

Розділ 1. Соціально-психологічний тренінг як метод практичної психології

Тема 1. Історичні передумови виникнення СПТ

Соціально-психологічний тренінг (від англ. Training, socialpsychological) - сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаєморозуміння людей в групі. (Короткий психологічний словник, 1982, с.212).

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) відносять до інтерактивних методів навчання. На відміну від традиційних форм навчання у тренінгу відбувається активне включення поведінкових моделей і йде взаємообмін досвідом учасників групи.

Становлення групових форм психологічної роботи в першій чверті ХХ століття мало ряд передумов.

У медицині (зокрема, в психіатрії та психотерапії), під впливом психології та соціології, все більшого поширення отримувала позиція, згідно з якою психічні порушення виникають в результаті порушення взаємодії особистості з соціальним середовищем, зокрема, з малими групами, в які вона включена. Відповідно, група може бути не тільки джерелом формування неадекватних мотивів поведінки людини, але може бути використана і для зміни цих неадекватних мотивів.

У психотерапії почали використовувати групову форму лікування пацієнтів, що було пов'язано з новим розумінням функції групи як соціального контексту для виявлення, і, на основі цього, корекції психосоматичних і психічних порушень особистості. Так, групова психотерапія стала застосовуватися для лікування хворих на туберкульоз (Д. Пратт, 1905), вирішення особистісних проблем (Дж. Морено, 1911), лікування хворих на шизофренію (Е. Лазелл, 1919), алкоголізмом, неврозами, сексуальними порушеннями (А. Адлер, В.М. Бехтерев, М.А. Чалісов, 1920-і рр.) та ін.

Розвиток групових форм психологічної роботи пов'язано також зі становленням соціальної психології як самостійного напрямку психологічної науки. У 1908 році соціальна психологія виділяється в самостійну галузь в рамках якої детально вивчаються питання утворення груп, їх структури, закони функціонування малих груп, процеси міжособистісної взаємодії в групах. Тобто, стала формуватися теоретична основа групових форм психологічної роботи.

Становлення експериментальної психології малих груп (В. Меде, Ф. Олпорт, Дж. Морено, К. Левин, В.М. Бехтерев та ін.) Дозволило вивчити ряд закономірностей внутрішньогрупових процесів, знання яких було використано при розробці різних форм СПТ. Родоначальником безпосередньо тренінгового руху прийнято вважати Курта Левіна, який

займався вивченням малої групи, її динаміки, міжособистісних взаємин, міжособистісних конфліктів, стилів керівництва, психологічної атмосфери і т.д. Він і заснував в 1946 році перші тренінгові групи (Т-групи).

В основі створення Т-груп лежали такі ідеї:

1. Більшість людей живе і працює в групах;
2. Найчастіше людина не віддає собі звіту в тому, яким чином вона бере участь у групі, якою її бачать інші члени тієї чи іншої соціальної групи;
3. Більшість людей не усвідомлює, які реакції, почуття і думки викликає їх поведінку у інших людей.

На основі своїх досліджень і спостережень К. Левін приходив до наступних висновків:

- більшість ефективних змін в поведінці і установках людей відбувається не в індивідуальному, а в 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 як раз і надаються в тренінговій групі при міжособистісній взаємодії.

Тренінги Курта Левіна сприяли навчанню людей ефективному спілкуванню і взаємодії в групі. Під час цих тренінгів було відмічено, що учасники групи отримують користь від аналізу власних групових переживань.

У 50-60-ті роки ХХ століття спостерігається зростаючий інтерес психологів і психотерапевтів до роботи з групами (К. Роджерс, Ф. Перлз, А. Елліс). З'явилися перші тренінги щодо розвитку соціальних та життєвих навичок. На цих заняттях люди вирішували свої проблеми, навчалися критичності мислення, способам управління емоціями і т. д.

У 70-ті роки ХХ століття в Лейпцігському і Йенському університетах під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, який він визначив як соціально-психологічний тренінг. В якості засобів даного тренінгу використовувалися рольові ігри з елементами драматизації, що створювало умови для формування ефективних комунікативних навичок. Використовували ці тренінги для підготовки керівників промислового виробництва. А. Еверетт в сімдесятих роках ХХ століття спочатку проводив заняття з самопізнання і аутотренінгу, але незабаром переключився з психотерапевтичної роботи з людьми на розвиток їх ділових якостей, що послужило процесу комерціалізації психологічних тренінгів, так як комерційні структури побачили користь від застосування знань психологів.

Наприклад, тренінг «Динаміка лідерства» був створений А. Евереттом для поліпшення роботи косметичних супермаркетів. Таким чином, було покладено початок розвитку «тренінгової культури».

Соціально-психологічний тренінг одержав широке поширення й у вітчизняній практиці. Методологія і методика тренінгу представлена в роботах І.В. Вачкова, Ю.Н. Ємельянова, В.П. Захарова, Г.А. Ковальова, Л.А. Петровської, О.В. Сидоренко, Т.С. Яценко та ін.

Переваги та недоліки групового методу психологічної роботи.

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

К. Рудестам вказує на наступні переваги групової роботи:

1. У групі відшкодовується потреба в емоційному теплі і контакті з іншою людиною.
2. Досвід, набутий в спеціально організованих групах, допомагає вирішенню проблем, що виникають при міжособистісному 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 їх з конкретними учасниками групи.
5. Індивід може навчитися новим умінням і навичкам в підтримуючій 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 використовувати емоційний зв'язок при оцінці власних переживань, почуттів і поведінки.
8. Група може полегшити процес самодослідження і 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, сприяє створенню унікального, незвичайного стилю спілкування, який не відповідає стилю спілкування, що прийнято у повсякденному соціальному житті. Перехід учасників до звичайного життя може бути болючим. Виникає деяка дезадаптація на якийсь період часу. Учасник чекає від людей, що його оточують тих реакцій, тієї поведінки, стилю спілкування, тієї атмосфери, які були присутні в групі. Такий стан дезадаптації може породити різні поведінкові та емоційні реакції індивіда. Від виразу крайньої нетерпимості до оточуючих стосовно їхньої поведінки до розгубленості, замкнутості, відходу в себе.
2. Труднощі реалізації в звичайних соціальних умовах тих цінностей, які формуються в групах, можуть привести до наступного явищу. Людина

починає бути залежною від груп: у неї розвивається потреба участі в різного роду групах. Бо саме там вона знаходить ту атмосферу, той стиль спілкування і взаємин, почуття безпеки і комфорту, які не може знайти в реальному житті. Найчастіше бажання і прагнення брати участь постійно у все нових тренінгових групах, обумовлено пошуком все більш сильних і значущих переживань. Це веде до свого роду втікання від реального життя, реальних психологічних проблем. Щоб уникнути 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 в звичайне життя в учасника може виникнути розчарування внаслідок того, що близькі люди: • не бачать змін що відбулися в ньому; • не поділяють його нову систему цінностей; • самі ніяким чином не змінилися. Для запобігання даного 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 них.

4. Під час роботи в групі можливі «психологічні опіки». Група може викликати зміну особистості в будь-якому напрямку, що збільшує ймовірність виникнення психологічних травм. Зниження наслідків психологічних травм залежить від професіоналізму та майстерності ведучого.

5. У деяких учасників може виникнути віра в можливість повного перенесення групових методів в повсякденне життя. Застосування внутрішньогрупової поведінки в реальному житті без урахування обстановки, може призвести до неадекватного сприйняття людини оточуючими, породити відчуття уразливості.).

Тема 2. Загальне уявлення про соціально-психологічний тренінг

На сучасному етапі розвитку психологічної науки і практики для позначення різноманітних форм групової психологічної роботи використовується ряд різних термінів: групова психотерапія, групова психокорекція, групи досвіду, тренінгові групи, групи активного навчання, психологічні експериментальні групи і т. д.. Часто групи одного і того ж виду різні автори називають по-різному. Подібне становище з термінами пов'язано як з відносною новизною цієї галузі практичної психології так і з тим, що подібні групи працюють на стику психотерапії та психокорекції, з одного боку, і навчання - з іншого. Дійсно, розглядаючи СПТ як метод розвитку та вдосконалення особистості, ми стикаємося з різноманітними методами групової психологічної роботи, що межують з навчанням, терапією і корекцією.

Багато авторів вводять поняття соціально-психологічного тренінгу як сукупність методів. Визначаючи межі поняття СПТ, І. Вачков пише: «Сучасне розуміння тренінгу включає в себе традиційні методи групової психотерапії та психокорекції, що змушує шукати його витoki в різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах».

Для розмежування СПТ та інших сфер застосування активних групових методів можливо визначити деякі параметри, сукупність яких характеризує саме соціально-психологічний тренінг:

- Робота ведеться з психічно здоровими людьми.
- Застосовується групова форма роботи.
- Використовуються методи практичної психології, які передбачають активне залучення учасників групи.
- В ході тренінгу вирішуються завдання щодо розвитку і вдосконалення особистості в цілому і особистісних якостей, необхідних для поліпшення соціального буття учасників.

Форми СПТ.

Соціально-психологічний тренінг, будучи формою практичної роботи, завжди відображає своїм змістом певну парадигму того напрямку, поглядів якого дотримується психолог, який проводить заняття. При всій різноманітності підходів в даний час виділяють ряд основних концептуальних напрямків в психологічному тренінгу: психодинамічний, поведінковий, гуманістичний, когнітивний. Кожен з цих напрямків характеризується своїм власним підходом до розуміння особистості і логічно пов'язаною з цим власною системою психологічного втручання. Незважаючи на відмінності в теоретичній платформі, загальним для всіх напрямів є уявлення про те, що тренінг звернений до людської індивідуальності і спрямований на зміну тих чи інших особистісних характеристик і поведінки з метою самовдосконалення та розвитку особистості.

Проте, всі безліч форми СПТ можна розділити на три великі класи.

1. Тренінги, орієнтовані на розвиток спеціальних умінь і навичок у сфері спілкування (вміння вести дискусію, вміння вирішувати конфлікти, навички самопрезентації та ін.).

2. Тренінги, націлені на поглиблення досвіду аналізу ситуації спілкування. Мається на увазі підвищення адекватності аналізу себе, партнера по спілкуванню, групової ситуації в цілому.

3. Тренінги, спрямовані на зміну особистісних мотивів поведінки учасників.

Різнманітність підходів до розуміння тренінгу обумовлює і різноманітність цілей соціально-психологічного тренінгу, що відображають

багатосторонність процесів, що відбуваються в тренінговій групі. Разом з тим, аналіз науково-методичної літератури дозволяє виділити спільні цілі та завдання, які об'єднують різні за спрямованістю та змістом групи СПТ.

Загальні цілі СПТ:

- розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, тобто здатності індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими його людьми.
- дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги у їх вирішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;
- розвиток самосвідомості і самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних і поведінкових порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя і успіху.

Загальні завдання СПТ:

- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;
- оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;
- корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників;
- усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття людей;
- розвиток здатності адекватно розуміти себе та інших;
- оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, які надходять від оточуючих людей і груп;
- навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування;
- чуттєве пізнання динаміки групи, інших групових феноменів і усвідомлення своєї причетності до виникаючих міжособистісних ситуацій.

У науково-методичній літературі по груповому соціально-психологічному тренінгу описано велику кількість факторів, що визначають успішність навчання і ефективність роботи тренінгової групи. Різні автори наводять різні класифікації факторів, серед яких згадуються такі як: альтруїзм, групова згуртованість, ідентифікація, вселення надії, підтримка, 20 спостереження за переживаннями інших, саморозкриття, психологічний зворотній зв'язок і т.д. До найбільш важливих факторів більшість авторів відносять: підтримку, саморозкриття і психологічну зворотний зв'язок.

Підтримка.

Підтримка може використовуватися в двох формах: «отримання» і «видача» підтримки.

Отримання підтримки: в найпростішій формі, проявляється в тому, що члени групи слухають і намагаються зрозуміти і прийняти учасника як особистість, таким, яким він є, незалежно від його соціального статусу та минулого. Прийняття не означає схвалення того, що він робив або робить, не виключає видачу йому негативного зворотного зв'язку.

Отримання учасниками підтримки з боку інших створює атмосферу безпеки і послаблює дію механізмів психологічного захисту, сприяє формуванню більш позитивного ставлення учасника до себе.

Видача, (надання) підтримки іншим членам групи сприяє подоланню надмірної спрямованості учасника на самого себе, підсилює почуття соприналежності до інших, підвищує впевненість і позитивне ставлення до себе, так як з'являється почуття здатності надання допомоги іншим.

Саморозкриття.

На основі надання підтримки з'являється можливість для більш повного саморозкриття учасників у процесі тренінгу. Саморозкриття, розуміється як повідомлення іншим людям особистісної інформації про себе. Така інформація представляється усвідомлено або неусвідомлено, в вербальній і невербальній формах, у прямому чи непрямому вигляді (у непрямих висловленнях або окремих діях проєктуються соціально-психічні особливості людини). В ході тренінгу учасники можуть навчитися і оптимальному саморозкриттю що сприяє адаптації особистості в різних ситуаціях взаємодії. Оптимальний рівень саморозкриття визначають у відповідності з наступними параметрами: рівень інтимності видаваної інформації, обсяг інформації, що відкривається про себе, гнучкість саморозкриття (здатність змінювати рівень інтимності інформації в залежності від ситуації), тривалість саморозкриття, афективний зміст інформації про себе (об'єм позитивної і негативної інформації). Занадто сильне або слабе саморозкриття в звичайних умовах життя часто призводить до соціальної дезадаптації. Критерії «оптимального» саморозкриття з точки зору адаптації людини: відповідність саморозкриття соціальним нормам мікро- і макросередовища, ситуації спілкування, контексту бесіди, об'єкту саморозкриття (друг, знайомий, незнайомий; різниця людей у віці чи соціальному статусі) і т.д.

Психологічний зворотний зв'язок.

В результаті саморозкриття учасників відбувається накопичення знань один про одного, що забезпечує можливість для видачі змістовного зворотного зв'язку. Під психологічним зворотним зв'язком розуміють

отримання людиною інформації про самого себе від партнера по спілкуванню, про те, як він сприйнятий цим партнером.

Види зворотного зв'язку:

- Вербальний і невербальний;
- Особистісний (надходить безпосередньо від партнерів по спілкуванню) і апаратний (наприклад, зворотна аудіо- та відеозв'язок);
- Позитивний і негативний;
- Конструктивний і деструктивний.

Тема 3. Типологія тренінгових груп та їх психологічні особливості

Основні критерії класифікації тренінгових груп У сучасній психологічній практиці існує велика кількість різних видів та форм тренінгу, підходів до його проведення, організації. Принципи класифікації тренінгових груп так само досить різноманітні. В якості критеріїв класифікації групової роботи більшість дослідників виділяють: теоретичне підґрунтя тренінгу, основну методологічну орієнтацію в розумінні психологічного впливу на особистість, цілі групи, спосіб реалізації цілей, позиція тренера, ступінь свободи терапевтичного процесу, його головний діючий фактор і т.д.

Але, все ж, можливо виділити основні критерії класифікацій груп тренінгу, що висунуті представниками різних напрямків групового руху.

Перший критерій - цілі групи.

Залежно від того, яка мета є провідною, можливо виділити три основні цілі, які мотивують людини на групову роботу:

1. Отримати для себе значущі переживання, унікальний емоційний досвід і підтримку, знайти близьких за духом людей.
2. Навчитися чогось конкретного.
3. Краще дізнатися себе і знайти опору для особистісного зростання.

Виходячи з цього по підставі мети можна виділити три типи груп:

1. Групи підтримки.
2. Навчальні групи.
3. Розвиваючі групи.

Так як мова йде про групову роботу в СПТ, в класифікацію не включені лікувальні групи, спрямовані на допомогу людям, що страждають психічними розладами.

Другий критерій - належність до одного з провідних теоретичних напрямів сучасної психології.

У даному випадку виділяються тренінги біхевіористської, психоаналітичної, гуманістичної орієнтації та ін.

Третій критерій - основна методологічна орієнтація в розумінні психологічного впливу на особистість. За цим критерієм тренінги можна розділити на інструментальноорієнтовані і особистісно-орієнтовані.

Інструментально-орієнтовані тренінги - тренінги, спрямовані на відпрацювання тих чи інших поведінкових навичок: тренінг найважливіших життєвих навичок; тренінг толерантності; тренінг міжособистісних відносин; тренінг впевненості в собі; адаптаційний тренінг; тренінг ефективних комунікацій і т.д.

Особистісно-орієнтовані тренінги - тренінги, що стосуються «Я» кожного члена групи і спрямовані на глибокі особистісні перетворення членів групи: групи-зустрічей; гештальт-групи; психодраматичні групи; психодинамічні групи; екзистенційні групи; групи арт-терапії; групи танцювальної терапії і т.д.

Четвертий критерій - спрямованість психологічного впливу або на різні сторони внутрішнього світу, або на форми поведінки.

Ж. Годфруа (1992) пропонує розділити методи психотерапії на дві категорії: інтрапсихічні і поведінкові. В основі інтрапсихічної терапії, за Годфруа, лежить принцип, згідно з яким психологічні проблеми і деструктивна поведінка людини є наслідком неадекватної інтерпретації їм своїх почуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Мета групової роботи полягає в тому, щоб допомогти людині зрозуміти причини свого поганого пристосування до реальності і дати йому можливість адаптуватися до неї, змінивши себе і свою поведінку.

Поведінкова терапія, яка виходить із того принципу, що будь-яка поведінка людини є придбаною, намагається за допомогою певних методів або демонстрування моделей поведінки замінити неадекватну поведінку людини іншою, яка дозволило б йому діяти більш адекватно. Оскільки груповий рух виріс із психотерапії, то відповідно, можливо поширити цю класифікацію і на методи тренінгової роботи. Згідно з четвертим критерієм до груп СПТ інтрапсихічного напрямку можна віднести: групи зустрічей, гештальт-групи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи що використовують психосинтез, групи арт-терапії. До груп поведінкової орієнтації відносяться групи тілесної і танцювальної терапії, групи тренінгу умінь і НЛП-групи, психодраматичні групи.

П'ятий критерій - склад учасників.

Відмінності між контингентом учасників визначаються віком, професією, рівнем інтелекту і освіти, особистісними особливостями і т.п. За чім критерієм можна виділяти такі види тренінгів, як:

- Підлітковий тренінг;

- Тренінг для педагогів;
- Дитячо-батьківський тренінг;
- Тренінг для батьків дітей-інвалідів;
- Тренінг для старшокласників;
- Менеджерський тренінг;
- Лідерський тренінг і т.д.

З усіх критеріїв класифікації тренінгових груп найбільш значимими видаються два: основна мета групи і приналежність до одного з провідних теоретичних напрямів сучасної психології.

Основна мета групи тренінгу допомагає висувати перед учасниками завдання, що потребують вирішування, підбираючи для цього адекватні методи, а також - зробити групу більш гомогенною, що сприяє ефективності її роботи.

Теоретичне підґрунтя групи дає тренеру можливість зорієнтуватися в методичних розробках, представлених різними психологічними школами, і вибрати з них те, що відповідає його світогляду.

При всьому різноманітті видів тренінгових груп зміст кожного із зазначених тренінгів може визначатися конкретними завданнями, які стоять перед ведучим, і особливими запитам учасників, що і визначає вибір методів роботи в кожній конкретній групі.

Тема 4. Загальна характеристика тренінгових методів

У соціально-психологічному тренінгу можуть застосовуватися три основні групи методів:

- Дискусійні методи;
- Ігрові методи;
- Методи, засновані на невербальній активності учасників.

В одних випадках деякі з цих методів можуть виступати провідними або єдиними в рамках конкретного тренінгу або сеансу (наприклад, в психоаналітичних тренінгах провідним є метод біографічної дискусії, в поведінковому тренінгу - ігровий метод). В інших випадках гнучко використовується поєднання різних методів, наприклад, ігровий метод поєднується з дискусійним методом. Стратегія вибору методів визначається теоретичною орієнтацією ведучого і видом тренінгової групи, цілями і концепцією навчання, а також, рядом додаткових факторів, таких як, тривалість навчання, специфіка контингенту учасників і т.д.

Дискусійні методи.

У груповому соціально-психологічному тренінгу застосовуються три основні різновиди дискусійного методу:

- біографічна дискусія;
- тематична дискусія;
- інтерактивна дискусія.

Біографічна дискусія: у центрі уваги групи знаходиться конкретна людина, яка розповідає про своє минуле, свої неприємні думки, переживання, а члени групи, в подальшому обговоренні намагаються допомогти людині виділити його внутрішньоособистісні проблеми і, на основі цього, більш глибоко їх осмислити. Таким чином, група розглядає окремі фрагменти біографії людини і аналізує його проблеми. Біографічна дискусія застосовується, в основному, в аналітично орієнтованих групах.

В тематичній дискусії в центрі уваги групи знаходиться не конкретна особистість, а певна тема. У цьому випадку, на відміну від біографічної дискусії, особисті проблеми учасників актуалізуються і розглядаються опосередковано, так як в процесі обговорення теми відбувається непряма проєкція індивідуально-психологічних якостей і проблем, що висловлюються учасниками.

Інтерактивна дискусія. Відмінною особливістю інтерактивної дискусії є те, що в центрі уваги групи знаходиться не конкретна людина або тема, а тренінгова група, коли вся активність учасників спрямована на аналіз внутрішньогрупових процесів. Такий різновид дискусії найчастіше використовується, наприклад, в Т-групах. Виділяють два різновиди інтерактивної дискусії: неструктурована і структурована.

Ігрові методи.

За визначенням Д.Б. Ельконіна, гра являє собою таку діяльність, у якій відтворюються соціальні відносини (правила і норми взаємовідносин) між людьми поза умов безпосередньо утилітарної діяльності. Гра, як вид діяльності, дозволяє людині успішно засвоювати зміст нової діяльності (форми поведінки), є засобом прояву його творчих можливостей, полегшує адаптацію людини до нових, незнайомих для нього умов.

До відмітних ознак ігрової діяльності, які мають важливе значення в груповому соціально-психологічному тренінгу, відносяться:

а) умовність гри: учасники тренінгу діють в рамках умовної реальності (що вони цілком усвідомлюють), яка має свої правила на відміну від правил реальному житті.

б) символічність гри: учасники гри не бояться нанести своїми діями моральну шкоду собі і своїм партнерам по спілкуванню, зробити помилку, яка поставить їх перед необхідністю несення відповідальності. У грі можна подолати те, що здається нездоланим в реальному житті. В результаті цього

з'являється можливість для прийняття більш ризикованих рішень, експериментування зі своєю поведінкою.

в) невизначеність гри: міжособистісні ігри найчастіше не мають однозначно передбачуваного розвитку, що позбавляє учасників тренінгу можливості використовувати чіткі алгоритми прийняття рішення і змушує їх застосовувати винахідливість і кмітливість. г) просторово-часова відособленість гри: у грі простір і час як би «стискаються», що робить гру динамічною і насиченою подіями.

д) рольова необмеженість гри: учасники можуть виступати в різних ролях, про багато з яких у них немає достатніх уявлень, що дозволяє, з одного боку, краще зрозуміти людей що грають ці ролі, а, з іншого боку, розширити власний репертуар ролей.

При всій різноманітності технік, можна виділити два види ігрових методів, які використовуються в навчанні дорослих людей:

1. Операційні (ділові) ігри, в яких перевага віддається інструментальному, тобто предметно-професійному аспекту навчання і не передбачається навчання спілкуванню. У таких іграх є заздалегідь підготовлений сценарій, в який закладено більш-менш жорсткий алгоритм прийняття рішення, чіткі критерії оцінки прийнятого рішення (правильно - неправильно). До основних різновидів операційних ігор відносять: аналіз конкретних ситуацій, рольові та імітаційні ігри.

2. Міжособистісні (соціально-психологічні) ігри спрямовані на формування комунікативної компетентності, зміна особистості людини. У міжособистісних іграх часто відсутній жорсткий алгоритм поведінки, чіткі критерії аналізу та оцінки його адекватності, можуть існувати декілька можливих правильних варіантів прийняття рішення, поведінки в ігровій ситуації. На практиці використовуються три основних види міжособистісних ігор: ігри не концептуального змісту; ігри психодрами і соціодрами; ігри трансакційного аналізу.

Методи, засновані на невербальній активності.

У груповому соціально-психологічному тренінгу використовуються такі основні методи, засновані на невербальній активності учасників:

- Психогимнастика.
- Танцювальний метод.
- Метод художнього самовираження.

Психогимнастика являє собою комплекс різних прийомів, спрямованих на організацію невербального прояву особистості і спілкування учасників. У практиці групового соціально-психологічного тренінгу цей метод частіше 28

використовується як допоміжний метод, хоча у деяких тренінгах він може бути застосовано як провідний.

Як допоміжний метод психогімнастичні вправи можуть використовуватися в трьох аспектах:

По-перше, психогімнастичні вправи можуть застосовуватися на етапі розминки, в процесі проведення і в завершенні сеансу (в цілях зняття напруги, зменшення психологічної дистанції, активізації учасників).

По-друге, психогімнастичні вправи можна використовувати як засіб експрес-діагностики учасників.

По-третє, психогімнастичні вправи можна використовувати для формування деяких невербальних навичок, важливих з точки зору цілей конкретного тренінгу.

У випадку, якщо психогімнастика виступає основним методом навчання, то структура кожного сеансу складається з трьох частин.

Підготовча частина спрямована на підвищення фізичної спритності і рухливості, зняття напруги, формування готовності до виразного невербального самовиразу учасників.

Пантомімічна частина є найголовнішою і займає більшу частину часу. На цьому етапі ведучий надає теми, які учасники повинні висловити своїми невербальними рухами. Після виконання теми слідує обговорення.

Заключна частина призначена для розслаблення, зняття напруги, яке виникло на попередньому етапі.

Танцювальний метод є провідним у такому різновиді СПТ, як танцювальний тренінг, де різні види танцю використовуються для розширення сфери усвідомлення учасниками можливостей власного тіла, навчання керуванню своїм тілом (зокрема, невербальними рухами), розвитку навичок тілесного самовиразу в спілкуванні. Танцювальний метод є досить специфічним і, тому, в груповому соціально-психологічному тренінгу, переслідує інші цілі, в порівнянні з танцювальною терапією, може бути використаний для вирішення обмеженого кола завдань. Наприклад, цей метод можна застосувати для подолання невпевненості, сором'язливості людини по відношенню до протилежної статі в процесі швидких і повільних танців з різними партнерами.

Метод художнього самовираження. У психологічній практиці існують різні способи художнього самовираження: малювання, ліплення, моделювання з папером, деревом, камінням, створення художніх творів, колекціонування, спів, спілкування з природою та ін. Метод художнього самовираження виконує різні функції (творчу, сублімаційну, проєктивну) і, тому, може бути використаний у різних цілях.

Творча функція полягає в тому, що художня активність є засобом актуалізації творчих можливостей людини, засобом її самореалізації, в результаті чого підвищується самоповага, самооцінка людини.

Діяльнісна функція дозволяє людині відволіктися від надмірної концентрації на власній хворобі або хворобі родичів, підтримує в ньому оптимізм, інтерес до життя.

Сублімаційна функція забезпечує вираз людиною деструктивних тенденцій (наприклад, агресія) в формі, що соціально приймається, тобто у формі малювання, ліплення, твори віршів і т.д.

Проективна функція стимулює прояв в художній творчості індивідуально-психічних особливостей людини, її проблем, переживань, що сприяє їх кращому усвідомленню.

У груповому соціально-психологічному тренінгу найчастіше використовується проективна функція художнього самовираження у вигляді такого методу, як проективний малюнок. Він може використовуватися на різних етапах тренінгу як метод експрес-діагностики кожного учасника або групи в цілому.

Медитативні техніки. Медитації в даний час вважаються повноправними методами тренінгу і є достатньо ефективними в груповій роботі. У початковому своєму значенні медитація - це система духовної 30 практики, яка дозволяє наблизитися до центру свого Я і тим самим прийняти на себе відповідальність за зміст своїх думок.

Медитація як система духовної практики зародилася в надрах Східної філософії. Європейці та американці різними способами намагалися адоптувати її до своєї культури. Не всі ці способи виявилися вдалими. Найбільш успішною "європеїзованою" модифікацією східних медитативних і тілесних технік вважають метод аутотренінгу Шульца.

У сучасних психологічних тренінгах використовується велика кількість технік, заснованих на медитації, релаксації, елементах аутотренінгу, інших сугестивних і аутосугестивних прийомах. Досить часто ці техніки позначають словом "медитативні". Результати застосування подібних технік носять різні назви: трансів стани, стани зміненої свідомості, сугестивне занурення та ін.

Методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції націлені на розвиток у учасників тренінгу уміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. У ході тренінгових занять за допомогою спеціально розроблених вправі учасники отримують вербальну і невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, яке їх власне самосприйняття. Вони набувають вміння глибокої рефлексії, смислової і

оцінюваної інтерпретації об'єкта сприйняття. До цієї групи методів примикають прийоми використання методів розвитку підпорогової чутливості (наприклад, в холодинаміки Вернона Вульфа).

Дещо осібно стоять методи тілесно-орієнтованої (ТОП) психотерапії, засновником якої є В. Райх (W. Reich, 1960) Останнім часом уваги практичних психологів - провідних тренінгових груп все більше приваблює цей вид терапії. Тут виділяють три основні підгрупи прийомів: робота над структурою тіла (техніка Александера, метод Фельденкрайза), чуттєве усвідомлення і нервово-м'язова релаксація; східні методи ТОП (хатха-йога, тайчі, айкідо).

Основні принципи реалізації тренінгових методів за І.Вачковим.

До базових тренінгових методів традиційно відносять дискусійні методи; ігрові методи; методи, засновані на невербальній активності учасників.

В процесі тренінгу ці та інші тренінгові методи реалізуються на трьох рівнях:

1). У групі - з окремим учасником (наприклад, у випадку взаємодії ведучого і одного з членів групи при демонструванні будь-якої техніки).

2). З групою - як єдиним цілим (наприклад, коли ведучий дає завдання, яке має виконати вся група, і звертається саме до групи, а не до окремого учаснику).

3). Через групу - з окремим учасником засобами самої групи (ведучий використовує ресурси групи для впливу на одного або декількох учасників).

Кожен з рівнів реалізації тренінгових методів має змістовну, просторову і часову складові.

Організація змістовної активності учасників у просторі та часі тренінгу з метою досягнення планованих змін в їхньому житті і в них самих - основне завдання ведучого групи. Виходячи з цього, активність учасників тренінгу може бути організована у відповідність наступним принципам.

Принципи реалізації тренінгових методів.

І.В. Вачков до важливих принципів організації тренінгу відносить наступні.

1) Принцип подієвості. (Принцип організації руху).

2) Принцип метафоризації. (Принцип організації простору).

3) Принцип транспективи. (Принцип організації часу).

Принцип подієвості. Суть цього принципу подієвості полягає в наступному: при проведенні тренінгу психолог повинен забезпечити перетворення того, що відбувається на тренінгу в низку пов'язаних між собою подій, які учасники будуть переживати як цілісність, єдність,

нерозривність змін, що відбуваються в них і в навколишньому середовищі. Одним з перших в психології категоріальний статус «події» надав Дж. Гібсон, основоположник екологічного підходу. Є.І. Головаха і А.А. Кроник, які досліджували проблему психологічного часу особистості, висунули ідею «подієвого підходу» в плануванні та оцінці життєвих перспектив. Подієвий підхід до розуміння сутності тренінгу розробляє Ю.М. Жуков. Він вважає, що предметом групової роботи є якийсь «подієвий ряд», відповідно, основна технологія - організація подієвого ряду і його інтерпретація.

Принцип метафоризації.

Метафора (від грец. Μεταφορά - «перенесення», «переносне значення») - слово або вираз, що вживається в переносному значенні, в основі якого лежить неназване порівняння предмета з яким-небудь іншим на підставі їх загальної ознаки. У тренінгу завдяки метафорі (вона найчастіше реалізується через деякі символічні образи) стає можливим перехід з одного простору (у тому числі - уявного) в інший. Зустрічаючись з метафорою, учасник співвідносить отриману інформацію, осмислює зміст з конструктами своєї свідомості; він ніби розміщує нове знання в сформованій у нього на цей момент когнітивній системі. А інтерпретуючи метафору, він здійснює вироблення власного - особистого - відношення до сприйнятим сенсів. Тобто учаснику вдається впізнати себе в інших і відчувати свою єдність з ними в просторі тренінгу. У цьому і полягає суть реалізації у тренінгу принципу метафоризації.

Принцип транспективи. Згідно з цим принципом психолог повинен орієнтуватися на створення у тренінгу умов для проживання учасниками подій сьогодення в їх єдності з подіями минулого та майбутнього, фактично в їх нерозривності в часі. Лінійність часу - поняття умовне. Психологічний час може проживати зовсім по-різному (циклічно, фрагментарно). Подія існує не в минулому, сьогоденні або майбутньому, а в транспективі, як би «пронизуючи» одночасно минуле, сьогодення і майбутнє. Транспективність подій, що відбуваються у тренінгу, дають людині можливість змінити і минуле, і майбутнє. Події, що відбуваються на тренінгу, можна класифікувати різними способами. І.В. Вачков пропонує використання критеріїв часу і простору.

Класифікація подій за критерієм часу.

- 1). Події, що відбулися з членами групи до тренінгу.
- 2). Події, що відбуваються на тренінгу («тут і тепер»). Це можуть бути інсайти і катарсиси, реальні конфлікти, ідентифікація з іншою людиною і багато другого.

3). Події, які поки не відбулися, але бажано або не бажане їх здійснення після тренінгу.

Класифікація подій, що відбуваються в просторі.

1). Події, що відбуваються в просторі внутрішнього світу людини (психологічному просторі).

2). Події, що відбуваються в просторі дискурсу. Дискурс (від франц. discours - мова) зв'язний текст, узятий в подієвому аспекті, в ситуації цілеспрямованої соціальної взаємодії і впливу екстралінгвістичних, прагматичних, психологічних та інших факторів. Дискурс в контексті тренінгу розуміється як певний «живий текст» взаємодії учасників тренінгу між собою.

3). Події можуть відбуватися у фізичному просторі приміщення, в якому проходить тренінг. Це події, які пов'язані з руховою активністю учасників, з реалізованою ними діяльністю в зовнішньому плані.

Таким чином, кожна подія, що сталася до тренінгу, що трапилася на тренінгу і конструюється для використання після тренінгу, може бути представлено у психологічному просторі, просторі дискурсу і просторі фізичної реальності.

На підставі даних класифікацій можливо виділити три групи, що включають дев'ять тренінгових методів.

Група методів роботи з минулими подіями включає в себе наступні: метод регресії (робота з подіями, що відбулися в психологічному просторі); метод обміну досвідом (робота з подіями, що відбулися в просторі дискурсу); метод імітації (робота з подіями, що відбулися в просторі фізичної реальності).

До групи методів роботи з тими подіями, які відбуваються на тренінгу, можна віднести наступні: метод концентрації присутності (робота з подіями, що відбулися в психологічному просторі); метод групової рефлексії (робота з подіями, що відбулися в просторі дискурсу); метод побудови диспозицій (робота з подіями, що відбулися в просторі фізичної реальності).

До групи методів роботи з подіями майбутнього може бути віднесено: метод символічного самовираження (робота з подіями, що відбулися в психологічному просторі); метод групового вирішення проблем (робота з подіями, що відбулися в просторі дискурсу); метод операціоналізації (робота з подіями, що відбулися в просторі фізичної реальності).

Тема 5. Групова динаміка та її роль в процесі тренінгової роботи

У психології груповою динамікою називається «сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи». В якості характеристик групової динаміки виділяють поряд з цілями (див. вище), норми, структуру групи, відносини в групі і фази її розвитку.

Норми групи - це сукупність правил, що регулюють взаємовідносини між її учасниками. Вони можуть бути психотерапевтичними та не психотерапевтичними.

До психотерапевтичних можна віднести: відкритість учасників, їх активність, безоціночне і терпиме поводження з іншими, конфіденційність по відношенню до чужих таємниць; тобто все те, що сприяє атмосфері довіри і безпеки. В основному, ці норми задаються ведучим на початку роботи групи і пропонуються у вигляді зводу правил роботи і поведінки на тренінгу. Далеко не всі учасники підпорядковуються груповим нормам. Як показали дослідження, цей процес безпосередньо пов'язаний зі статусом членів групи. Вище всього ступінь підпорядкування груповим нормам в учасників із середнім статусом; члени групи з низьким статусом мають низьку ступінь підпорядкування, а з високим - дотримуються їх до тих пір, поки не стануть визнаними лідерами.

Будь-які норми, вироблені групою, дають ведучому додаткові можливості для вивчення особистостей членів групи і особливостей групового розвитку. У ефективній групі, в міру її розвитку, учасники приймають норми, що сприяють збільшенню відкритості та активності всіх учасників.

Наступна характеристика групової динаміки структура групи, яка включає такі феномени як певний статус і ролі членів групи, формування підгруп, наявність лідера.

До початку роботи групи чітко позначену роль має тільки ведучий; в процесі розвитку групи всі її члени також знаходять собі певну позицію в ієрархії.

Як правило, розподіл ролей у групі так чи інакше пов'язане з особистісними особливостями членів групи.

Рольові позиції в групі

Багато соціальних психологів розглядають групову динаміку у тренінгу, насамперед як приховану боротьбу за те, щоб зайняти ті чи інші "рольові ніші" і поступову зміну ролей учасниками. Основне завдання ведучого в цьому ключі трактується як надання сприяння учасникам у розширенні рольового репертуару: зміна ролей і сформованих рольових взаємин, що надалі надають учасникам групи можливість функціонувати у

зовнішньому світі на основі нових, випробуваних у тренінгу і свідомо обраних ролей.

На перших етапах розвитку тренінгової групи функціонування учасників задається стереотипними внутрішніми установками на виконання тієї чи іншої соціальної ролі, звичної їм у зовнішньому світі. Соціальна роль - одиниця аналізу зв'язків і відносин, приписаних людям власною ситуацією взаємодії. Щоб адаптуватися в соціальному середовищі, людина, слідуючи очікуванням оточуючих, надягає маску тієї соціальної ролі, яка йому задається ззовні.

Людина і у тренінгу прагне грати привичну соціальну роль (наприклад, "обвинувач", "хуліган", "жертва"). Однак ситуація психологічного тренінгу така, що необхідна гнучкість поведінки учасників, відмова від шаблонних ролей та прийняття нових, нестандартних ігрових ролей. Ігрова роль - одиниця аналізу вільних, але тимчасових спільнот. Досить часто ролі учасників у групі служать предметом загального обговорення або репрезентуються у зворотному зв'язку. Такі процедури сприяють розвитку самосвідомості і звільненню від нав'язаних і неконструктивних соціальних ролей.

Класифікація стадій розвитку тренінгової групи.

Сьогодні існують різні класифікації етапів групової динаміки тренінгової групи. С. Кратохвил описує три фази розвитку Т-групи:

- I. Фаза орієнтації та залежності. Учасники тренінгу орієнтуються в ситуації. Настрій у більшості членів Т-групи позитивний. На цій фазі група знаходиться в значній залежності від керівника. Від нього чекають вказівок, команд, рекомендацій та ін ..
- II. Фаза конфлікту. В Т-групі проявляється тенденція до суперництва, йде кристалізація ролей. В учасників переважають такі емоції, як ворожість, напруженість, агресивність, тривога. Часто зустрічається відкрита конфронтація з тренером або з одним з учасників. На цій фазі ще немає конструктивної допомоги, переважають оцінки. Чим сильніше конфронтація керівника з групою, тим глибше і змістовніше буде робота на подальших етапах.
- III. Фаза співробітництва та цілеспрямованої діяльності. На цій фазі у членів Т-групи формується почуття приналежності до групи, усвідомлення загального «Ми», проявляється відкритість у вираженні почуттів. Вони вільно, відкрито розповідають про свої проблеми. Група набуває терапевтичні здібності.

Ю.В. Большаков виділяє чотири стадії розвитку Т-групи:

На перших двох стадіях, на думку автора, здійснюється підготовка групи до ключової, головної - третьої стадії. Межі стадій можна встановити тільки умовно. Ю.В. Большаков вважає, що з моменту приходу в тренінгову групу першого учасника в перший день заняття до моменту виходу останнього в останній день всі чотири стадії існують одночасно, але їх співвідношення змінюється протягом тренінгу.

1. Стадія знайомства членів групи з тренером і один з одним. Стадію знайомства не може обійти жодна група. Навіть якщо її члени раніше були знайомі, то на тренінгу вони дізнаються один про одного багато нового. Знайомство - це своєрідний ритуал, з якого починається нова сторінка розвитку групи. Акцію знайомства Ю.В. Большаков розглядає як визначення учасниками Т-групи наявності спільних інтересів, демонстрування готовності брати участь у роботі групи. Стадія знайомства особлива ще тим, що незалежно від статі, віку, професійної діяльності та соціального статусу, вона ставить усіх в однакові умови.

2. Фрустраційна стадія (або стадія агресії). Стадія агресії починається з висловлювання претензій деякими учасниками на яку-небудь особливу соціальну роль (лідера, найрозумнішого, експерта, самого незалежного, знедоленого та ін.). Найчастіше претензії проявляються з боку учасників на роль лідера і все, що пов'язано з ним. При цьому на цю роль можуть претендувати відразу кілька членів Т-групи. Стадія знайомства і стадія агресії створюють в сукупності етап формування соціальної структури, цінностей, правил поведінки групи.

3. Стадія стійкою працездатності. Т-група на третій стадії розвитку вступає у фазу стійкої працездатності кожного учасника. З теоретичної точки зору група так і залишається в цій фазі до кінця тренінгу.

4. Стадія розпаду групи (вмирання). Група завершує своє існування як соціальна структура після повного виконання поставлених цілей і завдань. Однак до розпаду групи можуть привести також і такі причини:

- Впевненість більшості учасників групи, що наступні заняття нічого особливого вже не можуть дати;
- Оголошення керівником зміни мети тренінгу;
- Фізичний вихід з групи лідера (або лідерів);
- Конфлікт тренера з групою, який перейшов в деструктивну фазу.

Етапи розвитку групи за С.В. Петрушиним. Вчений виділяє п'ять наступних етапів і відповідні кожному етапу основні цілі:

1. Вступ. Метою першого етапу - є формування установок на активну участь, на довіру тренера і на певний позитивний результат. Сформувати

установку на участь («бути»), а не на використання («мати»), зробити акцент на неординарність занять.

2. Ігрове спілкування; Мета другого етапу - створення атмосфери психологічної безпеки, почуття «Ми». Цей етап починається з першої взаємодії членів групи між собою (зазвичай використовуються ігри та вправи на групову взаємодію, колективну творчість і т. п.).

3. Конфронтація. Мета третього етапу - допомогти внутрішньому перетворенню учасників тренінгу і вираженню негативних станів. Протягом другого етапу ігрове спілкування вичерпує свою привабливість і значення. У групі виявляються негативні емоції що раніше були стримувані. Ця закономірність спостерігається завжди, коли тимчасово пропадає (або знижується) мотивація участі в групі. Тут завжди спалахує агресія членів групи, спрямована на тренера. На думку К. Роджерса, вираз негативних емоцій є першим сигналом початку істинно «відкритого» спілкування. На цьому етапі завдання керівника полягає в переведенні цих прихованих емоцій у відкрите, конструктивне обговорення з подальшим спільним аналізом, переробкою інформації.

4. Особистісне спілкування. Мета четвертого етапу - допомогти у створенні «відкритої» комунікації учасників тренінгу. Після конфронтації вони готові вступати один з одним в довірче спілкування, здійснити поступове саморозкриття. Етап особистісного спілкування оцінюється як найбільш продуктивний в плані самодіагностики і поповнення досвіду продуктивної міжособистісної і внутрішньогрупової взаємодії. На цьому етапі роботи члени групи, як правило, переживають відчуття втрати часу, емоційний підйом, посилення почуття «Ми».

5. Творче спілкування за рамками тренінгу. Мета п'ятого етапу - закріплення відносин між учасниками тренінгу, планування і здійснення їх подальшого самостійного розвитку. Цей етап починається після оголошення тренером закінчення «офіційної» частини заняття.

Класик гуманістичної психотерапії К. Роджерс пропонує наступний варіант стадій розвитку групи.

1. Хвилювання (сум'яття). Тренер попередньо сповіщає учасників, що він буде керувати групою, і вона має свободу дій. Таке повідомлення призводить групу в сум'яття, так як її члени не знають, що робити. Вироблений стереотип про те, що хтось керує, вчить, спрямовує і т.п. обумовлює такий стан Т - групи. Розмова може йти на самі різні теми і поступово переходить у конструктивне русло.

2. Небажання висловлюватися або розкриватися. Деякі учасники висловлюють особистісні установки і оцінки вже в період «сум'яття». Інші

учасники реагують на такі висловлювання по-різному. Учасники спочатку показують один одному лише свою «оболонку», а те, що сховане за нею, проявляється не відразу зі страхами в ситуаціях небезпеки.

3. Опис пережитого. Не дивлячись на сумніви, чи довіряти групі або розкриватися, в бесіді все частіше проявляється вираз пережитого учасниками.

4. Вираз негативних емоцій. Перші важливі безпосередні емоції мають негативний характер і стосуються інших членів групи або керівника. Учасники часто висловлюють йому свою недовіру за невміння вести групу. Такий підхід, з точки зору К. Роджерса, дозволяє перевірити свободу в групі і ступінь можливості довіряти їй. Глибокі позитивні почуття, висловлювати важче і небезпечніше, ніж негативні емоції.

5. Вираз і дослідження важливого для особистості матеріалу. В результаті осмислення всього того, що сталося до цього етапу в групі, учасник зрозумів, що ця група частково належить йому, і він може допомогти розвитку групи. Він теж зрозумів, що група приймає будь-які емоції, і при цьому ніяких катастроф не стається. А це означає, що в групі є, хоч і прихована, але свобода. Потім у групі встановлюється атмосфера довіри, і учасник вирішує ризикнути і частково розкрити для інших своє внутрішнє «Я».

6. Вираз спонтанних почуттів між учасниками групи. Факт участі в житті групи призводить до відкритого вираженню переживань і почуттів по відношенню до оточуючих. Вони можуть бути різними: як позитивними, так і негативними. Будь-яке з таких відносин виражається в атмосфері зростаючої довіри.

7. Розвиток в групі здібностей до зцілення. Важливою стороною життя будь-якої групової роботи є спонтанна здатність багатьох учасників полегшити і зцілити біль і страждання оточуючих. У групах взагалі часто проявляється ця здатність: заспокоювати, втішати людей, приглушати їхні страждання. Часто єдиною умовою її виявлення є вільна атмосфера довіри.

8. Самоприйняття і початок змін. З точки зору психотерапії зміни можуть відбутися, коли виконується одна з умов самоприйняття. Людина сама себе навчає «приймати себе таким, який він є», а в цьому основа подальшої особистісної динаміки.

9. Руїнування «оболонки». Описані вище стадії групової динаміки можуть накладатися і переплітатися. Одна зі стадій - зростаюча нетерпимість до захисту. Поступово в групі формується атмосфера неприйняття того з учасників, хто продовжує ховатися за маску або ширму. Члени Т-групи м'яко або жорстко вимагають, щоб учасник групи був самим собою, щоб він не

ховав своїх почуттів, зірвав з себе маску зовнішнього, закритого спілкування, до якого він звик.

10. Налагодження зворотного зв'язку між учасниками тренінгу. Груповий процес обов'язково супроводжується безпосереднім спілкуванням учасників, які отримують безліч інформації про взаємне сприйняття. У більшості членів групи в результаті зворотного зв'язку коригується самооцінка в сторону адекватної.

11. Зіткнення. Поняття «зворотний зв'язок» буває іноді надмірно м'яким для позначення взаємодії учасників. К. Роджерс вважає, що краще використовувати «зіткнення». Зіткнення може бути і позитивним, хоч набагато частіше воно буває негативним.

12. Взаємодопомога за межами групи. Група надає допомогу тим учасникам, які прагнуть відкритися, розповісти про особисту проблему, особливо тим, хто принижений або ображений, кого обмежують і т.д. Така допомога часто дається в самій групі, але частіше за її межами. К. Роджерс підкреслював, що прекрасний дар співпереживання закладений у багатьох людей, їм необхідно тільки дати свободу і можливість проявити його. Цю можливість дає групова робота.

13. Справжнє спілкування. Через всі етапи тренінгу проходить важливий стрижень життя групи - тісний і прямий контакт між учасниками, що набагато рідше зустрічається в повсякденному житті. Це одна з найефективніших сторін життя групи, яка сприяє її динаміці.

14. Вираз позитивних почуттів і близькості. Зустрічі групи тривають, і виникає відчуття теплоти, довіри, єдності учасників, яке все більше і більше наростає, причому відбувається це на основі реальних відносин, які наповнені позитивними і негативними почуттями. Останні відкрито висловлюються і тим самим створюють особливу атмосферу довіри, єдності, підтримки.

15. Поведінкова динаміка в групі. Поведінкові зміни у групі характеризуються підвищенням особистої активності кожного в групі, погодженням з нормами і правилами групи, прийняттям на себе відповідальності за вирішення тих чи інших ситуацій, що виникають в Т-групі.

Знайомство з основними стадіями розвитку Т-групи дає можливість керівнику тренінгу враховувати і модифікувати їх відповідно до потреб групи і дидактичної доцільності.

Поняття про групову згуртованість

Групова згуртованість - це показник міцності, єдності і стійкості міжособистісної взаємодії її 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, сформованій з незнайомих людей, якась частина часу обов'язково буде витрачена на досягнення того рівня згуртованості, який необхідний для вирішення групових завдань.

Фактори, що сприяють груповій згуртованості.

1. Збіг інтересів, поглядів, цінностей і орієнтації учасників групи.
2. Достатній рівень гомогенності складу групи (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, значимої для всіх 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 та, що суперничає в якомусь відношенні.;
8. Присутність людини, здатної протиставити себе групі, тієї, що різко відрізняється від більшості учасників (як показує сумний досвід не тільки тренінгів, а й повсякденного життя, люди особливо швидко гуртуються не в боротьбі за щось, а в боротьбі проти когось).

Причинами зниження груповій згуртованості можуть виступити.

1. Виникнення в тренінговій групі дрібних підгруп (це особливо ймовірно в групах, що перевищують 15 осіб; 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 приховування 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 привести до зайвої напруги, конфліктів і розвалу групи.
4. Відсутність єдиної мети, захоплюючої і об'єднуючої учасників; спільної діяльності, організованої ведучим; млява групова динаміка.

Згуртованість визначає успіх тренінгової роботи так як робить групу більш стійкою до ситуацій, що супроводжуються негативними емоційними переживаннями, допомагає долати кризи в розвитку. У деяких випадках

досягнення високої групової згуртованості стає найважливішою метою психологічного тренінгу. Наприклад, тренінги згуртованості, створення команди проводяться в організаціях і установах, чия ефективна діяльність безпосередньо залежить від ступеня єдності та взаєморозуміння співробітників.

Тема 6. Керівництво тренінговою групою

Вимоги до тренера - один з аспектів проблеми ефективності тренінгу. Однак це питання потребує окремого розгляду, так як тісно пов'язано і з іншими проблемами. В першу чергу, з проблемою підготовки фахівців, яка нараховує декілька етапів: теоретична підготовка (знайомство з літературою), клієнтська практика (участь в роботі тренінгових груп), проведення групи з наставником.

Розглядаючи виділену проблему, І.В. Вачков звертає увагу на те, що в більшості тренінгових груп ніяк не обійтися без спеціально підготовленого ведучого, який відповідає за результати процесів, що відбуваються в тренінгу, і отримує гроші за виконання даних професійних обов'язків. На його думку, саме особистість психолога (а не рівень його професійної підготовки або підхід, якого він дотримується) є найважливішим чинником, що визначає успішність чи неуспішність тренінгу. В одній з останніх робіт він зазначає, що психологічний тренінг - це така штука, в якій «особистісне вкладення» грає першорядну роль (Вачков І. В., 2005).

Джон Богарта визначав, що «ідеальний керівник Т-групи являє собою поєднання іудейської праматері, зразкового батька, святого пророка і Мефістофеля» (Bogart, 1966). Гарний тренер - це той, хто вірить в групову мудрість і здатність учасників самостійно вийти з важких ситуацій, які вони самі собі створюють. Роль керівника полягає в тому, щоб втягнути учасників в спільну роботу з дослідження їх взаємовідносин і поведінки, організувати груповий процес, а потім непомітно усунути від директивного керівництва. У той же час важливо пам'ятати, що відходити від керівництва - не означає втратити контроль над ситуацією та загубити тренерську позицію. Професійний тренер завжди залишається центральною фігурою, що дозволяє йому направляти груповий процес в потрібне русло. Це потребує гнучкої зміни ролей, які виконує тренер.

Існують різні підходи щодо визначення основних ролей керівника групи. За І.Яломом їх дві:

- технічний експерт;
- еталонний учасник.

С.Кратохвил виділяє наступні ролі:

- активний керівник;
- аналітик;
- коментатор;
- посередник;
- член групи.

Набір якостей кваліфікованого тренера, який описаний різними фахівцями, досить широкий. Зазвичай говорять про такі якості, як висока мотивація до роботи з людьми, бажання допомагати їм, віра в здатність людей до зміни, емпатія, емоційна стійкість, впевненість в собі, високий рівень саморегуляції, багата уява, високий інтелект і здатність до раціонального аналізу, інтуїція, альтруїзм, сенситивність і т.п. Очевидно, що деякі з перерахованих якостей можуть виявитися просто несумісними і вкрай рідко поєднуються в одній людині. Та й не варто сподіватися, що кожен ведучий групи буде осередком всіх можливих людських достоїнств. Тому варто визначити головні характеристики тренера - необхідні і достатні: перша - спрямованість на допомогу людям, друга - відчуття групи процесів, які в ній відбуваються, третя - здатність до раціонального аналізу. Перша характеристика визначає і систему цінностей серед яких найважливіша - орієнтація на групу і її інтереси на противагу центрації на собі і егоїстичним цілям. Друга і третя забезпечують реалізацію операціональної складової тренерської роботи.

Тема 7. Планування та розробки тренінгової програми.

Питання підбору учасників тренінгу є одним з важливих в процедурі підготовки до тренінгу, так як від цього залежить успішність роботи групи і ефективність психологічного впливу. Комплектування тренінгової групи слід здійснювати на основі деяких принципів і параметрів.

До основних принципів комплектування групи відносять:

а) «Принцип добровільності участі у тренінгу», у відповідність з яким кожна людина повинна мати власне бажання брати участь у тренінгу. Якщо ж участь у тренінгу не добровільна, (наприклад, чиниться тиск з боку родичів або керівництва підприємства, де працює людина), то можуть виникнути такі труднощі: учасник або не включатиметься в роботу групи або може своєю поведінкою заважати ведучому і роботі групи. У цьому випадку має сенс переконати зацікавлених осіб в тому, що участь у тренінгу людини, проти його бажання, буде безглуздою тратою часу і грошей.

б) «Принцип відповідності» означає, матеріал, пропонований для роботи в групі повинен відповідати рівню вікового, інтелектуального, і т.п. розвитку учасників. Комплектування тренінгової групи бажано проводити з урахуванням певних параметрів, таких як: чисельний склад групи, вік, стать, індивідуально-психічні особливості, культурна приналежність, професія, посадовий статус, знайомство учасників.

Гомогенність і гетерогенність тренінгових груп.

У літературі містяться суперечливі дані про те, яка група діє оптимально - та, в якій учасники схожі між собою за низкою параметрів, або та, в якій учасники сильно розрізняються.

Поняття гомогенність і гетерогенність тренінгової групи розкриваються за допомогою наступних параметрів: 1) стать; 2) вік; 3) освіта; 4) рівень інтелекту; 5) соціальний статус; 6) тип особистості і стиль поведінки; 7) психологічні проблеми; 8) переконання і ціннісні орієнтації; 9) цілі участі в групі.

Однорідні за своїм складом групи спочатку більш схильні до згуртованості, психологічна атмосфера в них більш комфортна, люди відчують себе більш вільно і розкуто. На це вказує І. Ялом. За думкою К. Рудестама головним недоліком гомогенних груп є недостатнє підґрунтя для суперечок, що призводить до зниження групової динаміки.

Група може бути неефективною, якщо спостерігається велика різниця у віці учасників, у рівні їхньої освіти й інтелекту, в соціальному статусі і життєвих позиціях. Особливо деструктивно впливають на роботу групи ситуації, коли одна людина різко відрізняється по якихось параметрах від інших: наприклад, менш ефективні групи, у складі яких одна жінка, а всі інші чоловіки, або навпаки, один чоловік в оточенні жінок. "Чисто жіночі" і "чисто чоловічі" групи також мають свою специфіку, пов'язану з статеворольовою ідентифікацією не тільки окремих учасників, але і групи в цілому.

Найбільше значення має гомогенність тренінгової групи щодо психологічних проблем і віку (небажано об'єднувати в одній групі осіб старше п'ятдесяти років і молодше вісімнадцяти). На думку К. Рудестама, групам з коротким курсом занять, а також тим групам, чиєю функцією є емоційна підтримка, показана велика гомогенність. Групам, орієнтованим на тривалу роботу, метою якої є вироблення міжособистісного розуміння, корисна, більшою мірою, виражена гетерогенність.

Чисельний склад групи.

Найбільш оптимальним кількісним складом групи, з погляду продуктивності її роботи, є 8-12 чоловік. Збільшення або зменшення числа учасників може призводити до ряду небажаних наслідків.

Наслідком збільшення чисельності групи може бути:

- Зменшення числа безпосередніх контактів між учасниками;
- Скорочення часу що посвячений групою та ведучим окремим учасникам;
- Зростання почуття самотності і невпевненості окремих членів групи;
- Збільшення ймовірності виникнення конфліктуючих підгруп;

В результаті цього окремі учасники тренінгу фактично «вимикаються» з роботи групи, виникають труднощі в управлінні групою, знижується

можливість реалізації всіх поставлених провідних завдань і надання необхідного впливу на кожного учасника.

Зменшення чисельності групи може супроводжуватися:

- Формуванням між учасниками занадто тісних емоційних взаємин, які не сприяють продуктивній роботі групи;
- Зменшенням обсягу і різноманітності зворотного зв'язку, одержуваної учасниками один від одного;
- Обмеженням можливості підбору тренінгових вправ;
- Зменшенням кількості спостережуваних моделей поведінки (адекватних і неадекватних), демонстрованих учасниками в процесі виконання ними завдань.

Вік учасників.

При комплектуванні тренінгової групи необхідно враховувати припустимі для навчання вікові межі («нижню» та «верхню»). Недоцільно проводити груповий соціально-психологічний тренінг серед дітей молодшого віку, так як в цьому віці ще не сформована здатність до рефлексії. У період пізньої дорослості і літньому віці у людей помітно зростає ригідність, стереотипність мислення. Зміна колишніх, наприклад, соціально неадекватних цінностей, установок, форм поведінки таких людей, вимагає багато часу і зміна усталеного йми способу життя: у тренінгу важко домогтися необхідного ефекту впливу на людей такого віку. Виняток становить проведення специфічного тренінгу для літніх людей де вирішуються такі загальні для них проблеми, як соціальна реадaptaція до нової життєвої ситуації (вихід на пенсію), самотність та ін.

В одну тренінгову групу бажано включати людей, що відносяться до однієї і тієї ж вікової категорії, так як вони мають приблизно однаковий рівень життєвого досвіду, світосприйняття, близькі життєві інтереси і проблеми, що дозволить їм більш легко знаходити «спільну мову», розуміти один одного. Наприклад, Д. Бромлей склав періодизацію з урахуванням рівня розвитку інтелекту, емоційно-вольової та соціальної сфер:

- 15-21 рік (пізня юність);
- 21-25 років (рання дорослість);
- 25-40 років (середня дорослість);
- 40-55 років (пізня дорослість).

В.П Захаров пропонує наступні, переважні для проведення тренінгу, вікові діапазони: до 35 років; 28-40 років; 35-50 років.

Проте, в деяких випадках, навпаки, необхідно включати в одну групу людей, що чимало відрізняються за віком. Наприклад, коли ставиться завдання осмислення і подолання людьми проблем, що виникають у

відносинах між поколіннями, або завдання навчання спілкуванню між людьми різного віку.

Індивідуально-психічні особливості учасників. Більшість психологів сходяться на думці, що учасниками тренінгів можуть ставати практично всі люди, які не страждають важкими психічними розладами. Однак, не рекомендується включати в тренінгову групу людей, які мають:

а) Органічні або функціональні порушення психіки (наприклад, невроз). З одного боку, такі люди більше потребують лікування і, отже, було б більш логічним їх участь в індивідуальній чи груповій психотерапії, а не в груповому соціально-психологічному навчанні. З іншого боку, деякі з них можуть заважати ведучому і роботі групи в цілому.

б) Низький рівень інтелекту. У цьому випадку учасники не зможуть осмислити, в необхідній мірі, свою поведінку і ті процеси, що відбуваються в групі, це не приведе до формування у них нового позитивного досвіду, а значить, зробить безглуздим їхнє навчання.

в) Високий рівень ригідності (когнітивної, емоційної чи соціальної). Високоригідні люди мають низьку здатність до зміни своїх установок і форм поведінки та часто відкидають зворотний зв'язок, який не відповідає їх власним поданням про самих себе.

Субкультурна приналежність учасників. Не рекомендується включати в одну тренінгову групу представників, які сильно відрізняються за культурою, представників різних етнічних груп, особливо, якщо вони погано знають культурні традиції один одного. Однак, при вирішенні деяких завдань, навпаки, необхідно включати в одну групу представників різних культур. Наприклад, коли йдеться про «міжкультурний тренінг», метою якого є полегшення адаптації емігрантів до національних традицій, нормам тієї країни, в яку вони переселяються.

Професія учасників. У більшості випадків, наприклад, при навчанні діловому спілкуванню, найбільш продуктивно будуть функціонувати ті тренінгові групи, в які включені учасники, що займаються близькородинними професіями. У даному випадку є можливість для створення великої кількості ігрових ситуацій і вибору тем для дискусій й одночасно відображення проблеми професійної діяльності всіх учасників, що викличе їх загальну зацікавленість та активну участь кожного у тренінгу. 49

Посадовий статус учасників. Небажано включати в одну групу людей, що сильно відрізняються за своїм посадовим статусом, особливо, тих, які знаходяться в безпосередніх відносинах керівництва і підпорядкування. Це може привести до високої ймовірності виникнення напруженості і прояви низької активності деяких учасників у процесі проведення тренінгу.

Ступінь знайомства учасників. Не слід включати в одну групу людей, які добре знають один одного (наприклад, родичі, друзі, колеги по роботі), так як на їх поведінку, взаємодію в тренінговій групі буде проектуватися на раніше сформовані знання один про одного і досвід міжособистісних відносин.

Планування тренінгу та складання тренінгової програми. Створення тренінгової програми - творчий процес, основою якого служить базова теоретико-методологічна підготовка ведучого. У психологічній літературі описано достатню кількість алгоритмів створення програми тренінгу. Один з них запропонований І.В. Вачковим.

Вачков І.В. розглядає «дев'ятикрокову» модель підготовки до тренінгу, яка може служити основою для написання програми.

Перший етап - це визначення теми і мети тренінгу як образу майбутнього результату. Тренеру необхідно відповісти на наступні питання: що отримають учасники групи? що група, і кожен її учасник реально зможуть і повинні досягти? що тренер може і повинен для цього зробити? якою буде кінцевий результат тренінгової роботи?

На другому етапі визначається склад тренінгової групи і кількість учасників.

На третьому етапі планується протяжність тренінгу, кількість і частота зустрічей.

Четвертий етап - формулювання проблем які належить вирішити в процесі тренінгу.

П'ятий етап полягає у формулюванні завдань.

Шостий етап - підбір відповідних психотехнік. В ідеалі, вважає Вачков І.В., при створенні авторського тренінгу ігри та вправи мають бути авторськими розробками. Але починаючому тренеру зазвичай доводиться звертатися до фаховій літературі і користуватися вже відомими психотехніками. Важливо, щоб ці психотехніки працювали на вирішення поставлених завдань.

Сьомий етап - це виділення блоків (модулів) тренінгової програми відповідно до виділених проблемами.

Восьмий етап - складання сценарного плану тренінгу, тобто розподіл підібраних або розроблених технік по заняттях.

Заключний дев'ятий етап - написання короткого сценарію тренінгу із зазначенням мети кожного заняття і всіх необхідних матеріалів

При складанні програми важливо знати, що більшість тренінгів повинно мати у своєму складі:

- Вправи на знайомство;

- Комунікативні вправи;
- Аналітичні вправи;
- Вправи стимулюють фізичну активність учасників;
- Релаксаційні вправи;
- Вправи, орієнтовані на розігрів і згуртування групи;
- Вправи, які мотивують групову динаміку;
- Спеціалізовані вправи, спрямовані на формування або розвиток необхідних умінь, навичок або якостей;
- Тілесно-орієнтовані вправи;
- Вправи, орієнтовані на розвиток навичок емпатії та рефлексії;
- Корекційні та розвиваючі вправи.

Критерії класифікації тренінгових вправ. У сучасній психологічній практиці є багатий вибір різних вправ, які можуть бути використані в соціально-психологічних тренінгах. Орієнтуватися в різноманітті технік буває досить складно. Для того щоб тренінг був ефективний необхідно вибрати для кожного заняття лише кілька найбільш підходящих, тобто тих вправ, що дозволяють найбільш ефективно вирішувати завдання, котрі стоять перед конкретною групою в конкретних умовах роботи.

Класифікація вправ може допомогти ведучому обґрунтовано здійснювати такий вибір. На сучасному етапі розвитку тренінгового руху загально визнаного підходу до класифікації тренінгових вправ не вироблено. У різних навчальних і методичних посібниках вправи класифіковані за схемами що сильно розрізняються (Ф. Бурнард, 2001, А.Г. Лідерс, 2001, І.В. Вачков, 2000, Г.І. Марасанов, 1998, Н.В. Цзен, Ю.В. Пахомова, 1988). Існує досить багато критеріїв, за якими можна систематизувати вправи. У той же час, ці критерії авторами класифікацій зазвичай не обмовляються.

Однак, можливо виділити найбільш важливі критерії для класифікації вправ СПТ.

За критерієм «кількість учасників» вправи можна розділити на:

1. Вправи, що виконуються кожним учасником індивідуально. Вправи можуть виконуватися всіма учасниками одночасно або - виконує вправу одна людина, інші учасники в цей час виступають у ролі спостерігачів, дають зворотний зв'язок.

2. Вправи, що виконуються в парах. Можливий варіант з паралельною роботою кількох пар, або одноразово працює лише одна пара. При переході до наступних вправ склад пар рекомендується міняти, щоб учасники отримали різноманітний соціальний досвід.

3. Вправи, що виконуються в мікрогрупах. Можуть працювати кілька підгруп одночасно. Форма організації роботи мікрогруп, при якому одна мікрогрупа працює всередині кола, а інші учасники знаходяться за його межами в ролі спостерігачів, називається «акваріум».

4. Вправи, що виконуються в загальній групі. Багато вправи можуть виконуватися як в декількох підгрупах, так і в загальній групі. Доцільність цього часто визначається не сутністю вправи, а кількістю учасників і формою організації їх роботи.

За критерієм «характер діяльності учасників»: Як правило, в кожній вправі можна виділити якусь переважну різновид діяльності учасників. Зокрема, вони можуть бути розподілено на:

1. Вербальні вправи: групові дискусії, велика частина ролевих ігор, вправи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок і т.д.

2. Невербальні вправи: вправи, спрямовані на розвиток невербальних комунікативних навичок, підвищення згуртованості групи, багато тілесноорієнтовані вправи.

3. Вправи, що стимулюють фізичну активність учасників: різного роду рухливі ігри.

4. Вправи, що включають малювання: арт-терапевтичні вправи, вправи, спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні (наприклад, «розмова в малюнках»).

5. Письмові вправи: письмовий виклад думок; складання плану дій; техніки, в основі яких лежить ідея написання листа і т.д..

6. Вправи, що не вимагають прояви зовнішньої активності: робота відбувається у внутрішньому плані. Це техніки візуалізації, релаксаційні вправи, і т.д..

За віковим критерієм. Обмеження, пов'язані з віком, пояснюються тим, що багато вправи вимагають для свого проведення певного рівня розвитку пізнавальних процесів, довільної регуляції поведінки або соціального досвіду. Тренінгові вправи найчастіше мають «нижню», але не мають чіткої «верхньої» межі вікової придатності. Вибір тієї чи іншої техніки визначається контекстом тренінгової ситуації і вирішуваних завдань.

За критерієм «стадія тренінгу»:

1. Вправи, що проводяться на початку тренінгу: техніки знайомства, введення правил, нескладні вправи, спрямовані на демонстрацію змісту тренінгової роботи, формування інтересу до занять і згуртування групи.

2. Вправи, що проводяться переважно ближче до початку тренінгу. Як правило, вони відносно нескладні, сприяють згуртуванню групи і виникненню в учасників почуття «Ми», формуванню взаємної довіри,

вироблення навичок спільних дій. У деяких типах тренінгів використовуються техніки, що викликають негативні емоції і провакують агресію щодо ведучого - потім ці емоції стають матеріалом для групового аналізу і подальшого опрацювання проявлених в них проблем.

3. Вправи, що проводяться переважно в середині тренінгу або ближче до його завершення. Часто це вправи, що вимагають високого рівня групової згуртованості, взаємної довіри, пов'язані зі стресогенними ситуаціями або вимагають якої-небудь спеціальної підготовки.

4. Завершальні вправи. Вони орієнтовані головним чином на підведення підсумків роботи, отримання зворотного зв'язку.

За критерієм «основний теоретичний напрямок», в рамках якого розроблені вправи. В рамках СПТ нерідко використовуються вправи, характерні для гештальт-підходу, арт-терапії, ігрової психотерапії, психодрами, тілесноорієнтованої психотерапії, деяких шкіл глибинної психології. Багато тренінгових технологій розроблено в рамках поведінкової психотерапії, заснованої на положеннях біхевіоризму. Досить часто соціальнопсихологічні тренінги еkleктичні, тобто поєднують в собі елементи різних підходів.

За критерієм «переважні завдання», які вирішуються за допомогою даної вправи можливо виділити:

1. Вправи на взаємне представлення учасників.
2. Вправи, спрямовані на підвищення рівня активності учасників, їх емоційне залучення в процес («розминка»).
3. Вправи, спрямовані на згуртування тренінгової групи.
4. Вправи, спрямовані на розвиток навичок колективної діяльності.
5. Вправи, спрямовані на розвиток навичок вербального та невербального спілкування.
6. Вправи, спрямовані на підвищення чутливості, отримання нового сенсорного досвіду.
7. Вправи, спрямовані на розвиток умінь конструктивно виражати почуття і емоції, підвищення рівня усвідомленості емоцій.
8. Вправи, спрямовані на навчання стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях.
9. Вправи, спрямовані на отримання зворотного зв'язку для учасників і (або) для тренера.

Більшість вправ в тій чи іншій мірі дозволяють вирішувати декілька з цих завдань паралельно.

Враховуючи різноманітність критеріїв, навряд чи можливо побудувати якусь універсальну, єдино правильну класифікацію вправ. Найбільш

відповідні підстави для її побудови залежать від того, для чого планується застосовувати класифікацію.

Розробляючи програму нового тренінгу, психолог може використовувати відомі вправи, які у великій кількості представлені в спеціальній літературі. Разом з тим часто трапляється так, що вправ, спрямованих на вирішення поставлених завдань, не вдається виявити. Тобто, необхідно створювати власні тренінгові технології та вправи.

Етапи роботи по створенню тренінгових технік

- Вичленення проблеми, яку необхідно вирішити в тренінговій роботі.
- Формулювання мети майбутньої психотехніки.
- Вибір тренінгового методу, в рамках якого найбільш доцільно розробляти психотехніку.
- Створення необхідних тренінгових технік в рамках обраного методу.