастика

Мета: поліпшити емоційний стан, знизити напруженість учасників.

Час: 15 хвилин.

Процедура:

Учасники групи сідають у коло. «Зараз я роздам вам картки з назвами кольорів, які повторюються двічі, тобто, якщо вам, наприклад, дісталася картка, на якій написано «червоний», то ви знаєте, що ще в когось є така ж картка. Я буду називати овочі та фрукти, і щоразу повинні вставати ті члени групи, що мають картки, які відповідають названям. Іноді я буду називати предмети, які не є овочами або фруктами. У цьому випадку всі залишаються сидіти. За ходом вправи уважно стежте за діями інших учасників групи. Постарайтеся зрозуміти, у кого які кольори».

Прощання

3-й день

Вітання

Вправа «Недосказані слова»

Мета: дати учасникам можливість викласти невисловлені на попередньому етапі думки.

Час: 1 година.

Процедура:

Нехай кожний напише 5–10 питань, на які він сам хотів би дати відповідь. Той з учасників, хто хоче дати інтерв'ю, сам обере собі інтерв'юєра, дасть йому список своїх питань. Інтерв'юєр має право задавати питання в будь-якому порядку, а також доповнювати їх своїми. При цьому респондент не зобов'язаний на них відповідати. Обговорення.

Вступне слово

Розминка

Мета: Формування навичок психомоторної взаємодії, зменшення комунікативної дистанції між членами групи, підвищення рівня довіри один до одного.

Час: 10 хвилин.

Процедура:

Розбийтеся випадковим образом на пари. Нехай один із партнерів стане до іншого спиною й відступить на один крок. Тепер вам належить повністю розслабитися і просто впасти назад. За вами стоїть ваш товариш, він підхопить вас. Тепер поміняйтеся місцями. Обговорення. У кого які враження? Що ви відчували, коли падали? А коли ловили?

Вправа «Біографічна розминка»

Мета: Вивчення учасниками себе, своїх ресурсів у минулому, теперішньому і майбутньому.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Уявіть весь свій життєвий шлях від народження й до смерті. За допомогою трьох кіл спробуйте зобразити свої уявлення про час. Кола позначають минуле, сьогодення й майбутнє. Розмістіть їх так, щоб вони виражали ваше переживання взаємозв'язку вашого особистого минулого, сьогодення й майбутнього. Це можуть бути кола різної величини. Вкажіть, яке коло якому часу відповідає. Поясніть, чому ви розмістили ваші кола саме так?

Психогімнастика

Мета: підвищити настрій, знизити втому. Сприяє розвитку виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого боку, шукати такі засоби самовираження, які будуть зрозумілими іншим.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Учасники сідають у коло. Тренер роздає картки, на яких написані назви тварин. Назви повторюються на двох картках. «Прочитайте, будь ласка, написане на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна забрати. Завдання кожного – знайти свою пару. При цьому можна користуватися будь-якими виразними засобами, не можна тільки нічого говорити й видавати характерні звуки «вашої тварини». Коли ви знайдете свою пару, залишіться поруч, але продовжуйте мовчати, не переговорюйтеся. Тільки коли всі пари будуть утворені, ми перевіримо, що в нас вийшло». Після того як усі учасники групи знайшли свою пару, тренер запитує по черзі в кожній парі: «Хто ви?». Після завершення вправи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

Вправа «Виявлення конструктив і цінностей» (репертуарні й рангові решітки Дж. Келлі)

Мета: усвідомлення особистої ціннісно-змістової сфери.

Час: 90 хвилин.

Процедура:

Найважливіше в нашій наступній роботі – пам'ятати, що елементами решіток обов'язково мають бути значущі у професійній сфері люди (а їх ми виявили за допомогою каузометрії).

1. У полі «Значущі люди» впишіть 10 людей, що відповідають подіям із максимальною значущістю. Для цього потрібно використати попередню таблицю значущостей.

2. Порівняйте цих людей у групах по три людини. У кожному рядку таблиці – по одній трійці людей. Подивіться уважно на першу трійку й подумайте, які дві людини з цієї трійки є найбільш схожими між собою й разом з тим відрізняються від третьої? Відзначте в зафарбованих клітинках двох схожих людей, а в полі «Подібність» напишіть рису, за якою ці дві людини можуть бути об'єднані. У полі «Відмінність» напишіть рису, що відрізняє третю людину від двох інших.

3. Перенесіть у наступну таблицю значущих людей з попередньої анкети. Ті якості, які ви вважаєте важливими для вас особисто і для людей взагалі, перенесіть у другу анкету в поле «Якості».

4. Оцініть всіх значущих осіб за кожною якістю (шкала може бути 10-бальною).

Після роботи з оцінними решітками учасники можуть проаналізувати систему власних конструктів.

Найбільш значущі конструкти будуть мати найбільший бал.

Вправа «Створення нарису самохарактеристики»

Процедура:

Запишіть нарис самохарактеристики у професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Зробіть аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в роботі й т.п. Час на виконання цього завдання – 30–50 хвилин, обсяг – 2–3 сторінки. Обговорення.

Прощання

4-й день

Вітання

Розминка «Внутрішній стан»

Мета: усвідомлення особливостей внутрішніх станів.

Час: 10 хвилин.

Процедура:

Кидаючи м'яч один одному, необхідно назвати ім'я того, кому кинули м'яч. Той, хто одержав м'яч, приймає позу, що відбиває його внутрішній стан. Інші учасники повторюють цю ж позу й намагаються відчутти та зрозуміти стан свого колеги. Обговорення.

Вступне слово

Психогімнастика

Мета: мобілізувати увагу учасників групи, поліпшити настрій; оптимізація працездатності групи.

Час: 15 хвилин.

Процедура: Учасники стають у коло. «Будемо по черзі виконувати будь-які дії. Робити це треба буде не вербально, але постаратися, щоб всі ми зрозуміли, яку дію ви здійснюєте. Хтось із нас першим почне виконувати свою дію, а ми всі разом слідом за ним будемо виконувати цю дію до мого сигналу. Після сигналу почне виконувати наступний по колу (за годинниковою стрілкою)». Після того як вправу буде завершено, тренер запитує, звертаючись до групи, яку дію виконував перший учасник, яку – другий і т.д. При цьому щоразу тренер уточнює в «авторів», чи правильно їх зрозуміли.

Вправа «Створення нарису фіксованої ролі»

Мета: усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей.

Час: 2 години.

Процедура:

Тренер зазначає: «Сьогодні ви створюватимете нові ролі для своїх колег. При написанні цих нарисів необхідно користуватися системою певних правил: слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки; роль має носити гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя); роль має бути близькою людині».

Ідентифікація ціннісних груп. «Обмінюйтеся своїми робочими альбомами. Для цього необхідно передавати їх по колу один одному. Коли я скажу «Стоп», ви зупинитесь і в кожного в руках опиниться чийсь альбом».

Група ділиться на трійки так, щоб до трійки не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також щоб альбоми учасників кожної трійки перебували у трьох різних групах.

«Тепер я прошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, і на конструкти в оцінних решітках в альбомах. На плакаті ви бачите три групи цінностей, які характеризують внутрішньо мотивовану людину, – *самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні відносини*. Ваше завдання – розподілити конструкти людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Подивіться уважно на кожний з конструктів і поставте біля нього назву групи, до якої його можна віднести. Починайте, тільки пам'ятайте: у вас у руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у руках когось іншого». Обговорення. Чи згодні всі з такими систематизаціями?

Трансформація системи конструктів. «А тепер нам слід запропонувати кожній людині нову систему конструктів!»

Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте, новою системою конструктів, такою, котра, на вашу думку, була б для неї корисною й відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов'язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та система конструктів, що ви запропонуєте, не була занадто далекою для неї. Працюйте спочатку із цінностями самодетермінації, потім – із компетентністю, далі – зі значущими відносинами.

Нову систему конструктів спочатку записуйте на чисті аркуші паперу. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу й обговорення вам буде необхідно переписати її в робочий альбом тієї людини, з якою ви працювали.

Готово? Тепер проведемо презентацію.

Для цього ми будемо розформовувати по одній трійці». Кожен учасник розформованої трійки йде в ту трійку, що працювала з його альбомом, стає нібито клієнтом трьох психологів і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір конструктів, а клієнт висловлює свою згоду або незгоду з ними. У випадку незгоди з якимсь конструктом усі аналізують причину цієї незгоди. Якщо всі розбіжності погоджені, нова система конструктів заноситься в робочий альбом клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається у трійки психологів. Після цього обговорюється наступна трійка і т.д.

Створення нарису фіксованої ролі. «Отже, нові системи конструктів створені. Однак для того щоб ними можна було користуватися в житті, слід

включити ці конструкти в життєві ситуації особистості, конкретизувати їх у вигляді одиниць поведінки.

Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п'єси. Ми будемо робити щось подібне. Вам належить на основі нової системи конструктив створити нові способи поведінки клієнта в різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, при спілкуванні із друзями й колегами). Акцентуйте свою увагу на професійній діяльності, оскільки саме це є метою наших занять.

Давайте тепер представимо нариси фіксованих ролей для всіх учасників тренінгу. Обговоримо кожний з нарисів, тому що це надзвичайно важливо.

Отже, усі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожний візьме свій нарис і прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте? Якщо ні, обговорення триває».

Психогімнастика

Мета: знизити напругу, втому, поліпшити настрій учасників.

Час: 15 хвилин.

Підведення підсумків тренінгу. Прощання.

5.2. Тренінг емоційної стійкості

І частина

Мета: включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася; об'єднання, створення групової довіри і прийняття.

1. Вправи на знайомство

Вправа «Луна»

Кожен по колу називає своє ім'я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як луна, повторює це усе за ним.

Вправа «Наші очікування»

Мета: виявлення очікувань учасників. Коригування запиту.

Тренер: «Кожен з нас чогось очікує від нової справи. Чого Ви очікуєте від цього тренінгу?» (Кожен учасник записує свої очікування у правій колонці на листку).

Тренер: «Що Ви готові вкласти у тренінг?» (Кожен учасник записує у правій частині аркуша свій внесок у тренінг). Учасники по колу зачитують свої очікування від тренінгу і внесок.

Тренер: «Те, що ми з Вами записали, безумовно, може змінюватися упродовж усього тренінгу. Можливо, ви отримаєте те, на що не сподівалися. Багато що також залежатиме від вашої активності. У кінці тренінгу у нас з Вами буде можливість проаналізувати свої очікування».

Вправа «Карусель спілкування»

Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим.

«Я люблю...».

«Мене радує...».

«Мені сумно коли...».

«Я гніваюся, коли...».

«Я пишаюсь собою, коли...».

2. Вправи на об'єднання групи, формування довіри

Вправа «Порядковий рахунок»

Ця вправа допомагає встановити зоровий контакт з усіма учасниками. Усі сидять у колі, одна людина говорить «один» і дивиться на будь-якого учасника гри; той, на кого перший учасник подивився, говорить «два» і дивиться на іншого.

Вправа «Єдиний ритм»

Учасники групи один за одним, а потім всі разом в єдиному темпі виконують певний ритм, заданий ведучим.

Вправа «Путанка»

Ведучий ставить поруч 2–3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли усі сіли (можна сідати на коліна один одному) пропонується підняти вгору ліву руку і протягнути її будь-якому учаснику. Тепер треба підняти вгору праву руку і протягнути її кому-небудь іншому. Коли всі учасники подали руки один одному, обережно, не розчіплюючи, але і не вивертаючи рук, слід встати зі стільців, відійти трохи убік і розплутатися. В результаті вийде одне або два кола, або ланцюжок.

Вправа «Мисливський азарт»

Ця вправа активізує учасників, надає сил і енергії.

Необхідно розділитися на пари. У цій грі треба наздогнати свого партнера і засалити його. Той, кого засалили, розгортається на 360 градусів навколо своєї осі, перш ніж почати полювання на партнера – завчасно відбігши чимдалі.

Не можна:

1. бігати, можна тільки швидко ходити;
2. у своєму пориві збивати інших;
3. забувати обернутися навкруги на 360 градусів.

Через 3 хвилини можна зупинити гру.

Вправа «Підкреслення спільності»

Вправа проводиться у колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, повинен назвати психологічну якість, яка об'єднує його з тією людиною, якій він кидає м'яча. При цьому він починає свою фразу словами: «Я думаю, нас з тобою об'єднує...» і називає цю якість, наприклад: «Ми з тобою однаково товариські»; «Мені здається, ми обоє буваємо дещо прямолінійними». Той, хто отримує м'яча, відповідає: «Я згоден», якщо він дійсно згоден, або: «Я подумаю», якщо не згоден. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч кому-небудь іншому, і так до тих пір, поки кожен не отримає м'яча.

Вправа «Підкреслення значущості»

Вправа виконується у колі з м'ячем. Учасникам пропонується подумати і відшукати у своїх колег якості, що викликають захоплення, повагу, симпатію. Звернення до свого колеги розпочинається зі слів: «Сергій, мені в тобі подобається...» – і називається та особистісна якість, яку було знайдено. Сергій, у свою чергу, повинен назвати те почуття, яке виникло у нього у

відповідь на ці слова. Потім вправу продовжує хто-небудь інший з учасників. І так до тих пір, поки кожен не висловиться.

Вправа «Шанхайці»

Учасники встають у шеренгу і беруть один одного за руки, потім перший починає закручуватися навколо своєї осі і тягне за собою інших, поки не вийти «спіраль». У цьому положенні учасники мають пройти деяку відстань. Можна запропонувати групі у кінці свого руху обережно сісти навпочіпки.

Вправа «Проміжна рефлексія»

Представте себе яким-небудь предметом залежно від того настрою, в якому ви перебуваєте в даний момент. Зафарбуйте його у будь-який колір. Опишіть настрій цього предмета. Учасники по колу описують свої предмети.

II частина

Мета: усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції.

1. Вправи на усвідомлення і прийняття своїх почуттів

Вправа «Почуття»

Учасники пишуть на аркушах паперу яке-небудь почуття. Картки збираються і тасуються. Потім кожен учасник обирає будь-яку картку. Йому необхідно зобразити те почуття, яке написано на ній. Показ може бути мімічним або пантомімічним. Інші висловлюються про сприйняття цього показу.

Ведучий мовчить, не розкриваючи секрету відразу після перших висловлених припущень. Мають висловитися усі учасники. Кожен має зобразити декілька почуттів.

Питання для обговорення:

- Чи сприймали вас адекватно?
- Чому виникали ускладнення у визначенні почуття?
- Розкажіть про свої враження.

Вправа «Список емоцій»

Групі пропонується назвати якомога більше слів, що означають емоції. Потім будь-хто з учасників виходить і зображає емоцію мімікою і жестами. Усі відгадують. Той, хто першим відгадав, показує свою емоцію.

Ускладнення: Вправа проводиться у колі. Одна людина називає емоцію – усі її показують.

Питання для обговорення:

- Яке слово було найважче показати?
- Чи в усіх був однаковий вираз обличчя при зображенні емоції? Чому?
- Чи можуть люди відчувати одні й ті самі емоції і мати абсолютно різний вираз обличчя? Коли? (Навести приклад.)

Вправа «Передача почуттів»

Учасники встають один за одним. Останній повертає передостаннього і передає йому мімікою яке-небудь почуття (радість, гнів, печаль, здивування і т.п.). Інша людина повинна передати наступному це ж почуття. У першого

запитують, яке почуття він отримав, і порівнюють з тим, яке почуття було послане спочатку.

Вправа «Асоціації»

Які асоціації викликає у Вас слово «робота»? Обговорити і проаналізувати у групі.

2. Освоєння способів саморегуляції емоційного стану

Мозковий штурм «Способи саморегуляції в ситуації стресу»

Мета: з'ясування способів управління своїми емоціями.

Учасники поділяються на групи і відповідають на питання:

- Як боретеся з негативними емоціями?

У процесі обговорення складається список способів боротьби з негативними емоціями. Отриманий список коригується і доповнюється тренером групи.

Дихальна гімнастика

1. Дихальні вправи із заспокійливим ефектом

Вправа «Відпочинок»

Початкове положення – стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши ший і плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

Вправа «Передих»

Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання – один зі способів розслаблення. Впродовж трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що усі ваші неприємності випаровуються.

2. Дихальні вправи з тонізуючим ефектом

Вправа «Мобілізує дихання»

Початкове положення – стоячи, сидячи (спина є прямою). Видихнути повітря з легенів, потім зробити вдих, затримати дихання на 2 секунди, видих – такий саме за тривалістю як вдих. Потім поступово збільшуйте фазу вдиху. Нижче запропонований цифровий запис можливого виконання цієї вправи. Першою цифрою позначено тривалість вдиху, в дужки поміщено паузу (затримку дихання), потім – фаза видиху :

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дихання регулюється рахунком викладача, що проводить заняття, ще краще це робити за допомогою метронома, а удома – уявним рахунком самої людини, що займається. Кожен рахунок приблизно дорівнює секунд, при ходьбі його зручно прирівнювати до швидкості кроків.

Вправа «Замок»

Початкове положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах в положенні «замок». Вдих, одночасно руки піднімаються над головою

долонями вперед. Затримка дихання (2– 3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

Вправа «Голосова розрядка»

Зробити видих, потім повільно – глибокий вдих і затримати дихання. Потім на видиху вигукнути будь-які слова, що прийшли в голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, «Ух»!

«Звукова гімнастика»

Мета: знайомство із звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла.

Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила виконання: спокійний, розслаблений стан, стоячи, з випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно й енергійно вимовляємо звук.

Приспівуємо наступні звуки:

А – впливає благотворно на увесь організм;

Е – впливає на щитовидну залозу;

І – впливає на мозок, очі, ніс, вуха;

О – впливає на серце, легені;

У – впливає на органи, розташовані в ділянці живота;

Я – впливає на роботу усього організму;

М – впливає на роботу усього організму;

Х – допомагає очищенню організму;

ХА – допомагає підвищити настрій.

Релаксаційна вправа (техніка напруги і розслаблення)

Мета: Усвідомлення, знаходження і зняття м'язових затисків; визначення і зняття зайвої напруги.

Вправа «М'язова енергія» (набуття навичок м'язового контролю)

Інструкція учасникам тренінгу:

- Зігніть і щосили напружте вказівний палець правої руки. Перевірте, як розподіляється м'язова енергія, куди йде напруга? У сусідні пальці. А ще? У кисть руки. А далі йде? Йде в лікоть, в плече, в шию. І ліва рука чомусь напружується. Перевірте!

- Постарайтеся прибрати зайву напругу. Тримайте палець напруженим, але звільніть шию. Звільніть плече, потім лікоть. Треба, щоб рука рухалася вільно. А палець – напружений, як і раніше! Зніміть зайву напругу з великого пальця. З безіменного... А вказівний – напружений, як і раніше! Зніміть напругу.

- Напружте ліву ногу – начебто ви вдавлювали каблуком цвях у підлогу. Перевірте, як розподілена м'язова енергія в тілі. Чому напружилася і права нога? А у спині немає зайвої напруги?

- Встаньте. Нахиліться. Напружте спину, начебто вам поклали на спину ящик з великим вантажем. Перевірте напругу в тілі.

Вправа «Напруга – розслаблення»

Учасникам пропонується встати прямо і зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до межі. Через декілька секунд напругу слід скинути, руку –

розслабити. Виконати аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою і лівою ногами, попереком, шиєю.

Вправа «Вогонь – лід»

Вправа включає чергування напруги і розслаблення усього тіла. Учасники виконують вправу стоячи у колі. За командою того, що веде «Вогонь», учасники починають робити інтенсивні рухи усім тілом. Плавність і міра інтенсивності рухів обираються кожним учасником довільно. За командою «Лід» учасники застигають у положенні, в якому застала їх команда, напружуючи до межі усе тіло. Ведучий кілька разів чергує обидві команди, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

Вправа «Затиски по колу»

Учасники йдуть по колу. За командою ведучого вони напружують ліву руку, ліву ногу, праву руку, праву ногу, обидві ноги, попереком, усе тіло. Напряга у кожному окремому випадку спочатку має бути слабкою, потім поступово наростати до межі. У такому стані граничної напруги учасники рухаються декілька секунд (15–20), потім – за командою ведучого – скидають напругу – повністю розслабляють напружену ділянку тіла.

Після закінчення цієї частини вправи ведучий дає учасникам завдання прислухатися до відчуттів свого тіла, і при цьому продовжувати спокійно йти по колу, згадати звичайну для себе напругу (свій звичайний затиск). Поступово напружуючи тіло в цьому місці, довести затиск до межі, скинути його через 15–20 секунд. Напружити до межі будь-яку іншу ділянку тіла, звертаючи увагу на те, що відбувається зі звичайним затиском. Повторити вправу із власними затисками 3–5 разів.

Після закінчення вправи учасникам дається рекомендація повторювати її самостійно хоч би 1–2 рази на день.

Вправа «Дощик»

Учасники стають у коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто попереду них стоїть. Легкими дотиками кожен учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ стає сильнішим і перетворюється на зливу. Великі потоки стікають по спині. Потім потоки стають все менше, краплі – рідше і зовсім припиняються.

Тілесно-орієнтована терапія: вправи на зняття зайвої напруги

Мета: Пропоновані вправи дозволяють відчувати своє тіло, усвідомити міру його напруги, гармонізують психофізичні функції.

Вправа «Броунівський рух»

Унікальність цієї вправи полягає в тому, що впродовж короткого відрізка часу, дійсно, можна зняти зайву м'язову напругу, набути свободи і розкутості рухів. Учасники стають у коло і починають, спочатку повільно, а потім у підвищеному темпі, що все прискорюється, рухатися один назустріч одному, намагаючись уникнути зіткнення. Дійшовши до межі кола, вони розгортаються і виконують рух по зворотній траєкторії.

Завдання має декілька рівнів складності: на першому етапі переміщення здійснюється з розплющеними очима обличчям один до одного. Поступово рух прискорюється і переходить у біг; до роботи залучаються руки, які

допомагають учасникам лавірувати. На другому етапі вправи вони рухаються спиною один до одного, зрідка повертаючи голову для орієнтації у просторі. На третьому – рух по траєкторії здійснюється у процесі обертання. На четвертому – усі попередні завдання виконуються із закритими очима.

Для безпеки переміщення руки учасників групи трохи висунені вперед на рівні грудей, і рух із закритими очима здійснюється в малих групах по 3–5 чоловік. Вибір характеру руху визначає ведучий, спостерігаючи за ефективністю роботи групи і коригуючи помилки кожного з учасників. Напрацювання навичок переміщення в хаотичній, невизначеній, постійно змінюваній обстановці здійснюється впродовж декількох занять. Увага ведучого має бути сконцентрована, в першу чергу, на безпеці руху учасників групи.

Вправа «Ростемо»

Учасники знаходяться у колі. Початкове положення – сидячи навпочіпки, голова схилена до колін, обхоплених руками. Інструкція ведучого: «Уявіть, що ви – маленький паросток, що тільки-но показався із землі. Ви ростете, поступово розпрямляючись, розкриваючись і спрямовуючись вгору. Я допомагатиму вам рости, рахуючи до п'яти. Постарайтеся рівномірно розподілити стадії росту».

Ускладнюючи в майбутньому вправу, ведучий може збільшити тривалість росту до 10–20 стадій. Після виконання вправи корисно відразу ж перейти до вправи «Потягнулися – зламалися».

Вправа «Потягнулися – зламалися»

Початкове положення – стоячи, руки й усе тіло спрямовані вгору, п'яти від підлоги не відривати. Інструкція ведучого: «Тягнемось, тягнемось вгору, вище, вище... Подумки відриваємо п'яти від підлоги, щоб стати ще вище (реально п'яти на підлозі)... А тепер наші кисті мовби зламалися, безвільно повисли. Тепер руки зламалися в ліктях, в плечах, впали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, впали на підлогу... Лежимо розслаблено, безвільно, зручно... Прислухайтесь до себе. Чи залишилася де-небудь напруга? Скинули її!»

Медитація

Мета: зняття емоційної напруги, уміння зупиняти потік думок. Медитація є станом, при якому досягається вища міра концентрації уваги або ж, навпаки, повне його розосередження.

Використання медитативної техніки веде до формування внутрішньопсихічних бар'єрів, які можуть усунути вплив негативних подразників, сприяє позитивній перебудові і зміцненню психічних функцій, пов'язаних з емоційно-вольовою сферою людини.

З точки зору психології провідним моментом цього стану є тимчасове виключення комплексу психічних процесів, що становлять суть свідомості, пам'яті. При виконанні медитації дотримуються наступних правил: усамітнення; зручна, але не розслаблююча поза.

З учасниками групи розбираються варіанти медитативних вправ:

Одна із вправ (за вибором) або усі вправи по групах відпрацьовуються 5–10 хвилин. Після виконання – обговорення.

Вправа «Концентрація на рахунку»

Інструкція ведучого: «Подумки повільно рахуйте від 1 до 10 і зосередьтеся на цьому повільному рахунку. Якщо в якийсь момент думки почнуть розсіюватися і ви будете не в змозі зосередитися на рахунку, почніть вважати спочатку. Повторюйте рахунок впродовж декількох хвилин».

Вправа «Концентрація на нейтральному предметі»

Впродовж декількох хвилин сконцентрувати свою увагу на якому-небудь нейтральному предметі. Нижче приведені чотири можливості:

- Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.
- Повільно порахувати предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, букви на віддрукованій сторінці і т.д.
- Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених учора дій.
- Впродовж двох хвилин запам'ятати ті якості, які вам найбільше в собі подобаються, і навести приклади кожного з них.

Рефлексія відчуттів:

- Чи вдалося вам тривало зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті?
- На чому легше утримувати увагу – на предметі або звуці?
- Від чого це залежить?
- Які властивості уваги потрібні для концентрації?

Вправа «Зосередження на емоціях і настрої»

Інструкція ведучого: «Зосередьтеся на внутрішньому мовленні. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Добрий, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя. Виходимо зі стану релаксації. Рефлексія вашого емоційного стану.

III частина

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

1. Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, на усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

Вправа «Кінопроба» (на розвиток почуття власної значущості)

1. Згадайте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся.
2. Оберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше.
3. Встаньте і вимовіть, звертаючись до всіх: «Я не хочу хвалитися, але...», і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями?
- Як вам здається, у момент вашого виступу інші відчували те саме, що й ви? Чому?

Вправа «Достоїнства»

Учасники розташовуються по колу. Кожен за годинниковою стрілкою називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших в тому порядку, в якому ті називалися.

Вправа «Валіза»

Один із членів групи виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». До цієї «валізи» кладеться те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує у цьому учасникові. Але обов'язково вказується і те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається «секретар». Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак «+», на іншій – «-». Для доброї «валізи» треба не менше 5–7 характеристик з того й іншого боку. Потім входить член групи, і йому зачитується і передається цей список.

IV частина

Мета: встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Вправа «Побажання по колу»

Усі сидять у колі, і кожен по колу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому і так усім учасникам тренінгу.

Рефлексія «Мені сьогодні...»

Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...», (чи виправдалися його очікування?)

Підведення підсумків тренінгу.

5.3. Програма тренінгу формування комунікативної компетентності

Цикл занять розрахований на 28 годин, заняття проводяться щодня. Кожне заняття включає обов'язкові структурні складові. Це:

- організація навчального простору і технічного забезпечення;
- бесіда-лекція ведучого за темою;
- психотехнічні вправи;
- групова дискусія або рольова гра;
- самозвіт учасників після кожного завершеного етапу заняття;
- обґрунтування переходу до наступної теми.

Заняття 1

Процедура знайомства. Кожен називає своє ім'я або псевдонім і розповідає коротко про те, що у нього виходить у спілкуванні з іншими людьми, а що викликає труднощі. Потім кожен повторює усе те, що сказали інші, що він запам'ятав та зрозумів.

Для зняття напруги для розминки слід провести декілька психотехнічних вправ.

Проводиться діагностика самооцінки комунікативних навичок і умінь кожного учасника. Ведучий малює на дошці (чи вивішує заздалегідь приготований малюнок) «сходи комунікативної майстерності». Лівий край – майстер комунікації, правий, – рівень майстерності. Завдання: знайти своє місце на цих сходах і встати туди, відповідно до своїх власних уявлень. У кінці заняття можна повторити цю процедуру з різними варіантами доповнень. Наприклад, кожному з учасників проранжувати інших за рівнем комунікативних здібностей на початку заняття і по його закінченні.

Діагностика техніки слухання. Група поділяється на пари, і кожна пара вирішує хто з них оповідати, а хто – слухати. Потім ведучий дає тим, що слухають, наступне завдання: уважно вислухати впродовж 2–3 хвилин «дуже нудну розповідь». Після цього ведучий відкликає тих, хто розповідав, нібито для того, щоб проінструктувати їх, як зробити розповідь «дуже нудною». А сам дає роз'яснення, що суть не в мірі нецікавості розповіді, а в тому, щоб зафіксувати усі типові реакції того, хто слухає. Для цього оповідачеві рекомендується, після хвилинного відрізка мовлення, зробити паузу і продовжити розповідь після якої-небудь реакції слухача (жест, слово, кивок та ін.). Якщо впродовж 7–10 секунд не буде спостерігатися ніякої вираженої реакції, слід продовжити розповідь упродовж ще однієї хвилини і знову зробити паузу і відмітити ще одну реакцію. На цьому вправа припиняється.

Ведучий усім розкриває зміст інструкції та мету вправи. Оповідачів просять тримати в пам'яті зміст реакції слухачів (класифікувавши видиму відсутність реакцій як «глухе мовчання»). Ведучий надає список найбільш типових прийомів слухання, називаючи їх і даючи необхідні пояснення.

Типові прийоми слухання:

1. Глухе мовчання.
2. Угу-піддакування («ага», «угу», «так-так», «ну», кивання головою й тому подібне).
3. Луна – повторення останніх слів співрозмовника.
4. Дзеркало – повторення останньої фрази зі зміною порядку слів.
5. Парафраза – передача змісту висловлювання партнера іншими словами.
6. Спонування – вигуки та інші вирази, що спонукають співрозмовника продовжити перервану мову («Ну і...», «Ну і що далі»? «Давай-давай» і т.п.).
7. Уточнювальні питання – питання типу: «Що ти мав на увазі, коли говорив «есхатологічний»».
8. Навідні питання – питання типу «Що-де-коли-чому-навіщо», що розширюють сферу, зачеплену тим, хто говорить; нерідко ці питання є такими, що по суті відводять від лінії, наміченої оповідачем.
9. Оцінки, поради.
10. Продовження – слухач уклинюється у мовлення і намагається завершити фразу, почату тим, хто говорить, «підказує слова».
11. Емоції – «ух», «ах», «здорово», сміх, «ну-і-ну», «скорботна міна» та ін.

12. Нерелевантні і псевдорелевантні висловлювання – висловлювання, що не відносяться до справи або відносяться лише формально («а в Гімалаях усе інакше» і слідує розповідь про Гімалаї, «до речі про музику...» і слідує інформація про гонорари відомих музикантів).

Після ознайомлення зі списком ведучий пропонує «оповідачам» описати спостережувані ними реакції слухачів і класифікувати їх на основі приведеної схеми. Виявляються найчастіше використовувані реакції й обговорюються їх позитивні і негативні сторони в ситуаціях спілкування. У контексті заняття доречно привести триразову схему вислуховання: «Підтримка – З'ясування – Коментування» й обговорити доцільність появи тих або інших реакцій на різних етапах вислуховання. Так, на етапі «Підтримки» найбільш доречними видаються такі реакції, як угу-піддакування, луна, емоційний супровід, на етапі «З'ясування» – уточнювальні питання і парафраза, а оцінки і поради є прийнятними на етапі «Коментування».

Для відпрацювання тритактової схеми слухання проводиться диспут. Група поділяється на дві команди. Жеребкуванням вирішується, яка з команд яку альтернативну позицію займатиме. Аргументи висловлюються по черзі. Обов'язковою вимогою є підтримка висловлювань суперників і з'ясування суті аргументації. Слід роз'яснити, що викликати відповідь: «Так, ви мене правильно зрозуміли» найлегше, просто повторивши слова співрозмовника, а переконатися у правильності розуміння можна перефразовуючи його висловлювання. Треба застерегти учасників від спроб продовжувати й розвивати думки співрозмовника та приписувати йому те, чого не було сказано.

Командам дається 10 хвилин для створення плану виступу і підбору аргументів на захист своєї позиції, а також вибору людини, яка відстоюватиме цю точку зору.

Тема диспуту обирається учасниками.

Після проведення диспуту – обговорення з детальним аналізом використаних технік слухання.

Закінчити день слід невербальною вправою. По закінченні цієї вправи слід сказати про те, яке велике значення відіграє в нашому житті невербальний компонент спілкування: жести, міміка, пантоміміка, інтонації та ін. А так само про те, що наступне заняття буде повністю присвячене немовним засобам спілкування.

Потім обов'язкове підведення підсумків дня. Кожен ділиться своїми враженнями: почуттями, думками, настроєм, самопочуттям; тим, що цей день йому дав, що нового він дізнався, що хотів би дізнатися. Заключне слово – ведучого, який резюмує усі висловлювання і підводить підсумок дня.

Заняття 2

Основною темою дня є немовні засоби спілкування. Починати слід з ознайомлювальної бесіди-лекції.

а) Кожному учасникові дається картка, на якій написано, з якою інтонацією він має вимовити фразу: «Я рад(а) вас бачити». Інтонації:

розгубленість, радість, питальний подив, спокійна упевненість, погано приховувана іронія, байдужість, злість, втома, страх, жаль, закоханість, розчарування. Після невеликої підготовки кожен вимовляє фразу зі своєю інтонацією. Інші учасники пишуть на папері те, що вони почули. Коли усі вимовили свій варіант, починається обговорення.

б) Учасникам пропонується прослухати 10 фраз, записаних на магнітофон, і записати на папері той емоційний смисловий підтекст, який вони уловили.

Фрази:

1. Добре, вибачте мене! Що ще ви від мене хочете?
2. Я б з нею так не обійшовся!
3. Я більше не можу йти на поводу у групи!
4. Я ніколи не буду їй більше допомагати. Навіть слів вдячності за усе, що зробив, не дочекаєшся!
5. Цю вправу ми могли б спробувати знову, але, чесно кажучи, думаю, що це даремне заняття.
6. Скільки я не стараюся, а у нього все одно виходить краще.
7. Це ви мені обіцяли і минулого разу...
8. Я не заважаю вашим розмовам своїм виступом?
9. Таланить же людині!
10. Єдине достоїнство нашого колеги полягає в тому, що він ніколи не спізнюється йти з роботи.

Потім ведучий називає правильний зміст інтонації; за кожен правильно визначену інтонацію учасники ставлять собі один бал.

Правильні відповіді:

1. Переконаність у тому, що вибачень вистачає.
2. Відчуття провини, жалю.
3. Протест.
4. Образа, гіркота.
5. Сумнів, скептицизм.
6. Досада.
7. Недовіра.
8. Вимога уваги й тиші.
9. Заздрість.
10. Іронія.

Кожен підраховує отриману ним кількість балів і помножує їх на 10. Незадовільним є результат = 40. У деяких випадках має сенс ще раз послухати ті ж самі фрази, але вже знаючи підтекст, для того щоб запам'ятати, як він іноді звучить. Після виконання вправи – обговорення: що вийшло, що не вийшло і чому, які емоції відчував кожен у процесі виконання завдання, що було особливо важко і так далі.

Визначення персонального простору.

Один з учасників стає у центр кола, усі інші починають повільно підходити до нього, на відстані приблизно 45 см усі зупиняються. Тоді той, хто стоїть у центрі, починає кожному давати команду відійти або підійти

ближче, до тих пір, поки не розставить усіх на найбільш комфортній для себе дистанції. Вправу повторюють з кожним учасником групи.

Для ведучого ця вправа одночасно є й соціометричною, він фіксує для себе особливості симпатій і антипатій, що склалися у групі.

Потім слідує обговорення: що відчував кожен, стоячи у центрі і в загальному колі, за яким принципом наближав-віддаляв, що було особливо дискомфортним і тому подібне.

Група поділяється на трійки. Перший учасник впродовж 30 секунд задумує три різнозбарвлені емоції, згадує епізоди з життя, з якими ці емоції у нього пов'язані. Потім упродовж 15–20 сек. згадує образ ситуації: 1, 2, і 3 по черзі. Говорить: «перша, тепер друга, тепер третя». Другий учасник спостерігає реакції: міміку, дихання, жести, зміну напруги м'язів, різний колір шкіри і так далі. Потім перший учасник повторно згадує, але в іншому порядку, другий спостерігає і вгадує послідовність подання образів. Третій учасник – консультант. Після того, як висловився другий учасник, він говорить свою версію. Вправу виконують до тих пір, поки послідовність подання образів буде знайдена. Потім відбувається зміна ролей і так, поки усі троє не побудуть у різних ролях. Процедура в один бік триває приблизно 10 хвилин.

Завершивши виконання вправи у трійках, усі повертаються у коло і проводиться обговорення: хто на що звертав увагу, які мімічні прояви помітив, що було найважче, що відчував у різних ролях, яку роль найважче було виконувати та ін.

В якості розминки по черзі слід вимовити фразу: «Я не я й коняка не моя, моя хата з краю, нічого не знаю», як:

- ніби ти на ходу засинаєш;
- дошкільник;
- ніби освідчуєшся у коханні;
- ніби виражаєш свою ненависть;
- читаєш патріотичні вірші;
- страшно переляканий;
- дуже пишаєшся собою;
- зневажаєш весь світ, страждаючи манією величчя;
- робиш геніальне наукове відкриття.

Рольове розігрування. Учасники обираються за бажанням.

Ситуації пропонуються самими учасниками і відбивають зміст комунікативного процесу у професійній діяльності.

Підведення підсумків дня.

Потім ведучий дає завдання на завтра: кожному приготувати невелику доповідь, на 3–5 хвилин з будь-якого питання – бажано і цікавого, і пізнавального. Наступне заняття буде присвячене техніці публічного виступу, вербалізації й аргументації.

Заняття 3

Для того щоб група налаштувалася на роботу, проводиться розминка.

Після міні-лекції ведучого необхідно дати завдання всім учасникам назвати тему свого виступу. Ведучий дає 2 хвилини на підготовку, потім кожен по черзі називає тільки тему. Потім слід обговорити, яка з тем зацікавила найбільше і чому. Самі нецікаві допомагає формулювати уся група. Після цього ведучий пропонує придумати прості й помітні теми для виступів, наприклад, про екологічні проблеми Харківщини, користі роздільного харчування та ін.

Найбільш вдалі – відібрати, можливі декілька варіантів у кожного.

Придумати звернення до різних типів аудиторії (за своєю темою), наприклад, для дошкільнят, пенсіонерів, контролерів, друзів та ін. Обсудити результати.

Написати конспект-шпаргалку свого виступу – 10 хвилин.

Після закінчення лекції-бесіди ведучого, слід послухати виступу кожного за підготовленою темою, з використанням отриманих знань про правила публічного виступу. Обговорити, обрати кращі доповіді, проаналізувати їх переваги і недоліки. Група оцінює кожного, ділиться своїми емоційними й пізнавальними враженнями, дає рекомендації з точки зору простого слухача.

Для переключення і зняття виниклої напруги проводяться психогімнастичні вправи.

Обговорення підсумків дня.

Заняття 4

Проведення великої гри

Під час гри кожні 15 хвилин проводяться обговорення:

- ✓ якою є атмосфера: хто створює тепло, а хто конфлікт;
- ✓ чи є конструктивними прийняті рішення, хто винен у неконструктивних дискусіях, хто пропонує ділові рішення;
- ✓ чи є динамічним придуманий сюжет, чи активними є учасники;
- ✓ хто є пасивним у грі.

У кінці гри – детальне обговорення й аналіз, кожен висловлюється, ведучий – резюмує підсумки.

Підведення підсумків дня.

Заняття 5

Вправа «Відпустка».

Групі пропонується впродовж 15 хвилин вирішити, де учасники могли б спільно провести відпустку. Початкове припущення: усі вони великі друзі й не мислять відпочинок один без одного, час і місце дії мають бути цілком реальними.

Ведучий готує 10 питань, і, коли група вже все вирішила, задає їх. Кожен повинен на аркуші паперу написати відповідь. Потім відповіді порівнюються і, якщо хтось відповів неправильно, обговорюється – чому. Група вирішує, чи змогла вона порозумітися, чи має єдиний погляд на предмет обговорення.

Для підготовки до основної частини заняття проводиться рольове розігрування ситуацій:

- обираються дві людини з групи (на розсуд ведучого) і дається інструкція першому учасникові: «ти зустрів доброго друга, дуже радий, тобі є, що йому розповісти. Не помічаючи ніяких його сигналів, займаєш його розмовою. Завдання – утримати його якомога довше». Другому учасникові – «ти дуже квапишся, радий би поговорити, але іншим разом. Але це твій друг, ти не хотів би кривдити його. Завдання – якнайскоріше піти у своїх справах». Інструкції даються індивідуально, тобто так, щоб ні група, ні партнер не чули.

Після виконання – обговорення. Обов'язково слід запитати в учасників про інструкції, які були дані партнераві, потім – у групи. Чи дійшло до конфлікту? Наскільки кожен зумів виконати своє завдання? Хто був ефективнішим? Хто знайшов більш конструктивне рішення? За допомогою яких прийомів?

- Беруть участь три учасника. Ситуація: у магазині продавець зайнятий розмовою з приятелькою, а покупцеві треба привернути його увагу, отримати консультацію і зробити покупку. Інструкція є однаковою для всіх: «поводитися природно, наскільки вважаєте потрібним, виходячи з вимог ролі».

У кінці – обговорення. Хто краще за всіх впорався з роллю? Які почуття переживали у процесі гри? Змогли або ні передати їх партнерам? Як оцінюють результат ситуації? Чи виник конфлікт? На чию користь він розв'язався?

- Беруть участь усі бажаючі. Ситуація пов'язана із професійним спілкуванням (пропонують учасники).

Рольове розігрування, спрямоване на відпрацювання різних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.

- Беруть участь дві людини. Ситуація: підлеглий прийшов до начальника з питанням щодо підвищення зарплати (звільнення, підвищення по службі і так далі). Ведучий дає індивідуальні інструкції: «Начальникові»: «твоя позиція – домінування, ти ігноруєш інтереси партнера, його позицію»; «Підлеглому»: «твоя позиція – поступливість, або конформізм, тобто ти готовий піти назустріч партнераві й відмовитися від своїх інтересів».

Потім можна змінити учасників і задати їм інші стратегії поведінки або тільки змінити стратегії. У кінці – обговорення.

- Беруть участь дві людини. Завдання: змусити партнера зробити те, на що він не може рішитися. Стратегії поведінки у конфлікті обирають самі учасники. Обговорення.

- Бере участь уся група. Завдання: потрібно проранжувати декілька найбільш відомих літературних персонажів – від самого хорошого, розумного, порядного до найгіршого, безглузлого й аморального. Були запропоновані: граф Монте-Крісто, Андрій Болконський, Шерлок Холмс, Чінгачгук Великий Змій, Атос, Попелюшка, Стара Шапокляк, Ганна Кареніна, Розкольников, Д'Артаньян. Вимога до групи: якщо обговорення стане конфліктним, зафіксувати ті стратегії поведінки, яку кожен використовував. Обговорення.

Для зняття напруги групі пропонується декілька психотехнічних вправ.
Підведення підсумків дня.

Заняття 6

Психотехнічні вправи

На окремому аркуші кожен учасник оцінює наступні свої якості балами від 0 до 10: щирість, здатність подобатися, почуття гумору, сила характеру, вміння підтримати іншого, потреба в підтримці, вміння слухати, упевненість у собі, затисненість, подразливість. Потім оцінити ці якості в інших присутніх. У результаті кожен отримує набір вражень та думок про себе. Порівняти з власною оцінкою. Проаналізувати, що співпадає, а що – ні.

Всі учасники мають сказати один одному фразу, яка починається так:

- Мені подобається те, як тобі вдається...
- Я із захопленням помічав(ла), як ти...
- Чи знаєш ти, що у тебе здорово виходить...
- Ти завжди умієш...
- Я милуюся тобою кожного разу, коли ти...
- Мені хотілося б уміти...
- Де тільки ти навчився так добре...
- Із задоволенням би повчився(лась) у тебе...
- Я б хотів так, як ти...

«Золотий та чорний стілець».

У центрі кола ставиться стілець, на який по черзі сідає кожен. Той, хто сидить на стільці говорить: «стілець – золотий», і всі щиро говорять про нього тільки добре. Чи говорить: «стілець – чорний», – і всі говорять про слабкі сторони, недоліки. Потім – обговорення.

Кожен заповнює бланк, в якому вказано 13 принципів праці у групі. Кожен оцінює дотримання цих принципів певним членом групи, включаючи себе. Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою:

- 5 балів – дотримується у значній мірі;
- 4 бали – дотримується досить часто;
- 3 бали – важко сказати;
- 2 бали – дотримується в невеликій мірі;
- 1 бал – не дотримується цього принципу.

Для оцінки пропонуються наступні принципи:

1. При обговоренні є активним, не боїться висловлювати свою думку.
2. Орієнтований на вирішення завдань, а не на збереження стосунків.
3. Уважно слухає кожного, хто говорить.
4. Відноситься до усіх доброзичливо, намагається підтримати іншого, коли той висловлює свою думку.
5. Говорить коротко.
6. Цінує час.
7. Має власну думку.
8. Не нав'язує свої думки іншим.
9. Робить конструктивні пропозиції, робить істотний внесок у рішення групи.

10. Намагається краще аргументувати свою думку.
11. Критикує точку зору, а не людей.
12. Особливої уваги приділяє скромнішим членам групи, питає їх думка, пропонує послухати їх іншим.
13. Намагається обговорити всі виникаючі протиріччя.
У результаті кожен отримує повний набір оцінок групи.
Підведення підсумків усього тренінгу.

5.4. Програма тренінг-семінару «Оптимізація готовності до ризику»

В основі цієї програми – теоретичні положення, згідно з якими готовність до ризику є особистісною рисою. Ризикована професія визначає розвиток професійно значущих особистих якостей, їх поєднання.

При цьому ми вважаємо, що для розвитку оптимального рівня готовності до ризику у професійній діяльності працівників екстремального профілю можливе використання спеціально розробленого тренінг-семінару.

Основне завдання тренінг-семінару, що проводиться, полягає в організації роботи, пов'язаної з підвищенням самосвідомості особистості й оптимізацією рівня готовності до ризику. Практична реалізація тренінгової програми відповідає чотирьом основним стадіям психологічної технології конструктивної зміни поведінки – підготовці, усвідомленню, переоцінці, дії й зачіпає мотиваційну, когнітивну, афективну і поведінкову сфери особистості.

Стадія підготовки включає попередню бесіду з потенційними учасниками з метою роз'яснення їм цілей, завдань і змістовної спрямованості майбутньої роботи. Тут відбувається залучення працівників до визначеної тематики, стимулюється їх інтерес до пізнання себе, проводиться діагностика особистісних та професійних якостей, результати якої використовуються на подальших стадіях тренінг-семінару.

За підсумками цієї роботи утворюється група, що складається з 12–14 осіб, які виявляють бажання взяти участь у тренінговій програмі. Реалізація цієї стадії також включає проведення першої зустрічі учасників тренінгової групи з використанням вправ, спрямованих на знайомство, зняття психоемоційної напруги, встановлення довірчих стосунків і включеність у зміст тренінг-семінару (заняття 1: чи «Благородна справа – ризик?»).

Встановлення правил групи. У цій частині роботи визначаються:

- а) регламент зустрічей (час початку і кінця занять, тривалість, частота, режим роботи групи);
- б) групові норми;
- в) групові ритуали (способи вітання і прощання, обмеження, санкції за запізнення та порушення групових норм та ін.);

Необхідно відмітити, що регламент зустрічей повідомляється керівником. Групові ж ритуали й норми встановлюються, по-перше, тільки після обговорення у групі; по-друге, після отримання згоди більшості членів групи слідувати їм. Це важливий момент у роботі групи, оскільки обговорення і прийняття групових ритуалів і норм є першим кроком у

формуванні у членів групи відповідальності за власні зміни, а також за зміни, що відбуваються у групі. Інакше члени групи постійно прагнуть делегувати або перекладати відповідальність на керівника групи. Після закінчення цієї процедури завдання тренера – стежити за неухильним дотриманням прийнятих правил. Він повинен присікати їх недотримання, використовуючи санкції й покарання, або вдаватися до групового обговорення інциденту.

Збір проблематики. Для того щоб отримати первинне уявлення про обмеження, ускладнення і проблеми учасників, можливе обговорення за основними напрямками життєдіяльності.

При цьому дуже важливо дотримуватися послідовності обговорення – спочатку негативного досвіду, а потім – позитивного. Обговорення досвіду дає можливість розповісти про власні переживання, з одного боку, і відреагувати на негативні емоції – з іншого. Обговорення позитивного досвіду часто призводить до усвідомлення того, що не так усе погано, що є люди, на яких можна покластися, які можуть підтримати, які розуміють і люблять.

На етапі усвідомлення відбуваються, головним чином, когнітивні зміни – актуалізація значущості умінь діяти у ситуаціях ризику, прояснення цих ситуацій (заняття 2: «Хто не ризикує, той...»; заняття 3: «Ризик: коли він потрібний працівникові?»). На цьому етапі ми спостерігаємо підвищення рівня самосвідомості. Учасники починають по-новому дивитися на себе і власні дії, починають більшою мірою рефлексувати свою професійну діяльність. На цій стадії використовуються такі методи, як міні-лекції, робота в малих групах, дискусія, брейнстормінг.

На етапі переоцінки до когнітивних змін підключаються ще й афективні. Учасники рефлексують свою поведінку, реакції та співвідносять їх з тим, який вплив вони справляють на оточення. На цій стадії у процесі рольових ігор, програвання ситуацій, що містять у собі елементи ризику і пов'язані з прийняттям рішення, учасники отримують не лише зворотний зв'язок, але і спільно продумують можливі варіації виходу з них (заняття 4: «Ситуація ризику: шукаємо вихід!»). У ході обговорень висувуються альтернативні точки зору, пов'язані із суб'єктивною оцінкою можливих наслідків того або іншого рішення. За підсумками цієї роботи учасниками виділяються найбільш продуктивні моделі поведінки у ситуаціях невизначеності, які можна використати у самостійній професійній діяльності.

На стадії дії учасники отримують можливість закріплення нових моделей поведінки у ризикованих ситуаціях, з якими вони можуть зіткнутися у професійній діяльності (заняття 5: «Ситуації ризику: дії і післядії»). На цьому етапі обговорюються підсумки тренінг-семінару, а також проводиться повторна діагностика, що виявляє психологічні особливості готовності до ризику.

5.5. Програма тренінгу мотивації досягнення

Що відрізняє мотивацію досягнення від мотивації уникнення? За даними різних авторів, головними відмітними особливостями є наступні категорії мотивації досягнення:

1) Самостійна постановка мети суб'єктом. 2) Прагнення досягти самостійно поставленої мети. 3) Відсутність прагнення сподобатися комуні-небудь у цілях, засобах і результатах діяльності. 4) Перевага завдань середнього або дещо вищого за середній рівень складності.

Ці чотири категорії і є базовими у проведенні тренінгу мотивації досягнення.

На сучасному етапі немає яких-небудь значущих відмінностей у використанні конкретних методів розвитку мотивації досягнення залежно від рівня розвитку учасників тренінгу.

Мета тренінгу: досягнення стійкого підвищення рівня мотивації досягнення удачі та зниження рівня мотивації уникнення невдачі в учасників тренінгу.

Завдання тренінгу: 1. Досягнення того, щоб в учасників тренінгу після закінчення його з'явилися / розвинулися бажання й уміння у самостійній постановці цілей діяльності. 2. Розвиток стійкого прагнення до досягнення самостійно поставленої мети. 3. Нівеляція прагнення сподобатися оточуючим у своїх цілях, засобах і результатах діяльності. 4. Навчання умінню і бажанню обирати для виконання завдання середнього або дещо вищого за середній рівня складності.

1. Змістовні аспекти роботи у тренінгу мотивації досягнення

Як було вже вказано, основними категоріями мотивації досягнення є: самостійна постановка мети, прагнення досягти самостійно поставленої мети, відсутність прагнення сподобатися і переважання завдань середнього рівня складності. У зв'язку з цим необхідно відмітити те, що ці категорії перебувають у глибокому взаємозв'язку між собою і, відбиваючи окремі сторони мотивації досягнення, не можуть розглядатися як самостійні чинники. Для зміни рівня мотивованості особливо важливим видається не парціальне використання цих категорій в методах: вправах, іграх і так далі, а синтетичне використання принаймні двох категорій в кожному методі.

Тому, як правило, на практиці йдеться вже не про ці категорії або показники, а про формувальні впливи. Так, *Д. Макклелланд*, аналізуючи умови формування мотивації досягнення, об'єднав основні формувальні впливи у чотири групи [58]:

1) формування синдрому досягнення, тобто переважання у людини прагнення до успіху над прагненням уникати невдачі; 2) самоаналіз; 3) вироблення оптимальної тактики цілеутворення у конкретних видах поведінки і в житті в цілому; 4) міжособистісна підтримка. Кожна з цих груп складається, у свою чергу, із сукупності більш конкретних впливів.

Так, наприклад, формування синдрому досягнення припускає:

а) навчання способам створення проектних оповідань з яскраво вираженою темою досягнення; б) навчання способам поведінки, типовим для людини з високорозвиненою мотивацією досягнення (віддання переваги

середнім за складністю цілям і уникання легких і дуже складних цілей; віддання переваги ситуаціям з особистою відповідальністю за успіх справи; уникання ситуацій, де мету задають інші люди; переважання ситуацій зі зворотним зв'язком і так далі); в) вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також із життя людей, що мають високорозвинену мотивацію досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, використовуваних при діагностиці мотивації досягнення.

У програмі цього тренінгу закладене використання усіх формувальних впливів.

2. Особливості форм і методів проведення тренінгу мотивації досягнення

У процесі тренінгу учасникам видається стимульний матеріал: зміст проєктивних оповідань, що відбивають мотивованість на досягнення й уникнення, малюнки з темою досягнення. Також видається матеріал, що репрезентує ситуацію тренінгу: переліки категорій та характеристик, властивих мотивації досягнення успіху, а також вправи для самостійного виконання.

3. Структурні компоненти занять

Тривалість тренінгу становить два дні, у два етапи. Тривалість одного етапу – п'ять годин, включаючи одну перерву.

Відповідно до традиційних уявлень про поетапність засвоєння мотиву досягнення, увесь тренінг розбитий на шість кроків (по три на кожен етап):

1) привертання уваги учасників до змісту тренінгу; 2) отримання учасниками у ході різних ігор і при виконанні спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає цьому мотиву; 3) засвоєння учасниками спеціальних термінів, що означають різні компоненти формованого мотиву; 4) співвідношення цього мотиву кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями й особистісне прийняття мотиву; 5) практичне використання учасниками (за допомогою ведучого) знань, отриманих у ході тренінгу, в реальних життєвих (тренінгових) ситуаціях; 6) самостійна поведінка учасників відповідно до засвоєного мотиву на тлі допомоги і контролю, що поступово зменшуються, з боку ведучого.

Кожен крок у середньому займає близько півтори години, але, залежно від потреби, категорії учасників, ведучий має право варіювати часові витрати.

4. Програма занять

Перший день

1) Знайомство, вступна промова.

2) Перший крок: привертання уваги учасників до змісту тренінгу.

а) Проведення невеликого тестування (за Шмальтом): усім учасникам роздається картинка з темою досягнення і перелік вісімнадцяти тверджень («Він вважає, що впорається з цим...» і так далі); потім кожен по черзі обирає те твердження, яке, на його думку, відповідає зображенню на картинці; після

цього ведучий кожному учасникові ставить невеликий «діагноз» у напівжартівливій формі.

б) Коротка розповідь про дві категорії людей: з високою і низькою мотивацією досягнення, про тих, хто буває щасливий, і про тих, хто не буває щасливий ніколи.

в) Проведення експерименту: викликається доброволець, і йому в руки дається невеликий текст; потім повідомляється, що доброволець з цим текстом упродовж трьох хвилин має виконати певні дії; йому дається 30 секунд на роздум: сам він задаватиме собі мету або ж ведучий; після того, як доброволець вирішив, – вертається на своє місце.

г) Другий експеримент: те ж саме, тільки добровольцеві однозначно самому слід поставити перед собою мету, і після того, як доброволець визначився, він не вертається на місце, а йому пропонують виконати завдання (якщо доброволець вирішив, що мету задає ведучий, то йому пропонується завдання: злічити усі коми у тексті); якщо мету досягнуто – то доброволець нагороджується оплесками;

д) Третій експеримент: викликається черговий доброволець, і йому пропонується на вибір: або ж потрібно вголос прочитати досить довгий прозаїчний текст (приблизно на 3 хв.), або ж з готового набору слів (близько 20) скласти фразу з 6–8 слів і двічі її музично проспівати.

е) Четвертий експеримент: викликається доброволець і йому повідомляється, що в експериментатора є дев'ять завдань зростаючого рівня складності: перше – найлегше, а дев'яте – найважче; добровольцеві пропонується вибрати номер завдання і його виконати (арифметична дія).

ж) Відбувається обговорення, у процесі якого учасникам пояснюється відповідність експериментів категоріям мотивації досягнення.

3) Другий крок: отримання учасниками досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає мотиву досягнення.

а) Складання проєктивних оповідань з яскраво вираженою темою досягнення: учасникам видається список категорій мотивації досягнення, які необхідно використати у розповіді: потреба у досягненні успіху, інструментальна діяльність, спрямована на досягнення мети, очікування успіху, похвала як результат високого досягнення і позитивний емоційний стан, пов'язаний з роботою, досягненням, успіхом у здійсненні поставленої мети; пояснюється значення кожної категорії і видаються картинки, на яких так чи інакше наявна тема досягнення; учасникам дається час на підготовку (5 хв.), після чого кожен вголос оголошує свою розповідь; ведучий коротко аналізує кожну розповідь.

б) Перевага середніх за складністю цілей: ведучий оголошує, що у нього є набір з 9 завдань зростаючого рівня складності; кожен по черзі обирає складність завдання і вирішує відповідну задачу; причому завдання 1–4-го рівнів є дуже легкими, 5–6-го рівнів – середнього рівня складності, а 7–9-го – фактично нерозв'язними.

в) Перевага ситуацій, що припускають особисту відповідальність за успіх справи: одного добровольця просять вийти; тим, хто залишився

пропонують вирішити завдання (не дуже важке, але таке, що вимагає зосередженості), причому вирішувати потрібно колективно; після закінчення 3 хвилин колектив оголошує своє рішення; потім повертається доброволець і йому дається таке саме завдання; потім по черзі кожен розповідає про те, що він відчував під час розв'язання задачі.

г) Викликаються два добровольці; кожен отримує частину тексту, і одному дається завдання самому поставити мету й досягти її, а іншому мету ставить ведучий (злічити усі голосні букви); після цього кожен учасник тренінгу має оцінити те, що відчували добровольці у фразах Шмальта, причому перший у фразах мотивації досягнення, а другий – у фразах мотивації уникнення.

д) Вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також із життя людей, що мають високорозвинену мотивацію досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, використовуваних при діагностиці мотивації досягнення.

4) Третій крок: засвоєння учасниками спеціальних термінів, що означають різні компоненти сформованого мотиву.

а) Проводиться невелика лекція, в якій викладаються, окрім вищезгаданих, й інші категорії, що відбивають спрямованість на мету: потреба у досягненні мети, очікування успіху, очікування невдачі, позитивний емоційний стан, негативний емоційний стан, невдала інструментальна діяльність, успішна інструментальна діяльність, підтримка ззовні, перешкода у навколишньому оточенні й перешкода в індивіді тощо.

б) Обговорення.

Другий день

1) Четвертий крок: співвідношення мотиву досягнення кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями і особисте прийняття мотиву.

а) Коротке вступне слово, в якому розкривається, що мотив досягнення ніяким чином не може завадити людині в її прагненні до ідеалу, відповідності духовним цінностям.

б) Кожен учасник по черзі розповідає про свій ідеал і про те, як, на його думку, мотив досягнення може допомогти йому у наближенні до ідеалу.

в) Кожен учасник по черзі розповідає про свої п'ять найголовніших цінностей і так само співвідносить їх з мотивом досягнення.

2) П'ятий крок: практичне використання учасниками знань, отриманих у ході навчання, в реальних тренінгових ситуаціях.

а) Кожному учасникові тренінгу виділяється 10 хвилин; за цей час він повинен придумати собі яку-небудь мету, яку можна досягти «тут і зараз», оголошує цю мету і намагається її реалізувати.

б) Відбувається колективний аналіз того, що сталося, за категоріями мотивації досягнення: самостійна постановка мети, прагнення досягти цієї мети, відсутність прагнення сподобатися і віддання переваги середнім за складністю завданням.

3) Шостий крок: самостійна поведінка учасників відповідно до засвоєного мотиву на тлі допомоги і контролю, що поступово зменшуються з боку ведучого. На цьому етапі абсолютно відсутні елементи аналізу: ведучий пропонує розігрувати ті або інші ситуації, а присутні беруть участь так, як самі захочуть. Ситуації можуть пропонуватися й самими учасниками.

5.6. Тренінг «Управління агресією»

Мета тренінгу – усвідомлення і навчання конструктивним способам управління агресією. Специфіка даної програми, у порівнянні з усіма іншими, полягає в тому, що усі інші тренінги вписуються в рамки біхевіоральної парадигми. Цей тренінг, порушуючи формат класичного поведінкового тренінгу, органічно поєднується з когнітивними і екзистенціально-гуманістичними психотерапевтичними методами. Виходячи з цього, корекційна праця у групі відбувається не лише на поведінковому рівні, але і на особистісному, тим самим зачіпаючи глибинні пласти індивідуальності.

Програма «Тренінг управління агресією» триває три дні. Традиційні тренінгові процедури – рольові ігри, різного роду вправи, дискусії, міні-лекції, поєднуються із психотерапевтичними. Із психотерапевтичних методів використовуються: раціонально-емотивна психотерапія, психосинтез, гештальттерапія, соконсультування, екзистенціальна психотерапія.

У програмі тренінгу використана модель покрокової зміни агресивності учасників:

1. Усвідомлення – розширення інформованості про агресивність як особистісну рису.
2. Переоцінка власної особистості – оцінка того, що учасник відчуває і думає про себе, власної поведінки у ситуаціях професійної діяльності.
3. Переоцінка оточення – адекватна оцінка впливу агресивності працівників на інших людей.
4. Внутрішньогрупова підтримка – відкритість, довіра, співчутливе розуміння групи при обговоренні проблеми агресивності.
5. Закріплення «Я» – пошук, вибір і ухвалення рішення діяти, формування упевненості в можливості конструктивної зміни ситуації.
6. Підкріплення – самопохвала або похвала від учасників групи у зв'язку з конструктивною зміною поведінки.
7. Розширення можливостей самореалізації у професійній діяльності у зв'язку з формуванням саморегуляції ситуативної агресивності.

Перший день

Мета: знайомство з агресією, як зі своєю, так і з чужою. Спершу важливо навчитися ідентифікувати її на вербальному і невербальному рівнях; на когнітивному, емоційному і поведінковому.

Завдання для групи включають індивідуальну оцінку гніву і самоінструктування у рамках раціонально-емотивної психотерапії (РЕТ), медитації, вправи із психосинтезу і гештальт-терапії.

Учасники малюють агресію, зображують її мовою тіла, розмовляють з нею, використовуючи гештальтну техніку «порожнього стільця» і психосинтетичний прийом «спілкування» з агресією.

Важливий результат першого дня роботи – більш глибоке усвідомлення різних проявів агресії й уміння проводити її моніторинг.

Другий день

Мета: робота з гнівом і злістю, їх відреагуванням, виплеском, катарсисом.

Тут максимально застосовується техніка роботи з агресією, з явищами (дитячо-батьківськими, статевими, віковими, рольовими, професійними), багато представленими в соконсультуванні. Прийоми, які можуть бути тут використані: «зміна ролей», «сказати більше», «перебільшити», «зменшити», «посміятися», «розповісти історію». У результаті учасники відчувають, що ясніше мислять, мають більшу психологічну свободу, відчувають приплив життєвих сил і позитивний настрій по відношенню до соціального оточення.

Третій день

Мета: відпрацювання конструктивних способів управління власною агресією і агресією опонентів.

У техніці «вертушка» йде індивідуальна робота з біхевіоральними технологіями управління агресією. Використовуються такі прийоми, як вербалізація власних почуттів і почуттів партнера, «відображення очевидного», «переривання процесу», «візуалізація образу», «психологічний профіль агресії» та ін. Здійснюється практика впливу на опонента у своїх інтересах, але з дотриманням інтересів партнера у режимі поведінкового тренінгу. Виробляються індивідуальні навички асертивної поведінки. Одночасно з цим відбувається глибоке усвідомлення і проживання власних агресивних патернів поведінки завдяки застосуванню прийомів, запропонованих екзистенціальною психотерапією.

Таким чином, представлена концепція тренінгу дає можливість більш усвідомлено відноситися до агресивних проявів людини, ідентифікувати, диференціювати, приймати й управляти агресією. Це дозволяє істотно розвинути свою внутрішню свободу, відповідальність, збалансувати гармонійність, що, безумовно, сприяє особистісному зростанню, поведінковій ефективності та продуктивності.

5.7. Програма підвищення нервово-психічної стійкості

Важливим резервом у стабілізації свого емоційного стану є вдосконалення дихання. Як не дивно, не всі люди вміють правильно дихати. Не останню роль невміле дихання відіграє і в стомлюваності. Зосередивши свою увагу, неважко помітити, як міняється дихання людини у різних ситуаціях: по-різному дихає сплячий, працюючий, розгніваний, веселий, сумний або переляканий. Як видно, порушення дихання залежать від внутрішнього стану людини, а тому і довільне впорядковане дихання має

справляти зворотну дію на цей стан. Навчившись впливати на своє дихання, можна оволодіти одним зі способів емоційної саморегуляції.

Заспокійливе дихання корисно використовувати, щоб погасити надмірне збудження і нервову напругу. Цей тип дихання може нейтралізувати нервово-психічні наслідки конфлікту, зняти «передстартове» хвилювання й допомогти розслабитися перед сном, будучи простим, але ефективним засобом проти безсоння.

Мобілізує дихання допомагає здолати млявість і сонливість при стомленні, сприяє швидкому і безболісному переходу від сну до пильнування, мобілізації уваги. Тому доцільно «озброїтися» дихальною гімнастикою як вірним та доступним засобом управління емоційним станом.

Інструкція до виконання дихальних вправ:

Ці вправи можна виконувати у будь-якому положенні. Обов'язковою є лише одна умова: хребет неодмінно має знаходитися у чітко вертикальному або горизонтальному положенні. Це дає можливість дихати природно вільно, без напруги, повністю розтягувати м'язи грудної клітки і живота. Дуже важливим також є правильне положення голови: її необхідно тримати прямо і вільно. Увага: шия ні в якому разі не має бути судорожно напружена! Ви повинні переконатися самі, що вона дійсно розслаблена. Зробити це легко. Поки ви шукаєте, який м'яз напружений, розслабте шию і постарайтеся, щоб під час виконання дихальних вправ вона залишалася релаксованою. Якщо усе в порядку і м'язи розслаблені, то відразу ж починайте тренуватися у вільному диханні, постійно контролюючи його. Такий спосіб дихання поступово має бути доведений до автоматизму, стати для вас природним.

Методика виконання дихальних вправ

1. Сядьте на стілець (боком до спинки), випрямте спину, розслабте м'язи шиї.

2. Руки вільно покладіть на коліна і закрийте очі, щоб ніяка візуальна інформація не заважала вам зосередитися. Зосередьтеся тільки на своєму диханні.

3. При виконанні дихальної вправи дихайте через ніс, губи злегка зімкнуті (але ні в якому разі не стиснуті).

4. Впродовж декількох хвилин просто контролюйте своє дихання. Зверніть увагу на те, що воно є легким та вільним. Відчуйте, що вдихуване повітря є холоднішим, ніж видихуване. Стежте лише за тим, щоб дихання було ритмічним.

5. Тепер зверніть увагу на те, щоб під час вдиху й видиху не включалися допоміжні дихальні м'язи – особливо при вдиху не слід розпрямляти плечі. Вони мають бути розслаблені, опущені та злегка відведені назад. Після вдиху, природно, повинен послідувати видих. Проте спробуйте продовжити вдих. Це вам вдасться, якщо, продовжуючи вдих, ви якомога довше утримаєте від напруги м'язи грудної клітки. Думайте про те, що тепер вас чекає тривалий видих. Глибокий вдих і подальший тривалий видих повторіть кілька разів.

6. А тепер контролюйте ритм дихання. Адже саме ритмічне дихання заспокоює нерви, чинить протистресову дію. Виконуйте повільний вдих, устигаючи при цьому порохувати у середньому темпі від одного до шести. Потім пауза. Тренуйте ритмічне дихання приблизно 2–3 хвилини. Тривалість окремих фаз дихання у даному випадку не так важлива – набагато важливішим є правильний ритм. Цей простий спосіб ритмічного дихання ви можете у будь-який час згадати і повторити.

Дихальні вправи з тонізуючим ефектом

Вправа «Ха-дихання»

Початкове положення – стоячи, ноги на ширині плечей, руки уздовж тулуба. Зробити глибокий вдих, підняти руки через сторони вгору над головою. Затримка дихання. Видих – тулуб різко нахилиється вперед, руки скидаються вниз перед собою, відбувається різкий викид повітря зі звуком «ха»!

Вправа «Замок»

Початкове положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах, в положенні «замок». Вдих, одночасно руки піднімаються над головою долонями вперед. Затримка дихання (2–3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

Вправа «Голосова розрядка»

Зробити видих, потім повільно глибокий вдих і затримати дихання. Потім на видиху вигукнути будь-які слова, що прийшли в голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, «Ух»!

Дихальні вправи із заспокійливим ефектом

Вправа «Відпочинок»

Початкове положення – стоячи, випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова та руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1-2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

Вправа «Передих»

Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання – один зі способів розслаблення. Впродовж трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтесь цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що усі ваші неприємності випаровуються.

Вправа «Дихання з полегшенням» (для самостійного виконання, в якості домашнього завдання)

Згадайте про що-небудь неприємне, прикре, дратуюче. Спостерігаючи за внутрішніми відчуттями, знайдіть саме ті, що з'явилися при неприємному спогаді. Продовжуйте думати про неприємне, одночасно продовжуючи стежити за відчуттями, пов'язаними з цими негативними думками. Почніть дихати глибше животом, уявляючи кожен видих як видих полегшення (щось подібне до вигуку «О-ох-х»), разом з яким йде частина тяжкості, пов'язаної з неприємними думками і спогадами (і ви дійсно відчуваєте це з кожним

видихом). Дуже важливо при виконанні вправи спрямувати увагу винятково на внутрішні відчуття, увесь час стежити за ними, не відволікаючись на нові неприємні думки або спогади, які можуть послідувати за первинними, якщо увагу буде спрямовано на їх пошук. Дихати так само необхідно не менше 5–7 хвилин. Перед виходом із вправи порівняйте, наскільки зменшилися неприємні відчуття і як змінилися настрої, емоційний фон.

5.8. Тренінг модифікації поведінки

Програма включає шість етапів:

1. Актуалізація здатностей до самозмінення. Виявлення мети («мішені») поведінки, першооснови того, що сталося; встановлення подій та ситуацій, які викликали цю поведінку, а також позитивних або негативних її наслідків; визначення цілей змін і вибір підкріплень.

2. Релаксаційний тренінг. Навчання прогресивній м'язовій релаксації відносно поведінкової проблеми; щоденний контроль за станом напруги й використання релаксаційної техніки.

3. Підкріплення позитивних подій. Контроль над діями, що повторюються; щотижневе планування поведінки: складання планів на кожен день зі встановленням балансу між негативними / нейтральними і позитивними діями.

4. Когнітивні стратегії. Навчання методам активізації позитивних і гальмування негативних думок; виклик та ідентифікація ірраціональних переконань; використання самоінструкування з метою надання допомоги самому собі у виниклих проблемних ситуаціях.

5. Формування наполегливості. Ідентифікація ситуацій, в яких проявляється непослідовність; навчання наполегливому наслідуванню соціальних приписань через моделювання і програвання ролей.

6. Оптимізація соціальної взаємодії. Ідентифікація чинників, які є причиною порушення соціальної взаємодії; вибір дій, які необхідно змінити (посилити або зменшити) з метою підвищення рівня позитивних соціальних контактів.

Відповідно до методологічних основ і вищевикладених методичних принципів нами були розроблені: модель змін агресивної поведінки і блок-схема «Тренінгу модифікації поведінки».

Мета тренінгу полягає у пошуку альтернативних (соціально прийнятних) способів взаємодії з оточенням.

В ході тренінгу вирішуються наступні завдання:

- усвідомлення власних потреб;
- відреагування негативних емоцій і навчання прийомам регулювання свого емоційного стану;
- формування адекватної самооцінки;
- навчання способам цілеспрямованої поведінки, внутрішнього самоконтролю і стримування негативних імпульсів;

– формування позитивних моральної позиції, життєвих перспектив і планування майбутнього.

Предметом корекції є не стільки власна агресивна поведінка, скільки мотиваційний, емоційний, вольовий і моральний компоненти її регуляції. Тому техніка, використовувана у тренінгу, в основному спрямована на: навчання учасників використанню прямої відмови від небажаної поведінки замість звичних для них способів агресивного реагування; навчання оцінці соціальних ситуацій; підкріплення гальмування і угасання агресивних стереотипів поведінки; непідкріплення девіантної поведінки і формування більш адаптивних поведінкових патернів; посилення і розширення продуктивних поведінкових реакцій; мінімізацію тривожності.

У програмі тренінгу застосована модель поетапної зміни агресивної поведінки :

1 етап – «Усвідомлення»: розширення інформації про власну особистість і проблему агресивної поведінки;

2 етап – «Переоцінка власної особистості»: оцінка того, що учасник відчуває і думає про себе і власну поведінку;

3 етап – «Переоцінка оточення»: оцінка того, як агресивна поведінка особистості впливає на оточення;

4 етап – «Внутрішньогрупова підтримка»: відкритість, довіра і співчуття групи при обговоренні проблеми агресивної поведінки та її наслідків;

5 етап – «Катарсис»: відчуття й вираження власного ставлення до проблеми агресивної поведінки;

6 етап – «Зміцнення Я»: пошук, вибір і ухвалення рішення діяти, формування упевненості у здатності змінити поведінку;

7 етап – «Пошук альтернативи»: обговорення можливих замінів агресивній поведінці;

8 етап – «Контроль за стимулами»: уникнення стимулів, що провокують агресивну поведінку, або протистояння ним;

9 етап – «Підкріплення»: самозаохочення або заохочення з боку оточення за змінену поведінку;

10 етап – «Соціалізація»: розширення можливостей у соціальному житті у зв'язку з відмовою від агресивної поведінки.

Психологічні коригувальні вправи. Суть цих вправ полягає у спрямованій стимуляції змін в емоційній, вольовій, моральній і поведінковій сферах. Цільова спрямованість полягає у наступному:

➤ актуалізація «Я-станів» у минулому, сьогодні і майбутньому, активізація самосвідомості;

➤ актуалізація «Я-мотивацій», посилення динамічних процесів мотивації, активізація процесів мотивації, активізація процесів вольової регуляції;

➤ програвання внутрішньоособистісних конфліктів, вивчення самовідношення, навчання позитивній оцінці та прийняття власних негативних якостей;

- ознайомлення з емоціями, вербальне та невербальне спілкування з почуттями, відреагування негативного досвіду;
- усвідомлення та вираження власного ставлення до проблеми агресивної поведінки, навчання розпізнаванню спрямованості власних агресивних імпульсів;
- вибір найбільш прийняттого способу розрядки гніву і агресивності, відреагування негативних емоцій;
- розпізнавання мотивів власної агресивної поведінки, вираження негативних емоцій через вербалізацію почуттів;
- реконструкція позитивного досвіду у минулому через дитячі спогади та його інтеграція із сьогоденням;
- «побудова» майбутнього через планування і фантазування, інтеграція його з сьогоденням.

Психотехнічні вправи, що стимулюють групову динаміку. Суть цих вправ полягає в оптимізації внутрішньогрупових зв'язків, структури групи, взаємовідносин з керівником. Цільова спрямованість полягає у наступному:

- включення учасників тренінгу у груповий процес, «включення» інтеграційних процесів, вивчення структури групи;
- формування навичок надання один одному емоційної підтримки, стабілізація самооцінки в емоційно напружених ситуаціях особистісно-рольової диференціації, оптимізація структури групи;
- прояснення стосунків між учасниками групи і тренером;
- розширення інформації про членів групи, формування групової згуртованості;
- розширення інформації про керівника, інтеграція його у групові процеси, оптимізація взаємовідносин у системі «Тренер – група».

Внутрішньогрупова дискусія. Є груповим обговоренням якої-небудь проблеми, зіставленням думок, оцінок членів групи з приводу самої проблеми і можливих варіантів її вирішення. Цільова спрямованість внутрішньогрупової дискусії полягає у наступному:

- встановлення співвідношення позитивного й негативного у поведінці;
- визначення моральної позиції членів групи;
- формування здатностей до альтернативного погляду і оцінки проблеми;
- емоційний і рольовий обмін, опрацювання міжособистісних стосунків.

Міжгрупова дискусія. Є обговоренням якої-небудь проблеми між мікрогрупами, що висловлюють різні, іноді полярні, точки зору. Зазвичай для цього використовується конфронтаційна техніка. Суть їх зводиться до навчання членів групи аналізувати і ставити під сумнів свою поведінку. Що здійснюється через усвідомлення себе і рефлексію власного і чужого досвіду. Цільова спрямованість міжгрупової дискусії полягає у наступному:

- ✓ стимуляція вивчення самого себе, сприяння поведінковим змінам;
- ✓ формування здатності відстоювати власну точку зору (через вираження протесту і заперечення співрозмовникові);

- ✓ прояснення внутрішньої позиції, формування навичок висловлювання власної думки та прийняття зворотних зв'язків;
- ✓ стимуляція поведінкових змін.

Проективне малювання. Використовується з метою відновлення позитивного емоційного стану в тих випадках, коли група чинить опір емоційному відреагуванню, через вербалізацію почуттів.

Рольове програвання життєвих ситуацій. Банк життєвих ситуацій, вирішення яких є актуальним для учасників, накопичується у процесі роботи групи і обговорення різних проблем. Використання техніки «рольового обміну» у роботі групи є надзвичайно важливим для учасників тренінгу, оскільки не лише дозволяє «програти», розширити репертуар власного досвіду, але й познайомитися з різними моделями поведінки, асимілювати досвід інших. Крім того, участь у розігруванні ситуацій надає можливість членам групи моделювати, а, отже й модифікувати власну поведінку.

5.9. Програма профілактики і корекції симптомів емоційного вигорання

Профілактичні і лікувальні заходи при СЕВ є багато в чому схожими, оскільки те, що захищає від розвитку цього синдрому, може бути використане і при терапії вже розвинутого емоційного вигорання. Як показують дослідження, якщо активно не втручатися у розвиток синдрому вигорання, то мимовільного поліпшення не відбувається!

Первинна профілактика: дебрифінг (обговорення) після критичної події, фізичні вправи, адекватний сон, регулярний відпочинок та ін.; навчання технікам релаксації (розслаблення) – прогресивна м'язова релаксація, аутогенне тренування, самонавіяння, медитація; наявність хобі (спорт, культура, природа); підтримка стабільних партнерських, соціальних стосунків; фрустраційна профілактика (зменшення неправдивих очікувань). Якщо очікування є реалістичними, ситуація є більш передбачуваною і краще керованою.

У першу чергу потрібне усвідомлення проблеми та прийняття відповідальності на себе за свою роботу, свій професійний результат. Потрібна розумова перебудова: переоцінка цілей, усвідомлення своїх можливостей, обмежень, позитивний погляд на життя. На жаль, у ряді випадків розвиток синдрому емоційного вигорання заходить дуже далеко. Спостерігається стійке негативне ставлення до роботи, до близьких, колег. У таких ситуаціях необхідними стають зміна місця роботи, перехід на адміністративний вид діяльності, робота, не пов'язана з людьми.

Так які ж саме заходи профілактики потрібні? Передусім навчання методам м'язової та психічної релаксації. До перших відносяться: періодична «ревізія» м'язового корсета, усунення «затисків», які можуть стати хронічними. Вони є тілесним проявом емоційних блоків. Уміння розслаблятися запобігає виникненню м'язових затисків, сприяє підвищенню стресостійкості.

Програма включає наступні блоки:

Блок 1. Уявлення про емоційне вигорання

Основні завдання:

- інформування про емоційне вигорання у професійній діяльності: його симптоми, причини, наслідки;
- актуалізація особистого досвіду переживання синдрому емоційного вигорання;
- навчання основним навичкам релаксації для мінімізації негативного впливу емоційного вигорання.

Блок 2. Саморегуляція

Основні завдання:

- інформування про саморегуляцію, її основні методи, прийоми зняття стресу;
- актуалізація особистого досвіду використання різних прийомів зняття стресу, саморегуляції;
- навчання основним прийомам саморегуляції.

Блок 3. Аутогенне тренування

Основні завдання:

- інформування про аутогенне тренування як засіб зняття емоційної напруги і фізичної втоми, поліпшення самопочуття, підвищення працездатності і творчої активності.
- освоєння першого і другого рівнів АТ.

Блок 4. Цілеполягання й управління часом

Основні завдання:

- інформування про головні причини дефіциту часу, знайомство з основними правилами планування часу,
- аналіз використання робочого часу, його планування;
- формування навичок ефективного планування і контролю свого часу.

Універсальних методик виходу зі стресу немає. Це багаторівнева дія: і медикаментозне лікування, і музика, і читання літератури, і психометоди. Більшість методів спрямована на саморозвиток людини і базується на 4-х принципах або способах саморегулювання.

1. Релаксація. В основі – зосередження на своєму внутрішньому світі, звільнення від зайвої нервової напруги, або навпаки, забезпечення можливості зібратися.

Релаксація потрібна: для підготовки тіла і психіки до поглибленого самопізнання, самонавчання. У стресових моментах, конфліктних ситуаціях, що вимагають витримки, самовладання. Основа релаксації – це зв'язок: наше тіло розслабляється у міру того, як заспокоюється мозок, а мозок заспокоюється, коли розслабляється тіло.

Методики: правильне дихання, відчуття тепла, тяжкості тіла, зосередження уваги на предметі.

2. Концентрація. Щоб відчути свій внутрішній стан, можна зосередитися на своїх внутрішніх відчуттях, своїх думках і образах, які виникають у свідомості. В основі концентрації лежить управління увагою.

- А) уміння фокусувати увагу на певному явищі;
- Б) розвиток довільної уваги за допомогою вольового зусилля;
- В) уміння зосередитися на різних внутрішніх процесах;
- Г) уміння переключатися із внутрішніх процесів на зовнішні і навпаки.

По-іншому це називається медитація.

3. Візуалізація. Вона допомагає людині активувати її емоційну пам'ять, відтворити ті відчуття, яких вона зазнає й таким чином збагатити і освіжити свої почуття, розвинути інтуїцію. За допомогою візуалізації ми примушуємо працювати підсвідомість.

4. Самонавіяння. Це твердження від першої особи у теперішньому часі. Спосіб створити позитивний образ себе і закріпити цей образ за допомогою слів. При самонавіянні мають промовлятися позитивні життєві твердження. Повинні використовуватися короткі формулювання – «я хочу, я буду, я є». Останнім часом на основі цих методів створюються різні комбіновані програми. В їх основі – способи самозбереження й розвитку психіки людини.

Декілька вправ:

- Прийміть зручну позу сидячи або лежачи. Визначте для себе незручність або стрес, які ви хочете усунути. Ця емоція обов'язково має у тілі свою локалізацію! Наприклад, вас дратує поведінка колеги або іншої людини. Постарайтеся визначити цю область, де базується роздратування. Вона може бути де завгодно – у ногах, у тулубі, у будь-якій ділянці тіла. Постарайтеся описати форму й розмір цієї області, її колір, твердість або м'якість, будь-які інші якості. Після детального опису (для себе) почніть подумки посилати енергію у проблемну область тіла. Ви повинні представити цей згусток енергії, скажімо, золотистої кулі, світіння й тепло якого «випаровує», розчиняє, знищує (як кому зручніше) проблему у цій області тіла. Стежте за тим, як змінюється у вашому тілі те, що заважає вам жити. Може змінюватися форма, колір, розмір, місцезнаходження й інші характеристики. Поступово ви усунете цю негативну енергію і проблему. І відчуєте значне полегшення.

- Ще одна вправа – «підйом до неба» – часто використовується у різних східних практиках, у тому числі і в єдиноборствах. Встаньте прямо. Розслабте усі м'язи. Ноги разом. Руки опустіть вниз. Поверніть долоні всередину так, щоб вони дивилися у землю і були під прямим кутом до передпліччя. Пальці спрямовані один до одного. Підніміть руки вперед і вгору. Долоні спрямовані до неба. Виконуючи рух, плавно вдихніть через ніс. Підніміть голову вгору й дивіться на свої долоні. Тягніться вгору, але не відривайте п'яти від землі. Затримайте дихання на декілька секунд і відчуйте потік енергії, що йде від ваших долоней вниз уздовж тіла. Потім через сторони опустіть руки вниз, плавно видихаючи ротом. Опускаючи руки, дивіться вперед. Виконуйте цю вправу десять разів кожного ранку. Регулярне виконання тільки цієї вправи впродовж двох-трьох місяців дасть дуже відчутні результати. І тоді ви зрозумієте, чому «підйом до неба» – одна з кращих вправ.

- Вправа «Дихаємо у ритмі пульсу» – зверніть увагу на ваш емоційний стан, розслабте м'язи. Ви знаєте, що у стані хвилювання та стресу у людини частішає дихання і пульс. Намацавши власний ритм, що підкоряється довільному контролю (ритм дихання, темп мови), необхідно його уповільнити. Як це зробити? Спочатку переходимо на черевне дихання: покладіть праву руку на живіт, ліву – на грудну клітку. Область грудної клітки при правильному диханні залишається нерухомою, спостерігайте за рухом в ділянці живота – черевній – релаксаційний тип дихання. Налаштуйте дихання за серцебиттям з уповільненням. Єдине дихання. Ритм дихання й пульсу – дзеркало наших емоцій, лакмусовий папірець для емоцій. За допомогою правильно регульованого дихання можна добитися зняття психоемоційної напруги. Можна нав'язати організму зовнішній ритм, підтримуючи його деякий час, і він засвоїться. Стане нашим власним і далі зберігатиметься самим організмом.

- Самомасаж. Ви знаєте, чим більше людина хвилюється, тим більше м'язова напруга. І м'язи задньої області шиї реагують на це в першу чергу. Область шиї – тілесне дзеркало, в якому відбивається увесь організм, відрізняється багатством рефлексогенних зон (шийна мікроакупунктурна система). Контактна дія в області шиї справляє регуляторний вплив на все тіло. «Комірну зону» називають тілесною панацеєю.

Нагадаємо собі «правильне» положення голови і шиї, злегка зміщуючи голову вперед-назад, керуючись при цьому подумки вимовними формулами «первинного самоконтролю», формулами саморегуляції Ф.М. Александера: «Голова зміщується трохи вперед і вгору. Шия витягується, плечі розширюються» [104]. Відчуйте, як це впливає на загальне самопочуття, і запам'ятайте свій внутрішній стан, пов'язаний з «правильним» положенням голови та шиї.

Помічаючи дискомфортні відчуття в області задньої поверхні шиї, опрацюйте їх за допомогою тілесного контакту на задній поверхні шиї: спочатку по середній лінії, уздовж остистих відростків хребців, що промацуються під шкірою, злегка натискаючи кінчиками пальців і здійснюючи кругові розминаючі рухи. Зусилля має бути дуже невеликим, рухи м'якими, а процедуру необхідно виконувати у положенні сидячи (бажано з опорою для голови, потилиці) або лежачи на спині. Спочатку виконуйте те, що діагностичне, промацання й масажування, поступово зміщуючись, переходячи від однієї точки до іншої. Там, де виявляється дискомфорт, затримайтеся на декілька хвилин, продовжуючи легкий самомасаж до зменшення або усунення негативних тілесних відчуттів; потім на 1,5–2 см. У бік середньої лінії, уздовж хребта; нарешті, охоплюючи «щіпкою» (подушечками великого, вказівного й середнього пальців) або «жменею» подовжні м'язові тяжи (м'язи, що піднімають голову і розгинають шию), що промацуються, акуратно їх розминайте, масажуйте.

Масажні рухи мають бути м'якими, акуратними. Працюємо з нервовими рецепторами у шкірі й підшкірній клітковині.

Зниження м'язового тонуусу зменшує приплив «інформації» від м'язів до мозку, дозволяючи йому відпочити. Незайнятість нейронів мозку переробкою інформації підвищує їх готовність до синхронізації, призводячи до особливих станів свідомості, що відіграють для людини цілющу роль.

Тепер про психічну релаксацію. Дієві прийоми:

1. Сядьте зручно. Закрийте очі. Зробіть декілька глибоких вдихів-видихів. Тепер дихайте, як звикли. І просто спостерігайте за тим, як повітря входить у ваші легені через ніс і виходить через рот. Через деякий час ви відчуєте, що напруга й настирні тривожні думки зникли! Цей метод, як ви вже зрозуміли, дуже простий та ефективний! (Зрозуміло, можна виконувати цю вправу й лежачи).

2. Сядьте зручно. Виберіть на стіні проти вас, на рівні ваших очей два об'єкти на відстані 1,5–2 метри один від одного. Це можуть бути малюнки шпалер, різні плями. Краще звичайно вирізувати кухлі або квадрати з паперу або картону й розмалювати їх різними кольорами. І прикріпити на вказаній відстані. Зафіксуйте погляд на декілька секунд спочатку на одному об'єкті, потім декілька секунд на іншому. І так продовжуйте декілька хвилин. Результат – голова буде «порожня». Усі негативні думки зникнуть!

3. Додаткові розслабляючі вправи.

Мірою профілактики є й правильна організація робочого місця. Це правильне освітлення, розставлення меблів, колірне оформлення – шпалери «релаксуючих» тонів. Багато хто знає, що фізичні вправи прекрасно знімають внутрішню напругу, позбавляють негативних емоцій і дають позитивний настрій. Як же розв'язати проблему розслабляючих фізичних навантажень у робочий час? Звичайно, добре, якщо десь є тенісний стіл, велотренажер або бігова доріжка, й начальство з розумінням відноситься до потреб персоналу. Але виходитимемо з гіршого. Напевно, дехто пам'ятає, як у дитинстві й юності грав у «гойдалки» – вставали спина до спини, зчіплювали зігнуті в ліктях руки і по черзі нагиналися вперед. При цьому, партнер відривався від землі й повністю лежав на спині приятеля.

З позиції біоенергетики, ця вправа є дуже корисною. По-перше, це певне м'язове навантаження. По-друге, цим можна займатися у будь-якому місці. І найголовніше – ця чудова розслабляюча вправа. У партнера, що лежить на спині, хребет і усе тіло набуває форми дуги. Знімається навантаження з хребта й відбувається розслаблення. Якщо при цьому ще й трохи потрясти того, хто лежить, то розслабляючий ефект тільки посилиться. Говорячи про розслабляючий ефект фізичних навантажень, не слід забувати про релаксуючу дію музики.

5.10. Програма зниження суїцидального ризику

Завдання 1. Вправа «Безпечне місце» (візуалізація з малюнком)

Мета вправи – сформуванню образ безпечного місця з метою подальшого звернення до нього у процесі занять. Образ безпечного місця потрібен для

посилення почуття захищеності й безпеки при роботі з кризовими станами інших людей та при зверненні до власного травматичного досвіду.

Опис: Вправа виконується спочатку у загальному колі, потім образ візуалізації малюється кожним учасником, потім обговорюється при необхідності у парах і/або у групі.

Матеріали до вправи: папір формату А4, кольорові фломастери і/або олівці.

Інструкція 1: «Зробіть декілька глибоких вдихів та видихів. Звертайте увагу на те, як ви дихаєте. Якщо якісь думки спадають вам на думку, то просто відпускайте їх. Я хочу запропонувати вам уявити собі місце, в якому ви почували б себе максимально безпечно. Можливо, це місце знайоме вам і ви його знаєте. Можливо, воно існує у вас у будинку або таке місце було у будинку вашої батьківської сім'ї. Можливо, це місце знаходиться десь у місті або на природі. А може бути, ви зараз придумаете собі це місце.

Огляньте уважно це місце. Послухайте звуки, які є в цьому місці. Якщо у цьому місці знаходяться люди, яких ви не знаєте або які вам не приємні, попросіть їх піти. І зараз у вашому безпечному місці намагайтеся запам'ятати усі ті відчуття, які є у вас, коли ви знаходитесь там. Що пов'язує вас із цим місцем?

Зверніть увагу на ваше дихання: як при вдиху ваша грудна клітка розправляється, а при видиху – звужується. Відчувайте, як ваші ноги спираються об підлогу і як стілець підтримує ваше тіло. У зручному для вас темпі повертайтеся і розплющуйте очі».

Інструкція 2: Після медитації пропонується намалювати своє безпечне місце, а потім у колі можна поділитися своїми враженнями.

Учасникам групи пропонується знайти місце своєму малюнку в залі (аудиторії) і помістити його туди на час занять.

Потім доцільно поставити питання: «Як ви піклуватиметеся про себе упродовж занять і після них?», «Як або в яких випадках Ви використовуватимете можливість «безпечного місця?»».

Необхідно сказати про те, що цей малюнок допоможе пам'ятати про своє безпечне місце упродовж усієї роботи групи і при необхідності до нього завжди можна повернутися.

Час на вправу – 30–45 хв.

Завдання 2. Дискусія

Обговорити в малих групах (загальному колі) наступні питання: «Що означає для вас суїцид?», «Яке місце це поняття (явище) займало у вашому житті раніше й зараз?», «Як мінялося ваше ставлення до суїциду упродовж життя/професійного становлення?», «Який особистий аспект є у вашому ставленні до суїциду і суїцидентів (досвід взаємодії з суїцидентами, спроби суїциду серед родичів і/або друзів, власні роздуми про суїцид)?».

Завдання 3. Вправа «Звернення до минулого досвіду»

Мета вправи – розуміння стану безпорадності й «безвиході», характерного для особистості із суїцидальними намірами, усвідомлення

власних почуттів у кризові періоди; пошук внутрішніх ресурсів й основних напрямів психологічного супроводу особистості із суїцидальними намірами.

Опис: вправа виконується як візуалізація, пов'язана зі зверненням до минулого досвіду переживання кризового періоду й думок про суїцид. Після звернення до безпечного місця учасникам пропонується згадати важкий період у власному житті й поміркувати над питаннями «Що утримувало від самогубства?», «Що допомагало у збереженні себе?», «У чому мали потребу тоді?», «Що допомагало в той життєвий період й сьогодні?».

Інструкція: «Постарайтеся згадати найсумніший день Вашого життя. Пам'ятаєте, що Ви відчували? Відчай, безнадійність, невіру в те, що Ви зможете ще коли-небудь бути щасливі. Можливо, в якійсь момент вам захотілося померти. Можливо, Ви замислилися про те, щоб накласти на себе руки. Можливо, навіть придумали план самогубства. Якщо коли-небудь з вами відбувалося щось подібне, Вам має бути знайоме почуття самотності й страху від того, що Ви хочете зробити щось недозволене. Ви знаєте, як це буває, коли хочеться розповісти про те, що відчуваєш, друзям або рідним, але боїшся, що тебе не зрозуміють або визнають божевільним. І Ви знаєте, як хочеться, щоб поряд з Вами виявилася людина, здатна вислухати і зрозуміти Вас; здатна допомогти Вам».

Обговорення після візуалізації має бути спрямоване на пошук відповіді на питання: «Якої допомоги потребує людина, яка хоче накласти на себе руки?»

Час на дискусію – близько 30 хв.

Завдання 4. Вправа «Клуб самовбивць»

Мета кінотерапії – дослідити на прикладі художнього фільму (фрагментів відеофільмів) особливості суїцидального стану, а також основні напрями психологічної допомоги. Кінотерапія дозволяє також звернутися до власних переживань учасників відносно кризи, суїциду та смерті.

Матеріали: відеоманітофон (DVD-програвач), відеокасети або DVD-диски з художніми фільмами за темами курсу – «Принц приливів», «Осінь у Нью-Йорку», «Куди приводять мрії», «Мачуха», «Достукатися до небес», «Лист у пляшці».

Опис: перегляд й обговорення фільму.

Час: перегляд фільму 1,5–2 години; обговорення – 1,5 години.

5.11. Програма психологічної допомоги при посттравматичному стресі

Завдання 1

Узагальніть на основі наявної літератури та електронних публікацій досвід щодо психологічного супроводу роботи з ідентифікації загиблих. Підготуйте презентацію у групі.

Завдання 2

Узагальніть на основі наявної літератури й електронних публікацій досвід підготовки населення і/або фахівців до надання допомоги жертвам терористичних актів. Підготуйте презентацію у групі.

Вправа 1. «Я і об'єкт»

Усі учасники розбиваються на пари. Потім їх просять почати переміщатися по кімнаті і за її межами до того моменту, поки вони не наштовхнуться на якийсь великий об'єкт, наприклад на картину, арку або якусь іншу архітектурну або декоративну деталь. Після цього один з членів пари починає описувати цей об'єкт, кажучи від першої особи. Наприклад, людина, що зупинилася поряд із картиною, може сказати наступне: «Я великий, маю довгасту форму. Я переважно пофарбований у зелений колір і поділений на дві частини. Моя нижня половина темніша за верхню». Цей процес триває до тих пір, поки не буде дано достатньою мірою детальний опис об'єкта. Далі члени пари міняються ролями, знаходять інший об'єкт, і учасник, який тільки що слухав, сам починає описувати обраний об'єкт.

Часто ми приписуємо якості, що є насправді нашими власними, іншим людям. Ця вправа дозволяє побачити, що ми можемо приписувати об'єктам власні якості. За ходом виконання або подальшого обговорення цієї вправи нерідко усі учасники починають розуміти, що вони описували різні аспекти власної особи, а не особливості об'єкта.

Тренер просить усіх учасників по черзі розповісти про дві речі, яким, як вони вважають, їм вдалося навчитися, виконуючи цю вправу.

Учасникам дається п'ять хвилин на питання, вираження почуттів, звернення до інших учасників групи і на промовляння усього того, що виникло у процесі виконання вправи.

Вправа 2. «Самоопис»

Усі учасники розбиваються на пари, кожен двоє партнерів сідають один навпроти одного. Потім один з пари починає описувати себе у третій особі. Опис у третій особі може бути, наприклад, таким: «Сергій Петров – високий чоловік, його вага перебуває практично в ідеальному співвідношенні із ростом. У нього світло-коричневе волосся з легкою сивиною. Він носить окуляри й виглядає...». Кожен учасник описує себе впродовж п'яти хвилин, потім партнери міняються ролями.

Вправа 3. «Я» і «Не-Я»

Це один із варіантів медитативної вправи. Усі учасники розбиваються на пари, кожен двоє партнерів сідають один навпроти одного. Потім один з них починає описувати себе, говорячи про наявність у себе якої-небудь якості, а потім заявляючи про її відсутність: «Я переживаю почуття злості – і я не переживаю почуття злості... Я добрий – і я недобрий... Я людина спокійна – і я людина неспокійна...». Він продовжує говорити п'ять-десять хвилин, за цей час треба встигнути розповісти партнерові про найрізноманітніші власні якості, означаючи при цьому обидва полюси. Потім двоє міняються ролями.

Вправа 4. «Диспут і спростування»

Учасникові групи пропонується зосередитися на центральній ірраціональній думці, що викликає провину, страх, гнів або депресію. Потім – знайти аргументи проти цього переконання.

Обговоріть «катастрофізацію» (наприклад: «Це так жахливо, страхітливо і катастрофічно, що...») і вимоги клієнта до себе («Я повинен, я зобов'язаний, мені потрібно...»).

У більшості випадків спростування не видаються тренером прямо. Замість цього використовуються непрямі питання, що допомагають учасникові знайти свої власні спростування.

Заохочуйте обговорення та спростування учасником ірраціональних думок кожного разу, як вони проявляються. Передбачається щоденна формальна практика. Часто корисно використати записуючі пристрої.

Вправа 5. «Форсований вибір»

Знайдіть разом з учасником групи центральне помилкове переконання, яке викликає найбільший біль у нього. Наприклад, учасник може вірити, що його мета в житті – це виконати уявні «повинен», «потрібно» й «зобов'язаний».

Спростуйте помилкові переконання учасника, надавши якомога більше переконливих протилежних поглядів. Наприклад, що «повинен» й «зобов'язаний» ніде, окрім людського розуму, не існують. Світ такий, яким він є. І в ньому немає ні «повинен», ні «потрібно», ні «зобов'язаний».

Далі розігрується ситуація, в якій учасник стикається тільки з двома виборами: наслідувати старе сприйняття або перейти до нового. Наприклад, можна запропонувати ситуацію, в якій два «повинен» однакової сили протиставлені один одному і обоє призводять до серйозних негативних наслідків. На вищій точці конфлікту слід визначити, які зміни потрібні, і мотивувати учасника їх здійснити.

Вправа 6. «Ієрархія ірраціональних переконань»

Спочатку учасники вправляються в одному або декількох методах релаксації. До них відносяться аутогенне тренування, застосування біологічного зворотного зв'язку за показниками шкірно-гальванічної реакції, електроміограми, частоти серцевих скорочень; щоб полегшити розслаблення, використовують білий шум, звуки природи, релаксаційну музику.

Далі учасникам пропонується побудувати ієрархію ірраціональних переконань, які викликають тривогу. Розташувати їх за силою страху, що викликається, або за прихильністю цим думкам.

Попросити учасників представити думку, що найменш тривожить, з ієрархії. Коли уявлення стає виразним, починайте глибоке м'язове розслаблення. Продовжуйте цю процедуру до тих пір, поки напруга учасників не повернеться до нульового рівня, тобто коли думка більше не викликає тривоги. Після цього переходимо до наступного пункту списку. Наприклад: «Тепер, будь ласка, представте наступну думку у вашій ієрархії. Намалюйте її в думці так ясно, як тільки зможете. Якщо хочете, уявіть яку-

небудь конкретну ситуацію з минулого, в якій у вас найчастіше з'являлася ця думка. Продовжуйте думати про це, поки думка не стане зовсім виразною. Дайте мені при цьому сигнал правою рукою... Добре, стоп! Тепер розслабтеся, як я вас навчав, й розслабляйтеся до тих пір, поки вам знову не стане комфортно. Повідомте мене про це. Тепер повторіть це ще раз, але сцена повинна відрізнятись від тієї, що використовувалася вами раніше.

Рухаємося за ієрархією страхів учасників, поки їх тривога відносно усіх її компонентів не зійде на нуль. Записуємо процедуру на аудіокасету, щоб учасники могли вправлятися удома.

Вправа 7. «Антикатастрофізуюча практика»

Перераховуємо ситуації, які учасники перетворюють на катастрофи. Записуємо прогнозований збиток для кожної ситуації. На шкалі від 0 до 10 відмічаємо значення того збитку, якого учасник чекає (0 – відсутність яких-небудь втрат, 10 – страхітливі втрати). Після дискусії зі спростуванням перебільшення попросимо учасників представити кращий можливий результат для кожної ситуації. Відмітити цей результат на тій же шкалі від 0 до 10.

Нехай кожен учасник, спираючись на минулий досвід, вирішить, що ймовірніше – найкращий результат або катастрофа.

Просимо учасників використати ту ж шкалу для передбачення небезпеки в майбутній ситуації, якої вони бояться. Після того, як подія станеться, учасник може звіритися зі шкалою й оцінити, наскільки точно він передбачив міру небезпеки.

Учасники повинні вправлятися в антикатастрофізуванні регулярно, поки не навчаться оцінювати передбачувану небезпеку реалістичніше.

Вправа 8. «Деперсоналізація Я»

Учасників просять скласти список із двадцяти неприємних подій, які сталися з ними за останні декілька місяців або тижнів. Записуємо усі переконання учасників, які, на їх думку, послужили внутрішніми причинами цих подій.

Учимо учасників групи шукати причини подій у зовнішньому середовищі. Використовуємо такий метод: відшукайте стимули, підкріплення, операнти або супутні елементи середовища, які послужили пусковими механізмами негативних подій. Переробіть усі внутрішні причини в зовнішні.

Якщо причин багато, застосуйте принцип Оккама: найпростіше пояснення повинно розглядатися у першу чергу, як найбільш вірогідне.

Учасники практикуються у визначенні зовнішніх і внутрішніх причин тих подій, які відбуваються з ними впродовж дня. Учимо їх дивитися на себе й на іншого як на об'єкт, схильний до впливу довкілля.

Як тільки учасники навчаться не брати на себе відповідальність за зовнішні впливи, розповідаємо їм про різні методи вирішення проблем, які можна використати для перетворення середовища.

Вправа 9. «Ресинтез критичних життєвих подій»

Разом з учасниками складаємо й аналізуємо список критичних подій їх життя. У списку не повинно бути узагальнень, у нього слід включати тільки конкретні події, пов'язані із симптоматикою учасників. Слід упевнитися, що переконання, які сформувалися у результаті кожної з травмуючих подій, залишаються причиною проблем у сьогоденні.

Обговорити із групою, як змінилися емоції й поведінка через сформовані під час критичної події переконання. Далі учасники повинні переінтерпретувати старі події, удавшись до нових, корисніших переконань, скориставшись перевагою віддаленості події у часі і просторі й ретельно проаналізувавши, щоб за допомогою зрілих міркувань можна було виправити минуле помилкове сприйняття.

Учасники переглядають усі основні критичні події, виявляють кожне помилкове переконання і уявляють, що вони виправляють ситуацію минулого – думають й поведуться у ній відповідно до нинішніх переконань.

Вправа 10. «Виживання й переконання»

Переглянути основний список переконань учасників. Допомогти їм зрозуміти, чи допомагають ці думки вирішувати насущні проблеми, або навпаки.

Якщо переконання не допомагає, слід спланувати стратегію його зміни. Якщо колись переконання було корисним, а нині – ні, учасник має усвідомити зміну.

5.12. Програма психокорекції відчуття провини

Робота з переживанням провини будується на усвідомленні її структури і опрацюванні механізму виникнення. Пізнання провини полягає в усвідомленні трьох груп операцій, що здійснюються нашим мисленням, та їх контролі:

- 1) побудова моделі очікування;
- 2) уявлення про свою поведінку і стан тут і тепер;
- 3) акт звірення себе з цією моделлю.

Усвідомлення цієї структури, яка запускає емоцію провини, запобігає її появі й послабляє протікання.

Далі йде робота з прийняття себе й підвищення самооцінки.

Роль психолога полягає у допомозі людині у процесі усвідомлення цих операцій.

Особливості психокорекції ситуаційної, невротичної, екзистенціальної провини:

1. Необхідно допомогти людині прийняти неминучість екзистенціальної провини.
2. У разі реальної провини є важливим обговорення питання її спокутування.
3. При роботі з невротичною провинною найважливішим є усвідомлення значення цього почуття у житті і світосприйнятті.

1-й етап. Кризова інтервенція

Переживання провини супроводжується постійним відчуттям власної неправоти, жалкуванням за скоєним, самоосудом і розкаянням.

Емоція провини – дуже в'язке почуття. Воно має властивість задіювати розумові процеси таким чином, що починається генералізований процес самоосуду, різко падає самооцінка, починає розпадатися «образ Я», тобто струнка система уявлень про себе.

Усе це супроводжується душевним болем.

1-й ступінь

Жодну з емоцій не можна опрацювати до того, як буде пропрацьовано сам душевний біль, який переживається найважче й не є власне емоцією, а є сигналом про процеси, що відбуваються у психіці людини. Душевний біль – це найперше і найважче з того, що переживає людина у важкій ситуації. З душевним болем не потрібно боротися, біль потрібно прожити. Біль буде легше перенести, якщо ми перестанемо їй чинити опір. Після прийняття болю найважливіше – його вираження всіма доступними способами.

Добре, якщо людина може говорити про свій біль. У процесі промовляння знижується негативна напруга, відбувається переведення неясних почуттів, відчуттів у словесну, структуровану форму, з'являється ясність, чіткіше розуміння того, що відбувається. Полегшення й розрядку приносять сльози.

Психолог:

- допомагає учасникам зіткнутися з цими почуттями;
- робить безпечним їх вираження;
- обговорює ці почуття у неосуджуючій манері, без психологічних захистів, зацікавлено;
- допомагає виявити корені цих почуттів.

2-й ступінь

Важливо спонукати учасника передусім виразити почуття провини.

Для того щоб відчути провину і бажання її спокутувати, людині буває необхідно знову й знову повертатися до ситуації, в якій виникло відчуття провини. Часто людина, переживаючи яке-небудь почуття або емоцію, абсолютно нічого про неї не знає, крім того, що вона заважає їй жити.

Щоб не зайти у безвихідь у цьому процесі, як і при переживанні будь-якої іншої емоції, буває корисно запропонувати учасникам зосередитися на своїх відчуттях, щоб зрозуміти:

- як саме вони відчують провину;
- у якій частині тіла локалізується це відчуття;
- який образ вона нагадує;
- як вона змінюється.

Коли людина зосереджується на своїх відчуттях, вона практично досягає дисоціації від важкого почуття, тобто вона мовби від'єднує провину від себе і спостерігає її з боку. Це значно зменшує негативну напругу.

3-й ступінь

Після того, як напруга провини знизиться, можна переключитися на когнітивний аналіз цього почуття, тобто провести роботу з усвідомлення значення цього почуття у житті та світосприйнятті учасників.

Потрібно дослідити:

- коли виникло це почуття;
- що цьому передувало;
- які внутрішні норми порушені;
- які переконання посилюють відчуття провини;
- чи корисні ці переконання або вони є джерелом негативної напруги;
- чи може людина щось зробити, щоб позбутися джерела відчуття провини;

- як саме вона це робитиме.

2-й етап. Когнітивний аналіз

Мета: допомогти учасникам звільнитися від відчуття провини за помилкові рішення у минулому – показати значення минулих помилок для отримання життєвого досвіду, можливість використання цього досвіду для вирішення сьогоденних проблем.

Робота будується на усвідомленні структури й опрацюванні механізму провини.

Механізм провини

Комплекс провини породжується помилковими, спотвореними думками. Спотворені думки породжують цілком реальні відчуття, які, у свою чергу, породжують нові спотворення у мисленні.

Почуття сприймаються справжніми, але вони породжені спотвореннями у мисленні. Створюється стійке порочне коло, вийти з якого можна тільки визнавши, що характер емоцій не може підтверджувати правильності думок.

Психолог допомагає учасникам відшукати спотворення у мисленні й навчитися альтернативним, реалістичнішим способам формулювання свого досвіду.

Реальним результатом такої роботи є те, що досвід і переживання учасників просунулися вперед.

1-й ступінь. Знайомство із проблемою

Пропонується попрацювати із ситуацією, в якій в учасників виникло відчуття провини, наступним чином:

Опишіть, якою б ви хотіли бачити цю ситуацію (бажане).

Опишіть, що дійсно сталося насправді (дійсне).

Бажане	Дійсне

- Підкресліть те загальне, що є в цих колонках.
- Перерахуйте ваші очікування (те, що залишилося в колонці «бажане»).
- Вкажіть ті сюрпризи й несподіванки, які піднесло вам життя (те, що залишилося в колонці «дійсне»).

Вам, можливо, здається, що життя до вас несправедливе.

Але життя не може бути справедливим або несправедливим. Воно просто йде своєю чергою. Відбувається те, що відбувається.

Несправедливими бувають наші очікування від життя.

У нашому житті відбуватимуться не лише ті події, яких ми чекаємо, і не завжди так, як ми собі це уявляємо, й люди не стануть жити, керуючись нашими уявленнями про те, як це повинно бути.

Якщо ми не станемо втискувати ситуацію у жорсткі рамки наших уявлень і звернемо увагу на можливості, які надає нам ситуація, ми зможемо уникнути виникнення відчуття провини через те, що не зробили цього.

2-й ступінь. Це – «Я»

Між тим, що ми є, і тим, ким ми хочемо стати, також існує відмінність.

Ця відмінність і визначає відмінність між бажаним і дійсним розвитком ситуації.

Як би ви могли визначити те, ким ви є.

Як би ви визначили того, ким ви хочете стати.

Те, що я є тут і зараз	Той, ким я хочу стати

•Що ви могли б зробити прямо зараз, щоб наблизитися до своєї мети? Щоб стати тим, ким ви хочете стати?

Техніка «Становлення»

«Я»	1	2	3	4	5	Той, ким я хочу стати
-----	---	---	---	---	---	--------------------------

Намітити кроки становлення.

Життя припускає становлення тим, ким ми хочемо стати, тобто вирішенням проблеми є прагнення до зменшення різниці між бажаним і дійсним.

Зміна зобов'язань

Зобов'язання – це категорична вимога до себе, інших людей, світу. Невиконання цієї вимоги веде до хворобливих переживань, у тому числі й відчуття провини.

Можлива заміна зобов'язань на рівень переваг (добре, якщо буде так, як я хочу, сумно, якщо так не вийде, але я це переживу).

Якщо ті правила, яких ви вирішили дотримуватися, приносять вам прикрощі, ви можете прийняти рішення дотримуватися інших правил.

3-й ступінь. Проблема як урок

Який урок ви можете витягнути з того, що сталося. (З цієї різниці між бажаним і дійсним, з несправедливих очікувань, щоб ще раз не повторити помилку). Техніка «Проблема як друг».

3-й етап. Робота з блокуючими переконаннями

Мета: відшукати спотворення у мисленні й навчитися альтернативним, більш реалістичним способам формулювання свого досвіду.

1-й ступінь

Для нас не так важливо, що відбувається насправді, набагато більш важливим є те, як ми це сприймаємо.

Для нас життя – це відображення наших власних переконань про життя.

Але між тим, що ми думаємо про життя, й тим, що саме відбувається, теж існує відмінність.

Що ви думаєте про життя (конкретно про проблему).

Що саме відбувається (формулювати у позитиві, тобто те, що відбувається, а бо що не відбувається, а хотілося б).

Що я думаю про ситуацію, в якій виникло відчуття провини	Що саме відбувається

•Зверніть увагу на різницю у негативному сприйнятті й позитивному сенсі того, що відбувається.

2-й ступінь

Наше майбутнє будується на нашому сприйнятті самих себе, того, що ми маємо і як себе відчуваємо.

Як ви сприймаєте себе тут і зараз, що ви маєте і як ви себе відчуваєте (див. матеріал «Це – Я»)?

Яке майбутнє у людини, яка так себе сприймає? Як живе така людина, якою ви себе бачите?

Прийняття досвіду

Наші труднощі значно більше пов'язані з тим, що ми думаємо про них.

•Що я думаю про свої труднощі?

Усе, що я думаю про свої труднощі впливає на поведінку.

•Як це впливає на мою поведінку?

Як я поведжуся, виходячи з того, що я про це думаю.

•Порівняти з виключним станом речей, з фактами.

Орієнтація

Значно ускладнює ситуацію присутність однодумців, чиє сприйняття світу співпадає з вашим.

•Чиє сприйняття світу співпадає з вашим?

•Що думає з цього приводу оточення, ваші знайомі, друзі (грунтуючись на їх висловлюваннях)?

Дослідити сприйняття цієї ситуації оточення, уловити нюанси, відмінності, зіставити ваше сприйняття.

Знайти людину, яка сприймає ситуацію по-іншому, вислухати її аргументи.

Розташуйте на одній прямій у міру збільшення відмінностей у сприйнятті:

Я

негатив

позитив

Зіставте сприйняття з реальністю.

Відступивши від свого сприйняття труднощів, людина швидше зрозуміє, чи дійсно вона вчинила помилку, і якщо «так», то зможе знайти спосіб її

виправити. Після цього настає розслаблення, зростає самоповага, а відчуття провини зникає. Чим менше відчуття провини, тим ефективніше цей процес. Замість того, щоб допомогти розпізнавати помилки, провинна викликає бажання сховатися від проблеми, закрити свої цілі від будь-якої критики.

Наше сприйняття реальності ґрунтується на наших знаннях, невіданні та припущеннях.

- Заповніть таблицю

Знання – те, що я знаю	Невідання – те, чого я не знаю	Припущення – те, що я припускаю

Знання – це те, що ми витягаємо або плануємо витягнути із зовнішнього або внутрішнього світу: факти, що відносяться до бажань, потреб, інтересів, особливостей поведінки.

Невідання – ті аспекти реальності, які ми ігноруємо або з якими ніколи не стикалися. Те, що вами не сприймається, не означає, що його немає, просто ми про нього не знаємо.

Припущення – це фільтр, через який ми бачимо реальність. Припущення про такі поняття, як я сам, світ, оточуючі.

Наші рішення та вчинки ґрунтуються на припущеннях.

Формула змін: наше свідоме прагнення – змінити важкі ситуації на краще.

Наша мета – обертати свої знання у позитивні результати. Діяти, виходячи з того, що ми знаємо, з тих фактів, які мають стосунок до наших потреб.

- Якщо я знаю це, що це мені дає?

Ця позиція принципово відрізняється від тієї, коли ми виходимо з припущень, що базуються на нашому особистому досвіді.

Стикаючись з якою-небудь ситуацією або можливістю, пам'ятайте, що у вас є вибір – ви можете діяти у цій ситуації якнайкраще.

- Як поступити в цій ситуації якнайкраще?

Не погано було б прийняти поточний стан речей і пристосуватися до нього якомога успішніше. Кожна проблема або перешкода на шляху до досягнення мети – це шанс змінити ситуацію на краще.

Що дає мені знання – необхідно ставати тим, ким хочеш стати. Потрібно усього лише зрозуміти, що дійсність можлива тільки у контексті цієї ситуації, оточуючих людей, у конкретних обставинах. Реальність є конкретною. Я можу бути щасливим тільки серед людей, які мене оточують тут і зараз.

Техніка позбавлення від відчуття провини і соціального песимізму

Техніка для позбавлення від відчуття провини

Крок 1. Описуємо ситуацію, що вплинула на виникнення відчуття провини.

Крок 2. У чому конкретно полягає провинна?

Крок 3. Знаходимо собі виправдання.

Крок 4. Розкриваємо повніше це виправдання, приділяючи увагу тому, що діючи таким чином, ми не підозрювали про наслідки, які викликали відчуття провини. Сміливіше. Виправдання знайти можна завжди.

Крок 5. Позбавляємося від аркуша з цими записами будь-яким зручним способом. Спалимо його, розірвемо на дрібні клаптики або змиємо потоком води в унітазі. За бажанням можете обрати інший, прийнятніший для вас спосіб.

Так ви зробите процес усунення відчуття провини легшим. Так ви звільнитесь від важких переживань, джерелом яких є відчуття провини. Якщо повне позбавлення від відчуття провини й не піде (а можливо й це), ви обов'язково отримаєте потужний заряд для руху вперед.

Крок 6. Вибачтеся перед тими, перед ким вважаєте себе винуватим. Такої можливості немає? Тоді зробіть це подумки.

Іноді трапляється, що люди відчувають провину перед кимось з тих, кого вже немає в живих. Тоді треба візуалізувати образ людини або узяти її фото й вибачитися. Зазвичай це викликає масу емоцій. Дозвольте їм проявитися. Можете плакати.

Іноді ситуації бувають такими, що вибачитися неможливо. Якщо у вашому випадку так і є, переходьте до наступного кроку, пропустивши цей.

Крок 7. Витягніть урок з того, що було у минулому.

Якщо ви виконуєте цю вправу, це означає, що усвідомлення сталося, але треба докласти зусиль для того, щоб уберегти себе від аналогічної ситуації, яка може викликати відчуття провини у майбутньому. Тільки розумової діяльності тут недостатньо. Необхідно здійснити конкретні дії.

Техніка «Щоденний запис ірраціональних думок»

Ця техніка дозволяє позбавитися від відчуття провини і полягає у тому, щоб виявляти, записувати, а потім аналізувати свої думки, що викликають відчуття провини, після чого замінювати їх раціональними. Такий запис можна вести у формі таблиці.

У колонці під назвою «Ситуація» описується подія, що викликала відчуття провини. Потім ви прислухаєтеся до себе і виявляєте негативні думки. Далі ви визначаєте один з типів руйнівних думок. Потім у крайній правій колонці ви записуєте раціональне пояснення негативних думок.

Техніка «Зниження зобов'язань»

Ця техніка складається з декількох способів, що зменшують уявний моральний борг і зобов'язання, які викликають лише самоосуд.

Спочатку запитайте себе: «Чому я повинен? Де таке написано»? Сенс цих питань полягає у тому, щоб усвідомити усе безглуздя самокритики.

Зазвичай набір правил, що приписують нам поводитися певним чином, закладаються в нашу свідомість в ультимативній формі. Це означає, що, виявивши їх нелогічність, негнучкість, а тим більше – невідповідність навколишній дійсності, можна легко змінити, або зовсім відмінити їх.

Таким чином, основний прийом звільнення від зобов'язання полягає у заміні слів-думок «повинен» на «можу й хочу». Якщо життєвий досвід

підказує, що правило не є реальним, то його можна змінити так, щоб воно стало здійснимим.

Техніка корекції соціального песимізму й формування оптимізму

У найзагальнішому вигляді цей підхід спрямований на те, щоб навчити людей звертати більшу увагу на те, що з ними відбувається і як вони це переживають, щоб визначити, в який момент виникають негативні переживання і які думки з ними пов'язані. Людина може навчитися оптимізму, якщо краще усвідомлюватиме свої автоматичні нерациональні переконання й судження, що викликають негативні переживання. Усвідомлення й подолання таких думок і переконань допомагає людині справлятися з ними й надалі, тим самим змінюючи свої переживання і поведінку.

Ми рекомендуємо застосовувати покрокову когнітивно-поведінкову модель НДНОА, з метою подолання песимізму і формування оптимізму. Абревіатура НДНОА утворена від перших літер назв наступних елементів (які одночасно можуть розглядатися як етапи): Н – неприємність, Д – думка, Н – наслідок, О – обговорення, А – активізація. Застосовуючи цю модель, людина спочатку ідентифікує неприємність, що викликає негативні переживання, пов'язані з нею власні думки й наслідки, до яких призводять ці думки. Усвідомивши ці елементи, вона починає обговорення неприємності із самою собою, спрямоване на заміну власних негативних думок іншими, позитивними, що більше відповідають оптимістичному стилю пояснення. Після того, як негативні думки вдасться побороти, у людини повинна виникнути активізація, що підкріплює її нові способи пояснення.

5.13. Тренінг формування стресостійкості особистості

Поняття *антистресового тренінгу*. У сучасній психології під тренінгом розуміють «багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи і організації з метою гармонізації професійного й особистого буття людини» [33, с. 8].

Тренінги, спрямовані на управління стресом, відносяться до сфери стрес-менеджменту. *Н. Водоп'янова і О. Старченкова* [20] визначають стрес-менеджмент як розділ менеджменту, сфокусований на теорії та практиці управління стресами в організації (організаційний стрес); профілактиці професійного стресу і підвищенні стресостійкості працівників. Основна мета цих тренінгів полягає у підвищенні стресостійкості, тобто здатності протистояти стресовій дії, активно перетворюючи її або пристосовуючись до неї. Для реалізації цієї мети на тренінгу, як правило, здійснюється аналіз і зміна неефективних стратегій поведінки у напружених професійних або особистісно значущих ситуаціях.

Орієнтуючись на основні цілі і завдання тренінгу, ми пропонуємо робоче визначення антистресового тренінгу. *Антистресовий тренінг* – це галузь практичної психології, орієнтована на використання інтерактивних,

аутоактивних, психокорекційних методів, з метою розвитку зовнішніх і внутрішніх ресурсів стресостійкості особистості.

Сфера використання антистресових тренінгів

Антистресові тренінги можуть представляти самостійний напрям у навчанні персоналу. Досвід показує, що у цьому випадку організації замовляють одно-дводенні тренінги, мета яких – навчання співробітників навичкам саморегуляції і релаксації. На жаль, антистресові тренінги часто замовляють у випадках, коли у персоналу явно спостерігаються ознаки синдрому емоційного вигорання. У цьому випадку короткострокове навчання навряд чи буде ефективним. *К. Маслач і М.П. Лейтер* справедливо стверджують, що вигорання – це не лише проблема окремо взятої людини; швидше це проблема соціального оточення, в якому вона працює [64]. Проте практика показує, що керівники часто не хочуть вживати ніяких заходів відносно вигорання, розглядаючи цей стан як проблему працівника, а не працедавця або організації в цілому. У подібних організаціях персонал працює у стані хронічної напруги, і проведення тренінгу по стрес-менеджменту навряд чи значущо змінить стан працівників.

У зв'язку з цим можна зробити висновок, що тренінги по стрес-менеджменту є найбільш ефективними у тому випадку, якщо вони є частиною постійно діючої профілактичної програми. Профілактична програма повинна спиратися на результати аудиту стресу і підтримуватися постійним моніторингом стресу в організації.

Окремі модулі програми з антистресу доцільно включати у сценарії інших тренінгів. Включення елементів антистресової програми підвищує ефективність будь-яких повчальних програм для персоналу, діяльність якого пов'язана з переживанням численних стресорів.

Елементи тренінгу стресостійкості також органічно вписуються в різні тренінги, що мають яскраво виражену особистісну спрямованість (наприклад, особистісного зростання, тілесно-орієнтовані, розвитку креативності).

Вимоги до особистості тренера

Вимоги до особистості тренера пов'язані зі специфікою тренінгів по стрес-менеджменту. Клієнти тренінгу стресостійкості, як і будь-якого іншого виду тренінгу, – люди, що бажають отримати конкретні знання, уміння і навички, які згодом допоможуть вирішувати завдання, що стоять перед ними.

Безумовно, будь-який вид тренінгу припускає психотерапевтичний ефект. Проте у тренінгу стресостійкості доля психотерапії є значно більшою, оскільки учасники вирішують не лише організаційні, методичні питання, але й особистісні проблеми. Бувають випадки, коли який-небудь учасник не може повноцінно включитися у групову роботу, поки у процесі тренінгу не знайде можливі виходи з актуальної для нього стресової ситуації.

Це, у свою чергу, може викликати сильні емоції, що найчастіше виникають у процесі виконання тієї або іншої вправи, що з якоїсь причини глибоко зачепила учасника. Якщо тренер не відчуває достатньо сил і не має в розпорядженні достатнього багажу умінь для надання психологічної

допомоги в подібній ситуації, не слід включати у програму «сильні» вправи, здатні спровокувати емоційний вибух.

Хоча часто навіть нейтральні вправи можуть викликати сильні емоції в окремих учасників (найбільш емоційних, невротизованих і так далі), і ведучий тренінгу стресостійкості має бути готовим до цього.

Один з можливих варіантів вирішення цієї проблеми – ко-тренерство, ведення тренінгу двома фахівцями. Це дозволяє одному з них проводити вправу, інформувати слухачів, а другому в цей час відстежувати реакції учасників і за необхідності вчасно відреагувати на них.

Таким чином, до ведучого тренінгу стресостійкості висуваються особливі вимоги. Передусім це має бути професіонал, що має спеціальну психологічну освіту і досвід ведення груп, що має здатність швидко реагувати на умови, що змінюються. Ведучому необхідно мати знання у сфері психології особистості, психології здоров'я, у сфері консультування, групової психотерапії. Тренерові необхідно володіти експрес-методами надання терапевтичної допомоги клієнтам. Він має бути знайомий з медичною психологією, із психологією управління персоналом, тобто бути підготовленим до роботи в різних сферах діяльності. Крім того, ведучий тренінгів «антистресова програма» повинен мати високу власну стресостійкість і володіти прийомами саморегуляції для відновлення після проведення програми.

Методичний тренінг «антистресова програма» припускає навчання фахівців проведенню певного виду тренінгу і включає:

- теоретичний матеріал: основні поняття (стрес, синдром емоційного вигорання, фрустрація та ін.), інформацію про специфіку проведення цього виду тренінгу для різних клієнтських груп та ін.;
- участь у роботі психокорекційної групи з метою ілюстрації даного теоретичного матеріалу (з обов'язковим розбором і обговоренням, коментарями);
- спостереження за роботою тренера;
- самостійне проведення окремих етапів роботи, вправ та ігор під спостереженням професіонала;
- роботу в малих групах зі складання сценарію тренінгу «антистресова програма» для конкретних клієнтських груп.

Залежно від цільової аудиторії та її завдань тренінг стресостійкості може бути віднесений до різних видів тренінгів.

Психокорекційний тренінг. Тренінг стресостійкості спрямований на зміну психічної сфери людини, на зміну її поведінки, вдосконалення самосвідомості.

Психотерапевтичний тренінг спрямований на отримання психотерапевтичного ефекту. Безумовно, тренінг стресостійкості сприяє прояву терапевтичного ефекту, як і будь-який інший вид корекційної роботи. Найбільш ефективний засіб корекції в цьому виді тренінгу – емоційний чинник. Участь в іграх, вправах допомагає слухачам через відповідні емоційні переживання зрозуміти себе, знайти найбільш прийнятні рішення

існуючих у них проблем. У тренінгу стресостійкості можуть використовуватися вправи, запозичені з психоаналізу, гештальт-терапії, психодрами, арт-терапії, музикотерапії, танцювальної терапії, тілесної терапії та інших напрямів психологічної корекції.

Тренінг особистісного розвитку – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на вдосконалення особистісних якостей учасників. Завдання психотерапевтичного тренінгу і тренінгу особистісного росту є близькими.

Тренінг стресостійкості реалізує не лише корекційні завдання, але і завдання особистісного розвитку: сприяє підвищенню психологічної компетентності й упевненості в собі учасників.

Навчаючий тренінг – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на набуття учасниками нових знань, умінь, навичок у певних сферах соціальної активності людини. І тренінг стресостійкості покликаний дати учасникам такі знання, уміння і навички, які підвищать їх стресостійкість, полегшать деструктивний стан.

Організаційний тренінг – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на вдосконалення спільної діяльності колективу, на отримання організаційного ефекту.

Тренінг стресостійкості може бути названий організаційним, якщо проводиться у рамках конкретної організації з метою досягнення такого психологічного клімату і стану співробітників, які сприятимуть підвищенню їх стресостійкості.

Таким чином, залежно від особливостей клієнтської групи, від цілей і завдань, що вирішуються за допомогою тренінгу стресостійкості, він може в рівній мірі носити характер будь-якого з перерахованих видів тренінгу: методичного, психотерапевтичного, особистісного розвитку, навчального, організаційного.

Концепція тренінгу стресостійкості

Створена на основі певної концепції модель тренінгу повинна включати різні інтерактивні методи роботи у групі, що дозволяють учасникам опановувати необхідні їм технології. Але оскільки тренінг неможливо провести в повній відповідності до задуманого плану («інтерактивність може привести до непередбачуваних результатів»), у тренінгу можуть з'явитися нові концепції.

Побудова будь-якого тренінгу, і тренінг стресостійкості не є виключенням, повинна розпочинатися з вибудовування його концептуальної основи. Який теоретичний фундамент конкретної практичної роботи – тренінгу, з якою метою буде він проводитися, якою є передбачувана цільова аудиторія, специфіка цього виду тренінгу, його місце в системі тренінгів, наскільки він потрібний і буде затребуваний, чи є ресурси для роботи, – усі ці питання тренер вирішує перед тим, як приступити до створення тренінгу. Інакше робота буде зведена до підбору «вправ, які підходять до певного випадку» і перетвориться або на демонстрацію можливостей тренера, або на «захід для галочки».

Концептуальною базою тренінгу стресостійкості є підхід до проблеми стресу з позицій психології здоров'я. При проведенні тренінгів по стрес-менеджменту ми вважаємо важливим інформувати учасників про цю нову галузь психології та її внесок у розробку проблеми стресостійкості. Характерна особливість вивчення стрес-менеджменту у рамках психології здоров'я – прагнення до системності. Стає очевидним, що особистість може зберегти себе в умовах стресу тільки у тому випадку, якщо буде проведений системний аналіз найважливіших сфер життєдіяльності людини (фізичне здоров'я – сім'я – робота – духовні цінності), що дозволить кожному розробити власну систему управління стресом.

Одна з аксіом психології здоров'я свідчить, що кожна людина може бути здорова при визначених, відповідних саме для неї особливостях і умовах життя і роботи [73]. Зрозуміти й усвідомити ці чинники може лише сама особа. Таким чином, урахування індивідуально-психологічних особливостей особистості – важливе концептуальне положення при розробці програми антистресового тренінгу.

При розробці концепції антистресового тренінгу ми також спираємося на теорію емоційного інтелекту *Д. Гоулмана* [24]. *Емоційний інтелект* – це здатність людини управляти собою і іншими людьми. Він включає самосвідомість, контроль імпульсивності, наполегливість, упевненість, самомотивацію, емпатію і соціальну спритність. У зв'язку з тим, що стрес завжди супроводжується негативними емоціями, розвиток емоційної компетентності, поза сумнівом, підвищує стресостійкість людей.

Концептуальною основою нашого тренінгу ми вважаємо і теорію збереження ресурсів (*С. Хобфолл, Н.Е. Водоп'янова, О.С. Старченкова, І.Н. Калінаускас* та ін.). Згідно цієї теорії, кожен з нас має досить великий набір зовнішніх і внутрішніх ресурсів. У зв'язку з цим одне із завдань тренінгу – розвиток ресурсів стресостійкості учасників групи.

Цілі й завдання тренінгу стресостійкості

У сценарії антистресового тренінгу необхідно реалізувати наступні навчальні завдання. Перше завдання тренера – інформувати учасників про вплив стресу на тіло і психіку людини. У зв'язку з цим ми знайомимо учасників з такими найважливішими поняттями теорії стресу, як стресор, адаптивний синдром, фрустрація, СЕВ, психосоматичні захворювання. Після надання тренером цієї інформації зміст кожного з цих понять обговорюється в ході вправ або у формі групових тематичних дискусій. Друге завдання – навчити учасників групи відстежувати ознаки стресу і його наслідків у себе та інших людей. Практика показує, що багато наших реакцій на стресори не усвідомлюються як такі і витісняються. Часто ігнорується вплив стресора, який запускає стресову поведінку, виконуючи роль своєрідного тригера. Це може бути якесь слово, негативна думка, висловлювання значущих людей, особливості ситуації або поведінки співрозмовника. Тому третє завдання тренера – навчити учасників усвідомлювати вплив цих стресорів, з тим, щоб надалі контролювати власну поведінку в ситуації стресу.

На тренінгах, як правило, буває багато питань про те, як реагувати на слова і дії розгніваного партнера, неврівноваженого начальника, батька або дитини, що переживають сімейну кризу, як впоратися із власними сильними емоціями. У зв'язку з цим ще одне важливе завдання тренінгу – навчання учасників методам самопомоги і саморегуляції, які можуть бути використані в ситуаціях, якщо тиск стресу є максимальним або тривалим. Ці практичні навички є особливо важливими для представників комунікативних професій, оскільки їм часто доводиться стикатися із сильними емоціями інших людей. У подібних ситуаціях професійні стандарти часто забороняють працівникам прояв власних негативних емоцій. Методи саморегуляції можуть бути ефективними і для зняття постстресової напруги. Для фахівців сфери «людина–людина» сьогодні також важливо знати техніку допомоги іншим людям, регулювати власний емоційний стан.

У тренінг включена інформація про емоційний інтелект, розвиток якого сьогодні є важливим компонентом професійної успішності у багатьох сферах діяльності. Ми також даємо групі інформацію про дію негативних станів на сприйняття подій нашого життя. Наприклад, ми детально розглядаємо «криву гніву» і способи корекції цього стану.

Сьогодні для нас важливо знати, як допомогти собі та іншим, і тренінг «антистресова програма» допомагає не лише отримати такі знання, але і набути навичок конструктивного реагування на травмуючі ситуації.

У зв'язку з тим, що найбільша кількість стресових ситуацій у працівників комунікативних професій пов'язана зі спілкуванням, одним із завдань тренінгу є відпрацювання технік, які підвищують комунікативну компетентність особистості. Ми вважаємо за доцільне включення у програму тренінгу техніки асертивності, ефективної критики, техніки аргументації й атракції. Ці техніки традиційно відносяться до арсеналу соціально-психологічних тренінгів, проте в нашому випадку при проведенні цих технік більше уваги приділяється обговоренню біологічного зворотного зв'язку. Даючи інструкцію учасникам рольової гри, ми також просимо їх відстежувати зміни дихання, напруги, що виникає в тілі, больових відчуттів і будь-яких інших соматичних змін. Тому при обговоренні результатів тієї або іншої рольової гри або вправи ми аналізуємо не лише результати комунікації, але і результати біологічного зворотного зв'язку.

Зміст антистресових тренінгів залежить від багатьох чинників:

Мету тренінгу визначає замовник.

Цілі учасників тренінгу (які можуть розходитися з цілями, визначеними керівництвом).

Склад тренінгової групи (число учасників, рівень підготовки учасників, вік), міра її гомогенності.

Специфіка професійної діяльності учасників групи, їх досвід і навички поведінки у стресі; наскільки вони є адаптивними або дезадаптивними (оскільки саме професійна діяльність визначає специфіку стресових чинників, що впливають на працівників).

Психологічні характеристики групи – мотивація, конфліктність, досвід (наприклад, якщо в групі висока міра довіри і відкритості, то учасники легко переходять до обговорення причин стресу, пов'язаних з особливостями власної особистості, – «Я як причина стресу»); якщо група є закритою, то тренінг стає формою освоєння техніки саморегуляції, релаксації, візуалізації тощо.

Рівень організаційної культури замовника, тобто наскільки цей тренінг вписується в напрями роботи з персоналом, наскільки організаційна культура схильна провокувати стреси або, навпаки, захищати від них співробітників.

Міра глибини відпрацювання особистісних проблем учасниками групи. Так, одна з перших вправ тренінгу – малюнок «Я і стрес» – в одній групі може глибоко торкнутися учасників і затягтися на тривалий час, а в іншій його проведення матиме поверхневий характер, оскільки учасники виявилися не готовими до аналізу власних проблем, пов'язаних з переживанням стресу.

Професійна підготовка тренера, сфера його психологічних переваг, його погляд на проблему стресу. Підготовка тренера у сфері арт-терапії, тілесної терапії, НЛП, навички психологічного консультування вплинуть на вибір технік і методик, використовуваних ведучим. Навички організаційного консультування дозволять тренереві обговорювати під час тренінгу питання, пов'язані з впливом організаційної культури й організаційної поведінки на протікання професійних стресів.

Досвід роботи показав, що тренінги для окремих категорій слухачів включають як загальні питання, так і специфічні, такі, що є больовими точками для конкретної аудиторії. За результатами досліджень, запити слухачів пов'язані в першу чергу з потребою освоїти практичну техніку саморегуляції (80%); 72% висловили бажання в рівній мірі отримати знання про механізми протікання стресу і навички оволодіння стресом; 70% прийшли на тренінг, відчуваючи необхідність формування навичок упевненої поведінки (теоретичні основи цієї проблеми побажали освоїти тільки 45%); проблема вирішення конфліктів і тайм-менеджмента (і теорія, і практика) цікавить 57% учасників.

Форми роботи

Вибір форм роботи на тренінгу стресостійкості обумовлений багатьма чинниками: специфікою клієнтської групи, гостротою проблем, що стоять перед учасниками, цілями і завданнями тренінгової роботи. Тому перш ніж вибудувувати тренінг, необхідно відповісти на три питання:

- для кого проводиться тренінг (клієнтська група);
- наскільки гостро стоїть питання про надання психологічної допомоги учасникам;
- якого результату необхідно добитися за допомогою тренінгу.

Пропонований нами варіант тренінгу може бути змінений відповідно до конкретної ситуації. Так, тренінг для керівників, спрямований на вирішення проблеми оптимізації міжособистісної взаємодії та ефективного управління персоналом, в основному припускає проведення вправ у малих групах з

обговорення і вироблення основних напрямів діяльності керівників; рольові ігри, дискусії.

Тренінг стресостійкості для психологів більшою мірою буде орієнтований на передачу методичних умінь для проведення психологами надалі подібної роботи. Тому цей тренінг повинен включати різні форми роботи, щоб слухачі мали можливість особисто взяти участь у кожній з них і вибрати прийнятні. Виключенням можуть стати тренінги для психологів, що заявили особистісні проблеми, а не методичні уміння.

Робота на тренінгу стресостійкості з персоналом, представниками професійної сфери «людина–людина» в першу чергу включатиме вправи з виявлення вже наявних у них успішних копінг-стратегій, розширення поведінкового репертуару, зниження емоційної напруги, пошуку ресурсів, які надалі допоможуть впоратися із травмуючими ситуаціями.

Принципи побудови сценарію тренінгу стресостійкості

Урахування специфіки конкретної аудиторії: складу групи, цілей навчання на тренінгу учасників групи, рівня мотивації навчання і так далі. Цей принцип обумовлює необхідність виявлення специфіки клієнтської групи, а при нагоді – попередньої діагностики учасників (рівень мотивації навчання, гострота стану окремих учасників, міра опрацьованості проблеми тощо). Якщо учасники тренінгу – співробітники однієї організації, психолог може заздалегідь провести анкетування.

Чергування теоретичного і практичного матеріалу. Як і будь-яка інша форма навчання дорослих, тренінг стресостійкості припускає, що аудиторія складається зі слухачів різного рівня підготовленості; деякі з яких мають досить багатий досвід навчання. Крім того, цей вид тренінгу відрізняється практичною спрямованістю, оскільки багато учасників прагнуть отримати конкретні навички. Усе це диктує необхідність створення такої програми тренінгу, яка б складалася з невеликих теоретичних блоків, підкріплених опрацюванням теорії в конкретних вправах. Навіть якщо існує запит слухачів на отримання теоретичних знань, бажано скоротити знайомство аудиторії з теорією, доповнивши цей блок грамотно залишеними роздавальними матеріалами, глосарієм, списком рекомендованої літератури.

Урахування життєвого досвіду учасників групи в роботі тренера. Ігнорування досвіду учасників може стати причиною неефективності проведеної на тренінгу роботи, оскільки не дозволить індивідуалізувати процес навчання дорослих.

Обмін досвідом учасників групи між собою. Цей принцип побудови програми обумовлений попереднім принципом. Успішність його реалізації залежить не лише від бажання учасників, від наявності часу, але і від майстерності самого тренера. Деякі члени групи охоче діляться в загальному колі своїм досвідом. Окремі учасники проявляють не просто активність, а гіперактивність, що може подавити невпевнених в собі, малоактивних слухачів. Завдання ведучого (заздалегідь ознайомившись з анкетами і запитамі) – включити в обговорення малоактивних членів групи, запропонувавши їм прокоментувати приклад або ситуацію із власного життя.

Крім того, потрібне створення довірчої атмосфери у групі, яка дозволить кожному висловлюватися, не побоюючись насильницького включення в дискусію або критики від ведучого або членів групи. Реалізації цього принципу сприятиме включення у програму обговорень у малих підгрупах.

Вибір форм роботи обумовлений особливостями клієнтської групи тренінгу стресостійкості (гострота стану окремих учасників, міра опрацьованості проблеми, рівень напруженості та ін.). Доцільно на перших етапах роботи групи планувати такі форми роботи, які дозволять учасникам відчувати себе у безпеці. Це можуть бути: мозковий штурм, групові дискусії, робота в малих групах й інші форми, що виключають необхідність прийняття кожним окремим членом індивідуальної відповідальності за виконання того або іншого завдання тренера. Не рекомендується на перших етапах пропонувати ігри із закритими очима і деякі інші види ігор, що підвищують тривожність гравців. Вправи мають бути простими, не повинні зачіпати самооцінку і сферу «сліпої плями» учасників групи.

Включення в тренінг вправ і процедур, спрямованих на вирішення особистих проблем учасників. Ми вважаємо це одним з важливих принципів тренінгу. Дослідження психоаналітиків показали, що в ситуаціях подолання стресу ми схильні використовувати (свідомо або несвідомо) одні й ті ж моделі поведінки і захисту. Тому ми вважаємо, що ефективність антистрес-тренінгів є вищою, якщо вони спираються на роботу з особистістю учасників. Тоді застосування методів і антистресової техніки буде більш усвідомленим і довгостроковим.

Проте вправи, що зачіпають особистість слухачів, небажано використовувати в перші години роботи. Доцільно проводити їх, коли у групі вже встановиться атмосфера довіри і безпеки.

Оцінка ефективності тренінгу.

Одним із гострих питань, що встають перед організацією, яка вирішила провести антистресовий тренінг, буде питання про його ефективність. Складність цього питання визнається в наші дні і теоретиками, і практиками. Такий стан речей проявляється часто в тому, що у багатьох виданнях, присвячених тренінговому навчанню, питання ефективності взагалі не ставиться. Трудність при оцінці ефективності кожного конкретного тренінгу пов'язана з тим, що вплив тренінгу на особистість виміряти дуже складно. У психотерапії добре відомий факт, що зміни, які сталися у клієнті після успішної сесії психотерапії, не можуть бути виміряні за допомогою тестів і опитувальників.

При оцінці ефективності тренінгів зазвичай використовують об'єктивні й суб'єктивні показники. До об'єктивних показників відносять ті показники, які можуть бути точно виміряні, – збільшення продуктивності, зниження скарг із боку суб'єктів професійної діяльності, іноді – зменшення кількості лікарняних листів, зниження рівня конфліктності в колективі та ін. Суб'єктивні показники – емоційна оцінка тренінгу учасниками (сподобалося – не сподобалося (тренінг, тренер, вправи і т.д.)). На ефективність тренінгу також великий вплив справляє рівень мотивованості групи.

Незважаючи на заявлену складність цієї проблеми, антистресовий тренінг можна спробувати оцінити з точки зору його ефективності. Така оцінка повинна проводитися з боку замовника, з боку самих учасників, з боку тренера.

З боку організації:

- ✓ традиційні показники ефективності тренінгів тут можуть виступати тільки як супутні, оскільки вони пов'язані з впливом різних організаційних чинників;
- ✓ зменшення кількості скарг суб'єктів професійної діяльності;
- ✓ результати тестування або анкетування (до тренінгу і після його завершення);
- ✓ кількість пропозицій учасників групи з поліпшення й оптимізації яких-небудь внутрішньоорганізаційних процесів.

З боку учасників тренінгу:

- ✓ емоційна оцінка (сподобалося – не сподобалося);
- ✓ міра корисності для професійної діяльності і в житті;
- ✓ велика згуртованість групи у кінці тренінгу в порівнянні з його початком.

З боку тренера:

- ✓ міра виконання програми;
- ✓ міра включеності всіх учасників у тренінг;
- ✓ відстрочений зворотний зв'язок (дзвінки, листування електронною поштою з учасниками тренінгу).

При оцінці результативності тренінгу важливо пам'ятати, що ефект будь-якої психологічної і психотерапевтичної роботи, у тому числі і тренінгу, часто є відстроченим. Тому судити про ефективність тренінгу слід після певного часу або у процесі посттренінгового супроводу.

5.14. Тренінг позитивного мислення.

У 1905 році Вільям Джемс показав, що зміна психологічної установки впливає на реальність, в якій живе людина. У 2009 році навіть затяті противники аудиторного навчання переконливо свідчили, що знання прекрасно передаються різними дистанційними форматами, а вміння ефективно формуються на робочому місці, визнавали, що у формуванні уявлень тренінг є найбільш ефективним.

Щоб виникло або змінилося ставлення, виник позитивний настрій, на тренінгу використовуються спеціальні техніки. Їх мета – зробити роботу над позитивним ставленням опосередкованою, настрої має виникнути в ході вирішення завдань, на яких буде зосереджено увагу учасників. І завдання тренера тут – організувати інсайти, осяяння, переживання.

1. Аналітичні техніки

Баланс

Ділимо аркуш на 2 частини, в лівій колонці пишемо усі мінуси ситуації, що розглядається, у правій – усі її плюси. Цим прийомом ми часто

користуємося в тому чи іншому вигляді, частіше – подумки. Письмово він діє сильніше, причому саме у такому вигляді – мінуси ліворуч, плюси праворуч. Це обумовлено тим, що в нашій свідомості, а точніше, у підсвідомості, минуле зорозв'язане ліворуч, а майбутнє – праворуч. Маючи у своєму розпорядженні мінуси ліворуч, ми підсвідомо фіксуємо, залишаємо їх у минулому. А плюси праворуч орієнтують нас на позитивне майбутнє. Чому такий простий прийом діє? Справа в тому, що негативні емоції у принципі є сильнішими позитивні, тому навіть мінімальна кількість негативних подій суб'єктивно сприймається як переважаюча. «Все жахливо» – здається нам. Створивши на аркуші більш-менш об'єктивну картину того, що відбувається, ми доводимо до своєї свідомості, що насправді все зовсім не так. На груповому тренінгу таку роботу зручно виконувати на аркушах фліпчарта, при індивідуальній роботі – на аркушах А4.

Добре – погано

Цю вправу можна виконувати і як спеціальне тренування гнучкості сприйняття, і просто як розминку. Тренер починає вправу будь-яким висловлюванням, супроводжуючи його оцінкою й обґрунтуванням оцінки. Наприклад, «Сьогодні гарна погода. І це добре, тому що у всіх піднесений настрій». Наступний по колу учасник бере попереднє обґрунтування як основну фразу і дає йому протилежну оцінку, у свою чергу обґрунтовуючи її: «У всіх піднесений настрій, і це погано, тому що відволікає від роботи». «Відволікає від роботи – і це добре, тому що ...» – продовжує наступний, і так до кінця кола. Отримавши останні повідомлення, тренер теж переформулює його і завершує вправу. В обговоренні можна зафіксувати неоднозначність наших оцінок, вміння знайти позитив.

«Відштовхнутися від дна»

Що робить потопуючий людина? Щосили намагається піднятися на поверхню. Вона задихається, б'є по воді руками, борсається, кричить, втрачаючи останні сили і запас повітря. Причому ступінь паніки потопуючої людини мало залежить від об'єктивної ситуації – потопуючий в підмосковній річці панікує точно так само, як і той, що постраждав через аварію посеред океану. А от методи порятунку можуть бути абсолютно різними. Якщо під людиною десятки метрів води, у неї немає іншого виходу, крім як намагатися триматися на поверхні. Швидше за все, такій людині потрібна допомога, щоб врятуватися. Але якщо до дна 2 – 3 метри, то найкраще, що вона може зробити, затримати дихання і піти вниз. Діставши ногами до дна, потрібно відштовхнутися і, використовуючи інерцію цього поштовху, вийти на поверхню.

Подібна ситуація відбувається і у свідомості людини, коли її долають негативні переживання. Якщо глибина її горя є великою, спроба «досягти дна» може скінчитися трагічно. Однак у більшості конкретних ситуацій – дно зовсім близько, ми просто боїмося піти з поверхні і відчайдушно борсаємося, уявляючи під собою невідомі глибини власних переживань.

Як відштовхнутися?

Додумати до кінця відповідь на питання «що є найгіршим, що може статися в цій ситуації?»

Наприклад, людина панічно боїться втратити роботу. Ця техніка допоможе їй побачити «дно» цієї ситуації. Це може бути інша – важка, нелюбима, неприємна – робота; зміна квартири на гіршу, переїзд в інше місто і т.д. Як правило, виявляється, що жоден з цих наслідків не є смертельним і не заслуговує того відчаю, який відчуває людина спочатку. Особливо, якщо порівняти їх з можливими наслідками самих переживань, які можуть призвести до інсульту, інфаркту, втрати здоров'я, інвалідності, розвалу сім'ї, аварій та інших, страшних і досить імовірних наслідків паніки і стресу.

2. Асоціативні техніки

Лист ювіляру

«Де-небудь на зупинці кінцевій скажемо спасибі і цій долі» – співав Окуджава. Найглибший зміст цих рядків лежить в основі технік, що дозволяють подивитися вперед і звідти, з цієї майбутньої кінцевої зупинки, побачити сьогоднішній день в іншому світлі. «Епітафія», питання «що ти згадаєш вмираючи» – найсильніші техніки, що змінюють ставлення людини до життя. «Лист ювіляру» – одна з таких технік. Вона дає можливість не тільки «сказати спасибі», але і виправити, доробити, змінити. Тому що ювілей – не сама кінцева зупинка. Виконання її є досить простими за формою: учасники уявляють собі свій х-річний ювілей і пишуть уявний лист: «Дорогий ювіляр! Ми вітаємо тебе. Сьогодні ти – відомий фахівець, тебе цінують за знання та чуйність. Ти виховав ціле покоління послідовників ...». Кожен учасник вкладає в побажання та опис заслуг те, що є важливим саме для нього. Така робота може використовуватися як основа для планування, розвитку особистої ефективності та іміджу.

Притчі, метафори

Алегорично інформація легше проникає у свідомість. Тому таким ефективними є притчі і метафори. Ще в дитинстві ми розуміємо, як важливо не здаватися, почувши казку про жабенят, що впали в банку з вершками. Пам'ятаєте? Одне жабеня здалося і потонуло, а друге продовжувало боротися – в результаті його зусиль вершки перетворилися на масло, і воно з легкістю вибралося. Це, мабуть, додало йому ще більшої впевненості – після воно неодноразово вибиралося з різних складних ситуацій. Наприклад, одного разу він застряг у колії. Ніхто не вірив у його порятунок, друзі, плачучи, пішли додому. Але коли вони вранці прийшли, щоб забрати його бездиханне тіло, він був живий, здоровий і вільний. «Як?» – здивувалися вони. «Дуже просто, – як завжди життєрадісно відповів він, – з'явилася вантажівка, і ... я повинен був вибратися».

Тематично вдало підібрані метафори виключно ефективно впливають на уявлення учасників. Вони ілюструють і прикрашають текст, привертають увагу, створюють настрій. Але слід бути обережним, оскільки неточна метафора і неповне її розуміння, різні культурні пласти того, хто говорить, і слухача можуть сильно спотворити суть висловлювання і закріпити його у свідомості саме в такому вигляді.

3. Емоційні техніки

Фіксація позитивних спогадів

Проста ранкова розминка «згадати хороше» за 2 – 3 хвилини наповнює тренінгову кімнату посмішками й енергією. Проводиться вона просто: учасникам пропонується згадати приємну мить (щось, що викликало у них радість, позитивні емоції), яка була у них останнім часом (краще взяти невеликий проміжок – ранок, вчорашній вечір), і розповісти про неї групі.

Проекції

Малюнки, колажі, фотографії – будь-які видимі результати дій, які самі по собі супроводжувалися позитивними емоціями (жартами, інтелектуальними творчими переживаннями) – можна закріпити на стінах. Ця проста наочність створюватиме емоційне поле.

Як навчитися мислити позитивно

1. Позитивне формулювання мети

Бігти від хвороби – зовсім не те ж саме, що прагнути до здоров'я. Позитивне формулювання мети означає те, чого ви хочете досягти (наприклад, хочу сформувати дружній робочий колектив). На відміну від негативної, що показує, чого ви хочете позбавитись (хочу припинити конфлікти в колективі). Чому це важливо? Оскільки, досягши негативно сформульованої мети, ви можете опинитися в дуже дивній ситуації і довго, з великими труднощами вибиратися звідти. Наприклад, припинити конфлікти найпростіше звільнивши конфліктуючих. А потім вирішувати нову проблему – хто ж тепер буде працювати.

2. Навики креативності

Креативність як якість дозволяє знаходити виходи із ситуацій, які здаються тупиковими. В результаті людина не застрягає на тому, що викликає у неї фрустрацію, а сприймає проблемні завдання як виклик. А вирішення задачі, інсайт завжди супроводжується позитивними емоціями. На тренінгу креативні розминки можна використовувати і для розвитку навичок творчого мислення, і для створення позитивного фону.

Алфавіт

У підгрупах учасники готують фліпчарти з усіма літерами алфавіту. Потім протягом обмеженого часу (зазвичай 1–3 хвилини) учасники кладуть предмети, назви яких починаються на ці букви. Виграш визначається за двома критеріями – кількістю заповнених букв (1 бал за літеру) і нестандартність рішень (1 додатковий бал за вирішення). Наприклад, фломастер, використовуваний як фломастер (буква ф), або маркер (буква м) – рішення стандартне. Використання його для ілюстрації букви ц – циліндр – можна зарахувати як оригінальне рішення.

Мотузка

Учасникам пропонується взяти в руки мотузку і, не перехоплюючи, зробити на мотузці вузол. Заготовок на мотузці не повинно бути. Рішення звичайно шукається із застосуванням розумових зусиль, виникає виражений етап фрустрації. Тому коли його знаходять (заготовок не можна робити саме на мотузці, тому рішення полягає в тому, що вузол заготовлюється на руках –

вони перехрещуються і після, взявши в руки мотузку, залишається лише розпрямити руки і на мотузці утворюється вузол), полегшення і радість є досить сильними. Важливо, що закріплюється відчуття «виходу з глухого кута».

Задачки

1. виправте рівність так, щоб вона стала вірною, не торкаючись ні до одного сірника (не можна підпалювати, переміщати, пересувати і т.д.).

```
о о о о о о
/| | | ---- о /
/| --- | - о | ---- о /
/| | | /
```

(Подивитися на рівність догори ногами: $X = I + IX$)

Анаграми

Потрібно скласти слово з букв. Наприклад, растес (сестра); інмак (камін); ловломогако (головоломка).

2. Прийом «Суд»

Об'єктом «суду» може бути будь-яка проблема. Важливо, що її розглядають і адвокат, і прокурор, і суддя. У завдання групи «адвокат» входить знайти усі позитивні фактори; група «прокурор» збирає негативні аспекти, а група «суддя» зважає всі «за» і «проти» і виносить рішення. Цікавим прийомом може бути зміна ролей. Коли учасники шукають позитив у тому, в чому тільки що шукали негатив (і навпаки), у них створюється об'ємне бачення ситуації, замість бінарного «добре – погано».

Практичний. Як позитивно діяти і впливати на інших.

Якщо людина налаштована позитивно, думає позитивно, то вона і діє позитивно. Проте варто додатково звернути увагу на головні канали впливу, розвинути і скоректувати прийоми позитивного впливу.

1. Позитивна мова. Це і мова самого тренера, і прийоми, яким можна навчити учасників.

Позитивні слова

Уявіть, що співрозмовник звертається до вас з наступним проханням:

Варіант А. Вам доведеться поквартитися із замовленням. Важкувато буде встигнути у строк, але ви повинні постаратися, щоб не накликати на усіх неприємності.

Варіант Б. Давайте обміркуємо, що потрібно зробити, щоб встигнути із замовленням у строк.

Який варіант вам особисто більше подобається, викликає позитивні відчуття? Припускаю, що Б. Оскільки заклики до спільної дії (давайте) і фіксація на досягненні (встигнути) запускають в людині позитивну «програму». Таку саму дію має згадка позитивних відчуттів, користі. Якщо Ви вирішили використати позитивну, «екологічну» мову, то використовуйте і об'єднуючі слова-зв'язки (і, так, разом з тим, саме тому).

Що ж варіант А? Що в цьому формулюванні практично неминуче викликає напругу? «Доведеться», «повинні» – такі слова тиснуть, думка про повинність змушує або підкоритися, або чинити опір. І те, й інше

супроводжується не надто приємними відчуттями. У цій фразі також є явно негативні слова – «важкувато», «неприємності». Крім вказаних, негативна мова буває наповнена словами-зв'язками, що роз'єднують (ні, але), які створюють відчуття суперечки, конфлікту. Все в цілому провокує опір співрозмовника, негативні емоції. А людина, що використовує таку «неекологічну» мову, часто не розуміє, що сама створює навколо себе негативну атмосферу.

Позитивна парафраза

Парафраза дозволяє не тільки самому говорити позитивно, але й тримати в позитивному руслі мову співрозмовника, всю бесіду. Формулюється вона таким чином:

Частина 1. Парафраза починається зі вступних слів, що показують, що це висловлювання належить співрозмовнику (Ви говорите, що ...; Якщо я Вас правильно зрозумів ...; Тобто Ви хочете сказати, що ...; Тобто значить,)

Частина 2. Зміст позитивної парафрази – це повторення (віддзеркалення) і фіксація позитивного підтексту в словах співрозмовника.

Частина 3. Після висловлювання необхідно зробити паузу, щоб дати співрозмовнику можливість підтвердити, що Ви його зрозуміли правильно, або заперечити.

Давайте спробуємо:

Слова співрозмовника: «Все це себе не виправдує» (у цих словах є очевидний негатив, тому спроба відразу навести аргументи на захист своєї пропозиції призведе до суперечки, аргументи не будуть ні сприйняті, ні навіть почуті).

Позитивна парафраза: «Тобто Вам для того щоб зважитися потрібна впевненість у результаті?»

Існує майже стовідсоткова ймовірність того, що співрозмовник погодиться. Тепер він почує ваші аргументи. Якщо вони є сильними, пропозиція, швидше за все, буде прийнята. А якщо і ні, сама атмосфера обговорення буде конструктивною, а не конфліктною.

2. Паравербальні (інтонація, тембр тощо) і невербальні (поза, жести, міміка) способи позитивного впливу

Насуплені брови, недобра посмішка, затиснуті плечі, глухий голос, слова, що вимовляються крізь зуби. Зазвичай виникає бажання триматися подалі від суб'єкта з таким зовнішнім виглядом – це наша підсвідомість дає сигнал небезпеки. І до нього варто прислухатися – такі люди дійсно небезпечні. Всі ці зовнішні прояви не тільки вказують на внутрішній негатив, що переповнює таку людину, а й негативно впливають на оточуючих.

Які зовнішні прояви впливають позитивно:

Щира і тепла усмішка – краще «знаряддя» позитивного впливу. Відкритий погляд, розправлені плечі, вільні рухи створюють атмосферу щирості. Голос «йде від душі», наповнений і глибокий. Живі піднесені інтонації створюють енергію.

Колесо щастя: психотехніка особистісної досконалості.

Методологічна основа. Світоглядною основою щасливого життя є принцип цілісності. Досягнення цілей одночасно означає і завершення етапу сходження до повноти, досконалості, краси. Щастя як цілісний субстрат людської свідомості трактується нами як центральна категорія життєтворчості, яка, по-перше, синтезує суб'єктне задоволення об'єктивною реальністю (життям);

по-друге, забезпечує усвідомлення можливості задоволення певних потреб;

по-третє, визнається нами як вищий щабель можливої інтегрованості, що співвідноситься з реальністю універсуму.

Мета розвитку психологічної компетентності, в кінцевому підсумку, є досить прагматичною – змінити структуру і форму свідомості людини, яка в результаті набуває здатності до щасливого життя.

Мета психотехніки. Визначити систему особистісної сформованості умов для щасливого буття, позначити напрями для розвитку особистості в континуумі щастя. Рекомендації. За модель щастя узяті коло як найбільш досконалий простір. Коло умовно розділено на дев'ять секторів, що включають компоненти, складові поняття «щастя», що визначені конгломератом реалізуються «тут і зараз» взаємообумовлених потреб у континуумі «Я-матеріальне» (персона), «Я-соціальне» (інтерперсона), «Я-духовне» (трансперсона). Важливо, щоб досліджуваний у процесі виконання даної психотехніки самостійно вносив позначення, які пропонуються в інструкції.

Інструкція. Від центру кола («колеса»), нульової точки відліку, позначте на кожній шкалі («спиці колеса») рівень задоволеності (виражений у процентному співвідношенні), який, на ваш погляд, відповідає вашому уявленню і системі наповненості цього сегмента щастя:

«Я-матеріальне»: рівень фізіологічного здоров'я: наскільки я відчуваю себе здоровим фізично, який мій вітальний потенціал бути здоровим, фізично міцним і сильним.

Рівень зовнішньої привабливості: тілесної репрезентації (моє відчуття зовнішньої сексапільності), наскільки я відчуваю себе красивою людиною, яким, на мою думку, сприймають мене оточуючі: гарний, енергійний, привабливий чоловік.

Рівень фінансово-матеріального благополуччя: відчуття необхідної достатності грошових і матеріальних коштів для реалізації існуючих потреб.

«Я-соціальне»: рівень задоволеності сімейними взаємовідносинами: відчуття родинного благополуччя в подружніх і дитячо-батьківських відносинах, наявність внутрішнього потенціалу справлятися із сімейними труднощами або запобігати їх прояву.

Рівень задоволеності діяльністю у професійній сфері: стан радості від реалізації професійних завдань, почуття задоволеності кар'єрним становищем, бачення перспективи професійного вдосконалення.

Рівень задоволеності взаєминами з друзями та знайомими: відчуття прийняття і прийняття себе у просторі друзів і знайомих.

«Я-духовне»: рівень усвідомленості сенсу життя і призначення у глобальному, філософсько-екзистенціальному сенсі: усвідомлення відповіді на вічне питання: «Навіщо я живу?».

Рівень усвідомленості морально-етичних норм і принципів життя: наявність у свідомості життєвих принципів, правил (сформульованих самостійно або запозичених у традиційних канонах норми і моралі, наприклад, «Десять біблійних заповідей» і т.п.), які визначають внутрішню оцінку щодо зовнішніх проявів, тобто дають однозначну відповідь на питання: «Що правильно, а що неправильно» або «Що таке добре, а що таке погано?».

Рівень усвідомленості прийняття та адекватності ставлення до екзистенціальних питань «Смерть», «Свобода», «Самотність»: наскільки я розумію, усвідомлюю і приймаю ці життєво-важливі сутнісні питання буття.

Алгоритм роботи з моделлю особистого щастя.

З'єднайте прямими відрізками точки, які ви відклали на шкалах задоволеності. Подивіться на багатокутник, який у вас вийшов. Дайте відповідь на питання: Яким чином цю фігуру можна наблизити до форми кола: «як можна вирівняти колесо»? (Зменшити або збільшити величини шкал задоволеності, орієнтуючись на найнижчий чи найвищий показники).

Що є кращим для прогресивного розвитку, що краще – зменшити або збільшити величини шкал задоволеності? (Збільшити.) Пропонуємо перевірити.

Візьміть синій олівець і накресліть коло, орієнтуючись на високі показники за шкалою задоволеності. Що при цьому ви відчуваєте, які думки у вас актуалізуються?

Візьміть червоний олівець і накресліть коло, орієнтуючись на найнижчі показники за шкалою задоволеності. Що при цьому ви відчуваєте, які думки у вас актуалізуються?

Визначте, який стан для вас є більш комфортним: коли сприймаєте синє або червоне коло?

Якщо вам для сприйняття більш комфортним є червоне коло, то перевірте наявність своїх проблем, страхів, які обмежують можливості особистісного розвитку. Краще це зробити із професійним психологом.

Якщо вам більш комфортним для сприйняття синє коло, то складіть перспективний план свого розвитку за наступною схемою:

Визначте ресурсні позиції (це найвищі показники за шкалою задоволеності) особистісного розвитку. Це ваші опорні точки: область особистісної сфери, де ви особливо успішні. Вдосконалюйте себе в цих напрямках: ставте завдання для розвитку особистості таким чином, щоб ці ресурси використовувати у своєму розвитку найбільш оптимально.

Визначте середні показники за шкалою задоволеності особистісного розвитку. Поставте перед собою перспективні завдання для оптимізації їх вдосконалення.

Визначте низькі показники за шкалою задоволеності особистісного розвитку. Це найбільш уразливі області у вашому особистісному розвитку.

Ставлячи перед собою завдання розвитку особистості в цих сферах, по-перше, визначте вид психокорекційної діяльності; по-друге, обов'язково проконсультуйтеся із професійним психологом.

Складіть програму особистісного розвитку та прямуйте до реалізації поставлених цілей і завдань.

Досягши поставлених цілей, знову проведіть дану психотехніку, після чого поверніться до п. 1 даного алгоритму.

5.15. Алгоритм ідеомоторного тренування для працівників ДСНС України.

Процес ідеомоторного тренування ми проводили за наступним сценарієм:

Психолог пропонує групі (або одній людині) зручно лягти або сісти і розслабитися.

Розслаблення виконується за методикою, описаною нижче.

Поступово, крок за кроком, протягом реального часу подумки звертати увагу на тих, хто «сидить» поруч, «стежити» за показаннями приладів, «мінливим ландшафтом за вікном», «покласти руку на важіль перемикання передач, натискати кнопки панелі приладів» і т.п. «Зробити» певні перемикання, налаштувати прилади.

«Відчути» або «побачити» виникнення позаштатної ситуації і «відпрацьовувати» відповідні дії аж до моменту нормалізації обстановки.

Спочатку ідеомоторне тренування проводиться повільно, потім – швидше, до темпів у реальному часі.

Необхідно також звернути увагу на так званий «ефект стоноги», який вивчив в 70-х роках ХХ століття сучасний український психо-і гіпнотерапевт А. Морозов. Якщо діяльність пов'язана з виконанням ряду складних рухів, що відбуваються один за одним, опанувати і відпрацьовувати їх за допомогою ідеомоторного тренування слід поступово, по черзі. Кожен рух необхідно відпрацьовувати окремо по кілька разів, а потім переходити до наступного. Відпрацювавши наступне, їх об'єднують. Екстремальні види діяльності пов'язані з виконанням ряду послідовних рухів. Вони здебільшого є досить складними, їх також слід відпрацьовувати по черзі, з перервою. Важливо, щоб під час уявної репетиції виникали певні психофізіологічні реакції. Вони супроводжуються прискореним серцебиттям, вегето судинними проявами тощо. Обов'язково потрібно навчитися докладати вольових зусиль для протистояння таким змінам і регулювати їх – в реальній ситуації застосування вольової регуляції проходитиме значно легше.

Особливу увагу в ході практичного відпрацювання та ідеомоторного тренування потрібно приділити діям у ситуаціях, пов'язаних з відмовою техніки, виникненням всякого роду непередбачених аварій, саме тоді, коли особливі умови стають екстремальними. Такі нестандартні ситуації в

реальному житті пов'язані з ще більшим психоемоційним навантаженням, тому особливо важливо бути психологічно готовим до них.

Крім того, ідеомоторне тренування – добра база для швидкого засвоєння дієвого методу психологічної підготовки – аутогенного тренування. Його можна застосовувати ще й як сильний психопрофілактичний засіб. Слід зазначити, що психолог, який проводить такі тренування, повинен розуміти тонкощі тієї діяльності, до якої він готує людей. У крайньому випадку, він зобов'язаний лише роз'яснити механізм проведення тренування і навчити розслаблятися. А безпосередньо уявну репетицію фахівець проводить сам, на підставі власних професійних знань і навичок.

Для розслаблення можна використовувати стандартні патерни. Якщо працівники не мають відповідної підготовки, перші заняття проводять під керівництвом психолога. Психолог пояснює, що він даватиме директивні команди, які наступного разу буде відтворювати той, хто проводитиме тренування для себе від першої особи. Наприклад, психолог каже: «Ви повністю спокійні», – а працівник, проводячи розслаблення під час наступного тренування, каже: «Я повністю спокійний». Тренування слід проводити рідною мовою. Це пояснюється тим, що на більш глибокому, психологічному рівні сприйняття іншої мови, хоча і такої, якою він володіє вільно, відбувається у два етапи – перекладу й усвідомлення, і вимагає додаткових психологічних зусиль.

Патерни розслаблення використовувалися наступні:

«Ви абсолютно спокійні» (2-3 рази);

«Ваша права рука повністю розслаблена» (2-3 рази), «Ваша рука важчає» (2 – 3 рази), «Ваша права рука стає теплою» (2-3 рази);

«Ваша ліва рука повністю розслаблена» (2-3 рази), «Ваша ліва рука важчає» (2 – 3 рази), «Ваша ліва рука стає теплою» (2-3 рази);

«Ваша права нога повністю розслаблена» (2-3 рази), «Ваша права нога важчає» (2 – 3 рази), «Ваша права нога стає теплою» (2-3 рази);

Потім такі ж фрази повторюють для м'язів тулуба.

Для м'язів обличчя бажано промовляти фрази окремо для кожної групи, наприклад, для м'язів лоба, підборіддя, очей, вік.

Зосереджуватися на м'язах обличчя потрібно тому, що вони більше, ніж інші м'язи тіла, пов'язані з ділянками кори головного мозку, і, розслабляючи їх якомога більше, ми сприяємо процесам гальмування в корі головного мозку, які позитивно позначаються на подальшій сугестії.

Під час проведення ідеомоторного тренування більшого розслаблення можна не досягати. Поглиблення такого стану потрібно під час проведення аутогенного тренування і гетеро-або аутогіпнозу.

Готуючись до проведення уявної репетиції, слід змодельовати ситуацію передбачених дій. Для цього використовують такі відомі фактори і факти:

- ✓ професія і рід занять (того, хто буде проходити підготовку);
- ✓ місце і час події;
- ✓ деталі виниклої або передбачуваної ситуації;

✓ інформація про результат, який потрібно отримати.

Нами представлено загальну схему застосування методу ідеомоторного тренування з метою психологічної підготовки, яка доповнюється і варіюється при роботі з кожною новою групою.

Таким чином, ідеомоторне тренування, або уявна репетиція, – повноцінний метод, який в комплексі з іншими чи окремо можна використовувати при проведенні психологічної підготовки до дій в особливих та екстремальних умовах. Його застосування не потребує матеріальних витрат, його досить просто опанувати і він дає можливість підняти на принципово новий щабель рівень психологічної готовності до важливих аспектів професійної діяльності, пов'язаної з виконанням роботи в таких особливих умовах.

5.16. Програма занять «Арт-терапія як метод кризової інтервенції»

Використання графічних методів при роботі з несвідомим клієнта має свої особливості. У роботах психотерапевта В. Оклендер містяться прості інструкції, що відображають саму суть арт-терапевтичного обговорення образотворчого матеріалу, за оцінкою Р. Гудман, «золоті правила»:

Дайте клієнтові розповісти про свою роботу так, як він цього хоче.

Попросіть прокоментувати ті чи інші частини малюнка, прояснити їх значення, описати певні форми, предмети або персонажі. Це допоможе уникнути передчасних припущень щодо змісту роботи.

Попросіть клієнта описати роботу від першої особи, бажано – для кожного з елементів зображення. Клієнт може побудувати діалоги між окремими частинами роботи, незалежно від того, чи є ці частини персонажами, геометричними формами або об'єктами.

Спонукайте клієнта фокусувати увагу на кольорах. Фокусуючись на кольорі, він може щось усвідомити. Слід врахувати, що кольори можуть використовуватися в різний час по-різному: в одних випадках вони відображають властивості об'єктів, в інших – ставлення автора до цих об'єктів.

Намагайтеся фіксувати особливості інтонації, положення тіла, вираз обличчя, ритм дихання клієнта. Використовуйте ці спостереження для подальшого розпитування або, у разі сильної напруги клієнта, для переключання на іншу тему. Оскільки образотворчий процес пов'язаний з вираженими фізичними та емоційними реакціями, всі вони повинні бути предметом для спостереження з боку психолога.

Допомагайте клієнту усвідомити зв'язок між власними висловлюваннями про творчу роботу і його життєвою ситуацією, обережно ставлячи питання про те, що і як з реального життя може відобразити створений ним образотворчий продукт. Слід розуміти, наскільки клієнт здатний інтегрувати інтерпретації. Навіть якщо ваші пояснення справедливі, вони можуть викликати опір. Але якщо ви праві, а клієнт ще не готовий їх прийняти, пам'ятайте, що ще буде можливість повернутися до цих пояснень.

Зверніть особливу увагу на відсутні частини зображення і порожній простір на малюнку. Зовсім не обов'язково, що відсутність тієї чи іншої частини повинна нести символічне навантаження. Зображення може мати «стенографічний характер».

Пам'ятайте, що іноді слід приймати зображення буквально, іноді – шукати щось протилежне зображеному, особливо, якщо є підстави для такого припущення.

Просіть клієнта розповісти про те, що він відчував у процесі створення роботи, до її початку, а також після її завершення.

Надайте клієнтові можливість працювати у зручному для нього темпі і з усвідомленням того, що він буде зображувати щось, що може зобразити, і відобразити ті стани, до дослідження яких він готовий. Незалежно від ступеня директивності підходу, ми повинні давати клієнту можливість відчути, що він сам контролює образотворчий процес і його результати.

Прагніть виділяти в роботах клієнта найбільш стійкі теми й образи. З плином часу, у міру того як будуть визначатися смислові зв'язки, в них багато що може прояснитися і «заговорити». З часом клієнт буде готовий до того, щоб побачити у своїх зображеннях єдині смислові лінії в контексті всієї виконаної роботи.

Особливості реалізації програми. Структура занять із запропонованої програми є такою, що кожне заняття починається зі створення у групі так званої «робочої» атмосфери – підготовки учасників до спонтанної художньої діяльності і внутрішньогрупової комунікації. З цією метою використовуються розігрівачі рухові вправи, елементи психогімнастики, а також нескладні образотворчі прийоми. Наприклад, різні варіанти техніки «каракулі» (за Д. Віннікоттом), «проба фарб» та інші, призначені для того, щоб знизити контроль із боку свідомості. Наступний етап заняття передбачає створення кожним окремо або групою в цілому тематичного малюнка. Цей етап заняття схиляє до психодіагностики. Так, досить вичерпні відомості про автора можна отримати при інтерпретації малюнків відповідно до усталених критеріїв відомих проєктивних методик.

Наступний етап групової роботи – створення умов для внутрішньогрупової комунікації. Вважається, що вербалізація внутрішніх переживань допомагає знизити їх гостроту і в якійсь мірі звільнитися від них. Тому кожному учаснику пропонується показати свою роботу і розповісти про ті думки, почуття, асоціації, які виникли у нього у процесі образотворчої діяльності.

Заключний етап передбачає рефлексивний аналіз роботи в безпечній обстановці групи. Тут зазвичай наявні елементи спонтанної «взаємотерапії» за допомогою доброзичливих висловлювань, позитивного програмування, підтримки. Атмосфера емоційної теплоти, емпатії, турботи, що, як правило, складається на заняттях, дозволяє кожному учаснику тренінгу пережити ситуацію успіху в тій чи іншій діяльності. У підсумку набувається позитивний досвід самоповаги і самоприйняття, зміцнюється почуття власної гідності.

Мета даної програми – гармонізація особистості через розвиток здатності до самовираження і самопізнання.

Завдання:

1. Розвиток здатності до самовираження особистості.
2. Розвиток потреби в самопізнанні.
3. Стимулювання соціально прийнятного виходу придушуваних емоцій.
4. Емоційне програвання травмуючих переживань.
5. Зміцнення власної особистісної цінності.

Розрахунковий час: 26 годин.

Матеріал: бейджі, кольорові і прості олівці, фарби, маркери, фломастери, аркуш ватману та ін.

Особливості організації роботи групи:

✓ На заняттях використовують тільки фарби, виняток становить перше заняття, де учасникам пропонується вибір між фарбами, олівцями та фломастерами. Це обумовлено тим, що багато людей побоюються використовувати фарби як інструмент самовираження на перших заняттях, мотивуючи це тим, що не вміють «акуратно» малювати, тобто «так, як їм хочеться». Вільний вибір засобів самовираження на першому занятті дозволяє забезпечити «м'який» перехід до використання фарб.

✓ Заняття супроводжуються спокійною музикою, що сприяє у поєднанні з використанням фарб швидкому розслабленню учасників групи.

✓ Кожна вправа і заняття в цілому обов'язково закінчується рефлексивним аналізом супутніх почуттів і думок.

✓ Арт-терапія є ефективною в малих групах, чисельністю від 5 до 10 осіб, оскільки це сприяє створенню довірчої атмосфери. Крім того, дозволяє приділити більше уваги кожному учаснику групи, що дуже важливо у процесі самопізнання.

✓ Максимальна тривалість кожного заняття – 2–2,5 години, за умови поєднання різноспрямованих вправ, що перешкоджають психічному пересиченню.

Заняття 1

Мета – знайомство учасників групи між собою, створення передумов для більш вільного вираження своїх почуттів, представлення себе.

Вправа 1. Знайомство

Кожен з учасників тренінгу за бажанням вибирає собі ім'я, яким його будуть називати у групі, воно може не збігатися зі справжнім. Члени групи пишуть обране ім'я на картці і прикріплюють до одягу. Потім учасники по колу представляються. Ці імена залишаються за кожним з них протягом всього тренінгу. Представившись, кожен учасник групи говорить кілька слів про себе.

Вправа 2. Проба фарб

Перед початком вправи кожному учаснику пропонується приготувати фарби, пензлі, стопку чистих аркушів паперу. Далі слід взяти аркуш паперу, пензлик і наносити фарби в будь-якій послідовності, не замислюючись, для

чого це робиться. Нехай рука сама веде по аркушу паперу, основне завдання – не залишити лист чистим. Можна користуватися усіма фарбами або тільки однією – як вийде, головне повністю включитися в роботу і використовувати один аркуш паперу за іншим. Робота триває 10 – 15 хвилин. Загалом це заняття спрямоване на виявлення загального емоційного стану учасників на основі того, які кольори домінують на папері спочатку, як вони змінюються у процесі роботи.

Вправа дозволяє емоційно налаштуватися на подальший хід заняття, зняти напругу, яка виникає на початку тренінгових занять.

Вправа 3. Каракулі

Основний зміст цієї вправи – вільний рух кисті по аркушу паперу без жодної мети та задуму, в результаті чого виходить складний клубок «ліній». У цьому клубку можна побачити який-небудь образ і розвинути його. Цю вправу можна проводити в парах, де після утворення каракулів партнери міняються малюнками і створюють образ.

Вправа 4. Самопрезентація

Завдання цієї вправи – представити себе групі, не вдаючись до слів, а користуючись тільки образотворчими засобами. Малюнок може відобразити спосіб життя учасника, його інтереси, цінності, сім'ю, друзів, рід занять, особливості його світовідчуття.

Вправа 5. Малюнок себе в цьому світі

Учасникам пропонується зобразити навколишній світ таким, яким вони його собі уявляють, і намалювати себе в цьому світі. Малюнок може бути метафоричним, символічним або реалістичним. Дана вправа використовується як діагностична і дає інформацію, яку доцільно використовувати при визначенні тактики проведення подальших занять.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Психологічний коментар. На перших етапах роботи учасники різняться за ступенем готовності до експресії, контакту з психологом, до відкритості у вербалізації своїх переживань. Деякі сприймають образотворчу діяльність як створення реалістичних, красивих малюнків. На цьому етапі учасникам пояснюють, що їхня робота не буде оцінюватися. Важливою не естетична сторона «художнього твору», а сам процес його створення, емоційний стан автора малюнка, його внутрішній світ, пошук адекватних засобів самовираження.

Заняття 2

Мета – розширення спектру засобів, що використовуються для самовираження, розвиток здатності до вербалізації власних почуттів і переживань.

Вправа 1. Кошик із фруктами

Усім учасникам групи пропонується назвати себе будь-яким фруктом і представитися. Потім учасники, за винятком одного, сідають в коло на стільці. Людина, яка залишилась без стільця, – покупець. Входить покупець і каже: «Я прийшов з ринку – купив яблуко і грушу». При цьому Яблуко з Грушею міняються місцями, а за цей час Покупець повинен встигнути сісти

на місце одного з цих гравців. Тоді людина, яка залишилась, стає новим Покупцем і все повторюється. Вправа дозволяє емоційно підготувати учасників до тренінгового заняття, уникнути «прихильності до місця», розвиває пам'ять, увагу, спритність. Зазвичай гра триває 5 – 7 хвилин.

Вправа 2. Малюнок почуття

Учасникам пропонується на чистому аркуші паперу намалювати особисті почуття, які переповнюють їх в даний момент. Вони можуть виражатися у вигляді кольорових ліній, плям, геометричних фігур. Не варто намагатися малювати щось конкретне високохудожнє. Головне – передати настрій. Тому потрібно малювати спонтанно все, що приходить в голову.

Вправа 3. Почуття бувають різні ...

Учасникам роздають порожні картки. Кожен пише на ній назву будь-якої емоції, почуття або стану. Потім усі картки збираються, перемішуються і роздаються знову. Кожен учасник малює на аркуші паперу те почуття, емоцію або стан, який написано на картці. Група намагається відгадати емоцію за малюнком.

Вправа 4. Яка це емоція?

Учасникам роздають порожні картки. Кожен пише на ній назву будь-якої емоції, почуття або стану. Потім всі картки збираються, перемішуються і роздаються знову. Далі кожному учаснику, по черзі, необхідно за допомогою жестів, міміки, пантоміміки зобразити те, що написано на картках. Група відгадує зображувану емоцію, почуття або стан.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Заняття 3

Мета – поглиблений аналіз власної особистості, опрацювання раніше придушуваних думок і почуттів, корекція страхів.

Вправа 1. Знайди зміни

Одному з учасників пропонується, запам'ятавши розташування предметів у кімнаті й окремі деталі на кожному з учасників, вийти за двері на кілька хвилин. Решта учасників роблять по одній зміні на собі і 5 – 6 змін у кімнаті. Потім входить ведучий і намагається виявити всі зміни.

Вправа 2. Персонажі моєї особистості

Учасникам пропонується зобразити себе у вигляді спільноти різних персонажів, що відображають різні грані власного «Я».

Вправа 3. Я в дикому лісі

Учасникам пропонується намалювати себе, у ситуації, ніби вони загубилися в дикому лісі. Дана вправа володіє високим діагностичним потенціалом і дозволяє опрацювати страхи і стратегії поведінки у ситуаціях побоювання чогось. Важливо акцентувати увагу учасників на можливих виходах із символічної стресової ситуації.

Вправа 4. Захопи руки

Учасники стають у коло, закривають очі і за сигналом ведучого починають сходитися до центру, витягнувши руки перед собою. Завдання кожного – схопити якомога більше число рук, не відкриваючи очей. Потім

відкривають очі і дивляться: хто чії руки захопив, хто опинився витісненим і т.д.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Заняття 4

Мета – усвідомлення учасниками особливостей власної особистості, прийняття власної індивідуальності.

Вправа 1. Змінюються ті, хто ...

Група сидить на стільцях, розставлених по колу. Керівник групи (або доброволець), що стоїть в центрі кола, – водить. Він повинен оголосити ознаку, за якою учасники будуть мінятися місцями. Наприклад: «Міняються місцями ті, хто в чорних черевиках». Всі, хто володіє зазначеною властивістю, повинні встати зі свого місця і помінятися з кимось місцями. Той, хто водить, повинен встигнути зайняти чиєсь місце. Учасник, який залишився без стільця, стає ведучим.

Вправа 2. Що малює олівець?

Інструкція: «Сядьте зручніше. Закрийте очі. Розслабтеся. Уявіть перед собою простий олівець. Який це олівець? М'який чи твердий? Довгий чи короткий? Чи добре він заточений? Чи є на кінці олівця ластик? Цей олівець гладкий? У чийх руках цей олівець? Олівець малює сам або він лише інструмент у чийхось руках? Опишіть, що ви бачите? Що малює цей олівець? Придивіться до деталей. Чи подобається Вам те, що намалював олівець? Хотілося б Вам змінити цю картину?». Вправа являє собою візуалізацію з використанням методу активної уяви. Пропонований текст має приблизний зміст. Бажано вимовляти фрази повільно, щоб учасники встигали уявляти образи у всіх деталях і детально вивчити їх. Наприкінці вправи, за бажанням учасників групи, образи, які виникли, можна намалювати і обговорити думки і почуття, що з'явилися.

Вправа 3. Маски власної особистості

Учасникам пропонується намалювати маску самого себе. Маска може зображати те, як людина сприймає себе, або те, як її сприймають інші. Вона може відображати кращі чи гірші властивості людини, певні емоційні стани або сторони особистості. Масок може бути декілька.

Вправа 4. Сліпий паровоз

Учасники зчіплюються в маленькі «паровозики» по двоє – троє. Той, хто спереду, закриває очі і слухає рух останнього. Той, хто в середині, – нейтральний. Гра проходить мовчки. Цікаво, коли одночасно рухають не менше 5 паровозиків.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Психологічний коментар: Приблизно до третього – четвертого заняття у кожного формується свій, неповторний стиль малювання, за яким учасники безпомилково визначають автора. Це сприяє створенню відчуття унікальності кожного з учасників групи, розвиває самоповагу, підвищує впевненість у собі.

Заняття 5

Мета – емоційне програвання переживань, усвідомлення та опрацювання внутрішніх конфліктів і вираження почуттів, пов'язаних з конфліктами, розвиток почуття внутрішнього контролю, осмислення власного життєвого досвіду й особистісної цінності, підвищення самооцінки.

Вправа 1. Кролик і койот

Учасники сидять у колі і передають один одному два м'ячі, один з яких названо «кроликом», інший – «койотом». Завдання «койота» – зловити «кролика». «Кролик» може стрибати з рук в руки, а «койот» тільки пересуватися з рук в руки тих, хто сидить поруч. Якщо два м'ячі опинилися в одних руках – «койот» зловив «кролика». Можна проаналізувати домінуючі стратегії поведінки учасників тренінгу – врятувати кролика або допомогти койоту зловити здобич.

Вправа 2. Перемогти «свого дракона»!

Ведучий розповідає про те, що майже у кожного є «свій дракон», вирощений в домашніх умовах: це наші недоліки, які заважають нам жити, але ми чомусь миримося з ними. В один прекрасний день майже кожен наважується вбити «свого дракона». Але потім виявляється, що справа ця є клопітною і довгою – що на місці однієї відрубаної голови якимось непомітно виростає друга, потім – третя. І ми привчаємося жити «зі своїм драконом», хоча з часом він все більше псує життя нам і нашим близьким. Учасникам пропонується намалювати «свого дракона», назвати його в цілому і кожну голову окремо.

Після виконання завдання учасникам пропонується придумати історію про те, як вони переможуть «своїх драконів». Історія може бути зображена у вигляді коміксу, представлена розповіддю чи сценарієм фільму. Бажаючі можуть об'єднатися у групи і придумати спільну історію, але і драконів, і героїв має бути стільки ж, скільки членів у групі.

Вправа 3. Малюнок власного життя

Учасникам пропонується намалювати своє життя, використовуючи предмети і символи, які приходять на розум. Не обов'язково це має бути картина. Можливий набір яких-небудь предметів, елементів, фігур, плям.

Вправа 4. Комплімент

Один з учасників групи сідає на стілець у центрі кола. Йому пропонується закрити очі і послухати компліменти. Учасники по черзі підходять до цієї людини ззаду, кладуть руки на плечі і тихо (на вушко) говорять компліменти. Група проходить навколо людини, що сидить в центрі, три кола. На місці людини, що одержує компліменти, обов'язково повинен побувати кожен. Якщо учасників тренінгу багато, працювати можна в підгрупах, але обмін враженнями обов'язково має відбуватися в загальній групі.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Психологічний коментар: До четвертого – п'ятого заняття, як правило, у більшості учасників виникає потреба у відвідуванні арт-терапевтичної групи і відображенні власних почуттів, конфліктів, ставлення до чогось через

малюнок. Багато відчують потребу у продовженні малювання в міру необхідності, поза занять у групі.

Заняття 6

Мета – звернення уваги членів групи до майбутнього, усвідомлення власних бажань і можливих напрямків розвитку.

Вправа 1. Тактильний лист

Учасники групи стають у ланцюжок один за одним. Завдання групи – передати по буквах слово. Але незвичайним способом, а тактильно. Буква пишеться пальцем на спині наступного учасника команди і потім передається по ланцюжку. Перший учасник записує букву на дошці і так до тих пір, поки не буде передано і записано все слово. Групу можна розділити на дві підгрупи з однаковою кількістю людей і влаштувати змагання. При цьому передані слова повинні бути різними, але з однаковою кількістю букв.

Вправа 2. Я на перехресті доріг

Учасникам пропонується зобразити себе на перехресті доріг з позначенням можливих напрямків подальшого розвитку. Малюнок відображає вибір життєвого шляху і може супроводжуватися будь-якою символікою.

Вправа 3. Світ, в якому я хочу жити

Учасникам пропонується намалювати світ, в якому вони хотіли б жити: реальний, уявний, фантастичний, населений людьми, тваринами або малонаселений.

Вправа 4. Броунівський рух

Усі закривають очі і починають безладно переміщатися по кімнаті, стикаючись і розходячись знову. За сигналом ведучого учасники, не відкриваючи очей, хапають найближчого до себе партнера і намагаються визначити, хто попався.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Заняття 7

Мета – розвиток творчих здібностей, розширення спектру образотворчих засобів, що використовуються для відображення почуттів.

Вправа 1. Картини, що ожили

Група ділиться на дві частини. Кожна підгрупа намагається згадати одну з відомих картин, потім відбувається розподіл ролей і демонстрація «картини» іншій підгрупі. «Картина» може бути «застиглою» або «живою». Підгрупа, що спостерігає, намагається відгадати, яку «картину» демонстрували їхні партнери. Після відгадування підгрупи міняються ролями.

Вправа 2. Хто такий Бармаглот?

Учасникам пропонується прослухати вірш Льюїса Керролла «Бармаглот» і потім відобразити свої почуття, уявлення, асоціації, викликані цим віршем, в малюнку.

Варкалось. Хливкие шорьки

Пырялись по наве,

И хрюкатали зелюки,

Как мюмзики в мове.

О бойся Бармаглота, сын!
Он так свиреп и дик,
А в глуще рымит исполин —
Злопастный Брандашмыг!

Но взял он меч, и взял он щит,
Высоких полон дум.
В глушобу путь его лежит
Под дерево Тумтум.

Он встал под дерево, и ждет
И вдруг граахнул гром —
Летит ужасный Бармаглот
И пылкает огнем!

Раз-два, раз-два! Горит трава,
Взы-взы — стрижаает меч.
Ува! Ува! И голова
Барабардает с плеч.

О светозарный мальчик мой!
Ты победил в бою!
О храброславленный герой,
Хвалу тебе пою!

Варкалось. Хливкие шорьки
Пырялись по наве,
И хрюкатали zelюки,
Как мюмзики в мове.
Вправа 3. Якого кольору музика?

Групі пропонується, слухаючи музику, малювати, користуючись повною свободою у передачі своїх вражень. Зображені можуть бути будь-які образи, лінії або що-небудь конкретне. Використовуватися може будь-яка музика: спокійна, розслабляюча або ритмічна та ін.

Вправа 4. Малювання у просторі

Розмашисті рухи уявної кисті по «простору картини» (в повітрі) повинні поступово переходити у дрібні мазки, штрихи, що розвивають тонку моторику пальців. Вправа може виконуватися в парах і загальному колі. В останньому варіанті характер рухів, темп задає психолог, а потім, за бажанням, й інші учасники групи.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Заняття 8

Мета – розвиток вміння виділяти в іншій людині істотні сторони, позитивні і негативні якості, сприйняття і пізнання один одного, уявлень учасників про сприйняття їх іншими.

Вправа 1. Хто залишиться в колі

На підлозі окреслюється велике коло. Люди, які грають у колі, встають на одну ногу і схрещують руки на грудях. За сигналом усі починають штовхатися плечима, намагаючись витіснити партнерів за межі кола. Штовхатися руками заборонено. Якщо хтось встав на обидві ноги або вилетів за межу, то він виходить з гри і стає глядачем. Переможцем вважається той, хто витіснив останнього суперника і залишився в колі. Аналізується тактика поведінки учасників.

Вправа 2. Що відчуває мій сусід?

Вправа виконується в парах. Кожному партнерові пропонується емоційно налаштуватися на настрої сусіда, постаратися відчути, що він в даний момент відчуває, і відобразити ці почуття, емоції на папері. По завершенні малювання відбувається обмін враженнями.

Вправа 3. Я думаю, що ти ...

Кожному учаснику дається по одній порожній картці. На цих картках кожний з учасників пише своє ім'я. Потім усі картки збираються разом, перемішуються і озвучуються знову. Учасникам необхідно відобразити на папері, без допомоги слів, своє ставлення і почуття до того, чиє ім'я написано на картці, яка йому дісталася.

Вправа 4. Невербальний подарунок

Пропонується для кожного члена групи придумати і зробити подарунок. Але незвичайним способом: тільки за допомогою жестів. Бажано підбирати той подарунок для кожного, який, на вашу думку, хоче отримати цей учасник.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Заняття 9

Мета – усвідомлення власної цінності, прийняття індивідуальності, розвиток здатності уявлення себе іншим.

Вправа 1. Зобрази фразу

Ведучий заздалегідь заготовлює набір гумористичних фраз, написаних на окремих картках. Потім група обирає одного або двох учасників, які, прочитавши фразу, зображають кожне слово цієї фрази, тільки за допомогою жестів, міміки, пантоміміки для інших учасників групи. Група намагається зрозуміти дану фразу, і, що важливо, – дослівно. Для полегшення завдання перед початком вправи учасники домовляються про певне позначення деяких слів і знаків пунктуації.

Пропоновані фрази:

Щастя не в грошах, а в їх кількості.

Дурень, удосконалюючись, стає круглим.

Мріяв про політ думки, але так і не дочекався льотної погоди.

Гроші тим більше зло, ніж їх менше.

Йому прийшла в голову думка, але, не заставши нікого, пішла.

Не бійтеся цієї гранати: вона ручна.

Скільки прекрасних думок гине в лабіринтах звилін!

Чому найчастіше необмежені можливості в обмежених людях?

Вправа 2. Самореклама

Учасникам пропонується намалювати рекламу самого себе, включивши в неї короткий текст. Після завершення малюнків учасники групи додають до реклами один одного ті елементи або формулювання, які автор, на їх думку, пропустив.

Вправа 3. Автопортрет у променях сонця

Тренер просить кожного з учасників відповісти собі на питання: «Чому я заслуговую на повагу?», пропонуючи намалювати сонце, в центрі сонячного кола написати своє ім'я або намалювати свій портрет. Потім уздовж променів написати усі свої достоїнства, все гарне, що людина про себе знає. Важливо, щоб було якомога більше променів.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Заняття 10

Мета – розвиток взаємодії учасників групи, вміння працювати разом, підвищення згуртованості групи, підведення підсумків групи.

Вправа 1. Стримай мотузочку

Гравці стають у коло, тримаючись двома руками за мотузку, зав'язану в кільце. Ведучий встає посередині кола (заклавши одну руку за спину) і намагається (іншою рукою) заплямувати руку одного з тих, хто стоїть у колі. Гравець може відпустити мотузку однією рукою, заховавши її за спину, але тут же знову повинен схопити мотузку, бо можуть осалити іншу руку, а відпускати обидві не можна. Якщо гравець відпустив обидві руки або якщо його осалили, він стає новим ведучим.

Вправа 2. Глухий телефон

Перший учасник малює що-небудь на аркуші паперу протягом двох хвилин і швидко показує свій малюнок іншому учаснику. Той намагається відтворити побачений малюнок по пам'яті, показує третьому і т.д.; останній малюнок порівнюють із першим і обговорюють спотворення. Вправа спрямована на підняття емоційного тону, підготовку до серйозніших вправ.

Вправа 3. Я і моя група

Учасникам пропонується відобразити власні відчуття від перебування у тренінговій групі. Думки, почуття, переживання можуть бути відображені на малюнку як у конкретних образах, так і абстрактно.

Вправа 4. Країна нашої групи

Учасникам пропонується разом придумати країну, в якій могла б жити вся тренінгова група, дати їй назву і намалювати. Кожен малює на загальній картині те, що хоче.

Вправа дає можливість кожному брати участь у спільній діяльності, створює спільність групи. Але іноді вона може викликати негативні емоції, оскільки вимагає високої згуртованості групи і налагодженої внутрішньогрупової взаємодії. Якщо взаємини у групі до кінця занять залишаються складними, конфліктними – даною вправою не варто

закінчувати тренінг. У цьому випадку його можна провести на 4–6-му тренінговому занятті і акцентуватися на корекції внутрішньогрупової взаємодії, оскільки цей період розвитку групи супроводжується найбільшою кількістю конфліктів. Але, як правило, арт-терапія має ефект згладжування міжособистісних конфліктів вже до 3–4-го заняття. Арт-групи зазвичай характеризуються високою згуртованістю чинності інтенсивності вираження та обміну почуттями.

Групова рефлексія за підсумками заняття.

Психологічний коментар: Дана програма не має жорсткої структури. Іноді хід тренінгу вимагає зміни послідовності вправ, виключення деяких з них, а також додавання нових. Програма – скоріше «кістяк», що враховує загальний хід і спрямованість занять.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Розкрийте структуру, тривалість та мету тренінгу розвитку професійної мотивації та самосвідомості.
2. Проаналізуйте особливості тренінгу емоційної стійкості особистості.
3. Що є структурними компонентами програми формування комунікативної компетентності особистості?
4. Охарактеризуйте основні стадії психологічної технології конструктивної зміни поведінки.
5. Розкрийте головну мету тренінг-семінару «Оптимізація готовності до ризику».
6. Які вправи та техніки використовують для формування мотивації досягнення особистості?
7. Охарактеризуйте модель покрокової зміни агресивності особистості.
8. Визначте складові програми підвищення нервово-психічної стійкості.
9. Охарактеризуйте етапи програми модифікації поведінки особистості.
10. Проаналізуйте основні підходи до профілактики та психокорекції симптомів емоційного вигорання працівників.
11. Вкажіть методичні підходи до зниження ризику суїцидальної поведінки фахівців екстремального профілю діяльності.
12. Охарактеризуйте специфіку програми психологічної допомоги при ПТСР.
13. Які підходи використовують при роботі з переживаннями провини?
14. Охарактеризуйте основні види антистресових тренінгів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. СПТ (соціально-психологічний тренінг) як різновид активної групової психологічної роботи.
2. Основні стадії та етапи групової роботи.
3. Основні концепції і прийоми групової роботи в різних підходах до надання психологічної допомоги (необіхевіоризм, когнітивізм, екзистенціонально-гуманістичний підхід та інші).
4. Типи проблем-труднощів, релевантних різним видам СПТ.
5. «Технологія» групової роботи у різних психологічних традиціях.
6. Невербальні комунікації у СПТ.
7. Зворотний зв'язок у міжособистісному спілкуванні: його види, функції, характеристики, зв'язок із самоконтролем, динамікою у групі.
8. Зворотний зв'язок у СПТ.
9. Причинне пояснення психологічних утруднень, його види й місце у різних традиціях групової роботи.
10. Групова динаміка у СПТ.
11. Співвідношення діагностики і методів впливу в СПТ.
12. Основні труднощі й етичні проблеми у СПТ.
13. Оцінка ролі минулого і актуального індивідуального досвіду спілкування у корекційній роботі представниками різних психологічних орієнтацій.
14. Основні вимоги до ведучого груп СПТ у різних теоретичних підходах.
15. Загальна характеристика ефекту тренінгу, групової роботи і розвитку особистості.
16. Норми роботи тренінгової групи.
17. Основні етапи роботи у тренінговій групі.
18. Структура психологічного тренінгу.
19. Класифікація та характеристика груп психологічного тренінгу за характером керівництва ними.
20. Вимоги до професійної та особистої відповідності тренера.
21. Алгоритм створення тренінгових програм.
22. Методи та технології групової роботи.
23. Специфіка тренінгової роботи у Т-групах.
24. Основні процедури, які використовуються у Т-групах.
25. Специфіка тренінгової роботи в інкаунтер-групах.
26. Основні процедури, які використовуються в інкаунтер-групах.
27. Характеристика психологічного тренінгу в гештальтпсихології.
28. Мета та процедури гештальттренінгу.
29. Спрямованість психокорекційного впливу у гештальт-тренінгу.
30. Характеристика психодрами як терапевтичного групового процесу.
31. Основні поняття та підходи до психодрами.
32. Особливості етапів розвитку класичної психодрами.
33. Головна мета тілесно-орієнтованої тренінгової групи.
34. Основні напрями та форми роботи в тілесно-орієнтованому тренінгу.
35. Види та етапи роботи в арттерапевтичних групах.

36. Специфіка використання засобів художньої творчості в арттерапевтичних групах.
37. Характеристика підходів до арттерапевтичних груп.
38. Основна мета терапевтичного процесу в трансактному аналізі.
39. Структуризація часу роботи керівника групи трансактного аналізу.
40. Форми та методи роботи групи трансактного аналізу.
41. Можливості застосування психологічних тренінгів для психологічного супроводу фахівців екстремальних видів діяльності.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

Аутентичність – відповідність між наявним переживаним і усвідомлюваним досвідом. Це стан, коли особистість відчуває своє власне «Я» не стільки як виконавець соціальних ролей, а як спонтанно і природно діюча особистість, яка відкрито ділиться своїми думками й почуттями.

Допоміжні «Я» – партнери протогоніста у психодрамі.

Інсайт – осяяння – зміна у структурі перцептивного поля учасників. Під ним мається на увазі набуття такого знання, яке дозволяє негайно розв'язати проблему або по-новому поглянути на неї.

Катарсис – потрясіння та прорив застиглих почуттів, що означає у той же час потрясіння і прорив застиглих структур.

Клієнт-центрована терапія – різновид індивідуального консультування (К. Роджерс), коли консультант уважно і співчутливо вислуховує клієнта, але не нав'язує йому своїх суджень. Консультант заохочує клієнта до реалізації власного потенціалу розвитку, що повинне дати клієнтові можливість самому зробити продуктивні висновки.

Комунікація – прийом та передача інформації, яку одержувач повинен прийняти, зрозуміти, засвоїти й поступити відповідно до неї.

Лабілізація – це емоційний струс особистості, переживання різноманіття почуттів, яке виникає внаслідок усвідомлення особою неадекватності звичних форм поведінки і неадекватності уявлень про саму себе.

Монолог – техніка психодрами, при якій протогоніст вербалізує свої почуття й думки для глядачів.

Норми групи – це сукупність прийнятих правил поведінки, дій учасників групи, що регулюють деякі аспекти.

Зворотний зв'язок – це повідомлення, адресоване іншому про те, як ти його сприймаєш, що відчуваєш у зв'язку з вашими взаємовідносинами, які почуття викликає у тебе його поведінка.

Спілкування – взаємна презентація партнерами своєї суб'єктивної реальності, у результаті якої відбувається зміна взаємовідносин і виникнення спільності.

Орієнтовні основи – це правила поведінки, моделі поведінки, які необхідно засвоїти і якими треба оволодіти у тренінгу.

Протогоніст – головна дійова особа психодрами, та людина, чия проблема, ситуація у даний момент програється у групі.

Психодрама – це метод, який використовує інсценування особистого досвіду через програвання ролей на сцені у спеціально створених умовах, спрямованих на активізацію психічних процесів учасників.

Психологічна дія – дія одного індивіда на психіку іншого індивіда (групи), яка у своїй довільній формі виходить з певного мотиву і переслідує мету зміни і зміцнення поглядів, думок, стосунків, установок та інших психологічних явищ.

Рольові ігри – метод соціально-психологічного тренінгу, суть якого полягає у розігруванні ролей учасниками групи.

Роль – це сукупність функцій та видів поведінки, яку учасник вважає відповідними для себе у певному соціальному контексті і приймає за основну модель поведінки у цій певній групі.

Самооцінка – емоційне оцінювання ставлення до себе, яке формується на основі самопізнання і на основі порівняння з іншими людьми.

Саморозкриття – розкриття членами групи своїх думок та почуттів, особливо тих, які торкаються інших учасників групи або подій, що відбуваються у групі.

Самосвідомість – усвідомлення учасниками групи своїх справжніх думок і почуттів, яке веде до поглибленого відчуття свого «Я».

Соціально-психологічний тренінг – це галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів різних видів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні та особистісного зростання.

Згуртованість – тотальне поле сил, що примушують учасників залишатися в групі.

Спонтанність – адекватна реакція на нові умови або нова реакція на старі умови.

Телі – усі позитивні й негативні емоції, які виникають у психодраматичній ситуації.

Фрустрація – психічний стан, що виникає у разі, коли існує яка-небудь мета і виникає перешкода для досягнення цієї мети.

Емпатія – розуміння почуттів іншої людини та вираження у відповідь розуміння цих почуттів.

«Я-концепція» – динамічна система уявлень людини про саму себе, результуюча процесу самосвідомості, що включає три структурні елементи: когнітивний – «Я-образ», афективний – самооцінка, поведінковий – прояв двох перших у поведінці.

«Я-образ» – це набір ідей, уявлень, установок та почуттів людини про себе, про свої взаємозв'язки з іншими людьми, про своє відношення до різних аспектів життя.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию / Абрамова Г. С. – М. : Международная педагогическая академия, 1994. – 237 с.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии : [лекции по введению в психотерапию для врачей, психологов и учителей] / Альфред Адлер. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 214 с.
3. Александров А. А. Современная психотерапия : [курс лекций] / Александров А. А. – СПб. : «Академический проект», 1997. – 335 с.
4. Аникеева Н. П. Воспитание игрой / Аникеева Н. П. – М. : МГУ, 1999. – 144 с.
5. Ассаджиоли Р. Психосинтез : принципы и техники / Ассаджиоли Р. ; [пер с англ.]. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 416 с.
6. Атватер И. Я вас слушаю / Атватер И. – М. : Экономика, 1984. – 112 с.
7. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Кейпл. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
8. Бендлер Р. Нейролингвистическое программирование и структура гипноза. Трансформэйшн : [учебное пособие] / Р. Бэндлер, Дж. Гриндер. – СПб. : Издательство «Петербург-XXI век» совместно с ИПЧ «Белый кролик», 1995. – 317 с.
9. Берн Э. Трансактный анализ в группе / Эрик Берн. – М. : Лабиринт, 1994. – 176 с.
10. Большаков В. Ю. Психотренинг / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1994. – 316 с.
11. Большаков В. Ю. Психотренинг : Социодинамика. Упражнения. Игры / Большаков В. Ю. – СПб. : «Социально-психологический центр», 1996. – 380 с.
12. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика / Бондаренко А. Ф. – Изд. 4-е, испр. и доп. – К. : «Освита Украины», 2007. – 332 с.
13. Борисова Н. В. Дискуссия в активном обучении / Н. В. Борисова, А. А. Соловьева. – СПб. : Питер, 2002. – 86 с.
14. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Бурнард Ф. – СПб. : Питер, 2002. – 304 с.
15. Бьюдженталь Дж. Искусство психотерапевта / Бьюдженталь Дж. – М. : Корвет, 2011. – 316 с.
16. Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии / И. В. Вачков // Психологическое сопровождение выбора профессии / [под ред. Л.М. Митиной]. – М. : Московский психолого-социальный институт, 1998. – С. 66–78.
17. Вачков И. В. Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии / Вачков И. В. – Деп. в ИТОП РАО, № 20-96. – М., 1996. – 24 с.
18. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / Вачков И. В. – М. : «Ось-89», 1999. – 137 с.

19. Введение в практическую социальную психологию / [Л. И. Донцов, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская и др. / под ред. Ю. М. Жукова]. – М. : «Смысл», 1996. – 373 с.
20. Водопьянова Н. Е. Психическое «выгорание» и качество жизни / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова // Психологические проблемы самореализации личности. – 2002. – Вып. 6. – С. 140–154.
21. Высокинська-Гонсер Т. Поведение группового психотерапевта / Т. Высокинська-Гонсер // Групповая психотерапия / [под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера]. – М. : Медицина, 1990. – С. 160–171.
22. Гаек П. Упражнения по психотерапии / П. Гаек, Э. Балакарж. – М. : МГУ, 1987. – 154 с.
23. Головин С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 2000. – 800 с.
24. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект = Emotional Intelligence / Гоулман Д. – М. : «АСТ», 2009. – 480 с.
25. Гришина Н. В. Психология конфликта / Гришина Н. В. – СПб. : Питер, 2001. – 464 с.
26. Джеймс М. Рожденные выигрывать. Трансакционный анализ с гештальтупражнениями / М. Джеймс, Д. Джонгвард. – М. : «Прогресс», «Прогресс-Универс», 1995. – 336 с.
27. Джонсон Д. У. Тренинг общения и развития / Джонсон Д. У. – М. : Прогресс, 2001. – 248 с.
28. Джонсон Девід В. Соціальна психологія : тренінг міжособистісного спілкування / Джонсон Девід В. ; [пер. з англ. В. Хомика]. – К. : Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 288 с.
29. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Емельянов Ю. Н. – Л. : ЛГУ, 1985. – 167 с.
30. Емельянов Ю. Н. Обучение паритетному диалогу / Емельянов Ю. Н. – Л. : ЛГУ, 1991. – 106 с.
31. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растяников П. В. – М. : МГУ, 1990. – 104 с.
32. Захаров В. П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга : [методические указания] / Захаров В. П. – Л. : ЛГТУ, 1990. – 56 с.
33. Захаров В. П. Социально-психологический тренинг : [учебное пособие] / В. П. Захаров, Н. Ю. Хрящева. – Л. : ЛГУ, 1989. – 55 с.
34. Игры – обучение, тренинг, досуг... / под ред. В. В. Петрусинского. – М. : Новая школа, 1994. – 368 с.
35. Карвасарский Б. Д. Психотерапия / Карвасарский Б. Д. – М. : Медицина, 1985. – 303 с.
36. Келлерман П. Ф. Психодрама крупным планом / Келлерман П. Ф. – М. : Независимая фирма «Класс». 1998. – 240 с.
37. Келли Г. Тренинг принятия решений / Келли Г. – СПб. : Питер, 2001. – 224 с.

38. Ключева Н. В. Программы социально-психологического тренинга / Н. В. Ключева, М. А. Свистун. – Ярославль : НПЦ «Психодиагностика», Фонд гражданских инициатив «Содействие», 1992. – 66 с.
39. Ковалев Г. А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах Запада / Г. А. Ковалев // Психологический журнал. – 1998. – Т. 2, № 1. – С. 127–136.
40. Козлов Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения / Козлов Н. И. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997. – 144 с.
41. Копытин А. И. Теория и практика арт-терапии / Копытина А. И. – СПб. : Питер, 2002. – 368 с.
42. Кори Дж. Теория и практика группового консультирования / Кори Дж. ; [пер. с англ. Е. Рачковой]. – М. : Эксмо, 2003. – 640 с.
43. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ника-центр, 2006. – 580 с.
44. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : [монографія] / В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
45. Кратохвил С. Групповая психотерапия невротоз. – Варшава : Avicenum, 1986. – 198 с.
46. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб. : Питер, 2001. – 32 с.
47. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы : [учебное пособие для вузов] / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
48. Леви В. Везет же людям... (Психология здоровья) : учебное пособие / В. Леви. – М. : «Физкультура и спорт», 1988. – 256 с.
49. Левин К. Динамическая психология : избранные труды / Левин К. – М. : Смысл, 2001. – 572 с.
50. Левин К. Теория поля в социальных науках / Левин К. – СПб. : Сенсор, 2000. – 368 с.
51. Ледер С. Исторический очерк развития групповой психотерапии и основные теоретические направления / С. Ледер, Т. Высокинська-Гонсер // Групповая психотерапия / [под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера]. – М. : Медицина, 1990. – С. 12-45.
52. Лейтц Г. Психодрама : теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено / Лейтц Г. – М. : «Прогресс», «Универс», 1994. – 352 с.
53. Ли Д. Практика группового тренинга / Ли Д. – СПб. : Питер, 2001 – 224 с.
54. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : [монографія : в 2-х т] / В. О. Лефтеров. – Донецьк : ДЮІ, 2008. – Т. I. : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров. – 2008. – 242 с.
55. Лефтеров В. О. Психотренінг в ОВС : практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / В. О. Лефтеров. –

2008. Т. II. – 286 с.

56. Ломов Б. Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии : [учебное пособие] / Б. Ф. Ломов. – М. : «Педагогика», 1991. – 296 с.
57. Макарова Е. Г. Преодолеть страх, или Искусствотерапия / Макарова Е. Г. – М. : «Школа-Пресс», 1996. – 304 с.
58. Макклелланд Д. Мотивация человека / Макклелланд Д. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
59. Макшанов С. И. Психология тренинга / Макшанов С. И. – СПб. : Речь, 2010. – 256 с.
60. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
61. Ментс Морри. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр / Ментс Морри. – СПб. : Питер, 2001. – 208 с.
62. Немиринский О. В. Терапевтическая роль групповой динамики / О. В. Немиринский // Московский психотерапевтический журнал. – 1993. – № 3. – С. 5–25.
63. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників ДСНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. – Х., 2010. – 19 с.
64. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – СПб. : Питер, 2001. – 528 с.
65. Пергаменщик Л. А. Кризисная психология : [учебное пособие] / Л. А. Пергаменщик. – Мн. : Выш. шк., 2004. – 239 с.
66. Перлз Ф. М. Опыты психологии самопознания (практикум по гештальттерапии) / Перлз Ф. М. – М. : Гиль-Эстель, 1993. – 240 с.
67. Перлз Ф. М. Практика гештальттерапии / Перлз Ф. М. – М. : Академический проект, 2008. – 463 с.
68. Петровская Л. А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга / Петровская Л. А. – М. : МГУ, 1982. – 168 с.
69. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Петровская Л. А. – М. : МГУ, 1989. – 216 с.
70. Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе / Петрушин С. В. – М. : Академический проект, 2000. – 256 с.
71. Пиаже Ж. Избранные психологические труды : [учебное пособие] / Ж. Пиаже. – М. : Межд. пед. академия, 1994. – 680 с.
72. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.09 / Потапчук Євген Михайлович. – Хмельницький, 2004. – 429 с.
73. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента : [учебное пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова]. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургского университета, 2001. – 240 с.
74. Практикум по СПТ / под ред. Парыгина Б. Д. – СПб. : изд-во Михайлова

В. А., 2000. – 352 с.

75. Приходько В. В. Соціально–психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції / В. В. Приходько // Вісник Львів. ун-ту. – 2005. – Вип. 19. – Ч.1. – С. 182–188.

76. Прутченков А. С. Тренинг личностного роста : [методические разработки занятий социально-психологического тренинга] / Прутченков А. С. – М. : МГУ, 1993. – 47 с.

77. Прутченков А. С. Трудное восхождение к себе : [методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов] / Прутченков А. С. – М. : Российское педагогическое агентство, 1995. – 140 с.

78. Психогимнастика в тренинге / под редакцией Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Речь, Институт тренинга, 2000. – 256 с.

79. Психодрама : вдохновение и техника : [учебное пособие / под ред. П. Холмса, М. Карп]. – М. : Независимая фирма «Класс», 1994. – 288 с.

80. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / [под ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина. – М. : Наука, 1985. – 232 с.

81. Райх В. Системы телесно-ориентированной психотерапии и психологии тела : [хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / под ред. В. Ю.Баскакова]. – М. : Институт общегуманитарных исследований, 2004. – 224 с.

82. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах : как стать собственным психотерапевтом / Рейнуотер Дж. – М. : Прогресс, 1994. – 480 с.

83. Рейс Ф. 500 лучших советов тренеру / Ф. Рейс, Б. Смит. – СПб. : Питер, 2001. – 127 с.

84. Робер М. Психология индивида и группы / М. Робер, Ф. Тильман. – М. : Прогресс, 1988. – 256 с.

85. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / Карл Роджерс. – М. : «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.

86. Роджерс К. Несколько важных открытий / К. Роджерс // Вестник МГУ. – серия «Психология». – 1990. – № 2. – С. 58–65.

87. Роджерс К. О групповой психотерапии / Карл Роджерс. – М. : «Гиль-Эстель», 1993. – 224 с.

88. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы : теория и практика / Рудестам К. – М. : Прогресс, 1993. – 368 с.

89. Сидоренко Е. В. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру / Сидоренко Е. В. – СПб. : Речь, 2000. – 346 с.

90. Сидоренко Е. В. Психодраматический и недирективный подход в групповой работе с людьми / Сидоренко Е. В. – СПб. : Речь, 2001. – 90 с.

91. Ситников А. П. Акмеологический тренинг : Теория. Методика. Психология / Ситников А. П. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.

92. Смит М. Тренинг уверенности в себе / Смит М. – СПб. : Комплект, 1999. – 243 с.

93. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Стюарт Дж. – СПб. : Питер, 2001. – 256 с.

94. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб. : Питер, 2001. – 208 с.
95. Ухтомский А. А. Доминанта / Ухтомский А. А. – СПб. : Питер, 2002. – 347 с.
96. Фопель К. Психологические группы : рабочие материалы для ведущего : [практическое пособие] / Фопель К. – М. : Генезис, 2000. – 256 с.
97. Форверг М. Характеристика СПТ поведения / М. Форверг, Т. Альберг // Психологический журнал. – 1984. – Т.5, № 4.
98. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл ; [пер. с англ. и нем. общ. ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева, вступит. ст. Д. А. Леонтьева]. – М. : Прогресс, 1990. – 367 с.
99. Фрейд З. Избранное : [учебник] / З. Фрейд. – Книга 1. – М. : Изд-во Моск. рабочий совместный с советско-западно германским предприятием «Вся Москва», 1990. –160 с.
100. Фрейд З. Избранное: учебник / З. Фрейд. – Книга 2. – М. : Изд-во Моск. рабочий совместный с советско-западно германским предприятием «Вся Москва», 1990. –176 с.
101. Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / сост. В. Ю. Баскаков. – М. : НПО «Психотехника», 1992. – 108 с.
102. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер Пресс, 1997. – 608 с.
103. Цветков Э. А. Мастер самопознания, или Погружение в Я / Цветков Э. А. – СПб. : Лань, Полисет, 1995. – 192 с.
104. Цзен Н. В. Психотренинг: игры и упражнения / Н. В. Цзен, Ю. В. Пахомов. – М. : Физкультура и спорт, 1988. – 220 с.
105. Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса / Альберт Эллис. – СПб. : Питерком, 1999. – 288 с.
106. Эйдемиллер Э. Г. Семейная психотерапия / Э. Г. Эйдемиллер, В. В. Юстицкий. – Л. : Медицина, 1990. – 192 с.
107. Эриксон Милтон Г. Человек из февраля : [учебное пособие] / Г. Милтон Эриксон. – М. : Независимая фирма «Класс», 1995. – 256 с.