

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»
Кафедра прикладной психологии

ТРЕНИНГИ
(СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
И КОРРЕКЦИОННЫЕ)

Курс лекций

Витебск
ВГУ имени П.М. Машерова
2019

УДК 159.98(075.8)+616-072.8(075.8)

ББК 88.91я73+88.93я73

Т66

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 6 от 26.06.2019.

Составитель: старший преподаватель кафедры прикладной психологии ВГУ имени П.М. Машерова **Ж.Л. Данилова**

Р е ц е н з е н т :

доцент кафедры прикладной психологии ВГУ имени П.М. Машерова,
кандидат психологических наук *Т.Е. Косаревская*

Тренинги (социально-психологические и коррекционные) :
Т66 курс лекций / сост. Ж.Л. Данилова. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. – 55 с.

В данном издании представлено содержание лекционного курса «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)» для специальности 1-86 01-01 Социальная работа (социально-психологическая деятельность), который является практико-ориентированным и требует овладения основными теоретическими знаниями и подходами при составлении программ социально-психологической и коррекционной помощи в деятельности практического психолога.

Курс лекций может быть использован студентами дневного и заочного отделений, изучающими дисциплину «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)», преподавателями практико-ориентированных дисциплин по психологии, а также всеми, кто интересуется проблемами тренинговой работы с группами разных возрастов.

УДК 159.98(075.8)+616-072.8(075.8)

ББК 88.91я73+88.93я73

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ «ТРЕНИНГИ (СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И КОРРЕКЦИОННЫЕ)»	6
ЛЕКЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРЕНИНГИ (СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И КОРРЕКЦИОННЫЕ)»	7
Тема 1. Психологический тренинг, его особенности	7
Тема 2. Основные правила работы психологических групп ..	10
Тема 3. Общие тренинговые методы	13
Тема 4. Основные этапы развития тренинговой группы	16
Тема 5. Феномен обратной связи в групповой работе	19
Тема 6. Личность ведущего группы	21
Тема 7. Социально-психологический тренинг как форма специального организованного общения	23
Тема 8. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом	29
Тема 9. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника	32
Тема 10. Интерактивные игры как средство групповой психологической работы	34
Тема 11. Специфика коррекционного тренинга	38
ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ (ГЛОССАРИЙ)	42
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ ТРЕНИНГОВЫХ ПРОГРАММ	44
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	47
ПРИЛОЖЕНИЕ	50

ВВЕДЕНИЕ

В современной психологической теории и практике не существует общепринятого определения понятия «тренинг», что приводит к расширенному толкованию метода и обозначению этим термином самых разных приемов, способов, форм и средств, используемых в практике социально-психологических дисциплин. Термин «тренинг» (от англ. «train», «training») имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга.

Тренинговая работа – это один из необычных способов получения личностного опыта. Чтобы приобрести опыт, как правило, недостаточно пассивно получать информацию. Для тренинга основное действие – это игра, позволяющая участникам тренинговой работы быть самим собой, возвышаясь до «Я-творческого». Как и при актуализации реальной жизни, человек в тренинге идет по пути личностных открытий – он совершает самооткрытие через осознание пережитого в тренинговой группе опыта. Такое самооткрытие порождает самооткрытие и для других участников тренинговой работы. Причем, процессы самооткрытия и самораскрытия циклично сменяют друг друга, обеспечивая участникам прояснение «Я» и рост самосознания.

В числе активных форм работы практического психолога и социального педагога чаще всего встречается социально-психологический тренинг. Социально-психологический тренинг — форма активного обучения, позволяющая человеку самосовершенствовать навыки и умения в построении продуктивных социальных межличностных отношений, анализировать социально-психологические ситуации со своей точки зрения и позиции партнера, развивать в себе способности познания и понимания себя и других в процессе общения. Это способ специально организованного общения очень эффективен для личностного развития участников образовательного взаимодействия. Кроме того, он позволяет педагогу-психологу значительно глубже и всесторонне изучить личность, повлиять на отношение личности к себе, к миру в целом. В то же время, у студентов происходит смена внутренних установок, расширяются знания, появляется опыт позитивного отношения к себе и окружающим людям. Они становятся уверенными в себе, более компетентными в сфере общения. .

1.1. Цели преподавания дисциплины:

- а) Изучение студентами теоретических и методологических основ тренинговой работы.
- б) Введение в методологию тренинговых форм работы с различными видами групп.
- в) Практическое овладение технологией ведения тренинга с использованием различных психотехнических приемов.

1.2. Задачи изучения дисциплины:

- а) Овладеть определенными социально-психологическими знаниями методике проведения тренинговых занятий социальной и коррекционной направленности.
- б) Развить способность адекватного и наиболее полного познания себя и других людей.
- в) Закрепить практические навыки тренинговой работы с использованием методов моделирования.
- г) Самостоятельное ознакомление с предложенным списком рекомендуемой литературы по данному курсу.

д) Самостоятельная работа по подготовке программ тренинговых занятий для различных возрастных групп.

Студент должен:

знать:

- методологию тренинговых форм работы с различными видами групп;
- специфику планирования и организации тренинга;
- принципы и правила работы тренинговых групп.

уметь:

- планировать тренинговые занятия с учетом поставленной цели;
- учитывать особенности динамики группы;
- соблюдать этические принципы проведения тренинговых форм работы.

владеть:

- тренинговыми формами работы с различными видами групп;
- технологией ведения тренинга с использованием различных психотехнических приемов;
- приемами общения со взрослыми участниками тренинговых групп и участниками детьми.

Требования к социально-личностным компетенциям специалиста

Специалист должен:

- 1) Быть способным к социальному взаимодействию.
- 2) Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- 3) Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- 4) Уметь работать в команде.

Требования к профессиональным компетенциям специалиста

Специалист должен быть способен:

- 1) Диагностировать психологические особенности и уровень психического развития личности, неблагоприятные психические состояния и провоцирующие их факторы.
- 2) Организовывать и проводить социально-психологическое исследование.
- 3) Разрабатывать инновационные подходы в решении возникающих на разных этапах развития общества социальных проблем.

В данном издании представлено основное содержание лекционного курса «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)» для специальности 1-86 01-01 «Социальная работа (социально-психологическая деятельность)», который является преимущественно практико-ориентированным и требует овладения основными теоретическими знаниями и подходами, базовыми понятиями при составлении программ социально-психологической и коррекционной помощи в деятельности практического психолога.

Курс лекций может быть использован студентами дневного и заочного отделений, изучающими дисциплину «Тренинги (социально-психологические и коррекционные)», преподавателями практико-ориентированных дисциплин по психологии, а также всеми, кто интересуется проблемами тренинговой работы с группами разных возрастов.

**УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ
«ТРЕНИНГИ (СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
И КОРРЕКЦИОННЫЕ)»**

№	Тематика занятия	Кол-во часов	
		Практ.	Лабор.
1	Психологический тренинг, его особенности	2	4
2	Основные правила работы психологических групп	2	4
3	Общие тренинговые методы	2	4
4	Основные этапы развития тренинговой группы	2	4
5	Общение психолога с группой. Особенности установления контакта	4	4
6	Личность ведущего группы	2	4
7	Социально-психологический тренинг как форма специального организованного общения	2	4
8	Деятельность ведущего, направленная на группу в целом	4	4(4)
9	Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы	4	4(4)
10	Интерактивные игры как средство групповой психологической работы	2	4(4)
11	Специфика коррекционного тренинга	2	4
12	Арсенал ведущего тренинговой группы: психологические игры и психокоррекционные упражнения	2	4(4)
13	Особенности разработки программы тренинга (социально-психологического и коррекционного)	2	4
Всего аудиторных часов:		32	68

ЛЕКЦИОННЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРЕНИНГИ (СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И КОРРЕКЦИОННЫЕ)»

Тема 1. Психологический тренинг, его особенности

Вопросы:

1. Понятие психологического тренинга.
2. История развития тренинговых форм работы
3. Основные задачи психологического тренинга.
4. Условия организации работы группы.

1

В настоящее время существует ряд противоречий и неясностей в определении тренинга как особой области прикладной психологии. В наиболее широком контексте термин «тренинг» используют для обозначения разнообразных форм групповой психологической работы. Однако параллельно существуют и такие понятия, как групповая психотерапия, психокоррекционные группы, группы опыта, группы активного обучения, практические экспериментальные лаборатории. Как справедливо замечает Определяя границы понятия «психологический тренинг», И.В. Вачков пишет: «Современное понимание тренинга включает в себя многие традиционные методы групповой психотерапии и психокоррекции, что вынуждает искать его истоки в разнообразных направлениях клинической психотерапии в группах».

Если обратиться к «Большому толковому психологическому словарю», составленному Артуром Ребером, мы увидим такое определение тренинга: «Тренинг – любая учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма, способного на некоторую определённую реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности». Это очень широкое определение, которое охватывает любое обучение, в том числе и не только человека. Главная мысль этого определения заключается в том, что тренинг – это тренировка, наработка умений и навыков.

Другое определение тренинга дал Ю.Н. Емельянов: «Тренинг – это методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением».

И.В. Вачков предлагает такое рабочее определение тренинга: «Совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития».

В «Психологическом словаре» социально – психологический тренинг (СПТ) определяется как «область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении».

Это определение ещё больше сужает область понятия тренинга, сводя его к тренингу общения. Очень часто название «социально-психологический тренинг» используется как синоним тренинга общения, тренинга делового общения, тренинга партнёрского общения. Использование слова «психологический» традиционно трактуется психологами таким образом, что тренером может быть только психолог.

Рассматривая тренинг в рамках деятельности по развитию личности, мы представим разнообразные формы групповой психологической работы, граничащие с обучением, терапией и коррекцией. Наиболее наглядно это отражено на рисунке 1:

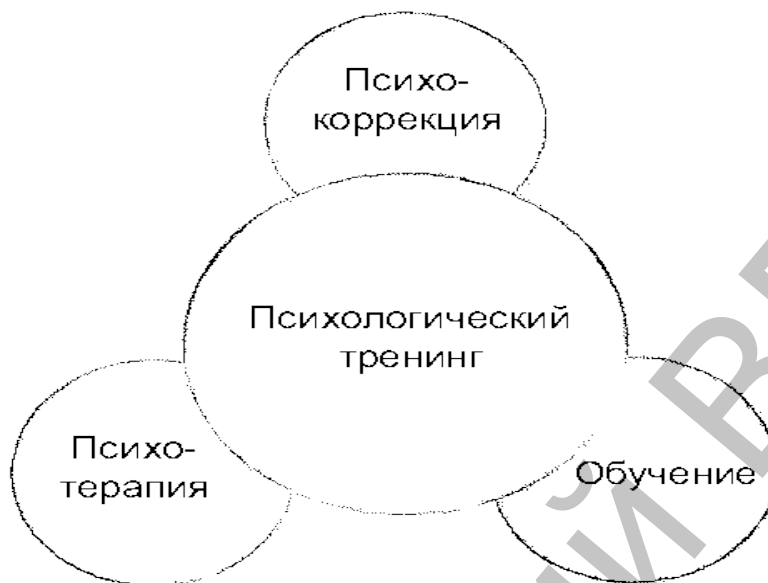


Рисунок 1 – Соотношение понятий «психотерапия», «психокоррекция» и «обучение»

Прежде всего, это подразумевает использование активных групповых методов практической психологии для работы со здоровыми людьми с целью решения задач по развитию и совершенствованию качеств, необходимых для улучшения их социального бытия и профессиональной деятельности. Особенно четко эту позицию сформулировал С.И. Макшанов, который определяет тренинг как «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации». Центральной категорией здесь выступает категория *изменения*. Тренинговое воздействие направляется на достижение позитивных изменений участников, повышение степени их «конгруэнтности» с собой и окружающей средой.

В этой связи нам наиболее близко определение тренинга, которое дает в своей книге Ю.Н. Емельянов: «...Термин «тренинг», по нашему мнению, в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности, общение».

Термин «психотехника» впервые был введен У. Штерном и подразумевал любую практику воздействия на психику и управление ею. Н.В. Цзен и Ю.В. Пахомов дают следующую современную трактовку этого термина: «Психотехника – это искусство ориентировки в психических явлениях и управления ими». И далее: «Психотехнику часто называют практической психологией, подчеркивая тем самым ее тесную связь с наукой и прикладную направленность. Все найденное и открытое в психологии – законы развития и формирования психических процессов, мотивационные и личностные структуры, динамика групп и феномены подсознания – может быть успешно применено в самых разных сферах деятельности».

В этом контексте психологическое воздействие выступает как система психотехнических действий, предоставляющих психотехнические средства. В настоящий момент весьма остро стоит вопрос об эффективности различных прикладных элементов психологии – «психотехник» (по Л.С. Выготскому), в том числе и психологического тренинга. Выделение психотехнической составляющей тренинга наводит нас на методологический пласт проблем связанных с построением психологического воздействия, обозначением и определением влияния различных переменных на эффективность этого процесса.

2

До начала XX века поведение людей в группах и способность групп оказывать психологическое и лечебное воздействие систематически не изучались. Были известны отдельные случаи использования групп для лечения больных туберкулезом (Дж. Пратт- 30-е годы), невротами (З. Фрейд и его ученики- 30-е годы). Я. Морено в 1932 году ввел термин групповая психотерапия, работая над методами социометрии и психодрамы.

В 1970-е гг. в Германии под руководством М. Форверга был разработан метод, названный им *социально-психологическим тренингом* (СПТ). С таким названием тренинг появился и у нас в стране.

Тренинги в нашей стране начались с тренинга общения. Тренинг общения является базовой программой практически для любого другого тренинга. Когда были разработаны другие программы (тренинг уверенности в себе, тренинг переговоров, тренинг продаж, тренинг формирования команды, тренинг бесконфликтного поведения и другие), в основу этих программ лёг социально-психологический тренинг. Поэтому название СПТ часто используется и для обозначения и других тренинговых программ, построенных на принципах психологического тренинга.

Первые группы социально-психологического тренинга были проведены в 1946 году К. Левиным и его коллегами, заметившими, что участники группы получают пользу от анализа собственных групповых переживаний.

В 50-60-е годы наблюдается растущий интерес психологов и психотерапевтов к работе с группами (К. Роджерс, Ф. Перлз, А. Эллис и другие), и интерес этот был обусловлен успехами психокоррекционной работы в группах, явными преимуществами групповой терапии.

Было выявлено, что ПТ-группы (группы социально-психологического тренинга):

- дают возможность участникам получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих аналогичные проблемы и переживания.
- в процессе группового взаимодействия приходит принятие ценностей и потребностей других,
- в группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, получающим помощь и помогающим,
- в поддерживающей и контролируемой обстановке человек может обучиться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений.

Группа облегчает процесс самоисследования и интроспекции, усиливает уверенность в себе, способствует возникновению ощущения комфортности нахождения с себе подобными.

3

Групповой процесс охватывает три основных аспекта личности - когнитивный, эмоциональный и поведенческий.

1. *Когнитивный аспект* тренинга связан с получением новой информации о процессе общения в целом, анализе ситуации о себе, о психологии.

2. *Эмоциональный аспект* тренинга касается переживания полученной информации, новых знаний о себе и других, прочувствования своих неудач и недостатков, переживания снижения своей самооценки.

3. *Когнитивный, или поведенческий аспект* проявляется в расширении поведенческого репертуара, поиске и отработке адекватных форм поведения через осознание неэффективности некоторых привычных способов поведения.

4

Основные условия:

1) Профессионализм и личностная «проработанность» тренера (ведущего группы)

2) Предлагаемая программа тренинга (коррекция по запросу участников)

3) Пространственная организация тренинга.

4) Учет индивидуальных особенностей участников тренинга.

5) Внимание на организационную структуру группы (количество участников, гендерный аспект, границы группы и другие).

Тема 2. Основные правила работы психологических групп

Вопросы:

1. Информирование участников о принципах работы группы.
2. Принципы работы группы.
3. Основные правила работы группы.

1

Когда ведущий начинает работать с группой, он должен обсудить и согласовать с участниками правила совместной деятельности. Независимо от содержания и формы взаимодействия ведущий должен:

- дать участникам информацию о принципах своей работы;
- рассказать о философских основах своей работы;
- обозначить важные для него правила взаимодействия.

Это имеет тем большее значение, чем меньше группа привыкла к подобной форме работы и чем больше она привыкла к традиционным формам обучения. Объяснение должно быть кратким, понятным и четко сформулированным. Например:

- «Во время нашей работы вы сможете поэкспериментировать с собой, чтобы понять, как и почему вы ведете себя в различных ситуациях.
- Прекрасную возможность для экспериментирования со своим поведением дают интерактивные игры, в которые мы с вами будем иногда играть.
- Здесь вы можете выразить свои идеи и мысли, чувства и впечатления. Особенно важны эмоциональные реакции на поведение других участников.
- Я буду стараться прилагать все усилия к тому, чтобы мы продвигались к намеченным целям и получали удовольствие от работы. Но без вашего содействия многого я сделать не смогу. Так что результат нашей работы зависит от

вас в такой же степени, в какой и от меня. Каждый получит от группы столько, сколько он сам готов вынести из нее.

- Пожалуйста, делайте и говорите в группе только то, что вы действительно хотите».

2

Следование этим принципам может гарантировать каждому члену группы и ведущему психологическую безопасность.

Аксиома 1. Каждый несет ответственность за себя и зависит от других участников

Поскольку я понимаю важность этого фактора, я внимательно слушаю других участников, стараюсь воспринять их слова и «язык тела», а также:

- принимаю и уважаю членов этой группы;
- имею право вступить в конфронтацию с ними, потому что сам серьезно отношусь к возникающим у меня чувствам и понимаю, что они важны и для остальных тоже;
- подвергаю сомнению свои установки и могу изменять свое поведение, если они вызывают конфронтацию со стороны других участников.

Аксиома 2. Близость возможна и в отсутствие откровенности

Многие участники несправедливо полагают, что смысл интерактивных групп – сообщение членам группы интимных фактов своей личной биографии. Намного важнее ощущение того, что на меня обращают внимание, что меня видят и слышат, что мной интересуются и поэтому я не одинок. Близость — вполне конкретное чувство, это знание того, что со мной считаются, это ощущение принадлежности. Я могу чувствовать себя очень близким кому-то, даже не зная ничего о фактах его жизни, просто потому, что меня трогает его голос, интонация, я чувствую схожесть наших реакций и переживаний.

Большинство людей избавляются от масок, общаясь с теми, с кем чувствуют близость. Поэтому совершенно бесполезно принуждать кого-то к откровенности против его воли. Когда я ношу маску, то в этот момент она — мое истинное лицо, так как я не чувствую себя в достаточной безопасности, чтобы показать большее.

Аксиома 3. Ведущий поддерживает участников

Ведущий дает возможность каждому участнику говорить и молчать, когда тот этого хочет, и старается создать ситуацию, в которой каждого будут слышать и видеть. Человек может легче переносить конфронтацию со стороны других, если его признает и поддерживает кто-то из группы. Если же ситуация складывается таким образом, что никто не хочет дать эту поддержку, то тогда это — обязанность ведущего. Важно избавить участника от ощущения, что он совсем одинок.

Задача ведущего — внимательно следить за всеми участниками, стараясь увидеть их истинные потребности на данный момент времени. Может быть, какой-то участник хочет что-то сказать, а ему не дают, другой, возможно, хочет помолчать и отойти в тень, а от него требуют активности, третий может чувствовать отвержение и не позволяет себе быть самим собой и т. д. Во всех этих ситуациях ведущий должен оказать помощь тому, кто нуждается в ней в определенный момент.

Аксиома 4. Сначала взаимодействие, потом действие

В основе этого принципа лежит тот факт, что каждая группа может продвигаться к намеченной цели, только если общение в ней свободное и открытое. Если, например, два участника в группе явно конкурируют друг с другом или игнорируют друг друга, то это очень сильно тормозит группу в ее продвижении к

цели. В таком случае следование указанному принципу означает, что работа с межличностными отношениями в группе в данный момент приоритетна по сравнению с работой над задачей.

Ни в одной группе мы не можем позволить себе заниматься задачей, если участники не в состоянии удовлетворить свои потребности в принадлежности, влиянии и уважении. Если же ведущий все-таки заставляет группу двигаться к намеченной цели в такой ситуации, то в группе возникнет сильное групповое напряжение, которое окажет деструктивное влияние как на участников, так и на групповой процесс в целом.

3

Основные правила работы группы (по Фопель К.):

Правило 1. Каждый участник принадлежит группе, независимо от того, что он думает, чувствует или делает в настоящий момент, а также независимо от того, что другие о нем думают, говорят или чувствуют по его поводу.

Правило 2. Каждый участник имеет право чувствовать то, что он чувствует, и думать то, что он думает.

Правило 3. Контакт возникает раньше, чем согласие и сотрудничество.

Правило 4. Участники стараются общаться настолько искренне, насколько возможно.

Правило 5. Участники стараются вести себя как можно более естественно и непринужденно.

Правило 6. Все, что услышано и увидено в группе, является конфиденциальной информацией.

Правило 7. Нельзя говорить об участниках группы в третьем лице, можно говорить, только обращаясь непосредственно к ним.

Правило 8. Участники стремятся быть в настоящем, сосредоточившись на том, что происходит «здесь и теперь».

Правило 9. Каждый участник группы говорит от первого лица.

Правило 10. Участники должны избегать обобщений.

Правило 11. Нельзя задавать вопросов «почему?», но можно спрашивать «что?» и «когда?». Надо стремиться формулировать собственные высказывания как можно более ясно и четко.

Правило 12. Во время работы группы запрещены посторонние разговоры

Правило 13. Работа в группе исключает употребление участниками наркотиков, алкоголя, психостимуляторов. В группе участники защищены от физического насилия

Правило 14. Каждый участник в любой момент времени имеет право сказать «нет».

Принципы (правила) работы группы (классический вариант):

1. Конфиденциальность.
2. Активность.
3. Открытость.
4. STOP
5. Уважение говорящего
6. «Я- высказывание»
7. Общение на «ты»

Целесообразно также сразу ввести *норму «здесь и сейчас»*, объяснив ее глубокий психологический смысл. Работа группы разворачивается только в пространстве актуальных переживаний и потребностей участников. Предметом об-

суждения могут стать прошлые события и прошлые отношения между участниками, но только в контексте их сегодняшнего отношения к тем ситуациям и отношениям. Наибольшую ценность имеют состояния, опыт переживаний и отношений, которые рождаются непосредственно в групповом взаимодействии. Прошлого не изменить, но можно глубоко и ярко прожить настоящее, взяв лучшее в будущее.

Другие нормы и правила, касающиеся непосредственно поведения, взаимодействия, нужно вводить постепенно в течение первых часов работы, опираясь на тот опыт, который участники приобретают в упражнениях. Назовем эти правила.

- *Все высказывания должны идти от своего имени:* «я считаю...», «я думаю...», а не «все сейчас думают...», «большинство из нас...».

- При обращении к другому участнику или в рассказе о нем *необходимо обращаться непосредственно к нему:* «ты сказал», а не «Маша сейчас говорила». (Это правило вызывает много затруднений. Ведущий должен быть настойчив и постоянно поправлять участников, пока функцию поправляющего не возьмет на себя кто-нибудь из членов группы. Нередко можно ощутить агрессию тех, кому никак не удается избавиться от привычки говорить о присутствующих «он» или «она». Относитесь к этому спокойно и будьте последовательны в своих требованиях.)

- *Безоценочность высказываний* в отношении других участников группы. Допускается и поощряется обратная связь в виде описания поведения, выражения собственных чувств по поводу этого поведения, но не оценка личности.

- *Активное участие в работе:* если есть желание сказать, это нужно сделать, даже если неловко, страшновато, не хочется затягивать обсуждение. Но одновременно у участников есть право помолчать, не принимать участия в упражнении, если это продиктовано внутренним состоянием.

- *Право говорить и обязанность слушать.* Никто не имеет права монополизировать дискуссию, лишая других возможности принять в ней участие. Каждый может высказаться и должен дать возможность другим быть услышанными и понятыми.

Тема 3. Общие тренинговые методы

Вопросы:

1. Основные тренинговые методы
2. Групповая дискуссия. Классификация групповых дискуссий.
3. Игровые методы, их классификация.
4. Методы, направленные на развитие социальной перцепции.
5. Методы телесно-ориентированной терапии.
6. Медитативные техники.

1

Используемые в социально-психологическом тренинге методы направлены на достижение определенных групповых целей, а также направлены на субъективные цели конкретных участников тренинговой группы. Ниже представлена схема основных тренинговых методов.

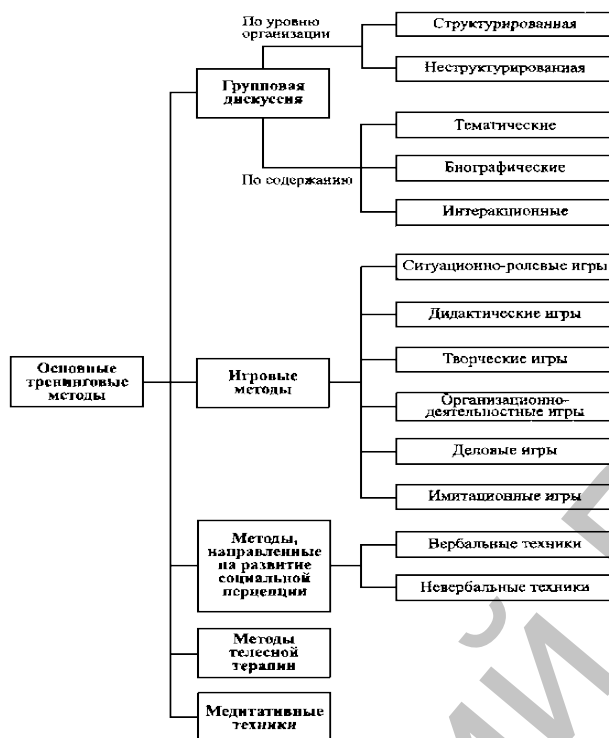


Рисунок 2 – Основные тренинговые методы

2

Групповая дискуссия в психологическом тренинге это **совместное обсуждение** какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. В тренинге групповая дискуссия может быть использована как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы), так и в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний (это усиливает сплоченность группы и одновременно облегчает самораскрытие участников). Между этими достаточно сильно различающимися целями имеется целый ряд других, промежуточных, целей, например, актуализация и разрешение скрытых конфликтов и устранение эмоциональной предвзятости в оценке позиции партнера путем открытых высказываний или предоставление возможности участникам проявить свою компетентность и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям. Например, можно говорить о **структурированных** дискуссиях, в которых задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу "мозговой атаки"), и **неструктурированных** дискуссиях, в которых ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается. Иногда формы дискуссий выделяют, опираясь на характер обсуждаемого материала. Так, Н.В. Семилетом предлагается рассматривать:

- **тематические** дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы;
- **биографические**, ориентированные на прошлый опыт;

- **интеракционные**, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях. В некоторых направлениях тренингов групповая дискуссия становится главнейшим, а иногда и единственным методом групповой работы (группы встреч К. Роджерса, групп-анализ).

3

Игровые методы включают:

- ситуационно-ролевые,
- дидактические,
- творческие,
- организационно-деятельностные,
- имитационные,
- деловые игры.

Игра может использоваться и как психотерапевтический метод, что особенно ярко проявляется в гештальттерапии и психодраме. В определенном смысле к игровым методам можно отнести и работу с деструктивными играми в общении, проводимую в трансакционном анализе Э. Берна.

Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия «психологической защиты». Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения. Ведь игра, пожалуй, как никакой другой метод эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством. Вследствие этого игра становится мощным психотерапевтическим и психокоррекционным средством не только для детей, но и для взрослых. Возможности игровых методов в тренинговой работе действительно неисчерпаемы, отсюда такой большой интерес исследователей к организационно-деятельностным играм (А.А. Вербицкий, Ю.В. Громыко, П.Г. Щедровицкий и другие).

4

Методы, направленные на развитие социальной перцепции.

Участники группы развивают умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений участники получают вербальную и невербальную информацию о том как их воспринимают другие люди, насколько точно их собственное самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия. К этой группе методов приемы использования парапсихологических феноменов и развития подпороговой чувствительности (например, в холодинамике В. Вульфа).

5

Методы телесно-ориентированной психотерапии, основателем которой является В. Райх (1960) В последнее время внимания практических психологов – ведущих тренинговых групп все больше привлекает этот вид терапии. Здесь выделяют три основные подгруппы приемов:

- работа над структурой тела (техника Александра, метод Фельденкрайза),
- чувственное осознание,
- нервно-мышечная релаксация
- восточные методы (хатха-йога, тайчи, айкидо).

6

Медитативные техники тоже должны быть отнесены к тренинговым методам, поскольку опыт показывает полезность и эффективность их применения в процессе групповой работы. Чаще всего эти техники используются в целях обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний и в результате сводятся к развитию навыков аутосуггестии и закреплению способов саморегуляции. Но на первых этапах обучения медитативные техники необходимы все же в форме гетеросуггестии.

Главный вопрос использования этих методов – этический (опасность манипулирования групповой со стороны ведущего).

НО:

- применение этих методов действительно эффективно;
- использование их подразумевает высокую квалификацию, нравственный уровень ведущего;
- эти техники касаются установок на саморазвитие и самосовершенствование, на осознание целостности своего «Я».

Тема 4. Основные этапы развития тренинговой группы

Вопросы:

1. Основные линии группового развития.
2. Основные стадии (этапы) развития группы.
3. Кризисы «роста» тренинговой группы.

1

Каждая группа одновременно развивается в двух плоскостях, а именно:

- в плоскости *работы, над групповой задачей*
- в области *развития социальной структуры*.

1) группа берется за поставленную задачу и доводит ее до конца. Эта может быть задача для команды менеджеров в фирме (образование работоспособной команды), для школьного класса (обучение новым навыкам и знаниям), для терапевтической группы (переориентировка участников со стратегий выживания на личностный рост) и так далее.

2) между членами группы возникают межличностные отношения, динамика которых связана с индивидуальными потребностями в принадлежности, влиянии и уважении. Сложившиеся межличностные отношения именовются в дальнейшем социальной структурой группы.

Как ребенок проходит через специфические стадии биологического, эмоционального и когнитивного развития, так и каждая группа проходит через ряд определенных стадий. В то же время как развитие ребенка, так и развитие группы является единственным в своем роде и неповторимым процессом.

Ведущий в процессе развития конкретной группы может обнаружить ряд сходств с предлагаемой моделью, однако он должен иметь в виду, что обязательно возникнет ряд исключений и отклонений. Все это зависит от величины переменных: состава группы, содержания групповой задачи, временного режима, места работы.

2

Групповая динамика – это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы – образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад.

Этапы психотерапевтической работы (И. Ялом):

- начальная стадия или стадия ориентации в группе,
- стадия конфликтов и «борьбы за власть»,
- стадия сплоченности.

Этапы (стадии) развития группы (К. Фопель):

I стадия ориентации – этап ожидания относительно того, что будет происходить в группе (у различных участников разные, т.к. жизненный опыт индивидуален).

Для каждого участника важно защитить себя, в то же время ощущать принадлежность к группе (попытки понять ситуацию и происходящее в ней, защитные реакции, скованность, контроль ситуации и т.д.)

На этой стадии участники стремятся:

- 1) не показывать сомнений в себе, чувствуя свою некомпетентность;
- 2) создавать впечатление уверенности;
- 3) быть критичными и агрессивными, однако внешне демонстрировать свои приятные стороны и дружелюбие;
- 4) выяснит, какие негласные правила действуют в конкретной группе – как одеваются, что говорят, как реагируют на ситуацию и др;
- 5) классифицируют других, снабжая их «ярлыками» (хвастун, интеллеktуал, привлекательная женщина и др.);
- 6) ориентируются на ведущего или уверенного в себе участника, чтобы получить от него одобрение и поддержку.

В дальнейшем напряжение постепенно уменьшается, и «холодная» атмосфера тает.

В области достижение целей работа в группе также начинается с ориентировки. Участники пытаются понять цели, определить методы их достижения.

II стадия. Конфронтация и конфликт.

Как только участники лучше узнают друг друга, они могут позволить себе больше свободы и разнообразных экспериментов.

Многие участники хотят больше влияния, и часто провоцируют более открытое обсуждение личной и профессиональной квалификации отдельных участников. Начинают относить друг к другу критично, раздраженно, иногда враждебно (эта направленность м.б. и на ведущего). Ведущего также могут критиковать, его ошибки и просчёты могут обсуждаться вслух.

Переживая эту стадию, важно, чтобы участники признали деструктивность своего поведения и перестали «растрачивать» эмоциональную и когнитивную энергию группы.

Конфронтация – наиболее сильно действующая форма коммуникации, в которой заложены как возможности личностного роста, так и возможности причинения вреда. Можно предположить, что общение в форме конфронтации происходит, когда действия одного человека направлены на то, чтобы заставить другого осознать, проанализировать или изменить свое межличностное поведение (Egan, 1975). При умелом использовании конфронтация помогает людям глубже исследовать свое поведение и эффективно изменять его. Конфронтация будет более продуктивной, если ее инициатор:

- устанавливает положительные взаимоотношения и углубляет взаимосвязь с людьми, которым противопоставляет себя;
- выражает конфронтацию в форме предположения или вопроса, а не требования;
- говорит об особенностях поведения партнера, а не его личности, не приписывает его действиям предполагаемых или скрытых мотивов;
- осуществляет конфронтацию, которая содержит конструктивные и позитивные начала;
- вступает в конфронтацию прямо, не искажает факты, намерения и чувства партнера.

Т.о. в области социальной структуры, на этом этапе происходит внутрисупповой конфликт.

В области достижения целей часто возникает противоречие между личными потребностями участников и требованиями, предъявляемыми групповой задачей.

III стадия. Согласие, сотрудничество и компромисс.

Многие участники готовы выразить свои чувства на новом уровне. Они начинают осознавать, что сами себе вредят чрезмерно конкурентным поведением. Общение становится искренним, и каждый участник ощущает себя аутентично со всеми своими реакциями, желаниями и потребностями.

На этой стадии группа не воспринимается опасной, она является неким сообществом, которое может облегчить жизнь и повысить самооценку каждого. Участники хотят поддерживать работоспособность группы, заботятся о её сохранении.

Этот этап характеризуется процессом структурирования группы, консолидацией ее норм, целей и ценностей. Проявляются активность, самостоятельность и ответственность каждого члена за себя самого, других участников и группы в целом. Формируется групповая сплоченность — важнейшее условие эффективности *психотерапевтической группы*.

В плоскости продвижения к цели такой приводит к выработке функциональных правил для дальнейшей работы. Но и здесь может начаться скрытое сопротивление, блокирующее дальнейший процесс.

IV стадия. Интеграция личных потребностей и требований группы.

После того, как группа проработает в благоприятном режиме всеобщей поддержки и согласия, она начинает искать возможности для более эффективной работы. Часто выбираются варианты ввода более жестких стандартов и ограничений, чтобы обеспечить большую рациональность и продуктивность. Устанавливаются и поведенческие стандарты, и контроль за их выполнением достаточно строг.

Возникшие в предыдущей фазе сплоченность, заинтересованность участников друг в друге, *эмоциональная поддержка*, искренность, спонтанность создают возможности для развития процесса, направленного на решение собственно психотерапевтических задач.

Но часто на этом этапе вновь и вновь могут возникать проблемы взаимодействия. Группы в большей степени ориентированные на процесс, затрачивают на своё развитие значительное количество энергии в надежде улучшить качество и оригинальность способов достижения целей.

В зависимости от специфики конкретной группы указанные фазы (стадии) могут иметь различную продолжительность, однако в целом первые две занимают обычно от 20 до 30% времени работы психотерапевтической группы.

3

Даже зрелая и эффективно работающая группа почти никогда не бывает полностью гармоничной и свободной от напряжений и конфликтов. После периодов конструктивного решения конфликтных ситуаций и относительной гармонии группа может вновь вернуться на незрелую и небезопасную стадию.

Если появляется новая задача или в группу приходят новые участники или новый ведущий — неизбежен период адаптации. Многие процессы, которые были уже отработаны ранее, начинаются вновь, при этом деструктивные модели поведения участников вновь оказывают свое негативное воздействие. Например, могут образоваться подгруппы, которые будут мешать всей группе, или же группа может реагировать настолько раздраженно, что коммуникация в ней разрушится, чувства и ощущения не будут признаваться и в ход пойдут оборонительные маневры.

Сам факт возникновения таких проблем отнюдь не является признаком незрелости группы. На уровень развития группы указывает ее способность конструктивно реагировать на подобные ситуации. Зрелая группа может самостоятельно решить такие конфликты, затратив при этом минимум энергии. Незрелые группы отрицают внезапно возникшее напряжение и ведут себя так, будто ничего не происходит. Любое избегание и подавление напряжения приводят к тому, что появляется угроза уже возникшему доверию. Если такая группа не займется анализом тех негативных процессов, которые мешают ей нормально работать, перед ней возникнут новые проблемы, решать которые будет все сложнее и сложнее. Продуктивность работы группы уменьшается, а самочувствие участников ухудшается. В реальных группах такие кризисы могут длиться годами.

Тема 5. Феномен обратной связи в групповой работе

Обратная связь – это сообщение, адресованное другому человеку, о том, как я его воспринимаю, что чувствую в связи с нашими отношениями, какие чувства вызывает у меня его поведение.

Потенциальное преимущество групповой работы - это возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы и переживания с конкретным участником группы. Реакции других на тебя и твои на других в группе могут облегчить разрешение межличностных конфликтов вне группы.

Значимая обратная связь оказывает влияние на оценку участникам группы своих установок и поведения, формирование его «Я-концепции».

Часто люди знают, чего они хотят, но требуется соучастие и принятие их группой для усиления уверенности в себе и принятия соответствующего решения.

Обратная связь вызывает много эмоций. Принятие её людьми осложнено и зависит от множества факторов:

- во-первых, от личности коммуникатора, его статуса, сложившихся с ним отношений, его авторитетности для получателя обратной связи;
- во-вторых, от личности получателя обратной связи, его характера, статуса, установок на людей;
- в-третьих, от способности коммуникатора вызывать доверие, симпатию, его внешней привлекательности, умения убеждать и т.д.

Обратная связь подразделяется на:

- а) поведенческую («Мне кажется, ты ведешь себя слишком властно»);
- б) эмоциональную («Ты мне нравишься»);
- в) эмоционально-поведенческую («Ты ведешь себя властно, и это меня злит»).

В тренинговой работе необходимо учитывать основные закономерности восприятия обратной связи:

1. Позитивная обратная связь воспринимается лучше, чем негативная.
2. Отрицательно окрашенная информация требует подкрепления позитивной эмоциональной прибавкой.
3. Принятие обратной связи зависит от последовательности предъявления знака эмоциональной окрашенности информации: вначале следует дать позитивную обратную связь (сказать хорошее о человеке), а уж потом отрицательную. Это лучше, чем наоборот.

Поскольку в социально-психологическом тренинге самораскрытие участников, усвоение новых поведенческих навыков во многом зависят от качества обратной связи, к ней предъявляются специальные требования.

От участников требуется:

1. Давать обратную связь по поводу поведения, а не свойств личности (вместо «Вы – безответственны» – «За последнюю неделю вы опоздали четыре раза»).
2. Давать обратную связь по поводу событий, происходящих в момент разговора, а не по поводу того, что было в прошлом.
3. Различать оценку личности и оценку поступка.

В процессе социально-психологического тренинга увеличивается позитивная и безоценочная обратная связь. Люди чувствуют себя более комфортно. Участникам рекомендуется давать интерпретацию, описание, позитивную эмоциональную оценку в ходе обратной связи: «Какие у тебя глаза!».

В качестве упражнений, широко используемых в практике СПТ для выражения обратной связи, можно назвать:

1. «Расскажи мне обо мне...»;
2. Закончи фразу: «Мне кажется, что ты...»; «Что мне нравится в тебе, так это...».

Особое значение следует придавать тому, чтобы человек, дающий обратные связи, опирался на свои субъективные ощущения, а не говорил о том, что из себя представляет тот, к кому он обращается. Есть очень большая разница между словами «я чувствую раздражение, даже злость порой, когда вижу, как ты смотришь на меня и шепчешь что-то другому» и словами «Ты настроен против меня, ты – раздражительный и злобный человек». Старайтесь, чтобы члены группы в основном использовали высказывания только такого типа и совсем не употребляли второй тип. Руководствуйтесь следующими правилами:

1. Говори о том, что конкретно делает данный человек, когда его поступки вызывают у тебя те или иные чувства.

2. Если говоришь о том, что тебе не нравится в данном человеке, старайся в основном отмечать то, что он смог бы при желании в себе изменить.
3. Не давай оценок и советов.
4. Помни: обратная связь – это же информация о том, что представляет собой тот или иной человек, это в большей мере сведения о тебе в связи с этим человеком.
5. Говори и о том, что тебе приятно, и о том, что тебе неприятно.

Тема 6. Личность ведущего группы

Вопросы:

1. Четырехмерная функциональная модель ведения группы.
2. Разнообразие подходов к ведущему группы (по И. Вачкову).
3. Особенности личности ведущего группы.
4. Основные стили руководства группой.

1

Модель ведения группы основывается на **4 основных функциях** каждого ведущего (К. Фопель), тесно взаимосвязанных между собой:

- 1) проявление уважения к личности участников психотерапевтической группы;
- 2) эмоциональная стимуляция участников;
- 3) предложение интерпретаций;
- 4) структурирование группового процесса.

Групповой психотерапевт реализует эти функции в определенном соотношении. Специфическая «смесь» этих функций создает свой стиль психотерапевтической работы группы и влияет на эффективность её деятельности.

2

В литературе не раз подчеркивается значительная роль ведущего специалиста психотерапевтической группы, индивидуальный стиль и особенности ведения группы.

По степени уменьшения степени манипулятивности ведущего и возрастания ответственности за происходящий психотерапевтический процесс, И. Вачков условно выделяет 4 подхода к ведению группы:

– «Дрессировщик» – ведущий пользуется жёсткими манипулятивными приёмами, полностью берёт на себя ответственность за изменения, происходящие с участниками, редко интересуется уровнем осознанности групповых и внутригрупповых процессов.

– «Тренер» – занимается «натаскиваем» для развития необходимых умений и навыков, в результате его работы происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.

– «Учитель» – целью такого ведущего является передача психологических знаний, развитие некоторых навыков и умений; способен к сотрудничеству с участниками, ответственность за обучение берет на себя.

– «Ведущий» – берет на себя ответственность только за создание для участников группы благоприятных и безопасных условий, в которых возможен старт для самоизменения, самостоятельного поиска способов решения психологических проблем.

Эффективный ведущий – это профессионализм (знания, умения, установки) + личностные характеристики (см. ниже).

3

Личностные характеристики ведущего группы:

- 1) Уважение и интерес к участникам – в процессе психотерапии каждый участник группы должен чувствовать интерес к своей личности и уважение своей автономии.
- 2) Сензитивность – это способность на время отказаться от собственных выгод и предпочтений и быть готовым принять точку зрения участника независимо от того, что он думает и чувствует. Это качество присуще человеку с внутренней уверенностью и личностным стержнем.
- 3) Оптимизм – позитивное восприятие происходящего.
- 4) Толерантность – терпимость по отношению к происходящему в группе, безоценочность по отношению к клиентам.
- 5) Критичность в отношении своего поведения, самоконтроль, глубокая рефлексия, принятие неудач. Умение признавать свои ошибки.
- 6) Энтузиазм.
- 7) Способность к влиянию и убеждению.
- 8) Чувство юмора.
- 9) Честность и порядочность.

4

Деятельность ведущего тренинговой группы имеет свои индивидуальные особенности, свои принципиальные отличия и субъективную картину сопровождения участников социально-психологического и коррекционного тренинга. В таблице представлены основные стили руководства тренинговой группой (Таблица 1):

Таблица 1 – Основные стили руководства группой

Авторитарный	Демократичный	Попустительский
Все аспекты политики определяет руководитель	Политика вырабатывается на основе направляемых руководителем дискуссий и принимаемых в группе решений	Полная свобода членов группы в принятии решений при минимальном участии руководителя
Все шаги в деятельности группы последовательно диктует руководитель	В процессе дискуссии определяются общие этапы пути к стоящей перед группой цели. Руководитель часто предлагает выбор из двух или более возможностей	Руководитель предоставляет материалы для работы и отвечает на вопросы, если они есть
Индивидуальные задания и пары для их выполнения определяет руководитель	Распределение обязанностей и выбор партнеров отдаются на усмотрение группы	Руководитель никак себя не проявляет
Руководитель хвалит или критикует того, кого сочтет нужным, но сам в работе не участвует,	Руководитель хвалит или критикует других, старается быть объективным и принимает участие в работе груп-	Деятельность членов группы редко комментируется руководителем, который не пыта-

кроме случаев, когда надо что-либо показать	пы, не беря на себя слишком много	ется оценивать или регулировать ход событий
---	-----------------------------------	---

Тема 7. Социально-психологический тренинг как форма специального организованного общения

Вопросы:

1. Понятие социально-психологического тренинга (СПТ).
2. Цели групповой работы.
3. Механизмы достижения целей.
4. Условия групповой работы и социальная структура группы.
5. Групповые нормы.

1

Социально-психологический тренинг (СПТ) – это психологическое воздействие, основанное на активных методах групповой работы. Это форма специально организованного общения, в ходе которого решаются вопросы развития личности, формирование коммуникативных навыков, оказание психологической помощи и поддержки, позволяющих снимать стереотипы и решать личностные проблемы участников.

Задача группы СПТ – помочь участнику выразить себя своими индивидуальными средствами, т.е. характерными для конкретного участника. В группе человек приобретает определенный социальный опыт, т.е. воспроизводит свой жизненный стиль и образцы поведения, которые свойственны ему вне группы.

СПТ – это наиболее эффективный на настоящее время и широко используемый в цивилизованном мире метод обучения психологическим навыкам построения межличностных отношений в специально создаваемых малых группах при содействии ведущего-психолога.

В группе с помощью специальной системы психологических упражнений и игр у участника появляется возможность увидеть себя и свои проблемы глазами других людей, безопасно для себя примерить множество новых ролей, приобрести необходимые навыки и умения общения, которые не удалось получить в семье, усвоить новые формы поведения, осознать и, в конечном итоге, решить свои проблемы, быть счастливым.

Это очень важно, поскольку в общении находят удовлетворение основные социальные потребности личности: быть любимыми, оцененными, признанными.

Групповой процесс охватывает три основных аспекта личности - когнитивный, эмоциональный и поведенческий.

Когнитивный аспект тренинга связан с получением новой информации о процессе общения в целом, анализе ситуации о себе, о психологии.

Эмоциональный аспект тренинга касается переживания полученной информации, новых знаний о себе и других, прочувствования своих неудач и недостатков, переживания снижения своей самооценки.

Конативный, или поведенческий аспект проявляется в расширении поведенческого репертуара, поиске и отработке адекватных форм поведения через осознание неэффективности некоторых привычных способов поведения.

Контингент участников подобных групп очень широк. Это представители, так называемых, коммуникативных профессий - руководители, преподаватели, тренеры, социальные работники и т.д., а также люди, испытывающие затруднения

в общении в повседневной жизни. Данный метод используется и в решении психотерапевтических задач при работе с людьми, страдающими психическими и соматическими заболеваниями.

Первые группы социально-психологического тренинга были проведены в 1946 году К.Левиним и его коллегами, заметившими, что участники группы получают пользу от анализа собственных групповых переживаний.

В 50-60-е годы наблюдается растущий интерес психологов и психотерапевтов к работе с группами (К. Роджерс, Ф. Перлз, А. Эллис и другие), и интерес этот был обусловлен успехами психокоррекционной работы в группах, явными преимуществами групповой терапии.

Было выявлено, что СПТ группы (группы социально-психологического тренинга) дают возможность участникам получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих аналогичные проблемы и переживания. В процессе группового взаимодействия приходит принятие ценностей и потребностей других, в группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, получающим помощь и помогающим. В поддерживающей и контролируемой обстановке человек может обучиться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений. Группа облегчает процесс самоисследования и интроспекции, усиливает уверенность в себе, способствует возникновению ощущения комфорта нахождения с себе подобными.

И. Ялом выделил десять лечебных факторов СПТ групп: сплочённость, внушение надежды, обобщение (человек перестаёт считать свои проблемы уникальными), альтруизм, предоставление информации, множественный перенос (похожесть группы на семью), межличностное обучение (апробирование новых форм поведения), развитие межличностных умений, имитирующее поведение (подражание образцам), катарсис (психологическое очищение, облегчение).

2

Важнейшие цели, которые стоят перед каждой психологической группой:

Сенсибилизация навыков восприятия. Под этим понимается, что каждый участник стремится воспринимать свои собственные чувственные представления, мысли, идеи, желания, опасения и потребности более дифференцированным и всеобъемлющим образом, и что в то же время он развивает у себя большую открытость чувствам и мыслям окружающих. То есть целью процесса сенсибилизации навыков восприятия является более точное понимание своего собственного Я и Я других.

Углубление ответственности за самого себя. Имеется в виду развитие у участников групп важной внутренней Установки – готовности не объяснять и не оправдывать собственное поведение и настроение обстоятельствами своей биографии или какими-то внешними воздействиями, а брать на себя ответственность за собственную жизненную ситуацию и поведение во всех сферах жизни, осознавая тот факт, что каждый может распоряжаться собой. Это признание того, что существуют возможности выбора, что у меня нет определенной психологической роли, что я могу изменять свое поведение, чувства и ценности, когда сам захочу. Это понимание того, что другие люди не могут повлиять на мои чувства, если я им этого не позволю; что я не должен возлагать на других ответственность за то, как я себя чувствую. Это готовность относиться к своим основным потребностям ответственно и с жизнелюбием.

Разрушение ролевых стереотипов. В рамках психологической группы можно исследовать и частично разрушать некоторые индивидуальные ролевые

стереотипы. Наши ролевые стереотипы обычно так сильно укоренены, что, как правило, мы не осознаем, в какой мере подавляем собственные чувства. Наше поведение, часто непоследовательное и нелогичное, отражает существование таких ролевых стереотипов в различных сферах жизни.

Кроме того, мы должны увязывать в себе противоречащие друг другу послания из настоящего и прошлого. Отсюда возникают внутренние конфликты. Некоторые поведенческие стандарты, которые родители внушали своим подрастающим детям, для взрослых уже не являются социально необходимыми и полезными. От части устаревших и ограничительных поведенческих стандартов можно тоже отказаться в пользу гибкого и реалистичного поведения.

Открытое выражение чувств. В процессе групповой работы участники узнают, что открытое выражение собственных чувств не только допускается, но и поддерживается другими людьми. Под этим понимается, что я могу осознавать свои чувства. Что я их принимаю, могу их выражать действиями или вербально в той мере, в какой хочу этого. Я также в состоянии заметить, в какой степени я выражаю их в своем поведении. Многие участники понимают, что они раньше жили слишком эмоционально. Другие, напротив, избегали выражения эмоций. В группе появляется возможность изменения отношения к этой стороне жизни.

Осознание собственных мотивов. Перед каждым человеком рано или поздно встают вопросы: «Почему я веду себя именно так, как я себя веду? Каковы мои цели? Каковы ценности, которые я хочу реализовать в жизни?» В психологических группах перед ведущим стоит цель развивать у участников готовность и способность говорить с другими людьми об этих проблемах и ответственно проверять собственные ценностные представления.

Принятие себя. Под этим подразумевается, что участники принимают самих себя, развивают самоуважение и осознают, как они реагируют на видимые различия между идеальным и реальным Я. Таков ли я, каким хочу быть? Соответствует ли моё идеальное Я тому, каков я на самом деле? Приобрести чувство ценности собственной личности означает стать более независимым от социальных условностей и ожиданий других людей. Центр самоуважения должен находиться в границах собственного Я, а не определяться целиком социальным признанием и усвоенными ранее чужими представлениями о Ценностях.

Принятие других. Под этим понимается уважение и терпимость к мнениям, чувствам и стилю жизни других людей. Это – установка, позволяющая каждому чувствовать меньше ответственности за других, меньше давить на них и манипулировать ими. Наконец, принятие других означает, что я предоставляю чужой индивидуальности во всех ее аспектах такое же право на существование, какое предоставляю себе. Это тем не менее не исключает готовности к вступлению в полемику по определенным пунктам, затрагивающим мои интересы и вызывающим несогласие.

Контакт и сотрудничество с другими людьми. Имеется в виду, что каждый человек не только развивает ответственность за самого себя, тем самым развивая свою автономию, но одновременно и осознает тот факт, что он может реализовать себя только в контакте с другими людьми. Каждый заинтересован в общении и сотрудничестве с другими, при этом он может оставаться самим собой в различных социальных ситуациях, не отказываясь от контакта.

Межличностная открытость. Это одна из наиболее известных целей групповой работы. Большинство людей говорят, что после участия в психологической группе они стали общаться более открыто и откровенно, стали вести себя более доверительно с другими, меньше прятаться от прямого выражения своих

мнений, идей и желаний. В то же время они отдают себе отчет в том, что слишком высокая степень откровенности может быть столь же вредна для межличностных отношений, как и слишком низкая.

3

Рассмотрим некоторые из наиболее существенных механизмов достижения целей, стоящих перед участниками психологических групп.

1) *Восприятие собственных чувств.* Существует множество техник, улучшающих чувственное восприятие участников группы, усиливающих их телесные ощущения и высвобождающих сильные чувства. Восприятие собственных чувств важно потому, что таким образом мы получаем реальную возможность ориентироваться, понимать, чего мы хотим и чего не хотим

2) *Прямое выражение чувств* (социальное табу на выражение чувств). Выражение сильных чувств может дать незаменимые стимулы для личностного развития, но личностное развитие участников зависит не только от этого. Непосредственное выражение позитивных и негативных чувств само по себе не приводит автоматически к изменению поведения или установок. В любом случае необходимо добавление когнитивных компонентов — понимания и осознания, чтобы этот механизм стал продуктивным.

НО: у каждого участника есть право самому определять интенсивность своих эмоциональных проявлений во время работы группы.

3) *Откровенность.* Участники групп все время говорят о том, как важно для них откровенное представление самих себя в группе. Как правило, речь идет о сообщениях очень личного характера. И это на самом деле важно. Вполне возможно, что откровенное представление самих себя — один из существенных механизмов социально-психологического обучения в группе.

4) *Обратная связь.* Обратная связь — классический механизм социально-психологического обучения в психологической группе. Многие участники оценивают ее как очень важный опыт. Однако укажем на существенное различие между обратной связью и откровенностью.

5) *Наличие когнитивного аспекта обучения.* Очень важно, чтобы ведущий вместе с участниками все время отслеживал, хочет ли каждый из них чему-то научиться и чему именно. Психологическая работа в группе станет эффективной только тогда, когда будут задействованы как эмоциональные механизмы (восприятие своих чувств и их прямое выражение), так и когнитивные (осознание и категоризация полученного опыта).

6) *Переживание близости с другими (единение участников).* Тот, кто чувствует себя находящимся в сплоченной группе, в которой его принимают, с большей легкостью экспериментирует со своим поведением. Обеспечение сплоченности группы и теплого, принимающего климата — одна из важнейших обязанностей ведущего.

7) *Возможность оказывать помощь другим людям.* Люди с недостатком чувства собственного достоинства и негативным восприятием самих себя, как правило, сомневаются в том, что они действительно значат что-то для других, не говоря уж о том, что они постоянно сомневаются в своих способностях помочь кому-то. Группа является прекрасным средством получить иной опыт и развить позитивное представление о себе.

8) *Наблюдение за другими участниками группы.* Участники группы могут обучаться и тогда, когда они — если судить о них только по внешнему виду

– кажутся лишь пассивно присутствующими. Их внутреннее участие может быть весьма интенсивным, и они покинут группу с важным опытом.

9) *Обнаружение сходства с другими.* позволяет участникам в меньшей степени проявлять защитную реакцию при решении своих проблем. Часто очень важно заметить, что у других дела идут так же, как у тебя, что у них такие же мысли и чувства, схожие трудности. Тогда люди чувствуют себя не так изолированно, не рассматривают себя в качестве аутсайдеров, самоуважение их возрастает. Это особенно важно в начале работы группы, поскольку в определенной мере повышает уверенность участников в себе и в позитивном результате своего пребывания в группе.

10) *Обретение примеров для подражания.* участник начинает рассматривать какого-то члена группы или ведущего в качестве модели для собственного поведения. Для некоторых людей это также может стать стимулом к определенным изменениям.

11) *Экспериментирование с собой.* Участники осознанно экспериментируют в группе со своим поведением.

12) *Поддерживающая позиция ведущего.* Он закладывает фундамент ощущения доверия и безопасности, а следовательно, дает возможность экспериментирования с собой и получения нового опыта. «Ты можешь, если захочешь».

4

Основные условия:

- 1) Профессионализм и личностная «проработанность» тренера (ведущего группы)
- 2) Информирование участников (цели, нормы-правила, продолжительность работы группы, оплата участия)
- 3) Предлагаемая программа тренинга (коррекция по запросу участников)
- 4) Пространственная организация тренинга.
- 5) Учет индивидуальных особенностей участников тренинга.
- 6) Внимание на организационную структуру группы (количество участников, гендерный аспект, границы группы и т.д.)

Структура группы является одновременно формальной и неформальной. Неформальная структура складывается гораздо медленней формальной, поскольку определяется интерперсональным выбором. Разные члены группы занимают различные позиции в иерархии популярности и авторитета, власти и престижа, осознают и исполняют различные роли.

Шиндлер Р. (1957) описал четыре наиболее часто встречающиеся групповые роли.

Альфа – лидер, который импонирует группе, побуждает ее к активности, составляет программу, направляет, придает ей уверенность и решительность.

Бета – эксперт, имеющий специальные знания, навыки, способности, которые требуются группе или которые она высоко оценивает. Эксперт анализирует, рассматривает ситуацию с разных сторон, его поведение рационально, самокритично, нейтрально и безучастно.

Гамма – преимущественно пассивные и легко приспособливающиеся члены группы, старающиеся сохранить свою анонимность; большинство из них отождествляется с альфой.

Омега – самый «крайний» член группы, который отстает от коллектива по причине неспособности, отличия от остальных или страха.

Классификация тренинговых групп чаще всего основывается на критерии состава. При этом учитывается не только (и не столько) численный состав, сколько принцип однородности–неоднородности (гомогенности – гетерогенности).

Гомогенность – однородность, сходство, совпадение каких-то характеристик или свойств.

Гетерогенность – различия между характеристиками или свойствами субъектов.

Проблема однородности – неоднородности охватывает такие параметры, как пол, возраст, образование, социокультурный уровень, личностные особенности, стиль поведения, психологические проблемы, убеждения и ценностные ориентации, цели участия в группе и прочее.

Разнородность группы способствует столкновению многих способов реагирования, дает клиенту возможность научиться различать оттенки в отношениях между людьми, учит терпимо, лояльно относиться к противоположным реакциям, чувствовать себя безопасно в непривычной среде, среди иных людей. Отмечают и такие преимущества разнородных групп, как более эффективное *научение*, всесторонняя «проверка действительностью», быстрое формирование группового «переноса», облегчение процесса создания группы.

Приверженцы однородных групп отмечают такие их особенности, как более быстрая взаимная идентификация, ускорение *инсайта*; уменьшение длительности лечения; быстрее возникает взаимная *эмпатия*, *катарсис*, уменьшаются *сопротивление* и проявления деструктивного поведения, реже формируются подгруппы.

Подчеркивается, что оптимальный состав группы должен быть таким, чтобы ее члены, несмотря на различия, могли вести между собой дискуссию. В целом можно сказать, что глубинная психотерапия предполагает большее разнообразие в составе групп. Так, при лечении больных неврозами особенно эффективными оказываются группы, разнородные по полу, возрасту, симптоматике, личностным проблемам, конфликтам и ряду других характеристик. При терапии крайних возрастных контингентов группы, как правило, являются однородными (дети, подростки, пожилые люди).

Количественный состав групп, прежде всего, зависит от её цели (группы обучения – группы личностного роста). Минимум участников – 4 человека. Верхний предел не определяется (ассистент группы). Работа в больших по численности группах менее эффективна.

Келлерманом М. сформулировано «правило восьми», согласно которому число участников количество участников не должно превышать 8, иначе наблюдается подразделение на подгруппы. Оптимально – 12 участников (свободное взаимодействие, деление на 2, 3, 4). Не желательно превышать количество 18 участников.

Группы открытые и закрытые.

5

Чтобы реалистично оценивать шансы конкретного участника на успех и помогать ему в случае необходимости, ведущий должен иметь представление о важнейших факторах социальной структуры своей группы.

Под **групповыми нормами** понимается общее представление участников о возможном и уместном поведении в конкретной социальной системе.

Представления об этом есть у каждого отдельного человека, однако важно, чтобы они стали общими.

Нормы и связанная с ними система санкций гарантируют группе определенную стабильность и предсказуемость социальной жизни. Участники знают, чего ждать друг от друга. Таким образом, нормы представляют собой некий контракт, о котором можно вспоминать, если кто-то ведет себя нежелательным образом.

Чем групповая работа дольше и интенсивнее, тем важнее для конструктивного учебного процесса принятие и соблюдение ниже перечисленных групповых норм, которые не позволят участникам ощущать мешающее конструктивной работе давление.

- У группы открытые границы. Это значит, что каждый участник может пропустить несколько занятий (конечно, будет хорошо, если он заранее предупредит, что не придет), что личные контакты с внешним миром позволены и возможны (поэтому, к примеру, проведение тренинговых групп в уединенных, труднодоступных местах может быть достаточно рискованным для некоторых участников).

- Отдельные участники могут сами предлагать темы для работы. Участники могут сами определять, насколько глубоко они хотят работать с темами из сферы «здесь и сейчас», связанными со специфической групповой ситуацией, или с темами «там и тогда» из личного и профессионального прошлого и будущего.

- Каждый сам определяет для себя интенсивность своего участия. У всех есть право на временный интеллектуальный, эмоциональный и физический «тайм-аут».

- События в группе должны быть проговорены и осознаны ведущим и участниками. Это означает, что работа группы предполагает наличие когнитивного компонента, без которого психологическая группа очень легко может скатиться до уровня современной формы оккультной секты.

Тема 8. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом

Вопросы:

1. Подготовительный этап работы с группой.
2. Поощрение групповой сплоченности.
3. Прорабатывание конфликтов.

1

Успех работы с группой в значительной степени зависит от соответствующей подготовки, которая предполагает, в числе прочего, подробный анализ собственной личности, диагностику группы, ее ожиданий и готовности к обучению, а также представление о закономерностях развития групповой ситуации в целом.

Ведущий должен рассматривать различные варианты собственных действий, чтобы определить, какой из них лучше всего поможет конкретной группе. При определенных обстоятельствах он может изменить свой план действий в ходе работы. Уверенность, которая дается хорошей подготовкой, помогает ведущему в его деятельности. Он может создать климат, поощряющий обмен информацией и чувствами.

Прежде чем ведущий определит, какой он хотел бы видеть ситуацию в группе, какую предоставит теоретическую информацию, какие предложит интерактивные игры, он должен задать себе несколько основополагающих вопросов.

Кто я по отношению к группе?

Этот вопрос определяет личную идентичность ведущего по отношению к конкретной группе. Ведущий должен серьезно спросить себя – кто он по отношению к группе? Легитимна ли его роль в группе? Что это за роль? Как она влияет на его эффективность? Какие интервенции он может осуществить?

Ответы на эти вопросы определяют уровень глубины, с которого ведущий может начать работу. Например, школьный учитель глохнет вполне естественным образом провести с учениками интерактивную игру и затем попытаться ее проанализировать. Возможно, ученики во время анализа будут скованны, потому что до сих пор они никогда не высказывали в классе собственные чувства и мысли. Учителю, который не привык спрашивать учеников об их чувствах, будет очень трудно, когда он вдруг начнет призывать к их выражению. Если до сих пор в классе действовало негласное правило — высказывать только то, что имеет отношение к уроку, а прочие чувства, возникающие в ходе взаимодействия учителя и учеников, никому не интересны, то учителю придется специально подготовиться. Вполне возможно, что для поощрения учеников к откровенным высказываниям ему нужно будет объяснить свои мотивы — почему он вдруг решил изменить стиль урока.

Кто в группе?

Очень важно знать, кто будет в группе. Насколько восприимчивы участники к личным и профессиональным учебным процессам и изменениям? Посещали ли они похожие группы, или это их первый опыт? Как они переживут предполагаемую ситуацию? Пришли ли они по собственной воле или под давлением? Знали ли участники друг друга прежде? Насколько однородна или неоднородна группа? Как будут участники реагировать на меня, на мой стиль ведения и на мою личность?

Все эти вопросы имеют большое значение для ведущего, так как ответы на них содержат информацию о возможностях участников и их готовности к работе. Если ведущий сумеет найти более или менее правильные ответы, он сможет спланировать работу с учетом конкретных особенностей участников, тем самым избежав таких ошибок, как слишком сильный стресс в начале работы или, напротив, слишком медленное вхождение в работу и чересчур долгий «разогрев».

Каковы мои цели?

Ведущий должен четко формулировать для себя цели своей работы, особенно на первых встречах с группой. Если он всего лишь говорит себе: «Я хотел бы помочь участникам» или «Это неплохая интерактивная игра для группы», то это неясные и недостаточно проработанные цели. Интерактивная игра по поводу еще не осознанной группой проблемы воспринимается участниками часто как бесполезная трата времени и обычное развлечение. Одна и та же игра в разных группах может восприниматься как активизирующая и повышающая энергетику участников и как скучная и затянутая. Ведущий должен спросить себя: «Каковы мои цели в этой группе? Каковы осознанные потребности участников?»

Очень эффективно совместное с группой формулирование целей. В начале встречи ведущий может просто и прямо назвать свои цели, пути их достижения и временные затраты. Это послужит ориентиром для участников, которые смогут занять какую-то позицию и сформулировать уже свои цели — уточненные и модифицированные.

Другая возможность: ведущий сначала спрашивает участников об их ожиданиях и целях, а затем решает, в какой степени они согласуются с теми целями, которые он планировал достичь в процессе групповой работы.

Какой словарь я могу использовать?

Очень часто ведущие не думают о том, как они говорят, полагая, что их слова будут правильно поняты участниками. Нередко этого не происходит. Это прежде всего касается типичного профессионального жаргона ведущего, который хоть и содержит некоторые полезные понятия, тем не менее мешает работе с участниками. Чем более просты, точны и образны высказывания ведущего, тем лучше они воспринимаются участниками и соответственно тем лучше это будет для работы.

Часто ведущего группы называют тренером. У многих участников это слово вызывает ассоциации с дрессировкой, спортивной тренировкой или с другими формами директивного воздействия, что провоцирует защитные реакции. На мой взгляд, подходящее слово — «модератор» или просто ведущий (это понятие я и решил использовать в книге).

Психологический жаргон может вызвать у участников страх и фрустрацию. Многие термины, простые и понятные для ведущих, мало значат для участников. Когда ведущий предлагает группе: «Разбейтесь на диады», неудивительно, что участники приходят в недоумение. Если же он попросит участников разделиться на пары или выбрать партнера, его поймут сразу.

После того как ведущий даст инструкции к определенным действиям, он должен задать себе вопрос: «Все ли поняли меня правильно?» В принципе, ему нужно спросить после описания интерактивной игры: «Все поняли, как проходит это упражнение?» или «Может быть, кто-нибудь из вас повторит важнейшие пункты инструкции? Я хотел бы удостовериться, что меня правильно поняли». Ведущий может сделать паузу, чтобы участники могли поразмыслить и задать вопросы. Так как в нашей культуре расспросы часто воспринимаются как свидетельство невежества, важно поощрить участников к этому, особенно если они еще мало знакомы с ведущим.

2

Групповая сплоченность редко развивается сама по себе. Как правило, ведущий должен приложить к этому массу усилий. Особенно это относится к началу работы группы, когда участники в минимальной степени чувствуют единство и ведущий должен работать над тем, чтобы их взаимодействие было как можно более интенсивным. По-настоящему сплоченная группа может возникнуть только тогда, когда участники заметят, что ни один из них не пользуется особыми привилегиями. Это относится и к ведущему. Он должен восприниматься в чем-то как «равный». Он не должен постоянно говорить или обращать на себя внимание только лишь потому, что он ведущий группы.

Это, конечно, не означает, что ведущий не несет ответственности за развитие группового процесса. Важно, в какой степени он эту ответственность реализует. Слишком структурированное поведение неблагоприятно. Ведущий также не должен быть чрезмерно активным. С другой стороны, он не должен быть пассивен. Чтобы группа стала сплоченной, участники должны постепенно начинать уважать друг друга, а это трудно, если ведущий наблюдает их взаимодействие на определенной дистанции, не участвуя в нем, демонстрируя отстраненность.

Уже на начальной стадии работы ведущему полезно выражать свои реакции, чувства и мысли. Например, он может сказать, что обсуждаемая тема вызывает у него самого трудности, или что размер группы его смущает, или что он волнуется. Он также может выразить радость и удовольствие, например, от того, что ему предстоит работать именно с этими участниками. Главное, чтобы это было искренним. Только так ведущий будет в состоянии создать у участников ощу-

щение надежности и взаимного доверия. Все это не означает, что ведущий может слишком долго находиться в центре внимания.

В начале работы он должен очень тщательно следить за взаимодействием участников, чтобы вовремя заметить образование подгрупп. Хорошую возможность для этого предоставляет следующая интерактивная игра:

В начале работы участники, как правило, мало взаимодействуют друг с другом. Высказываясь, они обращаются только к ведущему, который воспринимается как «лидер группы». Ему задают вопросы, хотя знают его мнение по определенным проблемам, он должен решать конфликты, поддерживать участников, заботиться о том, чтобы деятельность группы была целенаправленной. Участникам нужна его активность, защита, руководство.

3

Во всех группах существует определенный конфликтный потенциал. Конфликты могут возникать на фоне фрустрированных индивидуальных потребностей, противоречащих друг другу целей участников, скрытого соперничества, «проглоченного» гнева, разочарования ведущим, поиска структуры или страха перед новыми и трудными ситуациями.

Во многих случаях конфликты в группе возникают из различия целей и ценностных ориентации участников, когда одна часть группы придерживается определенной позиции и имеет сходные точки зрения, тогда как другая часть видит все иначе. Задача ведущего — увидеть эту ситуацию и проработать ее, насколько это возможно. Часто конфликты между двумя участниками неразрешимы, так как у одного из них или у обоих существуют, в свою очередь, серьезные внутренние конфликты. В таких случаях облегчением для обоих будет уже само по себе открытое признание конфликта.

В некоторых группах благодаря скрытым конфликтам достигается состояние, когда все общение в группе превращается в маленькую войну. Чтобы участники научились лучше воспринимать и понимать мнения и точки зрения окружающих, ведущий может использовать психодраматическую технику обмена ролями. Два участника, которые не очень хорошо понимают друг друга, общаются в паре в течение 10 минут, каждый из роли другого. Кроме того, эффективными в такой ситуации могут быть следующие игры

Тема 9. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника

Слушание каждого участника

Одна из важнейших задач ведущего – внимательно слушать высказывания каждого участника. При этом ведущий пытается так вчувствоваться в мыслительные и эмоциональные процессы участника, что на короткий срок идентифицируется с ним. Ведущий как бы надевает «очки» другого человека, чтобы видеть мир его глазами. Это требует готовности на время отказаться от предпочитаемых моделей восприятия, «отключить» собственные идеи, чтобы полностью войти в мир другого. Для этого ведущий должен прежде всего *хотеть* понять другого. Нужно хотеть быть другим, принимать во внимание его мысли, чувства и установки. Вместо того чтобы думать: «Ты должен смотреть на вещи по-другому», надо попытаться видеть вещи так, как видит их другой человек.

Но так как мы не можем быть уверены, что правильно поняли другого, важно проверить соответствие нашего понимания истинному положению вещей. Одна из лучших возможностей избежать искажений и уменьшить недопонимание – это повторить своими словами то, что сказал собеседник, и проверить, правильно ли вы друг друга поняли.

Эффективный ведущий пытается часто повторять высказывания участника собственными словами, чтобы быть уверенным в правильном понимании. Это очень помогает участникам. Когда они знают, что их кто-то слышит и хочет понять, они чувствуют себя увереннее и могут выражать себя более свободно.

Многим сначала кажется странной и непривычной ситуация, когда ведущий в ответ на их высказывание говорит: «Я слышу, что ты говоришь то-то и то-то...», так как они, как правило, ждут согласия или несогласия с их утверждением. Но участники групп быстро обучаются тому, что понимание при слушании – нечто иное, чем согласие с содержанием высказывания.

Предотвращение ситуаций психологического давления

Самый большой враг положительного изменения – принуждение. Когда кого-то принуждают подавлять агрессивность, то, как правило, он начинает проявлять ее (может быть, косвенно, не замечая этого). С другой стороны, когда человек понимает, что у него иногда возникают агрессивные импульсы, и принимает их как данность, он найдет средства и способы проявить свою агрессивность социально приемлемым образом, не нанося ущерба окружающим его людям.

Предоставление гарантии поддержки и защиты

Иногда люди действительно нуждаются в поддержке ведущего группы. Это может быть особенно важно, если в группе есть участник, которого плохо принимают, или новичок, который еще не привык к группе, и это имеет решающее значение в очень критично настроенной или враждебной группе.

Приобщение к работе тех, кто молчит

Ведущий должен обеспечить всем участникам равную возможность высказаться. Поэтому нужно обратить внимание доминирующих участников на то, что они отбирают эту возможность у других. Лучше, когда ведущий позволяет тем, кто молчит, обсудить ситуацию друг с другом, предложив участникам динамическую социограмму.

Помощь в осознании происходящего

Ведущий все время должен помогать участникам осознавать и категоризировать полученный в группе опыт. Мы много раз повторяли, что когнитивные факторы имеют огромное значение для успеха психологических групп. При этом нельзя утверждать, что знание основных моментов какой-то концепции само по себе приносит успех всем. Более важным, чем знание теории, является тот факт, что участники в группе обучаются стратегии, позволяющей им осознавать и решать психологические проблемы. Они должны учиться занимать сознательную позицию по отношению к возникающим трудностям – позицию, которая позволит им находить взаимосвязи чувств и мыслей.

В этой связи особую роль играет интерпретация. Хорошая интерпретация может способствовать возникновению у участников определенного понимания. Она может уменьшить интеллектуальную путаницу и дать участнику ясную перспективу. Интерпретация побуждает участника контролировать свое поведение.

Уточнение и переформулирование

Важнейшая задача ведущего группы – помогать каждому участнику лучше осознавать, что он делает и чего избегает, какие у него при этом чувства и каковы его цели.

Два этих важных шага – наблюдение за собой и внимание к осмыслению собственного поведения – могут состояться, если ведущий успел предвосхитить высказывания участников по отношению к участнику.

Если ведущий видит, что какой-то участник ведет себя нерешительно, он может задать ему вопрос: «Чего ты сейчас хочешь?» Во многих случаях этот вопрос помогает участнику осознать свою нерешительность и самостоятельно преодолеть ее в процессе ответа.

Вопросы «почему?» запрещаются, так как они слишком легко способствуют психологическим спекуляциям и бездарно тратят интеллектуальную энергию. Вообще вопросы, заданные не вовремя или не по теме, избавляют участников от усилий по обдумыванию и от собственных оценок.

В принципе, ведущий должен объяснить участникам, что задавать вопросы – его задача, поскольку он должен побудить отдельного участника или всю группу открывать новую важную информацию. Для участников намного важнее во время общения друг с другом обмениваться высказываниями, вместо того чтобы задавать вопросы.

Перенос группового опыта в реальную жизнь

Будем исходить из того, что участники психологической группы хотят обучиться новым моделям поведения и установкам, чтобы позднее у них было больше возможностей при выборе поведения | в профессиональной и личной жизни.

Чтобы облегчить перенос учебного опыта в повседневную жизнь, ведущий должен все время побуждать участников анализировать полученный в группе опыт и проверять возможность его перенесения в реальность.

Тема 10. Интерактивные игры как средство групповой психологической работы

Вопросы:

1. Игра: ее атрибуты и значение
2. Игровые процедуры на тренинговых занятиях

1

Существует тесная смысловая связь между многими тренинговыми процедурами и детскими играми. Их объединяет не только форма (инструкции ведущего, правила, соревновательный характер, непредсказуемость итога, приоритет процесса над результатом), но и – что важнее – глубинный духовный смысл творческого проживания, порождающего новый опыт. Нельзя не вспомнить часто цитируемое высказывание Ф. Шиллера: «... Человек играет только тогда, когда он в полном значении слова человек, и он бывает вполне человеком лишь тогда, когда играет...» (1957).

Кратко остановимся на некоторых признаках игры, характеризующих ее как универсальное понятие. К таким признакам специалисты относят в первую очередь игровой контекст, включающий: игровую зону (реальную или психологическую); время и пространство, в границах которых осуществляется игровое действие. Контекст игры это, по словам М.М. Бахтина, «атмосфера быстрых и резких перемен, риска и свершений». Игра создает новую модель мира, приемлемую для ее участников. В рамках этой модели задается новая воображаемая ситуация, изменяются семантические смыслы предметов и действий, часто «спрессовывается» время, до краев наполняясь интеллектуальными и эмоциональными событиями.

Кто из нас не помнит из своего детства магическую формулу: «А давайте поиграем...»? Чтобы возник и начал жить новый игровой мир, должны совпасть векторы устремлений, желаний, творческих возможностей играющих людей. На развитие мира игры действуют и другие факторы: владение игроками техникой игры, понимание ими своего места в реальном и игровом мире, отношения окружающих к личности и к самой игре, культурная ситуация в целом, влияющая на положение игры и игровых сообществ.

Любая игра немыслима без правил, которые, по словам А.Г. Асмолова, «можно считать полномочными представителями тенденции к устойчивости, стабильности, повторяемости жизни» (1991). И тут же он добавляет, что тем не менее «никакие правила, принятые в игре, не дают возможности предсказать все ходы, все возможные варианты, то есть, получается, что игра – это одновременно как бы и хранилище норм, сберегающих устойчивость бытия, и школа социализации, готовности к непредсказуемости жизни». С одной стороны, игра представляет собой жесткую структуру, так как она требует от участников обязательного соблюдения правил, определяющих ее ход. А с другой, правила игры, ограничивая степени свободы, допускают, однако, разнообразные импровизации и вариативность поведения. Таким образом, игра образует противоречивое единство свободы и необходимости, заданности и гипотетичности, жесткости игровых обстоятельств и условности поведенческих границ.

Ни один из играющих не оспаривает права другого домыслить и разрешить возникшую игровую ситуацию тем или иным, пусть даже маловероятным, способом, лишь бы происходящее не противоречило основным положениям и установкам игры. Именно эта особенность игры позволяет ребенку найти способ объединения эмоционального и рационального компонентов Я, примирить тенденцию Я к самоутверждению через расширение границ своего влияния и тенденцию следовать социальным ограничениям. Благодаря этому явлению, в игре идет соотнесение Я и Других, намечается понимание зависимости от товарищей по игре. Ценность своего Я начинает сочетаться с ценностью Других.

К особенностям игры относится также ее эвристичность, дух творчества, пронизывающий все разворачивающиеся действия. Ведь результат игры изначально непредсказуем, имеет вероятностный характер, что и придает каждой игре привлекательную неповторимость знакомого по эмоциональному эффекту, но не воспроизводимого в точности события. Чаще всего господствующим мотивом игры является выигрыш, приобретающий различное содержание в зависимости от других мотивов и характера игры. Но раз есть мотив, значит, должна быть и цель? В отличие от многих других видов деятельности в игре цель зачастую не представлена в сознании игроков, но может быть и обозначена в виде поставленной извне (ведущим) задачи: например, цель – интенсификация творческой активности.

В психологии практически общепринятой является точка зрения, согласно которой игра служит эффективным средством социализации и адаптации к обстоятельствам жизни, нейтрализации стрессопорождающих нагрузок и, следовательно, средством оздоровления.

По мнению ряда исследователей, психологическими механизмами ее являются замещение, вытеснение, сублимация. Причем динамика замещения в игре разворачивается в подлежащем контролю и экспериментированию пространстве, что отличает игру от иррациональных и идеальных способов и сфер замещения (сновидений, фантазий). В силу этого игра превращается в одно из важнейших средств психотерапии и психотренинга, но также и в сферу азарта.

Диагностическая функция игры определяется тем, что она обладает большей предсказуемостью, прогностичностью, чем любая другая человеческая деятельность, во-первых, потому, что индивид ведет себя в игре на максимальной проявленности (физические силы, интеллект, творчество), во-вторых, игра сама по себе особое «поле самовыражения», в котором человек наиболее естественен, искренен, открыт.

Не меньшую, если не большую, популярность имеет второй подход – психокоррекционный, в котором можно выделить пять основных направлений, в основном ориентированных на работу с детьми:

- психоанализ и игровая терапия (З. Фрейд, Г.-Х. Хельмут, М. Клейн, А. Фрейд);
- игровая терапия отреагирования (Д. Леви);
- игровая терапия построения отношений (Д. Тафт, Ф. Аллен);
- недирективная игровая терапия (В. Экслейн);
- игровая терапия в условиях школы (Диммлик, Хафф).

В 1982 году была создана Международная ассоциация игровой терапии (АИТ). По своей ориентации АИТ является организацией междисциплинарной, пытающейся интегрировать деятельность ученых разных специальностей, и определяет игровую терапию как четко определенный набор способов помощи клиенту, использующих игру как органический компонент терапевтического процесса.

2

Деловые игры чаще всего применяются для решения организационно-производственных задач как непосредственно на предприятиях и в учреждениях, так и при подготовке и переподготовке руководящих и инженерных кадров. Историю их возникновения специалисты возводят к 1932 году, когда М.М. Бирштейн провела в Ленинграде деловую игру по организационно-производственным испытаниям. Деловые игры делятся на производственные, организационно-деятельностные, проблемные, учебные и комплексные. В психологических тренингах деловые игры используются, но, как правило, в несколько сокращенном виде, поскольку они в большей степени связаны с нацеленностью на решение административных, производственных или учебных задач. А тренинг, даже если он проводится для менеджеров, как ни крути, – про другое.

Ролевые игры изначально базировались на теории ролей, которую – каждый по-своему – разрабатывали Дж. Мид, Дж. Морено и Р. Линтон. Сейчас они применяются очень широко – как в направлениях психотерапии, признающих катарсис (социометрия и психодрама, гештальттерапия, группы встреч, первичная терапия Янова, трансакционный анализ и другие), так и в бихевиористской психотерапии. В тренинговых группах, ориентированных на личностный рост, саморазвитие и самопознание, ролевые игры также применяются очень активно, хотя и далеко не исчерпывают все игровое содержание занятий.

Когда психологи говорят об использовании игры в тренингах, то часто называют целью такого использования **психокоррекцию**. Напомним, что сам термин «коррекция психического развития» как определенная форма психологической (точнее, психотерапевтической) деятельности впервые возник в дефектологии применительно к вариантам аномального развития.. Психокоррекцией стали называть чуть ли не любое проявление активности психолога-практика, выходящее за рамки диагностики. Если же речь идет о тренингах развития самосознания или личностного роста, то смысл психологических игр в этом случае несколько иной. Тренинг развития самосознания не преследует цели коррекции через иг-

ру, он ориентирован на помощь людям в саморазвитии через игру. О том, в чем заключается разница между коррекцией и оказанием помощи в саморазвитии, мы немножко и поговорим.

Термин «коррекция» подразумевает целенаправленное психологическое воздействие «сверху», дабы привести психическое состояние человека в соответствие с заранее известной «нормой психического развития». Это означает внешнее, постороннее вмешательство, порой достаточно жесткое, в те или иные психические проявления человека (в зависимости от содержательно-психологической направленности в рамках нормального онтогенетического развития различается коррекция умственного развития, коррекция развития личности, коррекция и профилактика развития невротических состояний и неврозов).

Цель же психологических игр в тренинге состоит не в том, чтобы изменить человека, «скорректировав» его в сторону большего соответствия некоему социальному стандарту, а, напротив, в том, чтобы помочь ему утвердить свое Я, чувство собственной ценности, предложить «испытательный полигон» для работы с самим собой. Ведущий тренинга исходит из гуманистического постулата о том, что любой участник группы, как и всякая личность, уникален, самоценен и обладает внутренними источниками саморазвития. Ограничение целей тренинговой работы задачами личностного самоопределения, самопознания, самооткрытия и самораскрытия через развитие чувства Я и свободы реального самовыражения определяет круг специфических проблем, подлежащих разрешению в результате тренинга:

- нарушение целостности Я-образа, неадекватная самооценка;
- негативное самоотношение и обусловленная им тревожность;
- низкий уровень саморегуляции, неудовлетворенность собой, неуверенность в своих силах.

Психологические игры в тренинге открывают перед участником группы возможности, вероятно, не доступные ему в других условиях: человек в игре свободно обращается со значениями и смыслами и тем самым раскрепощает свои интеллектуальные ресурсы, расширяет поле сознания, укрепляет веру в свои силы, развивает творческие способности, талант к общению, закладывает этические и нравственные основы практического поведения.

Самое важное – **он не усваивает насильно внедряемые стандарты, а развивает сам себя.**

Игра, применяемая на тренинге, позволяет взрослому человеку снять окovy внешне благопристойных и привычных социальных норм со своего внутреннего ребенка, освободить его от цензуры Супер-Эго. Отброшенная маска взрослой разумности осознается в этот момент атрибутом надуманного мира, девиз которого: «Как бы чего не вышло». И человек испытывает непередаваемое удовольствие погружения в процесс проявления своего детского Я – живого, искреннего, увлеченного. Для многих это удивительно: оказывается, детство-то не осталось в прошлом, оно живет в нас и сейчас празднует освобождение.

В психологических тренинговых играх большее значение имеет не сам процесс игры, часто дарящий участникам массу положительных эмоций и прочищающий, как всякая хорошая детская игра, каналы творческой инициативы и спонтанности, а **осмысление, рефлексия происходящего** после игры.

Тема 11. Специфика коррекционного тренинга

Вопросы:

1. Психологическая коррекция как направленное психологическое воздействие.
2. Задачи психокоррекционной группы.
3. Основные механизмы коррекционного воздействия (по И. Ялому)
4. Преимущества групповой психокоррекционной работы (по К. Рудестаму)
5. Трудности психокоррекционной работы в группе

1

Психологическая коррекция определяется как направленное психологическое воздействие на те или иные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности.

Специфика групповой психокоррекции заключается в целенаправленном использовании групповой динамики, то есть всей совокупности взаимоотношений и взаимодействий, возникающих между участниками группы, включая и психолога, в коррекционных целях.

Психокоррекционная группа – это искусственно созданная малая группа, объединенная целями межличностного исследования, личностного научения, самораскрытия. Это взаимодействие «здесь и теперь», при котором участники изучают происходящие с ними процессы межличностного взаимодействия в данный момент и в данном месте.

Психокоррекционные тренинговые группы иначе называют «личностно-ориентированные тренинги» – тренинги, затрагивающие «Я» каждого члена группы и направленные на глубокие личностные преобразования членов группы. Основные задачи этих групп – взаимное исследование, получение знаний о собственной личности, её развитие и раскрытие. Психологическое воздействие осуществляется здесь в «субъект-субъектной» системе отношений, в которой устанавливается равенство психологических позиций.

Основным процессам в данных группах является личностный рост – активный процесс открытия и развития самого себя через соприкосновение с внешним миром.

Итак, *групповая психокоррекция* рассматривает клиента в социально-психологическом плане, в контексте его взаимоотношений и взаимодействий с окружающими, раздвигая тем самым границы коррекционного процесса и фокусируясь не только на индивиде и его внутриличностной проблематике, но и на индивиде в совокупности его реальных взаимоотношений и взаимодействий с окружающим миром.

Большое влияние на развитие групповой психокоррекции оказали работы К. Левина, который полагал, что большинство объективных изменений происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте. К. Левин и его последователи рассматривали личностные нарушения как результат и проявление нарушенных отношений с другими людьми в социальном окружении. Они видели в группе инструмент коррекции нарушенных взаимодействий, поскольку такая коррекция происходит в процессе социального обучения. Этот процесс облегчается и ускоряется, в частности, благодаря раннему выявлению в групповом контексте типичного для отдельных участников неадаптивного межличностного поведения.

2

Цели и задачи групповой психокоррекции как метода, ориентированного на личностное изменение, в определенной степени различаются в зависимости от теоретических представлений о личности и природе ее нарушений. Однако опора на групповую динамику существенно сближает данные различия.

Итак, в самом общем виде цели групповой психокоррекции определяются как раскрытие, анализ, осознание и проработка проблем клиента, его внутриличностных и межличностных конфликтов и коррекция неадекватных отношений, установок, эмоциональных и поведенческих стереотипов на основе анализа и использования межличностного взаимодействия.

В поведенческой сфере эти задачи могут быть определены как формирование эффективной саморегуляции.

Таким образом, задачи групповой психокоррекции фокусируются на трех составляющих самосознания: *самопонимание* (когнитивный аспект); *отношение к себе* (эмоциональный аспект); *саморегуляция* (поведенческий аспект).

3

В качестве основных механизмов коррекционного воздействия И. Ялом выделяет следующие:

1. **Сообщение информации.** Получение клиентом в ходе групповой психокоррекции разнообразных сведений об особенностях человеческого поведения, межличностного взаимодействия, конфликта, нервно-психического здоровья и т.д. Выяснение причин возникновения и развития нарушений, информация о сущности психокоррекции и ходе психокоррекционного процесса, информационный обмен между участниками группы.

2. **Внушение надежды.** Появление надежды на успех решения проблемы под влиянием улучшения состояния других клиентов и собственных достижений. Успешная продвинутая психокоррекция клиента служит остальным в качестве позитивной модели, открывает им оптимистические перспективы. Наиболее сильно этот фактор действует в открытых психокоррекционных группах.

3. **Универсальность страданий,** переживаний и понимание клиентом того, что он не одинок, что другие члены группы также имеют проблемы, конфликты, переживания. Такое понимание способствует преодолению эгоцентрической позиции, появлению чувства общности и солидарности с другими, повышению самооценки.

4. **Альтруизм** – возможность в процессе групповой психокоррекции помогать друг другу, делать что-то для другого. Помогая другим, клиент становится более уверенным в себе. Он ощущает себя способным быть полезным и нужным, начинает больше уважать себя и верить в собственные возможности.

5. **Корректирующие рекапитуляции первичной семейной группы.** Клиенты обнаруживают в группе проблемы и переживания, идущие из родительской семьи, чувства и способы поведения, характерные для родительских и семейных отношений в прошлом. Выявление и реконструкция прошлых эмоциональных и поведенческих стереотипов в группе дает возможность их проработки, исходя из актуальной ситуации, когда психолог выступает в роли отца или матери для клиента, а другие участники - в роли братьев, сестер и других членов семьи.

6. **Развитие техники межличностного общения.** Клиент имеет возможность за счет обратной связи и анализа собственных переживаний увидеть свое неадекватное межличностное взаимодействие и в ситуации взаимного принятия изменить его, выработать и закрепить нормы, более конструктивные способы поведения и общения.

7. **Имитационное поведение.** Клиент может обучиться более конструктивным способам поведения за счет подражания психологу и другим успешным членам группы. Подчеркивается, что многие психологи явно недооценивают роль этого фактора.

8. **Интерперсональное влияние.** Получение новой информации о себе за счет обратной связи, что приводит к изменению и расширению образа «Я». Возможность возникновения в группе эмоциональных ситуаций, с которыми клиент ранее не мог справиться, их вычленение, анализ и проработка.

9. **Групповая сплоченность.** Привлекательность группы для ее членов, желание оставаться в группе, чувство принадлежности группе, доверие, принятие группой, взаимное принятие друг друга, чувство «Мы» группы.

10. **Катарсис.** Отреагирование, эмоциональная разгрузка, выражение сильных чувств.

Клиенты в качестве основных механизмов чаще всего указывают: осознание нового (самого себя, восприятие другими, понимание других людей), переживание в группе положительных эмоций (в отношении самого себя, других членов группы, группы в целом, положительных эмоций от участников группы), приобретение новых способов поведения, прежде всего межличностного взаимодействия и поведения в эмоционально напряженных ситуациях.

По мнению Осиповой А.А., в качестве основных механизмов коррекционного воздействия могут рассматриваться *корректирующие эмоциональные переживания, конфронтация и научение*. Указанные механизмы охватывают все три плоскости изменения: когнитивную, эмоциональную, поведенческую.

4

Групповой метод психологической работы (в том числе и психокоррекционный тренинг) имеет как свои преимущества, так и недостатки. К. Рудестам указывает на следующие преимущества групповой работы:

1. В группе возмещается потребность в эмоциональном тепле и контакте с другим человеком.

2. Опыт, приобретенный в специально организованных группах, помогает решению проблем, возникающих при межличностном взаимодействии.

3. В условиях группы возможно получение обратной связи.

4. В тренинговой группе возможно получение поддержки от людей, имеющих общие проблемы и переживание с конкретными участниками группы.

5. Индивид может обучиться новым умениям и навыкам в поддерживающей и контролируемой обстановке.

6. В группе становятся очевидными такие скрытые факторы как давление партнеров, конформизм, социальное влияние, распределение ролей.

7. Участники могут идентифицировать себя с другими и использовать, установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных переживаний, чувств и поведения.

8. Группа может облегчить процесс самоисследования и интроспекции, формирование «Я» концепции индивида.

9. Экономическая выгода — один ведущий-психолог работает с группой индивидов.

5

Недостатки группового метода психологической работы могут быть сформулированы следующим образом:

1. Группа, особенно личностного роста (психокоррекционная), способствует созданию уникального, необычного стиля общения, который не соответствует стилю общения, принятому в повседневной социальной жизни. Переход участников к обычной жизни может быть болезненным. Возникает некоторая дезадаптация на какой-то период времени. Участник ждет от людей его окружающих тех реакций, того поведения, стиля общения, той атмосферы, которые присутствовали в группе. Данное состояние дезадаптации может породить различные поведенческие и эмоциональные реакции индивида. От выражения крайней нетерпимости к окружающим в отношении их поведения до растерянности, замкнутости, ухода в себя.

2. Трудность реализации в обычных социальных условиях тех ценностей, которые формируются в группах, могут привести к следующему явлению. Человек становится своего рода «наркоманом» групп. У него развивается потребность участия в различного рода группах. Потому что именно там он находит ту атмосферу, тот стиль общения и взаимоотношений, чувство безопасности и комфорта, которые он не может найти в реальной жизни. Зачастую желание и стремление участвовать постоянно во все новых группах (психокоррекционных), обусловлено поиском все более сильных и значимых переживаний. Это ведет к своего рода уходу от реальной жизни, реальных психологических проблем. Для избежания данного явления необходимо научиться переносить опыт, полученный в группе в реальную жизнь.

3. В группе может происходить формирование новых ценностей, установок, взглядов, убеждений. При возвращении в обычную жизнь у участника может возникнуть разочарование вследствие того, что близкие люди: не видят произошедших в нем изменений; не разделяют его новую систему ценностей; сами никаким образом не изменились.

Для предотвращения данного эффекта участникам необходимо осознавать, что изменения обусловлены именно групповой работой, в которой не участвовало их ближайшее окружение и вследствие этого снижать уровень своих ожиданий по отношению к ним.

4. Возможны психологические ожоги в группе. Группа может вызвать изменение личности в любом направлении, что увеличивает вероятность возникновения психологических травм. Снижение последствий психологических травм зависит от профессионализма и мастерства ведущего.

5. У некоторых участников может возникнуть вера в полную приложимость групповых методов к повседневной жизни. Применение внутригруппового поведения в реальной жизни без учета обстановки, может привести к неадекватному восприятию индивида окружающими, породить чувство уязвимости у индивида (в случае самораскрытия).

Итак, психокоррекционные тренинговые группы ориентированы на личностное изменение, самораскрытие. Их частные задачи в определенной степени различаются в зависимости от теоретических представлений о личности и природе ее нарушений. В ходе групповой работы имеют место не только коррекционный, но и обучающий, психотерапевтический эффекты. Это расширяет её области применения, повышает её ценность и увеличивает возможности. Психокоррекционные тренинговые группы в настоящее время являются такой разновидностью психологической работы, которая показала свою эффективность и широко используется в практической работе психологами, социальными работниками.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ (ГЛОССАРИЙ)

Барьеры психологические – психическое состояние, проявляющееся в неадекватном поведении субъекта, что препятствует выполнению им определенных действий, например, барьеры в общении, проявляющиеся в отсутствии эмпатии, гибкости межличностных социальных установок.

Вентиляция чувств – процесс, освобождающий индивида или группу от эмоциональных зажимов, защитных установок в той или иной области жизненного опыта.

Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного взаимодействия субъектов друг на друга, рождающий их взаимную обусловленность и связь.

Влияние – процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок в ходе взаимодействия с ним.

Восприятие межличностное – восприятие, понимание и оценка человека человеком. Важной особенностью является не столько восприятие качеств человека, сколько восприятие его во взаимодействии с другими людьми. Важнейшие механизмы межличностного восприятия.

Идентификация – понимание и интерпретация другого человека путем отождествления себя с ним.

Социально-психологическая рефлексия – понимание другого путем размышления за него.

Эмпатия – понимание другого человека путем эмоционального вчувствования в его переживания.

Стереотипизация – восприятие и оценка другого путем распространения на него характеристик какой-либо социальной группы.

Групповая динамика – совокупность внутри групповых социально-психологических процессов и явлений; к ним относятся принятие групповых решений, выработка групповых правил и ценностей, сплочение, конфликты, групповое давление и другие способы регулирования индивидуального поведения.

Групповое чувство – осознание членами группы того, что они составляют особую социальную единицу, в чем-то отличающуюся от других.

Защита психологическая – специальная регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение и сведение до минимума чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта.

Значимый Другой – лицо, которому непосредственно подражают и которое тем самым служит моделью для интерпретации норм.

Конформность – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок.

Контакт – установление возможности доверительного общения, характеризующееся отказом от защитных, социальных масок: возможен только как обоюдный процесс.

Личность – системное качество индивида, определяемое включенностью в общественные отношения и формирующееся в совместной деятельности и общении.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных

влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

Обратная связь – искреннее предъявление информации о своем отношении к другому человеку.

Общение – сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека.

Презентация в тренинге – процесс и способы представления, «подачи себя» окружающим людям.

Проблема – осознание субъектом невозможности разрешить трудности и противоречия, возникшие в данной ситуации средствами наличного знания и опыта.

Разминка – процесс создания доброжелательной атмосферы для подготовки участников к ролевым играм и упражнениям, способствует снятию напряженности и установлению доверия.

Рефлексия – процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний; выступает в форме осознания действующим субъектом – лицом или общностью – того, как они в действительности воспринимаются и оцениваются другими индивидами или общностями.

Роль – социальная функция личности; соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений.

Ролевой обмен – обмен участников при выполнении заданий и упражнений теми ролями, которые они разыгрывают.

Самоактуализация – стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

Самораскрытие – передача достоверной информации о собственной личности другим людям.

Сопереживание – уподобление эмоционального состояния субъекта состоянию другой личности (или социальной группы).

Социально-психологическая компетентность – способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ ТРЕНИНГОВЫХ ПРОГРАММ

1. **Абрамович, В.К.** Социально-психологический тренинг: программы формирующей тематики : учебно-методическое пособие / В.К. Абрамович, И.А. Челябинская, О.В. Шапошникова; [под общ. ред. Р.П. Попка]. – Минск: БГУ, 2009. – 115 с.
2. **Авдулова, Т.П.** Психология игры: современный подход: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.П. Авдулова. – М.: Академия, 2009. – 208 с.
3. **Бакирова, Г.Х.** Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – СПб.: Речь, 2006. – 397 с.
4. **Васильев, Н.Н.** Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике: [учеб. пособие] / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2005. – 282 с.
5. **Васильев, Н.Н.** Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике: [учеб. пособие] / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2007. – 282 с.
6. **Вачков, И.В.** Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2005. – 256 с
7. **Вердербер, Р.** Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер ; [пер. с англ. И. Андреевой [и др.]]. – 11-е междунар. изд. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК : Изд. дом Нева, 2005; М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2005. – 318 с.
8. **Волков, В.Б.** Тренинг социальной активности / В.Б. Волков. – СПб.: Речь, 2005. – 182 с.
9. **Горбатова, Е.А.** Теория и практика психологического тренинга : учебное пособие / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 317 с.
10. **Дик, У.** Эффективная коммуникация. Приемы и навыки : пер. с нем. / У. Дик ; Улла Дик ; [под общ. ред. А.А. Киселевой]. – Харьков : Гуманитарный центр, 2007. – 186 с.
11. **Зверева, Н.Ю.** Тренинг социальной адаптации для людей с ограниченными возможностями / Н.Ю. Зверева; Н. Зверева. – СПб.: Речь, 2008. – 174 с.
12. **Иванилов, И.Ю.** Тренинг «Эмоциональная компетентность в бизнесе» / И.Ю. Иванилов. – СПб.: Речь, 2007. – 148 с.
13. **Ильин, Е.П.** Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. – СПб. [и др.] : Питер, 2009. – 576 с.
14. **Кипнис, М.** Тренинг коммуникации / М. Кипнис ; [худож. М.В. Коновалов]. – М.: Ось-89, 2005. – 128 с.
15. **Кипнис, М.** Тренинг лидерства / М. Кипнис ; [худож. М. В. Коновалов]. – М.: Ось-89, 2005. – 144 с.
16. **Кипнис, М.** Тренинг креативности / М. Кипнис ; [худож. М. В. Коновалов]. – М.: Ось-89, 2005. – 128 с.
17. **Леви, В.Л.** Искусство быть другим. Общение и понимание / В.Л. Леви ; Владимир Леви. – М.: Торобоан, 2008. – 381 с.
18. **Леонтьев, А.А.** Психология общения: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. «Психология» / А.А. Леонтьев. – 5-е изд., стер. – М.: Смысл: Академия, 2008. – 365 с.

19. **Максюта, Г.В.** Психология выбора и тренинг принятия решений : учебно-методическое пособие / Г.В. Максюта; Гос. учреждение образования «РИВШ», Каф. психологии и пед. мастерства. – Минск: РИВШ, 2008. – 29 с.
20. **Мальханова, И.А.** Коммуникативный тренинг : [учеб. пособие] / И.А. Мальханова. – М.: Акад. Проект, 2006. – 159 с.
21. **Межличностные отношения. Психологический практикум** : метод. рекомендации / [сост.: И. Б. Дерманова, Е. В. Сидоренко]. – СПб.: Речь, 2005. – 40 с.
22. **Мельникова, О.Т.** Фокус-группы. Методы, методология, модерирование: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по напр. и спец. «Психология» / О.Т. Мельникова. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 319 с.
23. **Молчанова, Н.В.** Психологические основы делового общения: учебное пособие / Н. В. Молчанова. – Смоленск, 2009. – 96 с.
24. **Монина, Г.Б.** Коммуникативный тренинг: педагоги, психологи, родители / Г.Б. Монина, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
25. **Монина, Г.Б.** Тренинг взаимодействия с неуспевающим учеником / Г.Б. Монина, Е.В. Панасюк. – СПб.: Речь, 2005. – 200 с.
26. **Панфилова, А.П.** Тренинг педагогического общения : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. 031000 (050706) – Педагогика и психология / А.П. Панфилова. – 2-е изд., испр. – М.: Академия, 2008. – 336 с.
27. **Пахальян, В.Э.** Групповой психологический тренинг : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по напр. и спец. психологии / В.Э. Пахальян. – СПб. [и др.]: Питер, 2006. – 224 с.
28. **Петрусинский, В.В.** Психотехнические игры и упражнения: техники игровой психокоррекции / В.В. Петрусинский, Е.Г. Розанова. – М.: ВЛАДОС, 2010. – 124 с.
29. **Поленова, Т.П.** Школа эффективного общения. Коммуникативные техники, которые всегда работают / Т.П. Поленова. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 253 с.
30. **Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения** / авт.-сост. О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 122 с.
31. **Психологический тренинг в группе: игры и упражнения: учеб. пособие** / авт.-сост.: Т.Л. Бука, М.Л. Митрофанова. – М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 142 с.
32. **Пузиков, В.Г.** Технология ведения тренинга: [метод. пособие для начинающих тренеров] / В.Г. Пузиков. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
33. **Рогов, Е.И.** Психология группы / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС, 2005. – 430 с.
34. **Ромек, В.Г.** Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – СПб.: Речь, 2005. – 175 с.
35. **Рубштейн, Н.** Полный тренинг по развитию уверенности в себе. 73 упражнения, которые сделают вас абсолютно уверенным человеком / Н. Рубштейн. – М.: Эксмо, 2007. – 220 с.
36. **Старшенбаум, Г.В.** Тренинг навыков практического психолога: интерактивный учебник: игры, тесты, упражнения / Г.В. Старшенбаум. – 2-е изд. – М.: Психотерапия, 2008. – 407 с.

37. **Стишенок, И.В.** Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост / И.В. Стишенок. – СПб.: Речь, 2006. – 141 с.
38. **Суховершина, Ю.В.** Тренинг коммуникативной компетенции : [учеб. пособие] / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю.Е. Скоромная. – М.: Академический Проект: Трикста, 2006. – 111 с.
39. **Тренинг личностного роста:** учеб.-метод. пособие / Ж.Л. Данилова. – Витебск: Изд-во УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012. – 55 с.
40. **Тренинг эмоциональной устойчивости педагога:** [учеб. пособие] / [авт.-сост. Е.М. Семенова]. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2005. – 256 с.
41. **Федосенко, Е.В.** Психологическое сопровождение подростков: система работы, диагностика, тренинги: монография / Е.В. Федосенко. – СПб.: Речь, 2008. – 192 с.
42. **Фопель, К.** На пороге взрослой жизни. Психологическая работа с подростковыми и юношескими проблемами: [в 4 кн.]. [Кн. 4]: Планирование жизни. Решение проблем. Сотрудничество / К. Фопель; [пер. с нем. А.О. Ефименко]. – М.: Генезис, 2008. – 179 с.
43. **Фопель, К.** Технология ведения тренинга. Теория и практика: пер. с нем. / К. Фопель. – 2-е изд. – М.: Генезис, 2005. – 267 с.
44. **Шепелева, Л.Н.** Программы социально-психологических тренингов / Л.Н. Шепелева. – СПб. [и др.]: Питер, 2007. – 157 с.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. **Афанасьева, Н.В.** Профорориентационный тренинг для старшеклассников «Твой выбор»/ Н.В. Афанасьева, Н.В. Малухина, М.Г. Пашнина. – СПб.: Речь, 2007.
2. **Бакирова, Г.Х.** Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – СПб.: Речь, 2006. – 397 с.
3. **Башлакова, Л.Н.** Психологические занятия-тренинги в детском саду / Л. Н. Башлакова, Л.А. Мартынова. – Минск: Зорны верасень, 2006.
4. **Богомаз, С.Л.** Тренинг самосознания личности: учебно-метод. пособие / С. Л. Богомаз. – Витебск: Изд-во УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2004. – 98 с.
5. **Большаков, В.Ю.** Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры / В.Ю. Большаков. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 381 с. – (Библиотека практической психологии).
6. **Бубличенко, М.М.** Я никому ничего не должен: Тренинги по обретению внутренней свободы: психологический практикум / М.М. Бубличенко. – Ростов н/Д: Феникс, 2007.
7. **Вагапова, Д.Х.** Риторика в интеллектуальных играх и тренингах: учеб. пособие / Д.Х. Вагапова. – М.: Цитадель, 1999. – 460 с. – Библиогр.: С. 382–393. – Словарь терминов: С. 402–452.
8. **Васильев, Н.Н.** Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев; Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2002. – 174 с.
9. **Васильев, Н.Н.** Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике: [учеб. пособие] / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2007. – 282 с.
10. **Вачков, И.В.** Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И.В. Вачков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2005. – 256 с.
11. **Вачков, И.** Психология тренинговой работы / И. Вачков. – М.: Эксмо, 2007.
12. **Волков, В.Б.** Тренинг социальной активности / В.Б. Волков. – СПб.: Речь, 2005. – 182 с.
13. **Данилова, Н.С.** Психологические тренинги для студентов: учеб.-метод. пособие для практ. психологов / Н.С. Данилова. – Минск: БГУ, 2004. – 232 с.
14. **Евтихов, О.В.** Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
15. **Жуков, Ю.М.** Коммуникативный тренинг / Ю.М. Жуков. – М.: Гардарики, 2004. – 223 с.
16. **Игры - обучение, тренинг, досуг...:** сб.: в 4 кн. / ред. В. В. Петрусинский. – М.: Новая школа, 1994. – 368 с. – Библиогр.: С. 354–356. – Содерж.: Кн. 1: Игры для интенсивного обучения; Кн. 2: Игры для активного отдыха; Кн. 3: Коммуникативно-лингвистические игры; Кн. 4: Психотехнические игры.
17. **Игры - обучение, тренинг, досуг...:** Кн. 5: Педагогические игры / ред. В.В. Петрусинский. – М., 1994. – 136 с. – Библиогр.: С. 127–129.
18. **Кипнис, М.** Тренинг коммуникации / М. Кипнис; [худож. М.В. Коновалов]. – М.: Ось-89, 2005. – 128 с.
19. **Кипнис, М.** Тренинг креативности / М. Кипнис; [худож. М.В. Коновалов]. – М.: Ось-89, 2005. – 128 с.

20. **Кипнис, М.** Тренинг лидерства / М. Кипнис; [худож. М.В. Коновалов]. – М.: Ось-89, 2005. – 144 с.
21. **Кроль, Л.М.** Тренинг тренеров: как закалялась сталь / Л.М. Кроль. – М.: Независимая фирма Класс, 2002.
22. **Крукович, Е.И.** Тренинг уверенности: основы профессионального мастерства: учеб.-метод. пособие / Е.И. Крукович; Европейский гуманитарный ун-т. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Минск: ЕГУ, 2003. – 127 с.
23. **Ли, Д.** Практика группового тренинга / Д. Ли; [пер. с англ. А. Маслова]. – СПб. [и др.]: Питер, 2002. – 221 с.
24. **Лидерс, А.Г.** Психологический тренинг с подростками: учеб. пособие для студентов, обуч. по психол. специальностям / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2001; 2003. – 256 с.
25. **Мальханова, И.А.** Коммуникативный тренинг: [учеб. пособие] / И.А. Мальханова. – М.: Академический Проект, 2006. – 159 с.
26. **Марасанов, Г.И.** Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Когито-Центр, 2001. – 251 с.
27. **Монина, Г.Б.** Коммуникативный тренинг: педагоги, психологи, родители / Г.Б. Монина, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
28. **Монина, Г.Б.** Тренинг взаимодействия с неуспевающим учеником / Г.Б. Монина, Е.В. Панасюк. – СПб.: Речь, 2005. – 200 с.
29. **Никандров, В.В.** Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психологического тренинга: [учеб. пособие] / В.В. Никандров. – СПб.: Речь, 2003. – 175 с.
30. **Орлова, И.В.** Тренинг профессионального самопознания. Теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И.В. Орлова. – СПб.: Речь, 2006.
31. **Пауэлл, Т.** Психотренинг по методу Хосе Сильвы: пер.с англ. / Т. Пауэлл, Пауэлл Дж. – СПб.: Питер Пресс, 1996. – 192 с.
32. **Пахальян, В.Э.** Групповой психологический тренинг: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по напр. и спец. психологии / В.Э. Пахальян. – СПб. [и др.]: Питер, 2006. – 224 с.
33. **Петрушин, С.В.** Психологический тренинг в многочисленной группе: методика развития компетентности в общении в группе от 40 до 100 человек / С.В. Петрушин. – 3-е изд. – М.: Акад. проект, 2004. – 255 с.
34. **Практикум по социально-психологическому тренингу** / С.П. Безносков [и др.]; ред. Парыгин Б.Д. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 352с
35. **Психогимнастика в тренинге:** каталог / под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, 2004. – 251 с.
36. **Психологический тренинг в группе:** игры и упражнения : учеб. пособие / авт.-сост. : Т.Л. Бука, М.Л. Митрофанова. – М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. – 142 с.
37. **Пузиков, В.Г.** Технология ведения тренинга: [метод. пособие для начинающих тренеров] / В.Г. Пузиков. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
38. **Ромек, В.Г.** Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В.Г. Ромек. – СПб.: Речь, 2005. – 175 с.
39. **Рот, Ю.** Межкультурная коммуникация: теория и тренинг: учеб.-метод. пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и соц.-экон. спец. / Ю. Рот, Г. Коптельцева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 223 с.

40. **Рубштейн, Н.** Полный тренинг по развитию уверенности в себе: 73 упражнения, которые сделают вас абсолютно уверенным человеком / Н. Рубштейн. - Москва: Эксмо, 2007.
41. **Смит, Г.К.** Тренинг прогнозирования поведения: тренинг чувствительности / Г.К. Смит; Г.К. Смит; пер.с англ. Т. Саушкиной. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.
42. **Стимсон, Н.** Подготовка и представление тренинговых материалов / Н. Стимсон; [пер. с англ. Н. Сафронова]. – 2-е междунар. изд. – СПб. [и др.]: Питер, 2002. – 160 с.
43. **Стишенок, И.В.** Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост / И.В. Стишенок. – СПб.: Речь, 2006. – 141 с.
44. **Стюарт, Д.** Оперативный тренинг / Д. Стюарт. – СПб.: Питер, 2001.
45. **Суховершина, Ю.В.** Тренинг коммуникативной компетенции: [учеб. пособие] / Ю.В. Суховершина, Е.П. Тихомирова, Ю.Е. Скоромная. – М.: Акад. Проект: Трикта, 2006. – 111 с.
46. **Тренинг личностного роста:** учеб.-метод. пособие / Ж.Л. Данилова. – Витебск: Изд-во УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012. – 55 с.
47. **Тренинг персонала:** учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.О. Блинов, О.В. Василевская, В.П. Невежин, Н.В. Смоляков. – М.: КНОРУС, 2005. – 496 с.
48. **Тренинг профессионально-личностного роста психолога:** учеб.-метод. рекомендации для студ. 5-го курса психолого-пед. фак. отделения «Психология» / [авт.-сост. Е.И. Медведская] ; УО «БрГУ им. А.С. Пушкина», Каф. психологии. – Брест: Изд-во УО «БрГУ им. А. С. Пушкина», 2004. – 44 с
49. **Тренинг развития жизненных целей:** (программа психол. содействия успешной адаптации) / М.А. Алиева [и др.]; [под ред. Е.Г. Трошихиной]. – СПб.: Речь, 2003. – 216 с.
50. **Тренинг эмоциональной устойчивости педагога** / авт.-сост. Е.М. Семенова. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 224 с.
51. **Тренинг эмоциональной устойчивости педагога:** [учеб. пособие] / [авт.-сост. Е.М. Семенова]. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2005. – 256 с.
52. **Тюшев, Ю.В.** Выбор профессии: тренинг для подростков / Ю.В. Тюшев. – СПб.: Питер, 2007.
53. **Фопель, К.** Команда: Консультирование и тренинг организаций / К. Фопель. – М.: Генезис, 2005.
54. **Фопель, К.** Технология ведения тренинга. Теория и практика: пер. с нем. / К. Фопель. – 2-е изд. – М.: Генезис, 2005. – 267 с. – (Все о психологической группе).
55. **Шаграева, О.А.** Педагогическая психология: лекционный курс с тренинговыми упражнениями / О.А. Шаграева. – М.: Владос, 2005.
56. **Шевцова, И.В.** Тренинг личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2003. – 140 с.
57. **Шевченко, М.Ф.** Тренинг «Профорентация для старшеклассников» / М.Ф. Шевченко. – СПб.: Речь, 2007.
58. **Эллис, А.** Психотренинг по методу Альберта Эллиса / А. Эллис; пер. с англ. Л. Царук. – СПб.: Питер, 1999. – 224 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Методические рекомендации по составлению программы тренинга

Разрабатывая программу тренингового курса и выбирая методы обучения, нужно учитывать необходимость интеграции в тренинге теории и практики, а также фокусировании его на достижении поставленных целей. Кроме того, обязательно нужно учитывать закономерности обучения взрослых, которые отражены в известной схеме С. Киркпатрика:

Фаза 1. Получение практического опыта. Выбираются важные практические проблемы, конкретные ситуации. Эта информация требует оценки со стороны тренера.

Используемые методы: задавание вопросов, анализ контекстных ситуаций, групповое решение проблем, разбор конкретных ситуаций, ролевые игры, работа в малых группах.

Фаза 2. Осмысление опыта. Анализ имеющегося практического опыта и информации, полученной в первой фазе обучения.

Используемые методы: анализ полученной информации, обсуждение в малых группах и общегрупповые дискуссии, индивидуальные выступления участников, отчёт о работе малых групп.

Фаза 3. Обобщение опыта. Подводятся итоги дискуссий, интерпретируются результаты, полученные во второй фазе, происходит кристаллизация новых знаний.

Используемые методы: обобщающие групповые дискуссии, итоговый обзор или мини-лекция.

Фаза 4. Практическое применение новых знаний. Они закрепляются в ходе выполнения практических заданий; устанавливаются связи между новыми знаниями и требованиями рабочих ситуаций.

Используемые методы: составление плана действий, дискуссии, практическая отработка новых навыков.

Основной принцип тренинга – принцип поэтапности развития группы и постепенности понимания участниками самих себя, своих проблем, взаимоотношений, стереотипов, установок. Принцип поэтапности включает то, что каждая встреча логически вытекает из предыдущей и является в содержательном плане основой для следующей.

Требования к составлению программы социально-психологического тренинга:

- 1) Определение названия тренинга.
- 2) Определение целей тренинга.
- 3) Определение задач тренинга, которые конкретизируют цели тренинга.
- 4) Определение этапов тренинга.

В программе может быть указана:

- оснащённость помещения (материалы для каждого занятия);
- требования к помещению,
- порядок проведения организационного этапа.

В программе необходимо указать:

- продолжительность тренинга в часах;
- количество встреч и продолжительность каждой встречи;

- периодичность встреч;
- количество участников.

Новая встреча начинается с рефлексии предыдущей, обсуждения домашнего задания.

На заключительном этапе программы тренинга проводится итоговая рефлексия работы группы, используются возможности получения обратной связи о проведенном тренинге и о его результативности для каждого участника.

Анкета рефлексивной оценки встречи группы социально-психологического и коррекционного тренинга

Вопросы:

1. Насколько чувствуешь себя включившимся в эту встречу?
2. Часто ли сегодня хотелось участвовать в работе группы?
3. Насколько активным чувствовал себя сегодня?
4. Как часто хотел сегодня рисковать?
5. Насколько сегодня доверял участникам группы?
6. Насколько сегодня доверял: а) терапевту? б) ассистенту?
7. Насколько сегодняшняя встреча побуждала решать свои проблемы, настоящую жизненную ситуацию, находить возможные способы решения?
8. Насколько сегодняшняя встреча затронула твои чувства?
9. Много ли ты сегодня заботился о других участниках?
10. Хотелось ли сегодня делиться своими мыслями и чувствами?
11. Насколько ясные цели были у тебя на сегодняшней встрече?
12. Хотелось бы вновь встретиться с группой после сегодняшней встречи?
13. Насколько целесообразной и жизнеспособной показалась тебе группа?
14. Насколько сплоченной кажется группа?
15. Насколько продуктивной была сегодняшняя встреча?

Девятишаговая модель подготовки к тренингу (по И.В. Вачкову)

Шаг первый. Определение темы и цели тренинга как образа будущего результата.

Часто ведущий хочет провести тренинг по теме, которая интересна ему самому. Он придумывает завлекательное название, разрабатывает программу, подбирает великолепные (как ему кажется) психотехники... А на тренинг никто не приходит, группу сформировать не удается.

Все же исходить надо не только из собственных интересов (впрочем, их надо тоже обязательно соблюсти, иначе тренинг получится скучным), но и из реальных запросов и трудностей реальных людей. Ответьте себе на простые вопросы:

Что хотят получить будущие участники группы?

Чего группа и каждый ее участник реально смогут и должны достичь?

Что я смогу и должен для этого сделать?

Каков будет конечный результат нашей работы?

Чем более ярким, конкретным и правдоподобным будет образ будущего результата, тем больше шансов, что вы этот результат получите.

Шаг второй. Определение состава тренинговой группы. Кто будет в группе? Сколько человек? Каково будет соотношение мальчиков и девочек? В чем заключаются психологические особенности участников?

Постарайтесь заранее встретиться с будущими членами группы, познакомиться с ними, выяснить их ожидания от предстоящей тренинговой работы. Обязательно позаботьтесь об ограничении числа участников и «сверху», и «снизу». Желательно, чтобы число участников не превышало 18 человек. Но и слишком малое число – 3–4 человека – потребует коренного пересмотра содержания тренинговой программы: многие упражнения будет невозможно провести. Кроме того, психологическая атмосфера группы из трех или, скажем, пятнадцати человек сильно отличается, что вынуждает ведущего использовать разную стилистику ведения. Для эффективной работы оптимальным, по мнению многих специалистов, является 12 участников (без ведущего).

Шаг третий. Определение временных ресурсов. Нужно сразу спланировать, сколько всего будет проведено тренинговых занятий. Как часто будут проходить встречи? Сколько времени будет длиться каждое занятие? Возможна ли протяженность тренинга несколько месяцев? Следует определиться с темпом тренинговых занятий и выбрать, что является в данном случае оптимальным: «марафонный» стиль или короткие встречи в течение длительного времени.

Шаг четвертый. Формулировка проблем. Необходимо четко и ясно сформулировать проблемы, которые предстоит решить в процессе тренинга. Что такое проблема? Это вопрос, на который в данный момент не существует однозначного ответа.

Шаг пятый. Формулировка задач. Если проблема – это не решенный пока вопрос, то задача – это цель деятельности, данная в определенных условиях. Задачу надо формулировать не вопросительно, а утвердительно. В ней должны содержаться требования к осуществляемой деятельности по определению искомого.

Шаг шестой. Подбор соответствующих психотехник. В идеале при создании авторского тренинга игры и упражнения должны бы быть авторскими разработками. Но начинающему тренеру обычно приходится обращаться к профессиональной литературе и пользоваться уже известными психотехниками. Важно, чтобы эти психотехники работали на решение поставленных задач. Обычно в книгах и сборниках указываются цели описываемых упражнений; если же указания нет, тренеру придется самому оценить их пригодность для своего тренинга.

Шаг седьмой. Выделение блоков тренинговой программы и занятий на каждый блок. В соответствии с выделенными на четвертом шаге проблемами можно определить те блоки (или модули), которые должны быть в тренинге. Следует учесть, что полная реализация всех блоков значительно увеличит длительность тренинга. Каждый блок может быть превращен в отдельный тренинг, то есть данная программа имеет модульный характер. Вместе с тем в каждом модуле группа будет проходить те же стадии, что и в целостной тренинговой программе. Иными словами, имеет место «голографический эффект»: отдельная часть содержит в себе все свойства целого. Необходимо рассчитать, сколько занятий надо включить в каждый блок.

Шаг восьмой. Составление сценарного плана тренинга. Реализация этого шага связана с распределением подобранных или разработанных техник по занятиям. При этом необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) важнейшая решаемая техникой задача;
 - 2) время, которое необходимо затратить на технику;
 - 3) совместимость техник друг с другом;
 - 4) стадия групповой динамики, когда будет применена техника;
 - 5) тип и степень активности участников, инициируемые техникой (физическая подвижность или «сидячая» работа в кругу);
- б) уместность применения психотехники в данный момент (готовность к ней участников).

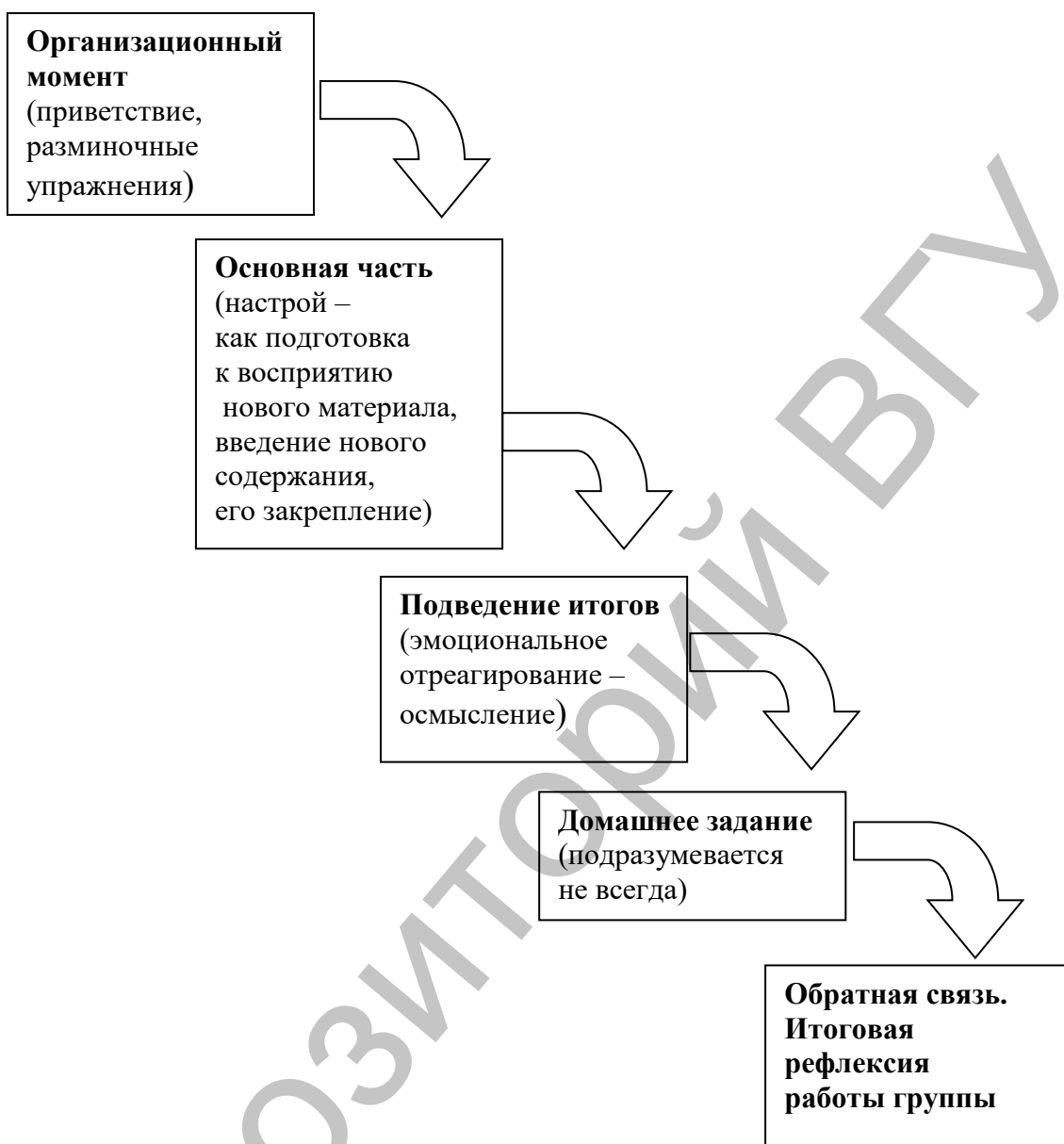
С первого раза оптимальным образом распределить тренинговые психотехники при недостаточном опыте ведения групп бывает достаточно сложно. Но это не страшно: в процессе тренинга надо будет каждый раз перед тем, как начать упражнение, спросить себя: подойдет оно сейчас или нет? Допустим, по вашему плану сейчас должна быть групповая дискуссия, но участники уже полтора часа сидят на стульях и начинают ерзать от утомления. Они нуждаются в физической активности – значит, надо провести подвижную игру! Чтобы не растеряться в ситуации необходимости замены одной техники другой, следует заранее позаботиться о запасных упражнениях – иных по форме, но направленных на решение тех же задач.

Кроме того, нужно обязательно включить в каждое занятие такие техники, которые направлены не на решение групповых задач, а на развитие социальной структуры группы, на активизацию групповой динамики, поддержку необходимого темпоритма. Это могут быть игры типа «Самый-самый!», «Ранжирование по качествам», различные социометрические процедуры. Нельзя забывать об этой линии развития тренинговой группы.

Шаг девятый. Написание краткого сценария тренинга с указанием цели каждого занятия и всех необходимых материалов. Стоит записать сценарий тренинга максимально подробно, не поскупившись на детали при описании упражнений (тогда вы представите их очень ярко – так, будто вы их уже действительно провели). Отдельно приготовьте план каждого занятия на отдельной карточке с указанием названий упражнений. Это будет ваша шпаргалка, которая поможет на тренинге – весь подробный сценарий на занятие брать не рекомендуется: пачка бумаги в руках будет сильно сковывать вашу активность.

Все перечисленные в сценарии занятия материалы приготовьте заранее в тренинговом зале. Позаботьтесь и о том, чтобы во время занятия вам никто не помешал:

Блочная структура занятия с элементами тренинга



Учебное издание

**ТРЕНИНГИ
(СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
И КОРРЕКЦИОННЫЕ)**

Курс лекций

Составитель

ДАНИЛОВА Жанна Леонидовна

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Компьютерный дизайн

Л.Р. Жигунова

Подписано в печать 2019. Формат 60x84^{1/16}. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 3,20. Уч.-изд. л. 3,46. Тираж экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/255 от 31.03.2014 г.

Отпечатано на ризографе учреждения образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.