

Є. В. Карпенко

ОСНОВИ ПСИХОТРЕНІНГУ

Навчальний посібник

Дрогобич – 2015

УДК 159.9.018(07)
ББК 88.492я73
К 21

*Рекомендовано до друку вченою радою Львівського державного
університету внутрішніх справ
(протокол № від ..2015 р.)*

*Рекомендовано до друку вченою радою Дрогобицького державного
педагогічного університету імені Івана Франка
(протокол № від ..2015 р.)*

Рецензенти:

Заграй Л. Д. – доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної психології Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника;

Спринська З. В. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.

Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. –
К 21 Дрогобич :, 2015. – с.
ISBN

Посібник поглиблює прикладну підготовку майбутніх практичних психологів у царині психологічного тренінгу, сприяє засвоєнню знань, формуванню відповідних умінь і навичок, розвитку професійно важливих якостей особистості.

ISBN

© Карпенко Є. В., 2015

ЗМІСТ

Вступ	
Тема 1. Тренінг як метод групової роботи в практичній психології	
1.1. Поняття про груповий психологічний тренінг	
1.2. Історія становлення тренінгового методу в психології	
1.3. Співвідношення понять «навчання», «групова психокорекція», «групова психотерапія» та «груповий тренінг»	
1.4. Переваги групової форми психологічної роботи	
Тема 2. Концептуально-методичні засади психологічних тренінгів	
2.1. Мета й завдання тренінгу	
2.2. Класифікація психологічних тренінгів	
2.3. Основні тренінгові методи	
2.4. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу	
Тема 3. Загальна характеристика тренінгової групи	
3.1. Цілі тренінгової групи	
3.2. Основні принципи та правила роботи в групі	
3.3. Поняття про групову динаміку та її складові	
3.4. Стадії розвитку групи	
3.5. Кількісні характеристики групи	
3.6. Нормативні вимоги до якісного складу групи	
3.7. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	
Тема 4. Тренер як центральна фігура психологічного тренінгу	
4.1. Ролі тренера у взаємодії з групою	
4.2. Вимоги до особистості тренера. Модель ефективного тренера	
4.3. Характеристика професійної компетентності тренера	

4.4. Типові помилки тренера у роботі з групою

Тема 5. Основні прийоми конструювання, ведення та процес-аналізу психологічного тренінгу

5.1. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу

5.2. Модель Д. Колба та її значення для побудови й аналізу психологічного тренінгу

5.3. Форми організації роботи учасників тренінгу

5.4. Допоміжні засоби необхідні для проведення тренінгу

5.5. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу

5.6. Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера

Тематика індивідуальних навчально-дослідних завдань із навчальної дисципліни «Основи психотренінгу»

Питання для самопідготовки з навчальної дисципліни «Основи психотренінгу»

Перелік літератури для самопідготовки

Додатки

ВСТУП

На сьогодні зрозуміло, що професійна освіта майбутніх психологів і соціальних педагогів потребує як солідної академічної підготовки, так і розвитку їх професійно важливих особистісних якостей, формування професійно релевантних умінь і навичок. У цьому контексті пропонований навчальний посібник дає змогу поглибити прикладну спрямованість освітньо-професійних програм навчання майбутніх фахівців зазначених спеціальностей, налаштувати їх на самоосвіту, стимулювати до саморозвитку і подальшого професійного самовизначення в обраному напрямі психотерапії чи психокорекції, а також виді психологічного тренінгу.

Посібник складається з логічно структурованих текстів лекцій п'яти тем: «Тренінг як метод групової роботи в практичній психології», «Концептуально-методичні засади психологічних тренінгів», «Загальна характеристика тренінгової групи», «Тренер як центральна фігура психологічного тренінгу», «Основні прийоми конструювання, ведення та процес-аналізу психологічного тренінгу»; тематики індивідуальних навчально-дослідних завдань із навчальної дисципліни «Основи психотренінгу»; питань для самопідготовки; списку рекомендованої літератури (основної та додаткової); корисних і цікавих додатків.

Сподіваємося, що запропонований матеріал послужить фундаментом для набуття знань, умінь і навичок з основ психотренінгу. Допоможе студентам-психологам зорієнтуватися в можливостях альтернативної психотерапевтичної чи післядипломної професіоналізації.

ТЕМА 1. ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД ГРУПОВОЇ РОБОТИ В ПРАКТИЧНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

План

- 1.1. *Поняття про груповий психологічний тренінг.*
- 1.2. *Історія становлення тренінгового методу в психології.*
- 1.3. *Співвідношення понять «навчання», «групова психокорекція», «групова психотерапія» та «психологічний тренінг».*
- 1.4. *Переваги групової форми психологічної роботи.*

1.1. Поняття про груповий психологічний тренінг

Тренінги виникли як наслідок спроби інтенсифікувати процес навчання людей різних видів діяльності, як спосіб формування і вдосконалення професійних знань, умінь і навичок через різноманітні психотехнічні процедури.

Груповий психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються: 1) в межах клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму та низки соматичних захворювань; 2) для роботи з психічно здоровими людьми, які мають проблеми психологічного характеру, з метою надання їм допомоги в саморозвитку. Б. Д. Карвасарський визначає тренінг як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і міжперсональної взаємодії, комунікативних і професійних умінь.

Тренінг полягає у перепрограмуванні наявної в людини моделі управління своєю поведінкою, діяльністю, а також у виробленні нових стратегій життя в суспільстві. Олена Сидоренко вважає, що в процесі читання людина засвоює 10% інформації, у процесі прослуховування – 20%, спостереження – 30%, одночасного прослуховування і спостереження – 50%,

використання методів активного навчання – 70%, практичні вправи дозволяють засвоювати до 90% інформації. Таким чином, тренінг є інтерактивною формою навчання та роботи над собою, яка сприяє максимальному засвоєнню знань і пошуку нових, наперед не передбачених шляхів функціонування особистості. В ньому за допомогою взаємодії з іншими учасник вчиться адекватно сприймати себе, адаптуватися до умов соціуму та розвивати власний потенціал і здібності. Інтерактивне навчання – це навчання в процесі практики. Це більше, ніж практика. Це навчання через осмислення власних дій, за допомогою якого людина може дізнатися про себе та свою поведінку щось нове.

Тренінг передбачає здебільшого групову форму роботи, яка відбувається в процесі активної взаємодії учасників між собою і спрямована на особистісний ріст, покращення стратегій життя, взаємодії з іншими, а також навчання рефлексивних навичок, емпатії, способів самопомоги тощо. Учасники тренінгу також вчать адекватно сприймати, розуміти та відчувати як самих себе, так і оточуючих, виявляти власні стереотипи та застарілі світоглядні чи поведінкові патерни і проводити роботу над ними.

Групова форма тренінгів дозволяє досить легко моделювати процес міжособистісної взаємодії, обігрувати різноманітні складні життєві ситуації та знаходити адекватні та ефективні шляхи їх вирішення. Завдяки груповій фасилітації підвищується пізнавальна активність членів групи, збільшується працездатність, зростає ефективність навчання та інтенсивність роботи над собою, а також виникає можливість надання психологічної підтримки окремим учасникам тренінгу. На думку К. Левіна, групова взаємодія дозволяє людині краще пізнати себе, побачити себе очима інших, що відкриває широкі можливості для усвідомлення своїх особистісних якостей та ефективної роботи над їх вдосконаленням.

1.2. Історія становлення тренінгового методу в психології

Витоки тренінгового методу беруть початок ще з шаманських практик, в яких для лікування людей застосовувався ефект емоційного збудження і зараження, що проявлявся в групі. Некритичне сприйняття інформації та емоційна реакція на ритуали, що здійснювалися в групі, а також безумовна впевненість у собі самого цілителя призводили до позитивних результатів і ще більше підсилювали ефективність подальших впливів. Таким чином реалізовувався ефект плацебо.

Тренування як процес усвідомленого психофізичного впливу на людину вперше виникло у східних культурах більш ніж 4000 років тому. Саме тоді почали формуватися основи знань про спеціальні системи підготовки у формі пов'язаних між собою груп вправ. Їх основною метою було оздоровлення людини та удосконалення її духовних і фізичних можливостей.

Із часом людство стало дедалі менше часу приділяти фізичній силі, а більше – знанням. Утім, у певний момент система освіти втратила баланс: більшого значення стали надавати тому, що людина знає, а не тому, що вміє. Це призвело до виникнення тренінгів, які дозволяли поєднати процес трансляції знань із тренуванням у застосуванні їх на практиці.

Першу спробу дати наукове пояснення процесам лікування в групі зробив у XVIII ст. австрійський лікар Франц Антон Месмер. Він запропонував теорію «тваринного магнетизму». Суть теорії полягала в тому, що існує певний магнетичний флюїд, який у випадку його нерівномірного розподілу по тілу спричиняє хворобу. Завдання лікаря – за допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди і тим самимвилікувати хворого.

У 1843 р. шотландський лікар Дж. Брейд замість «тваринного магнетизму» ввів схоже поняття «гіпнотизму». Гіпноз вважався психологічним феноменом, що проявляється в міжособистісному спілкуванні. Наразі він є одним із методів психотерапії, яка справила

вирішальний вплив на виникнення групових форм психологічної роботи, зокрема на тренінги.

З розвитком психотерапії почали розвиватися й групові форми роботи. Учень З. Фрейда А. Адлер вважав, що група впливає на цілі й цінності та допомагає їх модифікувати. Він організовував дитячі терапевтичні групи, в яких застосовувалися методи спільної дискусії та обговорення проблем за участю батьків.

У 40-х роках минулого століття на Заході були запропоновані оригінальні методики групового навчання, які забезпечували залучення учасників до спеціальних ігрових дій, що сприяють активному засвоєнню навичок. Перші тренінгові заняття у так званих Т-групах, орієнтовані на поглиблення компетентності у спілкуванні, були проведені в лабораторії Курта Левіна. Вчений стверджував, що більшість ефективних змін у настановах і поведінці людей відбувається в груповому, а не в індивідуальному контексті.

У 70-х роках ХХ ст. М. Форверг розробив новий метод, основою якого були рольові ігри з елементами драматизації і який був названий «соціально-психологічний тренінг». На цих тренінгах учасники формують ефективні комунікативні навички, а засобами навчання слугують різноманітні інтерактивні методики.

Слід зазначити, що основні тренінгові школи виникли на базі провідних напрямів світової психологічної науки – психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології, екзистенційно-гуманістичної психології – або внаслідок інтеграції напрацювань різних теоретичних підходів. Утім, мова не завжди йде про гармонійне системне поєднання різноманітних теоретико-методологічних конструктів. В деяких тренінгах можна спостерігати ознаки еkleктизму – неорганічного, іноді й некритичного поєднання різнорідних принципів, поглядів, теорій, методів.

На даний час тренінги користуються широкою популярністю на Заході. Проте в Україні процес поширення тренінгових методів серед населення ще

не набув такого розмаху і рухається досить повільно. Це пов'язано з особливостями менталітету українців, низьким рівнем психологічної культури, соціально-економічною ситуацією в країні тощо. Проте, як на Заході, так і в Україні представлена велика кількість різноманітних тренінгових шкіл.

1.3. Співвідношення понять «навчання», «групова психокорекція», «групова психотерапія» та «психологічний тренінг»

Під психотерапією розуміють лікування різних психічних, нервових і соматичних захворювань за допомогою психологічних засобів впливу на емоції та самосвідомість людини. Досить умовно її поділяють на клінічну й особистісно-орієнтовану психотерапію. Перша спрямована на ліквідацію або пом'якшення наявної симптоматики, а друга – на допомогу клієнту в зміні його ставлення до себе і соціального оточення.

Психологічна корекція визначається як напрям психологічного впливу на ті чи інші психологічні структури з метою забезпечення повноцінного розвитку і функціонування особистості. Групова психокорекція зазвичай застосовується в діяльності практичного психолога.

Виділяють такі ключові відмінності групового тренінгу від психотерапії, психокорекції та навчання:

- на відміну від психотерапії, метою тренінгової роботи є не лікування, а надання психологічної допомоги. Тому тренінги не вирізняються такою глибиною і тотальністю впливу на особистість, як психотерапія. В тренінгах можуть брати участь здорові люди, невротики, а також люди з межовими станами психіки. З останніми практичний психолог може працювати тільки на пару з клінічним психотерапевтом;

- на відміну від психокорекції, в тренінгу приділяється увага не тільки дискретним характеристикам внутрішнього світу особистості, а розвитку її в цілому. Крім того, корекція прямо пов'язана з поняттям норми

психічного розвитку, а в тренінгах уникають її чіткого визначення;

- тренінгову роботу не можливо звести тільки до навчання, тому що отримання емоційного досвіду під час участі в тренінгу часто домінує над його когнітивним компонентом.

Проте, все ж таки тренінги послуговуються тими ж методами, що й психотерапія, психокорекція та навчання, що часто перешкоджає чіткому визначенню конкретної форми роботи.



Рис. 1. Співвідношення понять «психотерапія», «психокорекція», «навчання».

1.4. Переваги групової форми психологічної роботи

К. Рудестам виділяв такі переваги психокорекційних і психотерапевтичних груп, які можна екстраполювати й на тренінги:

- груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем. Помічаючи, що його проблеми не унікальні, що інші теж переживають подібні почуття, учасник уникає неконструктивного і травматичного замикання в собі;

- група відображає суспільство в мініатюрі. В ній моделюється система взаємовідносин учасників, яка присутня в реальному житті, що дає їм можливість в атмосфері психологічної безпеки ретельно її проаналізувати, зробити відповідні висновки та втілити їх у життя;
- можливість отримання зворотного зв'язку від людей зі схожими труднощами, який допомагає краще зрозуміти себе та інших;
- в групі людина може навчатися нових умінь, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів. Таким чином тренінг стає плацдармом, на якому людина може апробувати нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до оточуючих, уникаючи осуду чи нерозуміння;
- у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, що сприяє кращому розумінню їх та себе, особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;
- взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного. У разі вмілого її використання вона підживлює енергетику групових процесів;
- група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання;
- економічна вигода: тренінги здебільшого дешевші, ніж індивідуальні заняття з психологом.

Питання для самостійної роботи

1. Обґрунтуйте обмеження групової форми психологічної роботи.
2. Охарактеризуйте сфери застосування психологічних тренінгів.

Питання для самоконтролю

1. Що таке груповий психологічний тренінг?
2. Чому тренінг вважається однією з найефективніших форм навчання та роботи над собою? Обґрунтуйте свою думку.

3. У чому полягає суть теорії «тваринного магнетизму» Ф. Месмера?
4. Розкрийте роль А. Адлера, К. Левіна та М. Форверга у становленні тренінгового методу в психології.
5. Що спільного і відмінного між психологічними тренінгами, психотерапією, психокорекцією та навчанням?
6. Назвіть та обґрунтуйте переваги групової форми роботи.

ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Вачков И. В. Основы группового психотренинга. Психотехники: [учебно-методическое пособие] / И. В. Вачков. – М. : «Ось-89», 2001. – 224 с. (практическая психология).
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учебное пособие] / И. В. Вачков – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
3. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструмент действия / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
4. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы : Теория и практика / Р. Кочюнас [Пер. с лит.]. – М. : Академический Проект, 2000. – 240 с.
5. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
6. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
7. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [учеб. пособ.] / В. В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 176 с.
8. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б. Д. Карвасарского. – 2е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 1024 с.

9. Каліна Н. Ф. Психотерапія / Надія Федорівна Каліна. – К. : Академвидав, 2010. – 288 с.
10. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
11. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Издательство «Речь», 2008. – 356 с.

Додаткова:

1. Психологічна енциклопедія / [Автор-упорядник О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
2. Харин С. С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С. С. Харин. – Мн. : Изд. В. П. Ильин, 1998. – 352 с.
3. Шапар Б. В. Сучасний тлумачний психологічний словник / Б. В. Шапар. – Х. : Прапор, 2007. – 640 с.
4. Ялом И. Групповая психотерапия: теория и практика / Ирвин Ялом. – 3-е изд. – М. : Апрель Пресс, Психотерапия, 2010. – 576 с.
5. Ялом И. Дар психотерапии / Ирвин Ялом ; [пер. с англ. Ф. Прокофьева]. – М. : ЭКСМО, 2007. – 352 с.

ТЕМА 2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

План

- 2.1. *Мета і завдання тренінгу.*
- 2.2. *Класифікація психологічних тренінгів.*
- 2.3. *Основні тренінгові методи.*
- 2.4. *Специфічні риси і основні парадигми тренінгу.*

2.1. Мета і завдання тренінгу

Загальна *мета* будь-якого тренінгу – це підвищення соціально-психологічної і комунікативної компетентності, розвиток особистості людини. Вона може бути конкретизована у низці завдань, обов'язково пов'язаних із набуттям соціальних знань, формуванням міжособистісних умінь, навичок, вдосконаленням комунікативних настанов, корекцією та розвитком системи стосунків особистості.

В. П. Захарова і Н. Ю. Хрящева виділяють такі *завдання тренінгів*:

- набуття знань у галузі психології особистості, групи, спілкування;
- формування умінь і навичок ефективного спілкування;
- корекція, формування і розвиток установок, що визначають успішну взаємодію з людьми;
- розвиток здатності адекватно сприймати себе, інших людей і їхні стосунки;
- корекція і розвиток системи взаємин особистості.

Ці завдання є тісно взаємопов'язаними. Однак при проведенні тренінгу в центрі уваги опиняється одне або декілька з перерахованих завдань, інші при цьому залишаються на периферії. Акцент на тому чи іншому завданні визначає вид тренінгу. Щоправда не існує єдиної класифікації видів психологічного тренінгу.

Водночас кожен тренінг має свою конкретну мету, тобто окреслений результат, для досягнення якого цей тренінг планують проводити. Тренер, формулюючи мету тренінгу, орієнтує учасників (замовників) на те, яких результатів вони можуть очікувати від навчання.

2.2. Класифікація психологічних тренінгів

На даний час термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, заснованих на різних терапевтичних принципах. Єдиної класифікації тренінгів не існує. Б. Д. Карвасарський виділяє такі *види тренінгів*:

- тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції. До них належать аутогенне тренування і тренінг біологічного зворотного зв'язку. Вони спрямовані на розвиток здатності контролювати й управляти фізіологічними функціями, на оптимізацію емоційного стану і зниження психоемоційної напруги;
- комунікативні тренінги, до яких належать групові варіанти поведінкового і соціально-психологічного тренінгу. Вони проводяться з метою формування і вдосконалення загальної комунікативної готовності особистості;
- тренінги, що стимулюють особистісний ріст. До них належать тренінгові заняття, що опираються на різне теоретичне підґрунтя і спрямовані переважно на розвиток окремих граней особистості учасників (саморозуміння, навички соціальної перцепції, усвідомлення сенсів, формування стратегії особистісного розвитку). Тренінги особистісного росту проводяться, опираючись на різні концепції: психодинамічну, когнітивну, гуманістичну тощо;
- навчальні тренінги – спрямовані в першу чергу на удосконалення навичок, необхідних для професій, де визначальним фактором є ефективність спілкування. До таких тренінгів належать тренінги для тренерів,

психотерапевтів, а також тренінги продаж, переговорів, командоутворення тощо.

Кожен вид тренінгу визначається метою, сферою застосування результатів навчання, спрямованістю впливу з боку тренера, очікуваними змінами внутрішніх настанов, умінь, навичок поведінки учасників. За цими критеріями І. М. Матійків проводить таку класифікацію тренінгів:

- соціально-психологічний тренінг – один із методів активного навчання, спрямований переважно на підвищення компетентності в сфері спілкування і особистісне вдосконалення учасників: поглиблення знань, формування соціальних настанов, розвиток комунікативних навичок і умінь, набуття досвіду у сфері міжособистісного спілкування;

- тренінг навичок – це різновид соціально-психологічного тренінгу, який має на меті формування та розвиток конкретних навичок (наприклад, тренінг продажу, обслуговування конфліктних клієнтів тощо);

- бізнес-тренінг – це вид соціально-психологічного тренінгу з розвитку навичок персоналу для успішного виконання бізнес-завдань, підвищення ефективності виробничої діяльності, ділової взаємодії, збільшення прибутків компанії.

2.3. Основні тренінгові методи

Адекватний вибір методів, які використовує тренер, значною мірою визначає, чи буде досягнута мета тренінгу. Втім, не існує єдиної класифікації тренінгових методів, як і класифікації видів тренінгу. І. Вачков виділяє такі основні блоки тренінгових методів:

- групова дискусія – це спільне обговорення якогось спірного питання, що дозволяє в'яснити чи змінити думки, позиції чи установки учасників. У тренінгу групова дискусія застосовується з метою надання учасникам змоги подивитися на проблему з різних боків, а також в якості способу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань. Крім того, вона є

корисною для актуалізації і вирішення прихованих конфліктів та усунення емоційної упередженості в оцінці партнера. Дискусії класифікуються за такими критеріями:

– за рівнем організації: 1) структуровані – задається тема для обговорення, а іноді й регламентується порядок проведення дискусії; 2) неструктуровані – тренер займає пасивну позицію, теми вибираються учасниками і не обмежуються в часі;

– за змістом: 1) тематичні; 2) біографічні, орієнтовані на минулий досвід; 3) інтеракційні, матеріалом для яких є структура і зміст взаємовідносин між членами групи.

- ігровий метод, який поєднує в собі ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, імітаційні та ділові ігри. Ігри допомагають зняти скутість і психологічну напругу на перших стадіях роботи тренінгу. Крім того, вони є хорошим інструментом діагностики і самодіагностики, що допомагають легко виявити труднощі у спілкуванні та інші психологічні проблеми. Завдяки іграм інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, виробляються способи оптимальної взаємодії з іншими людьми тощо. Ігри також є тим плацдармом, де учасник може легко і невимушено спробувати себе в новій ролі, відрефлексувати себе в ній, а потім перенести зроблені висновки у реальне життя;

- методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції. Завдяки їх застосуванню учасники отримують вербальну і невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки точно їх власне самосприйняття;

- тілесно-орієнтовані методи, які включають в себе роботу над структурою тіла (методи Александера, Фельденкрайза), чуттєве усвідомлення і нервово-м'язову релаксацію, а також східні методи (хатха-йога, айкідо тощо);

- медитативні техніки – використовуються з метою навчання фізичної і чуттєвої релаксації, зняття психологічної напруги чи стресу і в результаті зводяться до розвитку навичок автосугестії та закріплення способів

саморегуляції.

Цей перелік суттєво доповнюється і конкретизується І. М. Матійків, яка виділяє такі методи: міні-лекції; інформування; групові дискусії; «мозковий» штурм; фасилітацію; модерацію; гронування; тематичні вправи; рольову гру; «акваріум»; ділову гру; метафоричну ділову гру; кейс-метод; аналіз ситуації; відеоаналіз; письмові завдання; творчу роботу; презентацію; тренінгову діагностику; рухливі вправи; релаксаційні вправи тощо. Спробуймо детально проаналізувати декілька з них.

Фасилітація – це метод, який використовують для структурованого та інтенсивного збору думок учасників з певного локального питання. Тренер як фасилітатор супроводжує групові процеси, сприяє залученню в роботу максимальної кількості людей та їх активній взаємодії. Зазвичай фасилітацію застосовують на початку нової теми перед міні-лекцією.

Модерація – це метод аналітичного узагальнення матеріалу з використанням технік візуалізації; дозволяє групі виробити нове поняття з єдиними критеріями, які однаково сприймає та розуміє кожен учасник тренінгу. Модерація здійснюється за допомогою поділу групи на підгрупи по 3-4 особи, які працюють над спільною темою. Після того, як відведений на роботу час спливе, відбувається представлення їхніх напрацювань на коло тими учасниками, яких вибрали члени їхніх підгруп. При цьому варто пам'ятати, що модерація дещо втомлює учасників і після неї доцільно провести якісь рухливі вправи, щоб їх активізувати.

Гронування – це метод «переміщення» ситуації, яка потребує вирішення, з ментальної в образну площину. Він дає змогу детально проаналізувати ситуацію, визначити її суттєві ознаки, виокремити складові та зв'язки між ними. Автор методу Г. Ріко пропонує малювати схему асоціацій до ключового слова теми у формі грона (дерева). Етапи гронування: 1) напишіть ключове слово або фразу посередині фліпчарта, обведіть його колом; 2) запропонуйте учасникам висловлювати ідеї (слова, поняття, образи, асоціації), які спадають на думку і певним чином пов'язані з ключовим

словом. Записуйте висловлені ідеї довкола центрального слова, розташовуючи подібні з них поруч; 3) коли всі ідеї вичерпані, починайте встановлювати зв'язки між поняттями, де це можливо.

Кейс-метод – це метод навчання на конкретному прикладі.

2.4. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу

Специфічними рисами тренінгів, які проявляються в усіх його видах, є:

- дотримання визначених принципів групової роботи;
- спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку. При цьому така допомога часто надходить не стільки від тренера, скільки від самих учасників;
 - наявність більш-менш постійної групи, яка може збиратися з різними інтервалами у приблизно однаковому складі;
 - певна просторова організація (робота в колі);
 - акцент на взаємовідносинах між учасниками групи, які розвиваються і аналізуються в ситуації «тут-і-тепер»;
 - застосування активних методів групової роботи;
 - об'єктивація суб'єктивних почуттів та емоцій учасниками тренінгу по відношенню один до одного або до того, що відбувається в групі;
 - атмосфера розкнутості та свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

При цьому тренінги завжди відображають певну парадигму тих напрямів, адептом яких є сам тренер. До таких парадигм належать:

- тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами формуються потрібні патерни поведінки та видаляються ті, що вважаються тренером шкідливими;
- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і опрацювання умінь і навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є перш за все

передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;

- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем. Тут тренер часто виступає в ролі фасилітатора.

Звісно, що далеко не кожен тренінг можна впевнено віднести до тієї чи іншої парадигми. Для цього потрібно відштовхуватися від завдань, які стоять перед тренінгом, а також від особистості самого тренера, його індивідуального стилю. Вправи і прийоми, притаманні тій чи іншій тренінговій школі, є не більше, ніж інструментом, результат застосування якого залежить не стільки від його якості, скільки від особистості тренера, котрий з ним працює.

Питання для самостійної роботи

1. Опишіть можливі ефекти від проведення психологічних тренінгів.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте загальну мету та завдання групових психологічних тренінгів.
2. Назвіть та опишіть види тренінгів, за Б. Д. Карвасарським.
3. Охарактеризуйте види тренінгів, за І. М. Матійків.
4. Розкрийте суть основних блоків тренінгових методів, за І. Вачковим.
5. Проаналізуйте інші відомі вам тренінгові методи.
6. У чому полягають специфічні риси психологічних тренінгів?
7. Якими є основні парадигми тренінгу?

ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Вачков І. В. Основи групового психотренінга. Психотехники: [учебно-методическое пособие] / І. В. Вачков. – М. : «Ось-89», 2001. – 224 с. (практическая психология).

2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учебное пособие] / И. В. Вачков – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
3. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструмент действия / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
4. Захарова Г. И. Теория и методика психологического тренинга : учеб. пособ. / Г. И. Захарова. – Челябинск : изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.
5. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
6. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
7. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [учеб. пособ.] / В. В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 176 с.
8. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Питер, 2001. – 141 с.
9. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 752 с.

Додаткова:

1. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. / В. Г. Ромек. - СПб. : Речь, 2003. - 175 с.
2. Скрипюк И. И. 111 баек для тренеров : истории, анекдоты, мифы, сказки / И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
3. Харин С. С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С. С. Харин. – Мн. : Изд. В. П. Ильин, 1998. – 352 с.
4. Шапар Б. В. Сучасний тлумачний психологічний словник / Б. В. Шапар. – Х. : Прапор, 2007. – 640 с.

5. Ялом И. Групповая психотерапия: теория и практика / Ирвин Ялом. – 3-е изд. – М. : Апрель Пресс, Психотерапия, 2010. – 576 с.
6. Ялом И. Дар психотерапии / Ирвин Ялом ; [пер. с англ. Ф. Прокофьева]. – М. : ЭКСМО, 2007. – 352 с.

ТЕМА 3. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ

План

- 3.1. Цілі тренінгової групи.
- 3.2. Основні принципи та правила роботи в групі.
- 3.3. Поняття про групову динаміку та її складові.
- 3.4. Стадії розвитку групи.
- 3.6. Кількісні характеристики групи.
- 3.6. Нормативні вимоги до якісного складу групи.
- 3.7. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними.

3.1. Цілі тренінгової групи

Цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними. Вони залежать, насамперед, від виду тренінгу, від конкретного тренінгового продукту, а також від його замовників. Адже кожен тренінг ставить перед собою неповторні завдання, які орієнтовані виключно на конкретну групу, її учасників або/і замовників тренінгу. Втім, можна виокремити найбільш загальні цілі, які об'єднують у собі різні по спрямованості та змісту тренінгові групи. До таких вчені відносять:

- дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги в їх вирішенні;
- покращення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи для більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості й самодослідження учасників для корекції чи попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;

- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності, успіху та відчуття щастя.

3.2. Основні принципи та правила роботи в групі

Невід'ємною умовою ефективного тренінгу є дотримання в ньому встановлених принципів і правил групової роботи. Принципи роботи в групі реалізуються у більшості тренінгів і охоплюють фундаментальні положення, без яких їх проведення неможливе взагалі. Правила ж будуються на основі принципів і покликані регламентувати роботу конкретної групи. При цьому бажано, щоб як принципи, так і правила були обговорені й схвалені групою. Особливо це стосується тих випадків, коли люди вперше беруть участь у тренінгу. На жаль, у психологічній літературі ми не зустріли єдиної думки щодо чіткого розмежування принципів і правил групової роботи, тому в поданій нижче класифікації ми спробували виокремити найбільш загальні положення, застосування яких має сенс у тренінгах. Таким чином, до принципів групової роботи належать:

- принцип застосування зворотного зв'язку полягає в тому, що учасники можуть вільно ділитися своїми переживаннями стосовно себе та інших. При цьому вони повинні уникати критики особистості інших, а намагатися робити зауваження через позитив, у конструктивній формі. Таким чином учасники вчаться виділяти сильні сторони себе та партнера, а також потенційні зони розвитку (на противагу негативу). Останні розширюють арсенал можливих шляхів самовдосконалення, сприяють свободі вибору та виробленню когнітивної, афективної (емоційної) та конативної (поведінкової) гнучкості;

- принцип «тут-і-тепер» – орієнтує учасників на обговорення тільки тих ситуацій, які мають місце в групі. Тут слід сказати, що тренер чи самі учасники можуть моделювати якісь ситуації, які не виникали в групі. В

такому випадку варто розуміти, наскільки їхнє вирішення буде корисним для неї і наблизить до мети тренінгу. При цьому не варто перетворювати тренінг на філософську дискусію на віддалену тему;

- принцип конфіденційності та закритості групи. Учасники можуть розповідати те, що відбувалося в групі й поза її межами, але при цьому не називати імен своїх колег чи інших персональних даних, які дозволять співрозмовнику ідентифікувати того, про кого йде мова. Крім того, після початку роботи групи в неї більше не приймаються нові члени (хіба що в разі необхідності та тільки за умови попередньої згоди самих учасників). Іноді цей принцип також означає, що учасники не повинні обговорювати на перервах безпосередній матеріал тренінгу – це повинно відбуватися в рамках загального кола при зворотному зв'язку;

- принцип відкритості та щирості – чим більш щирим буде пред'явлення почуттів, тим успішнішою буде робота групи в цілому. Адже пред'явлення автентичних думок і почуттів не тільки сприяє саморефлексії та катарсису, але й стимулює і сприяє перебігу аналогічних процесів і в інших учасників;

- принцип Я – основна увага учасників повинна бути зосереджена на процесах самопізнання, самоаналізу та рефлексії. Навіть оцінка поведінки іншого члена групи повинна здійснюватися через висловлення почуттів і переживань. Таким чином людина вчиться присвоювати їх собі, аналізувати та через пізнання себе пізнавати й інших людей;

- принцип активності, добровільності та відповідальності – ніхто не може заставити когось працювати. Але сам факт участі в тренінгу як активній формі навчання передбачає участь у групових процесах усіх членів групи. Це є важливою умовою його ефективності. Тому кожен сам несе відповідальність за результат роботи, що безумовно залежить від міри його включеності в процес.

Правила повинні надавати учасникам і тренеру додаткову впевненість і сприяти полегшенню спільної роботи. Якщо правила значущі для учасників, то вони мають повне право внести їх. Однак важливо пам'ятати, що чим

менше правил, тим краще. Адже їхній надлишок може знижувати спонтанність, імпровізацію і не стільки спрямовувати учасників у конструктивне русло, скільки обмежувати їх у вияві власного Я, роботі над собою. Серед інших К. Фопель виділяє такі правила:

- кожен приходить на зустріч у визначений час і бере участь у всіх зустрічах. Коли хтось хоче пропустити заняття, він наперед інформує про це іншого учасника або ведучого. Якщо хтось хоче достроково завершити роботу, він повідомляє про це групі якомога раніше;

- ніхто не свариться і не використовує образливих висловлювань;
- під час роботи не можна курити. Також не можна приходити на тренінг в стані зміненої свідомості (під впливом психотропних, наркотичних чи інших речовин);

- гарантована конфіденційність інформації особистого характеру (співзвучно з однойменним принципом);

- кожен учасник має право на власні думки, почуття і потреби. Він може вільно повідомити про свої бажання і сказати про те, що заважає йому почуватися комфортно, наприклад: «Мені жарко...», «Я не можу так довго працювати в колі...», «Мені потрібно час від часу рухатися» тощо;

- перш за все – робота з проблемами. Якщо у когось з учасників немає бажання працювати в групі, він повинен повідомити про це: «Я дуже знервований...», «Цей конфлікт не виходить у мене з голови» тощо;

- Я-повідомлення – кожен говорить виключно від свого імені і не говорить за інших: «Я відчуваю...», «Я думаю...», «Я хотів би...», а не: «Ми не можемо...», «Ми повинні...», «Ми всі думаємо...».

3.3. Поняття про групову динаміку та її складові

Групова динаміка – це сукупність групових дій та інтеракцій, що виникають у результаті взаємовідносин і взаємодії членів групи, їх діяльності та впливу зовнішнього оточення і являють собою розвиток групи в часі.

Групову динаміку визначають завдання і норми групи, її структура і структура лідерства в ній, групові ролі, згуртованість групи, групова напруга, а також фази розвитку групи.

Завдання групи визначаються загальною системою практичної роботи з її учасниками. Загальними завданнями групи, які співзвучні із завданнями тренінгу, є:

- дослідження психологічної проблеми кожного члена групи і надання йому допомоги в її вирішенні;
- зміна неадаптивних стереотипів поведінки і досягнення адекватної соціальної адаптації;
- набуття знань про закономірності міжособистісних і групових процесів як основи для більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;
- сприяння процесу особистісного зростання, реалізації людського потенціалу, досягненню оптимальної дієздатності, відчуття щастя;
- усунення хворобливих симптомів, що відповідають різним емоційним проблемам.

Норми – це прийняті правила поведінки, що керують діями учасників і визначають санкції та покарання при їх порушенні. Санкції обов'язково повинні обговорюватися і затверджуватися групою, а не нав'язуватися її вєдучим. До норм психотерапевтичної групи відносяться розглянуті нами принципи і правила групової роботи.

Структура групи є водночас формальною (тренер і клієнти) і неформальною, тобто сформованою інтерперсональною взаємодією людей. Структура групи пов'язана з тими ролями, які виконують її учасники, а також тим соціометричним статусом, яким вони володіють. Мірою розвитку групи і взаємодії між її членами рольова і статусна структури можуть змінюватися.

Ролі – це поведінка, прийнята членами групи, яка розглядається ними як така, що відповідає груповим інтересам. Р. Шиндлер описав чотири найбільш поширені групові ролі:

- лідер, який імponує групі, спонукає її до дій, складає програму і надає відваги;
- експерт, має потрібні групі та шановані нею спеціальні знання, навички або здібності. Його поведінка раціональна, самокритична і нейтральна;
- здебільшого пасивні члени групи, які легко адаптуються і намагаються зберегти свою анонімність, більшість із них ототожнюють з лідерами;
- найбільш «далекій» член групи, відстає від неї через відмінності від інших або страху.

Основні ж ролі лідера в групі описав Я. Морено. До них належать:

- 1) лідер за здатністю до керівництва, який зазвичай характеризується як спокійний, інтелігентний, раціональний, працелюбний, самовідданий, активний, надійний і такий, що заслуговує на повагу;
- 2) лідер за популярністю, ними стають комунікабельні, веселі, цікаві, мирні й сердечні люди;
- 3) «чорна вівця» – не надто приємна для інших членів групи, байдужа, несимпатична і негативна людина.

Групова згуртованість розуміється як привабливість групи для її членів, потреба участі в групі та співпраця при вирішенні спільних завдань, як взаємне тяжіння індивідів один до одного. Вона розглядається як аналог психотерапевтичних стосунків між клієнтом і психотерапевтом в індивідуальній роботі. С. Кратохвіл вказує, що груповій згуртованості сприяють: задоволення особистих потреб членів групи, як актуальних, так і потенційних; завдання всієї групи, які узгоджуються з індивідуальними потребами; вигоди від членства в групі; очікування безсумнівної користі; симпатії між учасниками групи, їх тяжіння один до одного; мотивованість

членів групи; дружня атмосфера; престиж групи; вплив групової діяльності, суперництво з іншими групами.

Групова напруга виникає у зв'язку з розбіжністю між очікуваннями учасників групи і реальною груповою ситуацією, між їх особистими прагненнями, необхідністю співвідносити свої потреби, бажання, позиції, установки з іншими членами групи, зверненням до болючих проблем і переживань. Вона проявляється в агресивності, злості, роздратуванні, неприйнятті, страхів, відчуженні. Проте групова напруга також спонукає учасників до активності та змін.

Загалом у груповій динаміці можна виділити 3 рівні:

1) окрема особистість і її внутрішньо-психічна динаміка – обговорюються проблеми окремих учасників, на яких тренер найбільше концентрує свою увагу та увагу групи;

2) міжособистісна взаємодія учасників групи – акцент на відносинах учасників між собою та з терапевтом;

3) ситуація і динаміка групи як одного цілого – увага акцентується на групових діях, колективних ініціативах.

3.4. Стадії розвитку групи

Л. М. Мітіна виокремила 4 стадії розвитку групи:

- *стадія підготовки* – може тривати від кількох годин до одного дня. На цій стадії учасники адаптуються один до одного, тренера, правил групової взаємодії. Відбувається також інвентаризація проблемних зон учасників та їхньої взаємодії з оточуючими і створення мотивації змін. Якщо група налаштована дружньо, але напружено, то тренеру потрібно створити атмосферу довіри та безпеки, допомогти розслабитися. Після закінчення цієї стадії можлива криза в розвитку тренінгової групи. При цьому тренеру важливо зберігати терпіння, прийняття такого стану речей та на власному прикладі демонструвати доброзичливість, відкритість, щирість у спілкуванні;

- *стадія усвідомлення.* На цій стадії суттєво підвищується рівень (само-) рефлексії. Це відбувається завдяки спостереженню, порівнянню, протиставленню та інтерпретації можливих точок зору на різноманітні проблеми. Завдяки збільшенню інформації учасники групи починають усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаній поведінці, а також ріст власних професійних і особистісних можливостей, що може слідувати за відмовою від неї. Збільшується рівень довіри в групі, емоційної підтримки, інтересу, зростає активність, пов'язана з пізнанням себе й апробацією нових способів саморегуляції та взаємодії з іншими;

- *стадія переоцінки.* Учасники починають сприймати себе по-іншому, переосмислювати вплив власної небажаної поведінки на своє соціальне оточення. На цій стадії учасники групи все більше відчують власний потенціал і здатність змінити своє життя в кращу сторону. Вибір і прийняття рішення діяти – основний результат цієї стадії;

- *стадія дії* полягає в закріпленні у внутрішньому світі учасників нових способів поведінки, життєвих установок, які вони планують реалізовувати в майбутньому. Учасники в межах тренінгу апробують нові способи поведінки, що опираються на змінену Я-концепцію. Вони також можуть обговорити в групі труднощі, які можуть виникнути у них на шляху до змін, скласти власний план їх подолання та санкціонувати для себе можливу нагороду за успішну роботу над собою. Це зробить їх більш стійкими до проявів небажаної поведінки, повсякденних труднощів і стресів.

При розгляді цього питання важливо диференціювати стадії від фаз розвитку групи. Так виділяють такі *фази* групового процесу: 1) орієнтація і залежність; 2) конфлікти і протест; 3) розвиток зв'язків і співпраця; 4) цілеспрямована діяльність. Ми вважаємо, що фази розвитку групи стосуються особливостей взаємодії учасників між собою, тоді як стадії визначають етапи, які проходить кожен учасник на шляху до вирішення власних проблем. Таким чином, фази є процесуальною, горизонтальною, а стадії – результативною, вертикальною характеристикою розвитку групи.

3.5. Кількісні характеристики групи

Психологічний тренінг проводиться в групах під керівництвом психолога, який пройшов відповідну підготовку і володіє необхідними знаннями, вміннями і навичками. Вчені називають різну кількість учасників, яка є оптимальною для ефективного проведення тренінгу. Втім, найбільш визнаною є цифра 8-12 осіб. При цьому варто зауважити, що це число може збільшуватися або зменшуватися залежно від виду та мети конкретного тренінгу. Так, навчальні тренінги, на відміну від тренінгів особистісного зростання, можуть відбуватися і в більших групах.

Якщо група є меншою, ніж 8 осіб, у ній менша відмінність думок і, відповідно, можливість для інтеракцій, обміну досвідом, взаємного навчання. Люди швидше втомлюються. В маленькій групі «динаміка групи» нижча, вона довше досягає згуртованості. Людей може бути надто мало для організації певної спільноти чи навіть для проведення якихось вправ. Загалом, вважається, що найменша можлива кількість учасників тренінгу складає 4 особи.

У традиційній тренінговій групі також небажано, щоб кількість учасників перевищувала 18 осіб. Це призводить до різкого зниження рівня продуктивності зворотного зв'язку, зменшення часу, який виділяється кожному учаснику, зникнення умов для прояву активності кожного члена групи. Так, велика кількість членів групи дається взнаки при фіксації часу, який відводиться на рефлексію після проведення вправ: учасники можуть надто довго давати зворотний зв'язок, що призводить до втрати концентрації уваги та інтересу.

Також існує ризик поділу великої групи на підгрупи, між якими може виникнути певне протистояння. Накладаються й додаткові обов'язки на тренера, який мусить ретельніше слідкувати за процесом, більше стимулювати групу, запам'ятовувати більше інформації тощо.

3.6. Нормативні вимоги до якісного складу групи

Тренінгові групи можуть бути як гомогенними, так і гетерогенними за такими критеріями: стать; вік; освіта; рівень інтелекту; соціальний статус; тип особистості й стиль поведінки; характер психологічних проблем; переконання і ціннісні орієнтації; мета участі в групі. При цьому в обох випадках є певні переваги і недоліки. Так, однорідні за складом групи з самого початку більш згуртовані, психологічна атмосфера в них більш комфортна і характеризується більшим рівнем свободи. З іншого боку, в них менше можливостей для ознайомлення з відмінними від їхніх думками, досвідом тощо. Це призводить до зниження групової динаміки, до відсутності суперечностей і конструктивних конфліктів, які іноді є необхідними для успішної роботи групи.

Гетерогенність значною мірою стимулює процеси саморефлексії та розуміння глибинної сутності, справжнього обличчя інших членів групи. Вона сприяє розширенню світоглядної та поведінкової гнучкості учасників тренінгу. Крім того, її можна розглядати як ситуацію, що моделює реальні системи стосунків учасників в оточуючому світі. Та все ж надто велика різниця за певними параметрами може провокувати неконструктивні конфлікти та поглиблювати психологічну дистанцію між членами групи, що безумовно позначиться на ефективності тренінгу.

Водночас дослідники однак в думці про те, що варто комплектувати гетерогенні за статтю групи. При цьому бажано, щоб кількість чоловіків і жінок була приблизно однаковою. Вважається, що чоловіки привносять у групу доцільність, раціональний підхід до дискусій, рольових ігор та інших процедур. Жінки дають групі емоційність, сенситивність, емпатію, глибше розуміння іншої людини. Чоловікам притаманна більша орієнтація на результат, а жінкам – на процес. Разом вони гармонійно доповнюють один одного.

Тренінги також проводяться як у новостворених, так і в уже існуючих групах. В останньому випадку спротив і психологічні захисти учасників будуть сильнішими, і потрібно буде більше часу і сил приділити для їх «емоційного розігріву». Крім того, учасники можуть бути по-різному мотивованими для участі в тренінгу. Примусова участь у тренінгу, яка часто є безплатною для членів групи, негативно позначається на його ефективності. Так, у випадку примусової участі люди не настільки активно включаються у групову роботу та менше зацікавлені в результативності.

Водночас у тренінгах можуть брати участь не всі бажаючі. Не рекомендується включати у групу людей:

- які щойно завершили лікування у психіатра;
- які знаходяться під наглядом лікаря;
- які самі відчують свою непридатність;
- які запізнилися більше, ніж на декілька годин (без попередження).

При цьому тренер є останньою інстанцією при відборі людей у групи, і на ньому лежить вся відповідальність за наслідки його рішень. Він повинен добирати учасників, керуючись нейтральним ставленням до них.

При комплектуванні груп також бажано враховувати формальний статус учасників. Спостереження тренерів показують, що в поведінковому тренінгу посадова чи службова залежність невеликою мірою позначається на об'єктивності оцінок, які даються один одному. Однак ситуація ускладнюється при роботі з особистісними проблемами таких учасників. Зрештою ефективність подолання цих бар'єрів залежить від професійної компетентності самого тренера.

Крім цього, в тренінгові групи не рекомендується включати чоловіків і їхніх дружин, близьких родичів, друзів. Якщо існує ризик того, що вони заважатимуть один одному і тренер не зможе цьому зарадити, то їх бажано роз'єднати.

3.7. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними

Існує багато типологій «складних» учасників та груп, які мають як спільні, так відмінні риси. Однак не можна впевнено стверджувати, що вони є вичерпними і що той чи інший тип буде однаково складним для будь-якого тренера. Значно більше значення має особистість самого тренера та його індивідуальна чутливість до певного типу людей, яка утруднює процеси емоційної саморегуляції та загалом ускладнює роботу з групою. Тому при розгляді узагальнених типологій не потрібно забувати про певний ступінь їхньої відносності, а також знати власні зони розвитку.

За наявності «складних» учасників у групі тренеру не потрібно намагатися швидко відкоригувати їхню поведінку. Спочатку необхідно з'ясувати, що вони хочуть нею «повідомити» і чи розуміють, що створюють труднощі для інших. Тренер і учасники мають бути тактовними, щоб нікого не образити, не ізолювати і не спровокувати посилений опір.

К. Фопель виділяє такі типи «складних» учасників та стратегії роботи з ними:

- мовчазні учасники. Тренер має проявляти повагу до них, щоб створити сприятливий клімат, в якому учасник зможе самотійно відмовитися від власної стриманості. В той же час тренер повинен продемонструвати, що йому цікаво ближче познайомитися з «мовчуном» і краще його зрозуміти.

Варто з'ясувати, що проковує мовчання. Часто воно є проявом прийнятих в суспільстві чи в сім'ї норм.

Одним із варіантів інтервенції є техніка «обходу». При цьому мовчазний учасник ходить по коло, зупиняється біля кожного члена групи і закінчує речення: «Коли я дивлюся на вас, то мені здається, що ви очікуєте від мене...». В кінці обхід можна повторити, модифікувавши фразу на: «Коли я дивлюся на вас, мені хочеться, щоб ви...»;

- багатослівні учасники. Багатослівність часто є причиною блокування групового розвитку, яке відбувається через те, що інші учасники зайняті стримуванням свого роздратування. Один зі способів групової роботи з нею

полягає в тому, що потрібно поставити який-небудь предмет в центрі кола і сказати всім: «Я хочу запропонувати вам провести коротку «інспекцію» комунікації в групі. Якщо у вас виникає враження, що ви надто часто говорите, то підійдіть ближче до предмета в центрі, якщо ж вам здається, що ви говорите рідко, то відійдіть на відповідну відстань. Виберіть місце, яке символічно виражає міру вашої вербальної участі в групі». Після цього всі учасники коментують свій вибір. Крім того, вони можуть повідомити свою реакцію на вибір інших;

- саркастичні або цинічні учасники. Постійний сарказм може завдати шкоди довірі в групі, особливо, якщо інші учасники не насмілюються звернути увагу на таку поведінку. В цьому випадку тренер може запропонувати їм прямо висловлювати свою критику і пов'язане з нею роздратування: «Чи готові ви провести експеримент? Пройдіть по колу і скажіть кожному, що вам у ньому заважає і що вас дратує». Це допоможе встановити прямий контакт саркастичних учасників з іншими і стимулювати групу прямо виражати емоційні реакції;

- «порадники», «утішители», «мудреці». Трудність полягає в тому, що ці учасники більше концентруються на інших, а не на собі. Складається враження, що вони нічому не хочуть навчитися і вже вирішили всі проблеми. Такі учасники побоюються відкрито розповідати про власні проблеми та недоліки. Як і «мовчунам», цим членам групи інші часто повідомляють про їхню поведінку. Тренеру потрібно підтримувати такий зворотний зв'язок, щоб допомогти їм зрозуміти, що іноді люди роблять для інших більше тоді, коли насмілюються подбати про самих себе.

Питання для самостійної роботи

1. Охарактеризуйте фази розвитку тренінгової групи.
2. Розкрийте особливості роботи з критично налаштованими тренінговими групами.
3. Опишіть зміст і вимоги до таких видів тренінгових груп:

- Т-групи;
- групи зустрічей;
- гештальт-групи;
- групи тілесно-орієнтованої терапії;
- групи танцювальної терапії;
- групи, що використовують психодраму;
- групи, що використовують трансактний аналіз.

Питання для самоконтролю

1. Які ви знаєте цілі тренінгової групи?
2. Як пов'язані між собою принципи і правила роботи в групі?
3. Охарактеризуйте основні принципи групової роботи.
4. Якими є найпоширеніші правила роботи в групі?
5. Розкрийте суть групової динаміки і таких її складових, як завдання і норми групи, структура групи і структура лідерства в ній, групові ролі, згуртованість групи і групова напруга.
6. Опишіть найбільш поширені групові ролі, за Р. Шиндлером.
7. Якими є основні ролі лідера в групі, за Я. Морено?
8. Опишіть рівні групової динаміки.
9. Розкрийте суть основних стадій розвитку групи, за Л. М. Мітіною.
10. Проаналізуйте вимоги до кількісної комплектації групи.
11. У чому переваги та недоліки гомогенних та гетерогенних груп?
12. Які категорії учасників не бажано включати в групу? Чому?
13. Перелічіть основні типи «складних» учасників та стратегії роботи з ними, за К. Фопелем.
14. Чому поняття типології «складних» учасників є відносним?

ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учебное пособие] / И. В. Вачков – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
2. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструмент действия / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
3. Захарова Г. И. Теория и методика психологического тренинга : учеб. пособ. / Г. И. Захарова. – Челябинск : изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.
4. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы : Теория и практика / Р. Кочюнас [Пер. с лит.]. – М. : Академический Проект, 2000. – 240 с.
5. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
6. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
7. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [учеб. пособ.] / В. В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 176 с.
8. Осипова А. А. Общая психокоррекция : учеб. пособ. / А. А. Осипова. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – 512 с.
9. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 752 с.
10. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Издательство «Речь», 2010. – 224 с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
12. Технологія тренінгу / Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / [За заг. ред. С. Максименко]. – К. : Главник, 2005. – 112 с. – (Психолог, інструментарій).

13. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение ворк-шопов: семинаров, мастер-класов / К. Фопель. – [Пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2010. – 360 с.

Додаткова:

1. Психологічна енциклопедія / [Автор-упорядник О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
2. Скрипюк И. И. 111 баек для тренеров : истории, анекдоты, мифы, сказки / И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
3. Ялом И. Групповая психотерапия: теория и практика / Ирвин Ялом. – 3-е изд. – М. : Апрель Пресс, Психотерапия, 2010. – 576 с.

ТЕМА 4. ТРЕНЕР ЯК ЦЕНТРАЛЬНА ФІГУРА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

План

- 4.1. Ролі тренера у взаємодії з групою.
- 4.2. Вимоги до особистості тренера. Модель ефективного тренера.
- 4.3. Характеристика професійної компетентності тренера.
- 4.4. Типові помилки тренера у роботі з групою.

4.1. Ролі тренера у взаємодії з групою

Відсутність єдиного підходу в тлумаченні багатьох теоретичних конструктів тренінгу відображена і в класифікації тих ролей, які відіграє тренер у взаємодії з групою. Тому ми спробували проаналізувати напрацювання деяких провідних зарубіжних та українських учених.

С. Кратохвіл виділяє основні ролі, які тренер може відігравати в групі:

- активний лідер, керівник – тренер відкрито використовує свою владу для того, щоб постійно впливати на членів групи. Така роль часто є виправданою тільки на початку роботи тренінгу. Якщо ж тренер надто захоплюється цією роллю, то це негативно позначається на роботі загалом. Учасники можуть стати залежними від нього, втратити самостійність;
- роль аналітика (здебільшого це психоаналітик) – характеризується дистанціюванням від учасників групи і особистісною нейтральністю. Аналітик залишається для учасників незнайомою особистістю, оскільки демонструє безпристрасність;
- роль коментатора – тренер націлений на груповий процес, він узагальнює і коментує все, що відбувається в групі за певний проміжок часу. Він також не надто активно керує і спрямовує діяльність групи. Така роль здебільшого використовується задля допомоги групі в підбитті підсумків якоїсь справи або тренінгу в цілому. Але іноді допускається, щоб тренер

висловлював свою думку як учасник групи або звертав увагу членів групи на те, що вони пропустили;

- роль посередника (або експерта) – тренер є експертом, який не бере на себе відповідальність за те, що відбувається в групі, але періодично втручається в груповий процес і спрямовує його. Він не говорить про свої почуття, не нав'язує свою думку, але іноді може давати поради;

- член групи – тренер поводить себе природно, бере активну участь у роботі групи, не виступає експертом зі всіх питань і без вагань ділиться своїми особистими проблемами.

I. Ялом вважав, що психотерапевт може виступати в двох основних ролях, які успішно адаптуються і до роботи тренера:

- технічний експерт – передбачає коментування тренером процесів, що відбуваються в групі, поведінкових актів окремих учасників, а також роздуми та інформування, які допомагають групі рухатися в правильному векторі;

- еталонний учасник. У цьому випадку тренер досягає двох основних цілей: демонстрації бажаного і доцільного зразка поведінки та посилення динаміки соціального навчіння через досягнення групової незалежності й згуртованості.

Втім, великий арсенал тренерських ролей не означає ригідність тренерського стилю. Один і той самий тренер може в процесі заняття перебувати в різних ролях, доцільність яких визначається потребами групи, стадією її розвитку та актуальною ситуацією. Така рольова гнучкість забезпечується як особистісними, так і професійними характеристиками самого тренера.

4.2. Вимоги до особистості тренера. Модель ефективного тренера

Розвивальний і оздоровлювальний ефект тренінгу виникає внаслідок створення атмосфери емпатії, щирості, саморозкриття і особливих теплих

взаємовідносин між членами групи і тренером. Це стає можливим не тільки за умови застосування тих чи інших психотехнік, а й завдяки особистісним характеристикам самого тренера. Вони дозволяють йому турбуватися про створення максимально сприятливих умов для розвитку самосвідомості учасників групи. Крім того, матеріал тренінгу має бути конгруентним особистості тренера, в іншому випадку він ризикує втратити свій авторитет в очах учасників. Зрештою, особистість у всіх формах психологічної допомоги (тренінги, психотерапія, психологічне консультування, психокорекція тощо) є, з одного боку, інструментом впливу на клієнта, а з іншого – об'єктом впливу і провайдером змін. Тому так важливо не тільки володіти професійно значущими навичками, але й конче необхідними особистісними характеристиками.

Узагальнений перелік необхідних тренеру особистісних рис виглядає так:

- концентрація на клієнті, бажання і вміння йому допомогти;
 - відкритість до інших поглядів, гнучкість і терпимість;
 - емпатійність та вміння створювати атмосферу емоційного комфорту;
 - автентичність, т. вміння бути щирим у висловленні своїх емоцій і почуттів групі;
 - базова віра в учасників групи та їхні здібності;
 - врівноваженість та високий рівень саморегуляції;
 - впевненість у собі, позитивне самоставлення, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних зон, потреб та мотивів;
 - вміння приймати ситуацію та учасників тренінгу такими, якими вони є, уникаючи навішування ярликів та критики;
 - багата уява та розвинена інтуїція;
- високий рівень інтелекту.

Узагальнивши практичний досвід та теоретичні напрацювання в царині психотерапії, В. Карікаш зобразив модель ефективного психотерапевта (консультанта). Її можна успішно адаптувати не тільки до індивідуальної, але

й до групової форми психологічної допомоги, зокрема тренінгу. Модель представлена у формі зірки, всередині якої знаходиться особистість як ключовий інструмент психологічного впливу. На променях зірки зображені інші 5 необхідних компонентів, а саме: теорія, практика, техніки, професійна спільнота та творчість (див. рис. 2). Таким чином, їхнє систематичне вдосконалення сприятиме професійному та особистісному зростанню тренера, що неодмінно позначиться на результативності його роботи.



Рис.2. Модель ефективного тренера, за В. Карікашем

4.3. Характеристика професійної компетентності тренера

Компетентність тренера – це здатність (готовність) тренера відповідально й ефективно виконувати тренерські функції та ролі на основі органічного поєднання сформованих знань, умінь, навичок, цінностей і досвіду. Професійна компетентність тренера є надійною запорукою ефективності тренінгу. Вона передбачає не тільки якісну психологічну освіту, знання теорії тренінгової діяльності, але й вміння коректно

застосовувати їх на практиці, опираючись на власні особистісні якості. Тому ми пропонуємо розглядати професійну компетентність як сукупність технологічної, процесуальної та особистісної компетентності. При цьому перша включає в себе теоретичні знання з психології, вміння оперувати психотехнічним інструментарієм, застосовувати ті чи інші тренінгові методи тощо. Процесуальна ж компетентність залежить від обох інших, а також від досвіду тренера і означає вміння орієнтуватися в непередбачуваних обставинах, що виникають у ситуації «тут-і-тепер» і адекватно на них реагувати. Таким чином, вона забезпечується когнітивною, емоційною та поведінковою гнучкістю тренера.

Загалом, психологічна гнучкість важлива не тільки в контексті ролей, а й задля балансу між потребами, бажаннями, станом групи, з одного боку, і програмою, тематикою тренінгу, з іншого. Адже часто трапляється так, що наперед прописана програма тренінгу йде врозріз із актуальними запитами групи, яка може бути неготовою чи навіть не хотіти слідувати за визначеним сценарієм заняття. Таке часто трапляється тоді, коли група виснажена або прагне детальніше розглянути інші питання. В першому випадку може допомогти переключення уваги зі змісту на процес роботи, різноманітні рухливі вправи, перерва тощо. В другому – тренеру потрібно дистанціюватися від визначеного алгоритму дій (вправ) і намагатися задовольнити актуальні на тут-і-тепер запити групи, бути уважним до неї. Адже в разі втрати контакту з групою ефективність тренінгу опиниться під загрозою. З іншого боку, тренеру не варто потурати бажанням групи, оскільки це теж негативно вплине на результат.

Така когнітивна, поведінкова та емоційна гнучкість тренера, який урівноважує бажання групи та стратегію досягнення результату відображується у моделі А. Адлера (рис. 3).

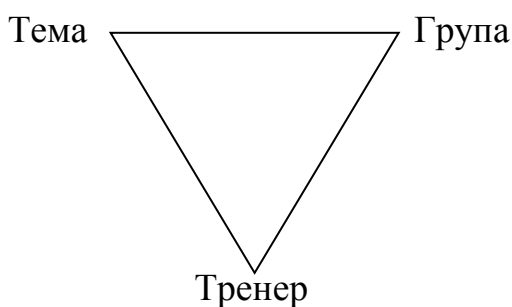


Рис. 3. Модель роботи тренера, за А. Адлером

4.4. Типові помилки тренера у роботі з групою

Кожен тренер у своїй роботі рано чи пізно допускає помилки. Тому важливо завжди залишати за собою право на них. Це дозволяє тренерській діяльності набути більш творчого, спонтанного, інтуїтивного характеру. Зрештою аналіз помилок сприяє набуттю більшої впевненості та професійному росту. Тому тренер повинен ідентифікувати та визнавати свої помилки не тільки самотійно, але й іноді безпосередньо перед учасниками. Це допомагає тренеру послабити емоційну напругу, а групі – демонструє його природність, вміння бути недосконалим і водночас приймати себе. Останнє може стати зразком для наслідування і допомогти у подоланні життєвих труднощів.

К. Фопель виділяє такі *класичні тренерські помилки*:

- тренер не звертає увагу на те, що хочуть, знають і розуміють інші учасники;
- у тренера немає тісного особистого контакту з учасниками, він не пам'ятає їхні імена. Часто це інтерпретується як нестача інтересу;
- тренер не турбується про організацію взаємодії учасників, внаслідок чого у них не слабо розвинуто відчуття «ми»;
- тренер приділяє недостатньо уваги тому, що говорять учасники, ігнорує їхні питання, ідеї і пропозиції;
- зустрічі починаються і закінчуються невчасно;
- тренер втомлений і погано концентрується на роботі;

- тренер намагається досягти надто багато за короткий проміжок часу. Він дає багато інформації і дуже багато говорить;
- відсутній баланс між когнітивним і емоційним навчанням. Учасники починають нудьгувати;
- тренер не враховує унікальності своєї групи. Він діє шаблонно, і учасникам здається, що їх знеособлюють;
- мова тренера переповнена непотрібними термінами і професійним жаргоном;
- відсутній живий зв'язок з учасниками. Тренер не встановлює зоровий контакт, говорить монотонно і не залучає учасників до роботи;
- тренер дає надто складні, тривалі або нечіткі вказівки та інструкції;
- тренер передчасно застосовує яку-небудь техніку, не з'ясувавши, що хочуть учасники насправді й у якому напрямі він збирається рухатися разом із групою;
- тренер не досить чутливий; він не відчуває спротиву деяких учасників;
- тренер ригідно переслідує свою мету і не звертає уваги на груповий процес;
- тренер недоречно жартує;
- тренер планує надто багато тем для однієї зустрічі, керується власною програмою, не враховуючи при цьому бажань і настроїв учасників (відсутній баланс між групою і темою за моделлю А. Адлера);
- тренер реагує на докори та нападки захистом;
- тренер реагує формально, коли учасник очікує від нього особистої думки;
- тренер проявляє вороже ставлення до «чужинців» чи дискримінацію в стосунках чоловіків і жінок, або не втручається, коли в групі допускаються подібні вислови;
- тренер неоднаково ставиться до учасників. Він віддає перевагу тим, хто йому подобається, представникам своєї статі тощо;

- у випадку конфліктів тренер підтримує тих, чия точку зору поділяє сам;
- тренер займається самовихвалянням, хвалиться своїми досягненнями і зв'язками.

Загалом, помилки трапляються часто, якщо тренер відчуває себе напруженим, ізольованим або слабким. При цьому кількість помилок значно зменшується, якщо тренерів двоє.

Питання для самостійної роботи

1. Охарактеризуйте основні стилі керівництва тренінговою групою.
2. У чому суть індивідуального стилю тренера?
3. Розмежуйте сфери відповідальності між тренером та учасниками тренінгу.
4. Охарактеризуйте емоційну компетентність як інструмент управління групою.
5. Проаналізуйте етичні вимоги до діяльності тренера.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте основні ролі тренера у взаємодії з групою, за С. Кратохвілом та І. Яломом.
2. Якими особистісними рисами повинен володіти тренер? Чому?
3. Обґрунтуйте модель ефективного тренера, за В. Карікашем.
4. Опишіть складники професійної компетентності тренера та розкрийте зміст моделі А. Адлера.
5. Охарактеризуйте основні помилки тренера в роботі з групою.

ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учебное пособие] / И. В. Вачков – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
2. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструмент действия / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
3. Захарова Г. И. Теория и методика психологического тренинга : учеб. пособ. / Г. И. Захарова. – Челябинск : изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.
4. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы : Теория и практика / Р. Кочюнас [Пер. с лит.]. – М. : Академический Проект, 2000. – 240 с.
5. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
6. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [учеб. пособ.] / В. В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 176 с.
7. Овчарова Р. В. Технологии практического психолога образования: [учебное пособие для студентов вузов и практических работников] / Р. В. Овчарова. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – 448 с.
8. Пеньковська Н. М. Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії : навч. посіб. / Н. М. Пеньковська, Р. В. Шептицький. – Тернопіль : Крок, 2014. – 286 с.
9. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Питер, 2001. – 141 с.
10. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Издательство «Речь», 2010. – 224 с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер, 2001. – 384 с.
12. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. / К. Торн, Д. Маккей. – СПб. : Питер, 2002. – 205 с.

13. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение ворк-шопов: семинаров, мастер-класов / К. Фопель. – [Пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2010. – 360 с.

Додаткова:

1. Милютина Е. С. Психолог-тренер / Е. С. Милютина // Психолог. – № 14, 2002. – С. 21-26.
2. Скрипюк И. И. 111 баек для тренеров : истории, анекдоты, мифы, сказки / И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
3. Ялом И. Групповая психотерапия: теория и практика / Ирвин Ялом. – 3-е изд. – М. : Апрель Пресс, Психотерапия, 2010. – 576 с.

ТЕМА 5. ОСНОВНІ ПРИЙОМИ КОНСТРУЮВАННЯ, ВЕДЕННЯ ТА ПРОЦЕС-АНАЛІЗУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

План

- 5.1. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу.
- 5.2. Модель Д. Колба та її значення для побудови й аналізу психологічного тренінгу.
- 5.3. Форми організації роботи учасників тренінгу.
- 5.4. Допоміжні засоби, необхідні для проведення тренінгу.
- 5.5. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу.
- 5.6. Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера.

5.1. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу

Композиція тренінгу включає три частини: вступну, основну та завершальну. Кожна з цих частин має своє смислове та емоційне навантаження і, своєю чергою, складається з послідовності вправ.

Вступна частина складається з таких компонентів: привітання тренера; знайомство з учасниками; презентація тренера (компанії); інформування про тему, мету, завдання, зміст і кінцевий результат тренінгу; оголошення (обговорення) регламенту і правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікувань учасників.

Основна частина включає в себе: розгорнутий, деталізований, викладений у логічній послідовності перелік основних питань, практичних вправ і занять, запланованих до опрацювання з використанням інтерактивних методів навчання. Для розкриття змісту теми насамперед слід використовувати активні та інтерактивні методи, експертні оцінки та консультації, практичні приклади та досвід, рекомендації щодо вирішення проблем. Зміст основної частини має бути якомога тісніше пов'язаний з

сьогоденням, процесами та явищами, що відбуваються в найближчому соціальному середовищі учасників, викликати у них інтерес.

У завершальну частину входять: підведення підсумків тренінгу; відповіді на запитання; оцінка досягнення цілей тренінгу; (іноді – анкетування учасників і вручення сертифікатів).

Важливим під час тренінгу є управління увагою учасників, попередження і подолання їх психофізичної втоми. З цією метою тренер планує перерви – короткі часові проміжки відпочинку учасників, так звані coffee-break (перерви на каву). Експерти рекомендують, – після кожних 1,5 год. роботи планувати перерву 15 хв. При цьому обідню перерву можна робити довшою – приблизно 1 год.

Тривалість вступної, основної та завершальної частин тренінгу також повинна мати певні часові межі (без врахування перерв):

- вступ – до 15-20% тривалості тренінгу;
- основна частина – 60-70%;
- завершальна – до 10-20%.

Будь-який тренінг також повинен бути побудований у певній логічній послідовності. І. М. Матійків пропонує таку:

- вправи на знайомство та створення невимушеної творчої робочої атмосфери;
- вступ до теми тренінгу, вправи на актуалізацію знань і налаштування на тематику тренінгу;
- обговорення основних питань тренінгу (проблемних питань);
- відпрацювання вмінь і навичок, необхідних для вирішення проблеми;
- рольова гра на застосування знань і навичок;
- зворотний зв'язок, висновки, закріплення нових моделей поведінки та обговорення можливості їх застосування у житті;
- завершення тренінгу;
- оцінка.

5.2. Модель Д. Колба та її значення для побудови й аналізу психологічного тренінгу

Тренінг – це насамперед навчання, що спирається на досвід людини, і можливість одразу використовувати нову інформацію на практиці, формуючи основи потрібних навичок. Отже, тренеру потрібно створити максимально сприятливі умови для того, щоб людина могла навчатися. Підготовка до створення таких умов починається ще на етапі проектування майбутнього тренінгу і повинна опиратися на ті методологічні позиції, які роблять процес навчання максимально ефективним. До них належить модель циклу навчання, розроблена Д. Колбом. Суть цієї моделі стисло можна викласти так: для того, щоб доросла людина навчилася якихось речей, навіть найскладніших, вона має перейти чотири стадії: досвід, рефлексія, (ре-) концептуалізація, дія (рис. 4).

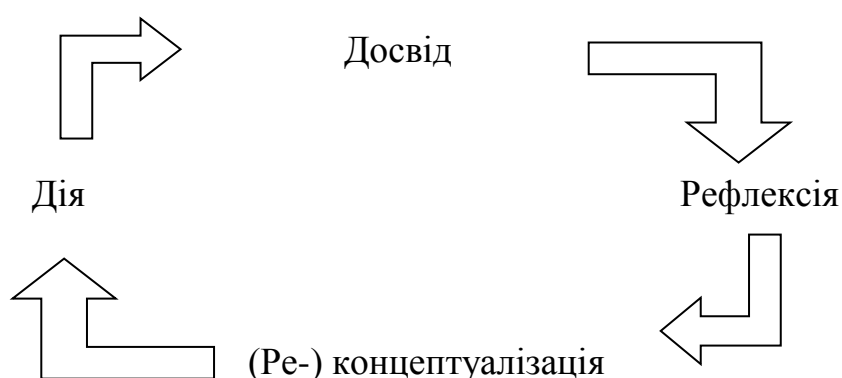


Рис. 4. Навчальний цикл Д. Колба

Досвід можна умовно поділити на життєвий і тренінговий. З першим людина приходиться на тренінг та ділиться ним з іншими учасниками. Він складається з певного світогляду, більш-менш сформованих когнітивних, емоційних та поведінкових сценаріїв, які реалізуються в житті індивіда. Цей досвід актуалізується й опрацьовується за допомогою різноманітних тренінгових процедур. Відбувається його активне осмислення та окреслюється значення в житті людини (рефлексія). Завдяки цьому учасник робить певні висновки зі свого досвіду, які дозволяють йому вчитися на

помилках та уникати їх повторення у майбутньому.

Внаслідок такої рефлексії виникає можливість зміни застарілих способів подолання труднощів, функціонування в світі на нові, більш конгруентні ідентичності людини та адаптовані до вимог її життя. Таким чином формуються нові когнітивні, емоційні й поведінкові патерни – стадія (ре-) концептуалізації.

Завершальною стадією моделі Д. Колба є дія, яку ми теж поділяємо на тренінгову та життєву. Перша полягає в тому, що новостворені концепції перевіряються на надійність і за потреби коригуються в процесі виконання різноманітних тренінгових вправ, ігор. Людина доходить висновку про те, як вона діятиме в реальному житті поза межами тренінгу, як реалізовуватиме отримані знання на практиці. Таким чином відбувається апробація новостворених концепцій в безпечному середовищі, яка передує подальшому їх закріпленню у поведінці та / або світогляді людини.

Пізніше тренінгова дія переростає в життєву, за допомогою якої формується новий життєвий досвід особистості. Цикл замикається і розпочинається новий.

Отже, тренінг повинен конструюватися з урахуванням усіх елементів циклу Д. Колба. При складанні програми потрібно проаналізувати, які елементи тренінгу актуалізують роботу на тій чи іншій стадії, чи достатній їхній психокорекційний і / або розвивальний потенціал, чи адекватну кількість часу вони займають і т. ін. При цьому учасники обов'язково повинні мати змогу, з одного боку, щось зрозуміти про себе, свою поведінку тощо, а з іншого, за допомогою різноманітних вправ та ігор розкрити себе, приміряти на себе нову роль.

Модель Д. Колба також можна використовувати для аналізу проведеного тренінгу. Тут береться до уваги ефективність роботи на кожній стадії, перешкоди, які виникали при реалізації стадій та їх джерела, визначаються сильні та слабкі сторони як тренінгу, так і самого тренера.

Таким чином, модель Д. Колба слугує певною формою для побудови та

процес-аналізу тренінгу, яку тренер начиняє адекватним меті та запитам групи (замовника) змістом. Таким змістом є конкретні вправи, методики, форми роботи тощо.

5.3. Форми організації роботи учасників тренінгу

Виділяють три основні форми організації роботи учасників: робота в колі, робота в малих групах (або парах), індивідуальна робота. Задля збільшення ефективності тренінгу потрібно комбінувати між собою як форми, так і методи роботи. Постійне повторення однієї й тієї ж форми помітно знижує працездатність групи.

Індивідуальна робота передбачає самостійне виконання учасниками запропонованих тренером завдань. Здебільшого вона проводиться в письмовій формі й сприяє саморефлексії.

Роботу в колі використовують тоді, коли необхідно почути думку всіх присутніх. При цьому одна особа добровільно починає, а далі, по черзі, на запитання відповідають інші учасники.

Кола корисні для швидкого моніторингу того, як група чи кожна людина окремо опанувала матеріал. Тому вони часто проводяться після виконання тих чи інших вправ, а також на початку та в кінці тренінгу (так звані перше і завершальне коло). Робота в колі може передбачати використання різних тренінгових методів, зокрема групову дискусію і мозковий штурм. Крім того, зворотний зв'язок теж здебільшого проводиться саме в загальному колі.

Робота в малих групах (або парах) має такі переваги:

- дає можливість за короткий час усім присутнім висловити свої думки, обговорити проблему за більш зручних комфортних умов;
- допомагає учасникам розкритися, ближче поспілкуватися між собою;
- дискусії малими групами стимулюють роботу командою;
- висловлення думок допомагає учасникам відчувати власні ресурси та

зміцнити їх;

- дає можливість учасникам тренінгу опанувати прийоми спільної роботи (розподіляти між собою функції, необхідні для виконання завдання; спілкуватися при обговоренні тих чи інших аспектів проблеми; презентувати позицію групи тощо);
- досвід і напрацювання малих груп пізніше обговорюються в загальному колі.

Об'єднувати учасників у малі групи (по 3-6 осіб) варто тоді, коли до активної роботи потрібно залучити усіх членів групи одночасно. Такий формат роботи підвищує її ефективність та економить час. Що менше учасників у малій групі, то більше можливостей для кожного обмінятися думками та досвідом, активніше долучатися до роботи. Слід також враховувати таке: що менше учасників у малій групі, то менше часу вони потребуватимуть на виконання завдання.

5.4. Допоміжні засоби, необхідні для проведення тренінгу

Кожен тренер повинен сам подбати про те, щоб тренінг проводився в належних умовах і за наявності необхідних допоміжних засобів. Приміщення можна вважати придатним для тренінгу, якщо:

- воно має площу, достатню для комфортної роботи всіх учасників;
- колір стін – нейтральних пастельних відтінків;
- є достатньо свіжого повітря та світла;
- шум і сторонні особи не заважатимуть роботі учасників;
- температура в приміщенні становить $20\pm 2^{\circ}\text{C}$;
- відсутні сторонні предмети, які не мають відношення до тренінгу;
- кількість стільців дорівнює кількості учасників + стілець тренера + кілька стільців про запас;
- є 2-3 столи.

Для комфортної роботи учасників також важливо, щоб туалетна

кімната знаходилася не надто далеко (і не надто близько) від тренінгового приміщення, так само як і кімната, в якій буде відбуватися кава-пауза.

Крім того, тренер повинен мати власний арсенал засобів для проведення тренінгу. До них належать: фліпчартна дошка з комплектом спеціального паперу; набір маркерів чи олівців різного кольору; магнітики для фліпчартної дошки; скотч, щоб прикріпляти наочні матеріали до вертикальних поверхонь; ножиці; кольорові стікери, папір для нотаток; бейджі; роздаткові матеріали та ручки для учасників; анкети та сертифікати учасників; технічні засоби (екран, мультимедійний проектор, комп'ютер, флешка, фотоапарат, відеокамера); дзвіночок; інші підручні засоби з тренерського арсеналу (іграшки, м'ячики, свічки, музичні інструменти тощо).

Звісно, що цей перелік засобів не є вичерпним і може суттєво модифікуватися. Адже він залежить перш за все не тільки від конкретного тренінгу та планованих тренером видів діяльності, а й від наявних можливостей. При цьому варто розуміти, які умови і засоби є основними, а які другорядними.

5.5. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу

Багато недосвідчених тренерів на початку своєї тренерської діяльності намагаються оцінити ефективність тренінгу, базуючись на відгуках учасників на кшталт: «Було дуже цікаво!», «Мені дуже сподобалося!» тощо. Тим самим відбувається підміна поняття «ефективність» поняттям «ефектність» тренінгу. Ефективність же полягає в тому, чи справді те, що почули, про що дізналися, у чому практикувалися, що обговорювали на тренінгу, учасники застосовують у своєму житті (на роботі).

Ефективність повинна оцінюватися учасниками і / або замовниками тренінгу. Коли йдеться про бізнес-тренінги, то основним критерієм результативності є зростання прибутку компанії. Якщо ж прибутки не зростають, то тренінг є не лише марним, а й шкідливим, оскільки завдає

компанії збитків на суму вартості тренінгу. У соціально-психологічному тренінгу критерієм ефективності слугують зміни, які його учасники вносять у своє життя. Якщо після тренінгу вони здобудуть нові компетенції, які зможуть адекватно застосовувати в проблемних ситуаціях, то тренінг є ефективним.

Водночас при оцінюванні тренінгу спостерігається певний парадокс результативності. Він полягає в тому, що у довгостроковій перспективі результативність тренінгу визначається чинниками, що знаходяться поза його межами. Це відбувається тоді, коли замовником тренінгу є не сам учасник, а компанії, тобто коли йдеться про корпоративний тренінг.

Д. Кіркпатрік окреслив чотири оцінки процесу навчання:

- реакція – наскільки учасникам сподобався / не сподобався навчальний процес;
- навчання. Що вони вивчали? Чи отримали учасники необхідний надійний інструмент вдосконалення власного життя? (ступінь засвоєння знань і навичок учасниками);
- поведінка. Що змінюється в трудовій діяльності учасників, їхній взаємодії з оточуючими тощо? (здатність застосовувати набуті у навчанні знання та навички в різних сферах життя);
- результати. У випадку бізнес-тренінгів: якими є економічні (бізнес) показники, результати процесу навчання в термінах зниження витрат, поліпшення якості роботи, збільшення випуску продукції, підвищення ефективності тощо? У випадку соціально-психологічних тренінгів: як покращилося життя учасників у тих сферах, яких торкнулася робота на тренінгу?

5.6. Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера

Супервізія (від англ. supervise – спостерігати) – процес спостереження супервізором (досвідченим тренером) за професійною діяльністю іншого тренера в реальних умовах тренінгу або за фрагментом відеозапису, аналізу і спільного пошуку можливостей удосконалення його професійної майстерності. Іншими словами, це допомога супервізора через професійний зворотний зв'язок колезі за умов конфіденційності. Супервізія дає змогу тренеру поділитися своїми почуттями, виявити проблеми, що виникли в роботі з групою або окремими учасниками, проаналізувати причини своїх труднощів, поглибити теоретичні знання, окреслити шляхи вдосконалення професійної майстерності. Вона допомагає психологу (психотерапевту, психологу-консультанту, тренеру) у здійсненні відкриттів про клієнта, про особливості взаємодії з ним, а також про себе як особистість і професіонала.

Процедура проведення супервізії різниться залежно від того чи іншого теоретичного спрямування діяльності супервізора. Втім, можна виокремити деякі спільні завдання супервізії: 1) надати допомогу практику в кращому розумінні клієнта; 2) допомогти практику у підвищенні ступеня усвідомлення своїх реакцій на дії клієнта та розумінні динаміки взаємодії з ним; 3) допомогти практику у дослідженні та апробації нових способів роботи в конкретних ситуаціях; 4) надати підтримку і допомогти тренеру в підсиленні власного ресурсу.

Обов'язковою умовою проведення супервізії є формування тренером запиту до одного чи декількох супервізорів. У ньому він характеризує ті труднощі, які виникають в його роботі з метою їх глибшого аналізу та пошуку шляхів розв'язання.

Супервізія може відбуватися в різних формах: індивідуальній і груповій, очній і заочній, усній і письмовій. Індивідуальна здійснюється одним супервізором, тоді як групова може включати різну кількість колег-професіоналів. Заочна, на відміну від очної, передбачає роботу на відстані (наприклад, за допомогою скайпу). Усна і письмова характеризуються відповідними формами надання зворотного зв'язку супервізованому.

Рівні супервізії: 1) стосується професійної зони тренера; 2) стосується клієнта; 3) доцільний тоді, коли запит тренера стосується не стільки його професійної сфери, скільки особистісних проблем, тобто, коли в самого консультанта є потреба в особистій терапії.

Існують такі підходи до тлумачення супервізії:

- 1) процес супроводу у розвитку;
- 2) це післядипломна освіта;
- 3) це консультація на тему консультації або тренінгу;
- 4) це фундамент для розвитку професійно-практичних навичок, найбільш ефективний процес в особистісному і професійному зростанні.

Питання для самотійної роботи

1. Охарактеризуйте особливості розробки сценаріїв тренінгових занять.
2. Окресліть шляхи профілактики конфліктних ситуацій на тренінгу.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте три основні частини тренінгу.
2. Якою є логічна послідовність тренінгу, за І. М. Матійків?
3. Проаналізуйте основні елементи моделі Д. Колба. Яким чином її можна використовувати для побудови та процес-аналізу тренінгів?
4. Окресліть основні переваги кожної з форм роботи на тренінгу: індивідуальної, роботи в малих групах (парах) і роботи в колі? Які, на ваш погляд, у них можливі недоліки?
5. Назвіть засоби, необхідні для проведення тренінгу. Які з них, на вашу думку, є основними, а які другорядними?
6. Яким чином відбувається оцінка ефективності психологічного тренінгу?
7. Опишіть алгоритм оцінки процесу навчання, за Д. Кіркпатріком.
8. Що таке супервізія? Що є її необхідною умовою?
9. Визначте основні завдання, форми і рівні супервізії.

ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Большой психологический словарь / [Ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко]. – М. : ОЛМА – ПРЕСС, 2003. – 666 с.
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учебное пособие] / И. В. Вачков – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
3. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
4. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
5. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
6. Пеньковська Н. М. Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії : навч. посіб. / Н. М. Пеньковська, Р. В. Шептицький. – Тернопіль : Крок, 2014. – 286 с.
7. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 752 с.
8. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Издательство «Речь», 2008. – 356 с.
9. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. / К. Торн, Д. Маккей. – СПб. : Питер, 2002. – 205 с.
10. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теории и практика / К. Фопель . – [Пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2003. – 272 с.
11. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение ворк-шопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель. – [Пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2010. – 360 с.

Додаткова:

1. 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов // Под ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – 368 с.
2. Боно Э. Шесть шляп мышления / Э. Боно. – [Пер. с англ.]. – Мн. : Поппури, 2006. – 368 с.
3. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. / В. Г. Ромек. - СПб. : Речь, 2003. - 175 с.
4. Скрипюк И. И. 111 баек для тренеров : истории, анекдоты, мифы, сказки / И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
5. Харин С. С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С. С. Харин. – Мн. : Изд. В. П. Ильин, 1998. – 352 с.

**ТЕМАТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНИХ
ЗАВДАНЬ ІЗ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОСНОВИ ПСИХОТРЕНІНГУ»**

1. Особливості застосування та значення притч, анекдотів і афоризмів у процесі інтерактивного навчання.
2. Особливості застосування групового психологічного тренінгу в школі Т.С. Яценко.
3. Психотренінг у системі активного соціально-психологічного навчання Л.А. Петровської.
4. Особливості проведення бізнес-тренінгів.
5. Тренінг асертивності для підлітків.
6. Тренінг профілактики професійного вигорання для вчителів.
7. Тренінг сензитивності.
8. Тренінг контролю гніву для проблемних підлітків.
9. Стрес-менеджмент тренінг.
10. Тренінг розв'язання проблем.
11. Тренінг емпатії.
12. Тренінг кооперування.
13. Перцептивно-орієнтований тренінг.
14. Тренінг конфліктологічної компетентності.
15. Тренінг етнокультурної толерантності.
16. Тренінг моральних міркувань для юнаків.
17. Тренінг психологічного впливу.
18. Тренінг протидії маніпуляціям.
19. Тренінг самоствердження.
20. Співтовариство анонімних алкоголіків (АА) та його програма «12 кроків».
21. Комунікативний тренінг для підлітків.
22. Тренінг особистісного зростання.

23. Особливості роботи груп зустрічей.
24. Дискусія як метод групового психотренінгу.
25. Балінтовські групи.
26. Тренінг розвитку творчих здібностей.
27. Тренінг розвитку уваги.
28. Тренінг позитивного мислення.
29. Мнемотехніка.
30. Тренінг професійно важливих якостей.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПІДГОТОВКИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОСНОВИ ПСИХОТРЕНІНГУ»

1. Поняття про груповий психологічний тренінг.
2. Історія становлення тренінгового методу в психології.
3. Співвідношення понять «навчання», «групова психокорекція», «групова психотерапія» та «психологічний тренінг».
4. Переваги групової форми психологічної роботи.
5. Обмеження групової форми психологічної роботи.
6. Сфери застосування психологічних тренінгів.
7. Мета і завдання тренінгу.
8. Класифікація психологічних тренінгів.
9. Основні тренінгові методи.
10. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу.
11. Ефекти від проведення психологічних тренінгів.
12. Цілі тренінгової групи.
13. Основні принципи та правила роботи в групі.
14. Поняття про групову динаміку та її складники.
15. Завдання групи і групові норми.
16. Структура групи і структура лідерства в ній.
17. Характеристика основних групових ролей. Класифікація лідерських ролей.
18. Поняття про згуртованість групи і групову напругу.
19. Стадії розвитку групи.
20. Кількісні характеристики групи.
21. Нормативні вимоги до якісного складу групи.
22. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними.
23. Фази розвитку тренінгової групи.
24. Особливості роботи з критично налаштованими тренінговими групами.
25. Т-групи: зміст і вимоги.

26. Групи зустрічей: зміст і вимоги.
27. Гештальт-групи: зміст і вимоги.
28. Групи тілесно-орієнтованої терапії: зміст і вимоги.
29. Групи танцювальної терапії: зміст і вимоги.
30. Групи, що використовують психодраму: зміст і вимоги.
31. Групи, що використовують трансактний аналіз: зміст і вимоги.
32. Ролі тренера у взаємодії з групою.
33. Вимоги до особистості тренера.
34. Модель ефективного тренера, за В. Карікашем
35. Характеристика професійної компетентності тренера.
36. Характеристика та значення моделі А. Адлера в проведенні тренінгу.
37. Типові помилки тренера у роботі з групою.
38. Основні стилі керівництва тренінговою групою.
39. Характеристика індивідуального стилю тренера.
40. Емоційна компетентність як інструмент управління групою.
41. Тренер і учасники: сфери відповідальності.
42. Етичні основи і принципи діяльності тренера.
43. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу.
44. Модель Д. Колба та її значення для побудови й аналізу психологічного тренінгу.
45. Форми організації роботи учасників тренінгу.
46. Допоміжні засоби необхідні для проведення тренінгу.
47. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу.
48. Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера.
49. Особливості розробки сценаріїв тренінгових занять.
50. Шляхи профілактики конфліктних ситуацій на тренінгу.

ПЕРЕЛІК ЛІТЕРАТУРИ ДЛЯ САМОПІДГОТОВКИ

Основна:

1. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры / В. Ю. Большаков. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.
2. Большой психологический словарь / [Ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко]. – М. : ОЛМА – ПРЕСС, 2003. – 666 с.
3. Вачков И. В. Основы группового психотренинга. Психотехники: [учебно-методическое пособие] / И. В. Вачков. – М. : «Ось-89», 2001. – 224 с. (практическая психология).
4. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : [учебное пособие] / И. В. Вачков – М. : Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
5. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
6. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструмент действия / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
7. Захарова Г. И. Теория и методика психологического тренинга : учеб. пособ. / Г. И. Захарова. – Челябинск : изд-во ЮУрГУ, 2008. – 44 с.
8. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы : Теория и практика / Р. Кочюнас [Пер. с лит.]. – М. : Академический Проект, 2000. – 240 с.
9. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с.
10. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] – К. Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
11. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [учеб. пособ.] / В. В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 176 с.

12. Овчарова Р. В. Технологии практического психолога образования: [учебное пособие для студентов вузов и практических работников] / Р. В. Овчарова. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – 448 с.
13. Осипова А. А. Общая психокоррекция : учеб. пособ. / А. А. Осипова. – М. : ТЦ «Сфера», 2000. – 512 с.
14. Пеньковська Н. М. Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії : навч. посіб. / Н. М. Пеньковська, Р. В. Шептицький. – Тернопіль : Крок, 2014. – 286 с.
15. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Питер, 2001. – 141 с.
16. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б. Д. Карвасарского. – СПб. : Питер Ком, 1998. – 752 с.
17. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Издательство «Речь», 2010. – 224 с.
18. Рудестам К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер, 2001. – 384 с.
19. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
20. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Издательство «Речь», 2008. – 356 с.
21. Технологія тренінгу / Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / [За заг. ред. С. Максименко]. – К. : Главник, 2005. – 112 с. – (Психолог, інструментарій).
22. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. / К. Торн, Д. Маккей. – СПб. : Питер, 2002. – 205 с.
23. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теории и практика / К. Фопель. – [Пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2003. – 272 с.
24. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение ворк-шопов: семинаров, мастер-классов / К. Фопель. – [Пер. с нем.]. – М. : Генезис, 2010. – 360 с.

Додаткова:

1. 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов // Под ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – 368 с.
2. Боно Э. Шесть шляп мышления / Э. Боно. – [Пер. с англ.]. – Мн. : Поппури, 2006. – 368 с.
3. Милютина Е. С. Психолог-тренер / Е. С. Милютина // Психолог. – № 14, 2002. – С. 21–26.
4. Психологічна енциклопедія / [Автор-упорядник О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
5. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. / В. Г. Ромек. - СПб. : Речь, 2003. - 175 с.
6. Скрипюк И. И. 111 баек для тренеров : истории, анекдоты, мифы, сказки / И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2012. – 176 с.
7. Харин С. С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С. С. Харин. – Мн. : Изд. В. П. Ильин, 1998. – 352 с.
8. Шапар Б. В. Сучасний тлумачний психологічний словник / Б. В. Шапар. – Х. : Прапор, 2007. – 640 с.
9. Ялом И. Групповая психотерапия: теория и практика / Ирвин Ялом. – 3-е изд. – М. : Апрель Пресс, Психотерапия, 2010. – 576 с.
10. Ялом И. Дар психотерапии / Ирвин Ялом ; [пер. с англ. Ф. Прокофьева]. – М. : ЭКСМО, 2007. – 352 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

ОРІЄНТОВНИЙ СЦЕНАРІЙ ТРЕНІНГУ

Вступна частина.

1. Привітання.
2. Знайомство. Опитування про самопочуття (учасники відразу занурюються в атмосферу «тут-і-тепер», рефлексуючи свій емоційний і фізичний стан).
3. Очікування від тренінгу.
4. Погодження норм взаємодії (ухвалення принципів і правил роботи).
5. Ресурсна вправа на розігрів і позитивне налаштування.

Основна частина.

1. Притча як своєрідний епіграф роботи над темою.
2. Самооцінка компетенцій, на розвиток яких спрямований тренінг.
3. Вправи на активне засвоєння теоретичного матеріалу як альтернатива лекції.
4. Вправи, присвячені вдосконаленню конкретних навичок, якостей, компетенцій.
5. Вправи на інтеграцію досвіду.

Завершальна частина.

1. Рефлексія (емоційне реагування, осмислення), підведення підсумків. Резюмування тренера (за необхідності). Часто – у формі притчі.
2. Ритуал прощання.

Додаток Б

ПРИТЧІ, АНЕКДОТИ І АФОРИЗМИ

Притчі

Повна банка

Професор з філософії, вийшовши до студентів, взяв трилітрову скляну банку і наповнив її камінцями, кожний з яких був не меншим 3 см у діаметрі. Після цього запитав у студентів, чи повна банка?

Студенти відповіли: «Так, вона повна».

Тоді він узяв жменю сухого горошку, висипав у банку, і трохи потрусив нею. Горошок заповнив порожнини між камінцями. Професор знову запитав у студентів, чи повна банка?

Студенти відповіли: «Так, вона повна».

Потім професор насипав у банку ще й пісок, який заповнив усі порожні місця. Ще раз запитав професор у студентів, чи повна банка. І студенти відповіли, що цього разу вона заповнена вщерть.

Нарешті професор витягнув пляшку пива і вилив його в банку. Студенти засміялись.

Тоді він сказав: «Уявіть собі, що банка – це ваше життя. Камінці – це найважливіші речі у житті: сім'я, здоров'я, друзі, діти тощо. Навіть якщо у житті більше нічого не буде, воно вже є наповнене. Горошинки – це те, що важливо особисто для вас: робота, будинок, автомобіль. Пісок – це все решта, життєві дрібнички.

Якщо спочатку наповнити банку піском, місця для горошку та каміння не залишиться. Так само у житті – якщо витратити свої час та енергію на дрібнички, то для важливих речей місця не залишиться».

Тоді одна зі студенток запитала: «А що символізує пиво?»

Професор усміхнувся: «Я тішуся, що ви запитали мене про це. Я зробив це, щоб показати вам, яким би наповненим не було ваше життя, у ньому завжди є місце для маленьких радощів».

Метелик у долонях

Давним-давно в стародавньому місті жив Майстер, який мав багато учнів. Найталановитіший з них одного разу задумався: «А чи є запитання, на

яке наш Майстер на зміг би відповісти?». Він пішов на квітуче поле, спіймав найкрасивішого метелика і заховав його між долонями. Метелик чіплявся лапками за його руки, і учневі було лоскотно. Усміхаючись, він підійшов до Майстра і запитав: «Скажи, який метелик у мене в руках: живий чи мертвий?». Учень міцно тримав метелика у закритих долонях, готуючись стиснути їх заради своєї істини. Не дивлячись на руки учня, Майстер відповів: «Усе в твоїх руках».

Ваше життя – у Ваших руках! На щастя, є багато такого, що залежить саме від нас. Кожна людина може вибудувати своє життя згідно зі своїми намірами.

Іспит

Настав час Майстрові перевірити своїх учнів. Він покликав трьох із них, узяв білий аркуш паперу, крапнув на нього чорнилом і запитав:

– Що Ви бачите?

Перший відповів – «Чорну пляму», другий – «Кляксу», третій – «Чорнило».

Розчарований Майстер мовчки пішов до своєї келії.

Пізніше учні запитали:

– Чому Ви засмутилися?

Майстер відповів:

– Ніхто з вас не побачив білого аркуша.

Дзеркальний світ

Учень спитав учителя:

– Світ, який оточує людину, – ворожий чи сприятливий?

– Я розкажу тобі притчу про те, як ставиться світ до людини, – сказав учитель.

Колись давно жив великий шах. У його палаці була зала, в якій всі стіни, стеля, двері й навіть підлога були дзеркальними. Дзеркала настільки

точно відображали предмети, що відвідувач відразу й не розумів, що перед ним дзеркало. Окрім того, стіни цієї зали створювали луну. Запитаєш: «Хто ти?» – і у відповідь почувеш з різних боків: «Хто ти?», «Хто ти?», «Хто ти?».

Одного разу в цю залу забіг пес і завмер посередині – ціла зграя собак оточила його з усіх боків, зверху і знизу. Пес про всяк випадок вищирив зуби; і всі віддзеркалення відповіли йому тим самим. Перелякавшись не на жарт, пес відчайдушно загавкав. Луна повторила його гавкіт.

Пес гавкав дедалі голосніше, кидався у різні боки, кусаючи повітря. Його віддзеркалення теж гасали навколо, клацаючи зубами. Вранці слуги знайшли пса мертвим в оточенні мільйонів віддзеркалень мертвих собак. У залі не було нікого, хто міг би заподіяти йому хоч якусь шкоду. Пес загинув, змагаючись із власними віддзеркаленнями.

«Тепер ти бачиш, – промовив Учитель, – світ сам по собі не дає нам ані добра, ані зла. Він нейтральний до людини. Все, що відбувається навколо нас, є лише відображенням наших власних думок, почуттів, бажань, учинків. Світ – це велике дзеркало».

Притча про яму

Сцена 1:

Я йду по вулиці.

На дорозі глибока яма.

Я падаю в неї.

Я загубився... У мене немає надії.

Я в цьому не винен.

Це триватиме безкінечно, поки я виберусь.

Сцена 2:

Я йду по тій самій вулиці.

На дорозі глибока яма.

Я роблю вигляд, що її не бачу.

Я падаю в неї.

Не можу повірити, що знову попав у неї.

Я в цьому не винен.

І знову я буду довго з неї вибиратися.

Сцена 3:

Я йду по тій самій вулиці.

На дорозі глибока яма.

Я її бачу.

Я падаю в неї... за звичкою.

Мої очі відкриті.

Я знаю, де я знаходжусь.

Я сам винен у цьому.

Я одразу ж виберуся звідси.

Сцена 4:

Я йду по тій самій вулиці.

На дорозі глибока яма.

Я обходжу її.

Сцена 5:

Я йду іншою дорогою.

Страшна правда

Одна людина все життя шукала правду, але ніяк не могла її знайти. Вона обходила багато країн, побувала на півночі, півдні й на заході. І ось одного разу прийшла в одну маленьку східну країну, про яку майже ніхто не знав. І випадково набрела на якийсь закинутий храм. І тамтешній жрець сказав їй, що саме тут, у цьому храмі, ховається Правда.

Мандрівник не повірив йому. Але жрець запевнив, що так воно і є насправді. І підвів його до великої статуї, на яку було накинуто щільне чорне покривало.

– Ось, – сказав жрець, – вона перед тобою, сама Правда.

Тоді мандрівник простягнув руку, смикнув покривало і побачив перед

собою жахливе, страшне, мерзенне обличчя. Він перелякано відсахнувся.

– Що це, – спитав він. – Невже це і є Правда?

І тоді Правда відповіла йому тихо.

– Так, це я і є. Правда.

– Але яка ж ти страшна, – сказав мандрівник. – Страшніше за тебе немає нікого, як же я про тебе розповім людям? Хто мені повірить?

– А ти збреши, – сказала Правда, – і тобі всі повірять.

Раки

Один хлопчик ловив раків і кидав їх у відро. Піймав уже багато. Іде поруч чоловік, дивиться на відро з раками і каже до хлопчика: «Дивися, в тебе вже так багато раків, що вони ось-ось виповзуть із відра». «Не хвилюйтесь, – каже хлопчик – не виповзуть. Бачите, коли один виповзає, інші тягнуть його назад».

Кого обганяти

Дві туристки прогулювалися босоніж джунглями, як за ними погнався тигр. Одна з них раптом зупинилася і почала взувати кросівки. З жахом дивлячись на те, як супутниця взувається, друга туристка каже:

– Що ти робиш? Ти все одно не можеш бігти швидше за тигра!

– Мені не треба бігти швидше за тигра. Мені достатньо бігти швидше за тебе, – відповіла перша.

Два монахи

Якось два монахи вирушили в дорогу. На березі річки вони зустріли молоду дівчину, яка звернулася до одного з ченців із проханням переправити її на інший бік річки. Монах підняв її на руки, переніс на інший берег і відпустив. Після цього монахи продовжили свою подорож і коли ввечері дісталися монастиря, другий монах сказав першому: «Як ти міг так вчинити? Ти торкнувся жінки, хоча ми з тобою склали обітницю не торкатися до них».

«Відмінність між тобою і мною полягає в тому, що я взяв цю дівчину на руки, переніс на інший берег і залишив її там. Натомість ти ніс її у своїй голові до самого вечора».

Анекдоти

– Чому в тебе такий похмурий вигляд?

– А-а... Соромно зізнатися... Мочуся увісні.

– Піди до психолога, він легко тебе вилікує.

Через місяць.

– О, в тебе зовсім інший вигляд! Б'юся об заклад, що він тебе вилікував!

– Ні, не вилікував, але тепер я цим пишаюся!

Помирав старий бджоляр. Усі односельці зібралися навколо нього:

– Зачекай, не помирай, ти наймудріший серед нас, навчи, як жити. До кого ми тепер підемо за порадою?

Бджоляр, ледве відірвавши голову від подушки, ледь чутно промовив:

– Усе марнота, окрім бджіл.

Односельці загули:

– Так от у чому справа! Бджоли – головне, а все решта – дрібниці.

У цю мить бджоляр, з останніх сил звівши голову, говорить:

– А якщо добре подумати, то й бджоли – це дрібниця.

І помер.

Лікар:

– На що скаржитесь, молодий чоловіче?

Пацієнт:

– На здоров'я...

Лікар:

– На хворобу треба скаржитися, на хворобу...

Афоризми

Ми хворіємо не від того, що ми пережили, а від того, що ми не пережили.

Психолог – це людина, яка може навчити вас зберігати посмішку на обличчі тоді, коли ви намилюєте мотузку.

Великому кораблю – велика торпеда.

Навіть якщо вас з'їли, у вас є два виходи.

Тільки одиниці знають, що мільйони складаються з нулів.

Ми знаходимо в житті тільки те, що самі в нього вкладаємо.

Досягнення мети створює причину для щастя.

Якщо не знаєш, що хочеш, то отримаєш те, що залишиться.

Якщо в руках молоток, то здається, що всі навколо – цвяхи.

Якщо хочеш мати те, чого ніколи не мав, тоді почни робити те, чого ніколи не робив.

Кожна мати сподівається, що її дочка отримає кращого чоловіка, ніж вона, і переконана, що її син ніколи не отримає таку хорошу жінку, як його батько.

Перш ніж пустити коріння, подивися, чи високо ти зможеш тут вирости.

Я працюю у вас на пів-ставки і тому прошу кричати на мене врівголоса.

Статуя Свободи на східному узбережжі США повинна бути доповнена статуєю відповідальності на західному узбережжі.

Як би Ви не ставилися до життя – вибратися з нього живим у вас не вийде.

Скромність прикрашає людину. В сіренький колір...

Життя вимірюється не кількістю зроблених вдихів, а кількістю моментів, від яких перехоплює подих.

Перш ніж стати тим, ким ти хочеш стати, спочатку стань тим, ким ти є.

Сильні бурі тривають недовго.

Розмалювати життя зовсім не складно. Складніше потім зберегти фарби.

Успіх вимірюється не тільки тим, як високо ти піднявся, але й тим, як багато ти з собою доніс.

Життя – це те, що трапляється з нами тоді, коли у нас зовсім інші плани.

Наші життя складаються з можливостей, навіть якщо вони упущені.

Легше боротися за принципи, ніж дотримуватися їх.

Розумні – це ті, хто заробляє своїм розумом, а мудрі – ті, на кого ці розумні працюють.

Як шкода, що ви нарешті йдете.