

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

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Курс лекций

*Витебск
ВГУ имени П.М. Машерова
2025*

УДК 159.98:615.851(075.8)

ББК 88.923я73

ТЗЗ

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 6 от 27.06.2025.

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

Р е ц е н з е н т :

доцент кафедры социально-педагогической работы
ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат педагогических наук,
доцент *Т.В. Савицкая*

ТЗЗ **Теория и методика психологического тренинга : курс лекций / сост. Ж.Л. Данилова. — Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2025. — 68 с.**
ISBN 978-985-30-0267-6.

В данном издании представлено основное содержание лекционного курса «Теория и методика психологического тренинга» для специальности 6-05-0313-01 Психология, который требует овладения основными базовыми понятиями, теоретическими подходами, методологическими знаниями при составлении тренинговых программ социально-психологической и коррекционной помощи в деятельности практического психолога.

Курс лекций может быть использован студентами дневной и заочной форм получения образования, изучающими дисциплину «Теория и методика психологического тренинга», преподавателями практико-ориентированных дисциплин по психологии, а также всеми, кто интересуется проблемами тренинговой работы с группами разных возрастов.

УДК 159.98:615.851(075.8)

ББК 88.923я73

ISBN 978-985-30-0267-6

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	5
Лекция 1. Психологический тренинг, его особенности	5
Лекция 2. Основные правила работы психологических групп	10
Лекция 3. Общие тренинговые методы	13
Лекция 4. Основные этапы развития тренинговой группы	17
Лекция 5. Феномен обратной связи в групповой работе	20
МОДУЛЬ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	22
Лекция 1. Общение психолога с группой. Особенности установления контакта	22
Лекция 2. Личность ведущего группы	26
Лекция 3. Деятельность ведущего, направленная на отдельного участника	28
Лекция 4. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом	30
Лекция 5. Интерактивные игры как средство групповой психологической работы	34
Основные термины и понятия (гlossарий)	38
Рекомендуемая литература	40
Вспомогательные справочные материалы	41

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 — форма активного обучения, позволяющая человеку совершенствовать 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. Этот 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.

Для тренинга основное действие — это групповая дискуссия и игровые методы, позволяющие 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 данном издании представлено основное содержание лекционного курса «Теория и методика психологического тренинга» для специальности 6-05-0313-01 Психология, который требует овладения основными базовыми понятиями, теоретическими подходами, методологическими знаниями при составлении тренинговых программ социально-психологической и коррекционной помощи в деятельности практического психолога.

Курс лекций может быть использован студентами дневной и заочной форм получения образования, изучающими дисциплину «Теория и методика психологического тренинга», преподавателями практико-ориентированных дисциплин по психологии, а также всеми, кто интересуется проблемами тренинговой работы с группами разных возрастов.

МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Лекция 1. Психологический тренинг, его особенности

Вопросы для рассмотрения:

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

1. Понятие психологического тренинга

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»

В чем же состоят основные отличия группового психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения?

Во-первых, в отличие от психотерапии цели тренинговой работы не связаны собственно с **лечением**. Ведущий тренинга ориентирован на оказание **психологической помощи**, а не на лечебное воздействие. Это положение, разумеется, не исключает возможности применения оздоровительных процедур. В тренинге могут участвовать не только фактически здоровые люди, но и невротики и люди в пограничных состояниях психики. В последнем случае практическому психологу (не имеющему медицинского образования) рекомендуется работать совместно с клиническим психотерапевтом.

Во-вторых, отличие психологического тренинга от психокоррекции определяется тем, что в тренинге уделяется внимание не столько дискретным характеристикам внутреннего мира, отдельным психологическим структурам, сколько развитию личности в целом. Кроме того, коррекция напрямую связана с понятием нормы психического развития, на которую она ориентируется, в то время как в некоторых видах тренингов вообще не принимается категория нормы.

В-третьих, тренинговую работу невозможно свести только к обучению, потому что когнитивный компонент не всегда является в тренинге главным и может порой вообще отсутствовать. Ряд специалистов считает наиболее ценным для участников тренинга получение, прежде всего, эмоционального опыта. Впрочем, психологический тренинг очень тесно соприкасается с **развивающим обучением**, понимаемым в широком смысле слова.

При всем этом в тренинге могут применяться психотерапевтические, коррекционные и обучающие методы, что в целом ряде случаев не позволяет однозначно определить форму групповой работы.

Психологический тренинг 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 вы-

стует 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. История развития тренинговых форм работы

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), неврозами (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 комфорта нахождения с себе подобными.

3. Основные задачи психологического тренинга

Групповой процесс охватывает три основных аспекта личности - когнитивный, эмоциональный и поведенческий. Отсюда определены и основные задачи современного психологического тренинга:

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

4. Условия организации работы группы

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются:

- *соблюдение ряда принципов групповой работы;*
- *нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии*, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;

- *наличие более или менее постоянной группы* (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);

- *определенная пространственная организация* (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);

- *акцент на взаимоотношениях между участниками группы*, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";

- *применение активных методов групповой работы;*

- *объективация субъективных чувств и эмоций* участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;

- *атмосфера раскованности и свободы общения* между участниками, климат психологической безопасности.

В рамках этих черт существует огромное количество модификаций конкретных форм тренингов, сильно разнящихся между собой по целому ряду признаков. Особенно большой разброс имеется во времени работы групп: от двух дней до пяти и более лет с

еженедельными встречами (например, в групп-анализе). Важной общей чертой тренингов является их стадийность, обусловленная социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Как правило, в процессе любого тренинга можно выделить три основные стадии: начальную, рабочую и конечную. Иногда эти стадии характеризуют как этапы "оттаивания", "изменения", "замораживания".

Тренинга, будучи формой практической психологической работы, всегда отражают своим содержанием определенную парадигму того направления, взглядов которого придерживается психолог, проводящий тренинговые занятия. Таких парадигм можно выделить несколько:

➤ *тренинг как своеобразная форма дрессуры*, при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения, а при помощи отрицательного подкрепления "стираются" вредные, ненужные, по мнению ведущего;

➤ *тренинг как тренировка*, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;

➤ *тренинг как форма активного обучения*, целью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;

➤ *тренинг как метод создания условий* для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

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.

Основные условия организации работы группы:

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)

Лекция 2. Основные правила работы психологических групп

Вопросы для рассмотрения:

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

1. Информирование участников о принципах работы группы

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 выражать 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. Принципы работы группы

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

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 обсуждения 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, лишать других возможности принять в ней участие. Каждый может высказаться и должен дать возможность другим быть услышанными и понятыми.

Лекция 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. Основные тренинговые методы

Все методы психологического тренинга условно подразделяют на *основные и вспомогательные*, вербальные и невербальные. Основными методами психологического тренинга являются *групповая дискуссия и игровые методы*, остальные рассматриваются в качестве вспомогательных. При этом исходят из того, что все методы психологического тренинга выполняют две основные функции — психодиагностическую и собственно развивающую функцию. В соответствии с представлениями о том, в какой степени та или другая функция реализуется в ходе использования каждого метода, и осуществляется такое разделение. Так полагают, что групповая дискуссия в большей степени направлена на реализацию собственно групповых задач, в то время как вспомогательные методы в основном способствуют осуществлению личностной диагностики. Однако такое деление в значительной степени является условным.

Деление на *вербальные и невербальные методы* основано на преобладающем виде коммуникации и характере получаемого материала. К вербальным методам относят групповую дискуссию и психодраму, к невербальным — психогимнастку, проективный рисунок и музыкотерапию. Вербальные методы базируются на вербальной коммуникации, направлены преимущественно на анализ вербального материала. Невербальные методы опираются на невербальную активность, невербальную коммуникацию и концентрируются на анализе невербальной продукции.

Формально разделение методов психологического тренинга на вербальные и невербальные является оправданным, но практически любое взаимодействие в группе включает как вербальный, так и невербальный компоненты. Учет и анализ невербального взаимодействия в процессе использования вербальных методов, согласованности или противоречивости вербальной и невербальной коммуникации составляет существенный аспект групповой дискуссии и позволяет более полно и адекватно раскрыть содержание того или иного взаимодействия. Тенденция к использованию различных невербальных приемов в ходе групповой дискуссии, существенно обогащая методический арсенал ведущего группы, расширяет содержание и улучшает качество обратной связи за счет включения невербального материала. Все это в определенной степени выводит групповую дискуссию из жестких рамок исключительно вербального, разговорного метода. Вместе с тем, использование невербальных приемов не исключает необходимости вербального взаимодействия, в частности обмена мнениями о происходящем, вербализации невербальной коммуникации или эмоциональных состояний участников группы тренинга.

Используемые в 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.

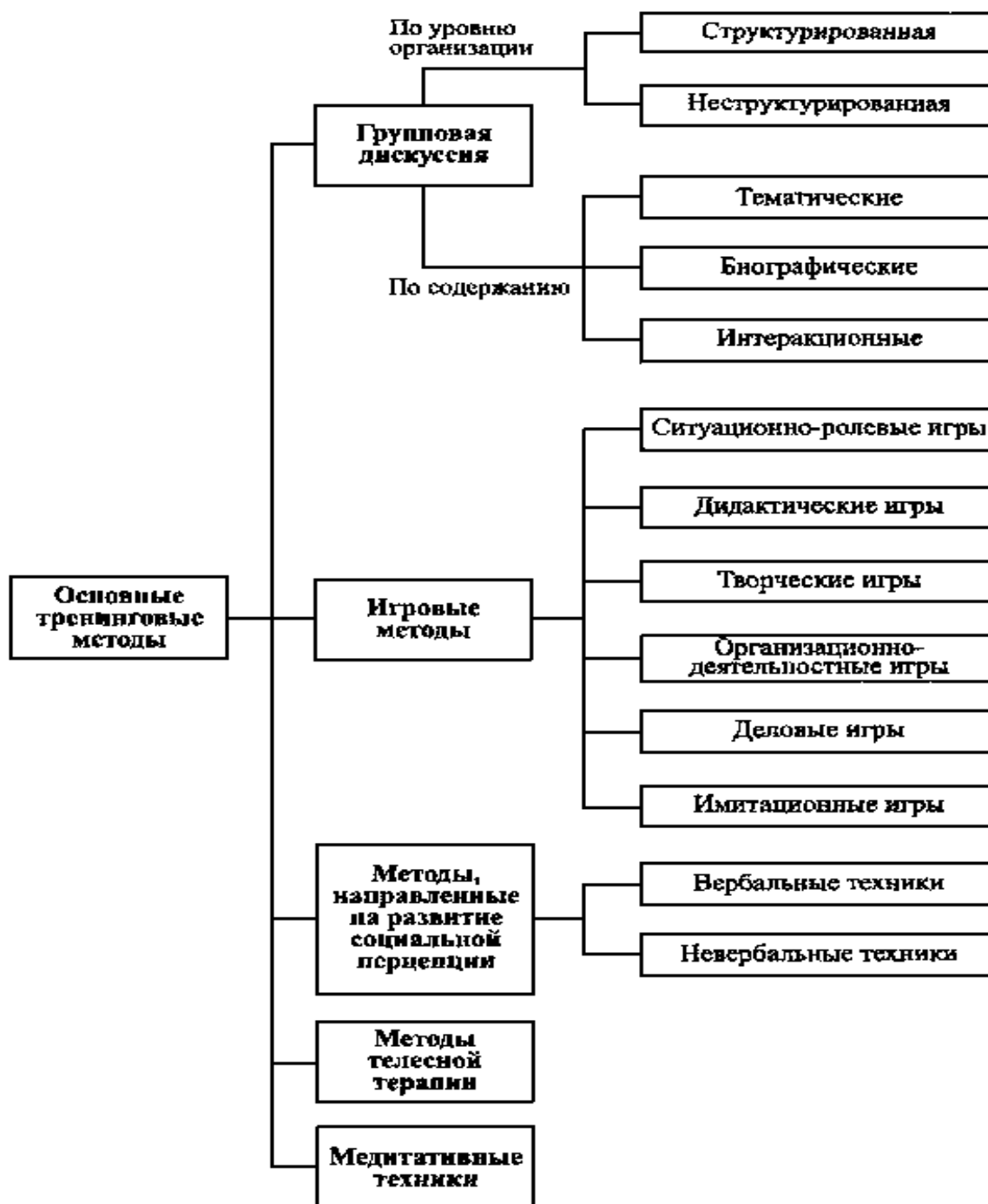


Рисунок 2 — Основные тренинговые методы

2. Групповая дискуссия. Классификация групповых дискуссий

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 главным, а иногда и единственным методом групповой работы (группы встреч К. Роджерса, групп-анализ).

3. Игровые методы, их классификация

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 транзакционном 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

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 примыкают приемы использования парапсихологических феноменов и развития под-пороговой чувствительности (например, в холодинамике В. Вульфа)

Можно выделить группу базовых техник, универсальных по возможности их применения к психологическим или поведенческим проблемам. Киппер выделяет девять специальных базовых техник:

1. Представление самого себя (самопрезентация) – серия коротких ролевых действий, в которых протагонист изображает самого себя или кого-то очень важного для себя.

2. Исполнение роли – имитация поведения какого-то человека или акт принятия роли части тела, животного, неодушевленного предмета или даже роли представления или понятия, например, такого, как страх, смерть, неуверенность.

3. Диалог – изображение в ролевых играх взаимоотношений между реальными людьми, где каждый играет самого себя (например, в семейной психотерапии).

4. Монолог – проговаривание своих чувств и мыслей вслух, очень часто во время движения по кругу.

5. Дублирование – техника, при которой вспомогательное лицо играет дублирующую роль протагониста – одновременно с ним, пытаясь стать его "психологическим двойником".

6. Реплики в сторону – в ситуации ролевой игры, в которой протагонист общается со вспомогательным лицом и говорит вслух, что он действительно думает, чувствует или собирается делать.

7. Обмен ролями – одно из самых важных и сильных психотерапевтических средств. В этой технике на короткое время два человека меняются местами – физически – так, что А становится Б и Б становится А. При этом каждый перенимает позу, манеры, душевное и психологическое состояние другого.

8. Техника пустого стула – метод, активно применяемый и в психодраме, и в гештальттерапии. Протагонист взаимодействует с воображаемым кем-то или чем-то, представленным одним или несколькими пустыми стульями, в форме монолога или чаще – обмена ролями.

9. Техника зеркала – осуществляется вспомогательным лицом, исполняющим роль протагониста в течение короткого времени, а протагонист наблюдает за ним, удалившись из пространства действия.

5. Методы телесно-ориентированной терапии

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

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

6. Медитативные техники

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 группой 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».

Лекция 4. Основные этапы развития тренинговой группы

Вопросы для рассмотрения:

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

1. Основные линии группового развития

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 именуются 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. Основные стадии (этапы) развития группы

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, интеллектуал, 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 внутригрупповой 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. Кризисы «роста» тренинговой группы

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.

Лекция 5. Феномен обратной связи в групповой работе

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятия «обратная связь» в тренинге.
2. Виды обратной связи.
3. Основные закономерности восприятия обратной связи.

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:

- Говори о том, что конкретно делает данный человек, когда его поступки вызывают у тебя те или иные чувства.
- 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.
- Не давай оценок и советов.
- 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.
- Говори и о том, что тебе приятно, и о том, что тебе неприятно.

МОДУЛЬ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Лекция 1. Общение психолога с группой. Особенности установления контакта

Вопросы для рассмотрения:

1. Цели групповой работы.
2. Механизмы достижения целей психологического тренинга.
3. Социальная структура группы.
4. Групповые нормы.

1. Цели групповой работы

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 мое 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.

2. Механизмы достижения целей психологического тренинга

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».

3. Социальная структура группы

Структура группы является одновременно формальной и неформальной. Неформальная структура складывается гораздо медленней формальной, поскольку определяется интерперсональным выбором. Разные члены группы занимают различные по-

зиции 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 приспосабливающиеся 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.

4. Групповые нормы

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.

Лекция 2. Личность ведущего группы

Вопросы для рассмотрения:

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. Четырехмерная функциональная модель ведения группы

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

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

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

2. Разнообразие подходов к ведущему группы (по И. Вачкову)

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

Согласно С. Кратохвилу (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

- 1) **активный руководитель** (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
- 2) **аналитик** (чаще всего – психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
- 3) **комментатор**;
- 4) **посредник** (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
- 5) **член группы** (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

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. Особенности личности ведущего группы

Личностные характеристики ведущего группы:

- 1) Уважение и интерес к участникам – в процессе работы 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 участникам тренинговой группы.
- 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. Основные стили руководства группой

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, кроме случаев, когда надо что-либо показать	Руководитель хвалит или критикует других, старается быть объективным и принимает участие в работе группы, не беря на себя слишком много	Деятельность членов группы редко комментируется руководителем, который не пытается оценивать или регулировать ход событий

Лекция 3. 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.

Лекция 4. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом

Вопросы для рассмотрения:

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

1. Подготовительный этап работы с группой

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 гложет 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 разделить 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. Поощрение групповой сплоченности

Групповая динамика (ГД) — это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы — образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад группы. Иначе говоря, это учение о силах, структуре и процессах, которые действуют в группе. Группа при этом рассматривается как общность людей, характеризующаяся ограниченным числом членов (до 20 человек), непосредственными контактами, распределением ролей и позиций, взаимозависимостью участников, общими целями, ценностями и нормами, а также постоянным составом.

К характеристикам ГД относятся: цели и задачи группы; нормы группы; структура группы, групповые роли и проблема лидерства; групповая сплоченность; напряжение в группе; актуализация прежнего эмоционального опыта (проекция); формирование подгрупп, фазы развития тренинговой группы.

Групповая сплоченность понимается как привлекательность группы для ее членов, потребность участия в группе и сотрудничество при решении общих задач, как взаимное тяготение индивидов друг к другу. Групповая сплоченность является необходимым условием действенности и эффективности групповой психотерапии. Она рассматривается также как аналог психотерапевтических отношений между пациентом и психотерапевтом в процессе *индивидуальной психотерапии*.

С. Кратохвил указывает, что групповой сплоченности содействуют:

- удовлетворение личных потребностей членов группы, как актуальных, так и потенциальных;
- цели всей группы, которые находятся в согласии с индивидуальными потребностями;
- выгоды, которые из этого членства следуют;
- ожидание несомненной пользы;
- разного рода симпатии между участниками группы, их взаимное тяготение;
- мотивированность членов группы;
- дружеская, располагающая атмосфера;
- престиж группы;
- влияние групповой деятельности, соперничество с другими группами.

Формирование сплоченности группы имеет важное значение для психотерапевтического процесса. Члены таких групп более восприимчивы, способны к искреннему проявлению собственных чувств в конструктивной форме (в том числе и негативных). Они готовы к обсуждению групповых конфликтов, несмотря на возникающие напряжение и неприятные переживания, проявляют неподдельную заинтересованность друг в друге и желание помочь.

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 ощущение 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, хотят знать 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.

Групповое напряжение возникает в связи с несовпадением ожиданий участников группы с реальной групповой ситуацией, несовпадением их личных устремлений, необходимостью соизмерять свои потребности, желания, позиции, установки с другими членами группы, обращением к болезненным проблемам и переживаниям. Напряжение может выражаться в агрессивности, злости, раздражении, неприятии, страхе, отчуждении. Однако напряжение в группе играет и позитивную роль как фактор, побуждающий членов группы к активности, к изменениям.

3. Прорабатывание конфликтов

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

Лекция 5. Интерактивные игры как средство групповой психологической работы

Вопросы для рассмотрения:

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

1. Игра: ее атрибуты и значение

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. Игровые процедуры на тренинговых занятиях

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, транзакционный 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 игру, 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 сво-

бодно 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 оковы 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 очищающий, как всякая хорошая детская игра, каналы творческой инициативы и спонтанности, а **осмысление, рефлексия происходящего** после игры.

Основные термины и понятия (гlossарий)

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 воздействия 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 общении.

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 настороженности 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.

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Степанова, Л.Г. Основы психологической помощи : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальности «Психология» / Л.Г. Степанова. - Минск : Вышэйшая школа, 2023.- 342 с.
2. Панфилова, А.П. Психология общения (для педагогических специальностей) : учебник для использования в образовательном процессе образовательных организаций, реализующих программы СПО по укрупненной группе специальностей "Образование и педагогические науки" / [ред. Н.М. Тимакова]. — 8-е изд., стер. — Москва : Академия, 2021.
3. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / , В.Н. Панферов [и др.] ; под ред. В.Н. Панферова. - Москва : Юрайт, 2022.- 290 с.

Дополнительная литература:

1. Тренинги (социально-психологические и коррекционные) : курс лекций / [сост. Ж.Л. Данилова] ; М-во образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный университет имени П. М. Машерова", Каф. прикладной психологии. — Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2019.
2. Абрамович, В.К. Социально-психологический тренинг: программы формирующей тематики : учебно-методическое пособие / В.К. Абрамович, И.А. Челядинская, О.В. Шапошникова ; [под общ. ред. Р.П. Попка]. — Минск : БГУ, 2009. — 115 с.
3. Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Когито-Центр, 2001. — 251 с.
4. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : [учеб. пособие] / [авт.-сост. Е. М. Семенова]. — 2-е изд., доп. — Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2005. — 256 с.
5. Панфилова А.П. Тренинг педагогического общения : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. 031000 (050706) - Педагогика и психология. — 2-е изд., испр. — Москва : Академия, 2008. — 336 с.
6. Тренинг разрешения конфликтов / [авт.-сост.: Е. А. Осипова, Е. В. Чуменко]. — Минск : Красико-Принт, 2012. — 96 с.
7. Психология общения : учебно-метод. комплекс по учебной дисциплине для спец. 1-03 04 01 Социальная педагогика / сост. Н.Е. Шкредова ; М-во образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный университет имени П.М. Машерова", Фак. социальной педагогики и психологии, Каф. прикладной психологии. — Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2017. — 83 с

Вспомогательные справочные материалы

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 проведённом тренинге и о его результативности для каждого участника.

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 удастся.

Все же исходить надо не только из собственных интересов (впрочем, их надо тоже обязательно соблюдать, 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 готовности 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.

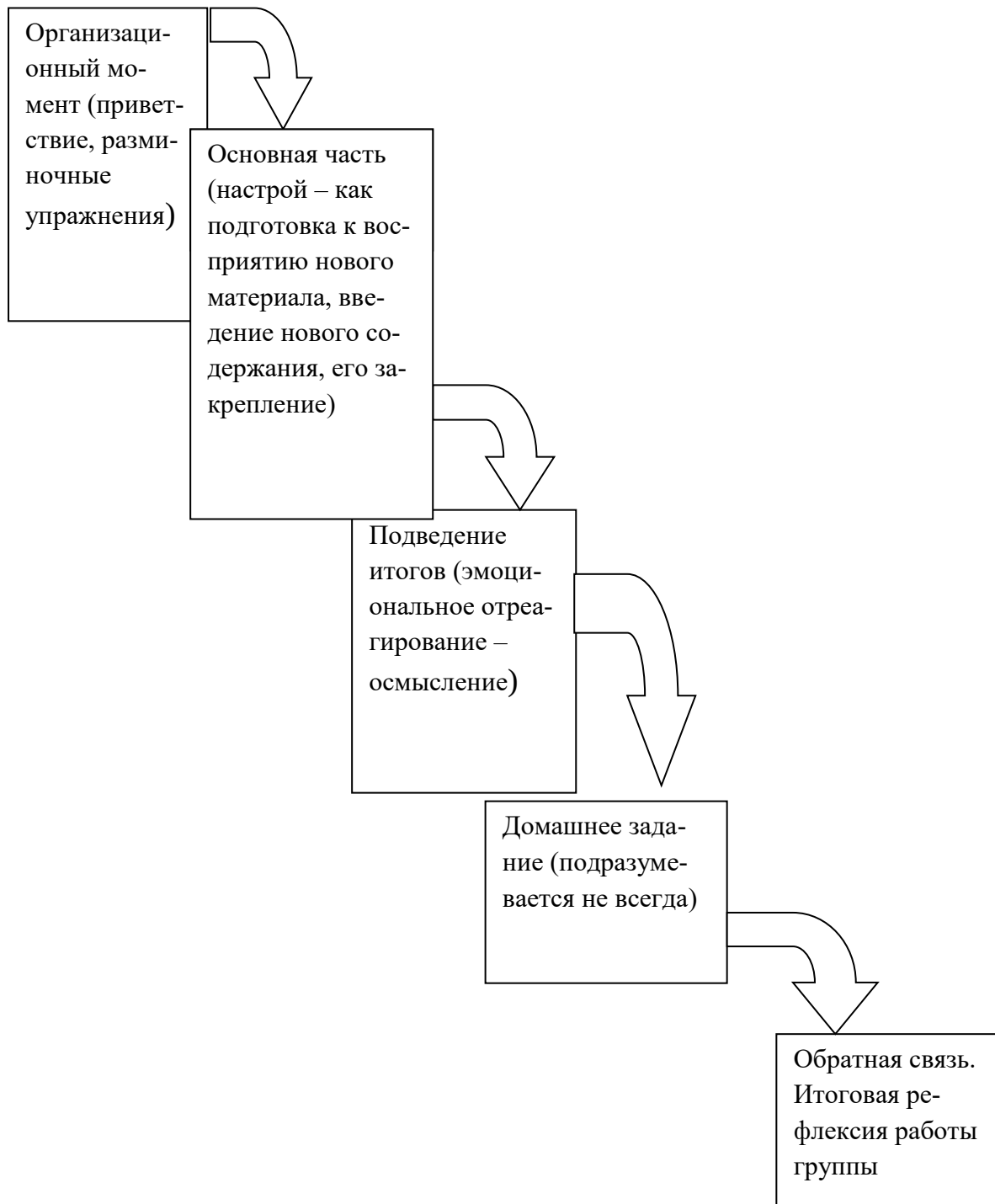
Все перечисленные в сценарии занятия материалы приготовьте заранее в тренинговом зале. Позаботьтесь и о том, чтобы во время занятия вам никто не помешал:

**Анкета рефлексивной оценки встречи группы
психологического 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 группе?
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?

Блочная структура занятия с элементами тренинга



ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТОВ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

История человечества с древних времен до настоящего времени показала, что конфликты существовали всегда, и будут существовать столько, сколько существует взаимодействие людей.

Каждый период жизни влечёт за собой различные проблемы и трудности, связанные с развитием, которые требуют новых умений и ответов. Программа поможет студентам сформировать понятие о конфликте, расширить формы поведенческих стратегий в конфликте, профилактировать конфликты в студенческой группе.

Цель программы: профилактика конфликтного поведения у студентов.

Задачи программы:

- 1) Исследовать психологические проблемы участников группы и оказание помощи в их решении;
- 2) улучшить субъективное самочувствие и укрепление психического здоровья;
- 3) сформировать отношение к конфликтам, как к новым возможностям творчества и самосовершенствования;
- 4) выявить факторы эффективного общения, способствующих достижению взаимопонимания между участниками, позитивное утверждение личности;
- 5) повысить ответственность за свое собственное поведение;
- 6) сформировать способности планирования поступков;
- 7) сформировать способность управлять своим поведением;
- 8) сформировать умения эффективного поведения в конфликтных ситуациях;
- 9) формировать адекватные поведенческие стратегии;
- 10) развить способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации.

Предназначено для студентов факультета социальной педагогики и психологии и факультета физической культуры и спорта.

Количество занятий – 10 занятий (2 занятия в неделю).

Количество часов – 10 часов (1 занятие – 60 минут)

ЗАНЯТИЕ 1

Цель: знакомство с группой, формирование доверительной атмосферы; снятие излишнего эмоционального напряжения в группе, создание благоприятных условий для работы группы, выработка совместных норм и принципов работы для данной группы.

Ход занятия:

1. Приветствие.

Инструкция: Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. На наших занятиях нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, – скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались «Леночка» или «Ленуля» или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют по отчеству, без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. Есть люди, которые имели в детстве забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним

обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя, и написать его на бейдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего занятия будут обращаться к вам только по этому имени.

2. Знакомство с основными принципами работы группы

Правила нашей группы

Инструкция: В каждой группе могут быть свои правила, но те, которые приведены ниже, можно считать основными, наиболее типичными.

Сейчас мы обсудим главные из них, а затем приступим к выработке условий работы именно нашей группы:

Общение по принципу «здесь и теперь». Многие люди стремятся не говорить о том, что они чувствуют, что думают, так как боятся показаться смешными. Для них характерно стремление уйти в область общих рассуждений, заняться обсуждением событий, случившихся с другими людьми. Срабатывает механизм психологической защиты. Но основная задача нашей работы – превратить группу в своеобразное объемное зеркало, в котором каждый смог бы увидеть себя во время самых разнообразных проявлений характера, поведения, умения быть самокритичным и правильно реагировать на критику, лучше узнать себя и свои личностные особенности. Поэтому во время занятий все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

Персонализация высказываний. Для более откровенного общения во время занятий мы отказываемся от безличной речи, помогающей скрывать собственную позицию и тем самым уходить от ответственности за свои слова. Поэтому мы заменяем высказывание типа: «Большинство людей считают, что ...» – на такое: «Я считаю, что ...»; «Некоторые из нас думают ...» – на «Я думаю ...» и т.п. Отказываемся мы и от безадресных суждений о других. Заменяем фразу типа: "Многие меня не поняли" – на конкретную реплику: «Оля и Соня не поняли меня».

Искренность в общении. Во время работы мы говорим только то, что чувствуем и думаем по поводу происходящего, т.е. только правду. Если нет желания высказаться искренне и откровенно, лучше промолчать. Это правило означает открытое выражение своих чувств по отношению к действиям других участников и к самому себе.

Конфиденциальность всего происходящего в группе. Все, что происходит во время занятий, ни под каким предлогом не разглашается. Мы уверены в том, что никто не расскажет о переживаниях человека, о том, чем он поделился. Это помогает нам быть искренними, способствует самораскрытию. Мы доверяем друг другу и группе в целом.

Недопустимость непосредственных оценок человека. При обсуждении происходящего мы оцениваем не участника, а только его действия и поведение. Мы не используем высказывания типа: "Ты мне не нравишься", а говорим: "Мне не нравится твоя манера общения". Мы никогда не скажем: "Ты плохой человек", а просто подчеркнем: "Ты совершил плохой поступок".

Активное участие в происходящем. Это норма поведения, в соответствии с которой в любую минуту мы реально включены в работу. Активно смотрим, слушаем, чувствуем себя, партнера и коллектив в целом. Не замыкаемся, даже если услышали в свой адрес что-то не очень приятное. Не думаем только о собственном «Я», получив много положительных эмоций. Мы все время в группе, внимательны к другим, нам интересны окружающие.

Уважение говорящего. Когда высказывается кто-то из товарищей, мы его внимательно слушаем, давая возможность сказать то, что он хочет. Помогаем ему, всем своим видом показывая, что слушаем его, рады за него, интересуемся его мнением, внутренним миром. Не перебиваем и молчим до тех пор, пока он не закончит говорить. И лишь после этого задаем свои вопросы, благодарим или спорим с ним.

3. Упражнение «Мои соседи»

Цель упражнения: помочь участникам ближе узнать друг друга.

Инструкция: Стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересестись) всем тем, кто обладает общим признаком. Например, я скажу: «Пересядьте все те, кто родился весной» – и все, кто родился весной, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, должен постараться успеть занять одно из освободившихся мест, а кто останется в центре без места, продолжает игру. После выполнения упражнения можно спросить у участников:

- Как вы себя чувствуете?
- Как ваше настроение?
- Не правда ли, общего в нас больше, чем различий?

4. Упражнение «Пожелания»

Инструкция: Группа высказывает пожелания друг другу на день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

5. Упражнение «Спутанные цепочки»

Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Ведущий следит за тем, чтобы каждый держал руки двух людей. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разжимая рук (разрешается только изменение положения кистей, чтобы не происходило вывихов рук). В результате либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар.

6. Упражнение «Пожелания» (создание групповой атмосферы)

Все участники сидят в кругу. Каждый по кругу высказывает пожелание сидящим игрокам. Можно одному из игроков, если есть желание. Ведущий тренинг высказывает своё пожелание в конце круга.

ЗАНЯТИЕ 2

Цель: определить понятие «конфликт»

Ход занятия:

1. Приветствие

Упражнение «Я хочу тебе подарить» (развитие психологического климата)

Ведущий начинает упражнение, обращаясь к сидящему справа от него участника, с фразой «Я хочу тебе подарить...» и говорит то, что хочет он подарить этому человеку.

Люди часто представляют конфликт как борьбу между двумя сторонами, сражающимися за победу. Никто не может избежать конфликтов – они занимают важное место в нашей жизни. Однако гораздо эффективней воспринимать конфликт, как проблему, в решении которой принимают участие обе стороны. Конфликт может быть использован для открытия альтернативных возможностей и поиска перспектив для взаимного роста.

Существует три основных навыка решения конфликтов и построения мирных взаимоотношений: ободрение, общение и сотрудничество. Ободрение означает уважение лучших качеств партнера по конфликту. Общение включает в себя умение слушать партнера так, чтобы это помогло понять, из-за чего возник конфликт, что для него наиболее важно, и что он намерен сделать, чтобы разрешить конфликт, и умение дать такую же информацию с вашей точки зрения, при этом, воздерживаясь от использования слов, способных вызвать гнев и недоверие. Сотрудничество строится на предостав-

лении другому слова, признании способностей другого, сведение идей воедино, без доминирования кого-либо, поиске консенсуса, взаимной поддержке и взаимопомощи.

2. Упражнение «Что такое конфликт»

Участникам предлагается написать на небольших листах определения конфликта («Конфликт – это...»). После этого в импровизированную «корзину конфликтов» (коробка, мешок, шапка, сумка) складываются листки с ответами и перемешиваются. Ведущий подходит по очереди к каждому участнику, предлагая взять один из листков и прочитать написанное. Таким образом, можно выйти на определение конфликта.

3. Работа в микрогруппах

Для формирования микрогрупп по 5 – 6 человек предлагается следующий игровой вариант. Заранее заготавливаются цветные жетоны, (количество жетонов определяется количеством игроков, количество цветов жетонов – количеством микрогрупп).

Участникам предоставляется возможность выбрать жетон любого цвета. Тем самым в соответствии с выбранным жетоном формируются микрогруппы участников с жетонами одинакового цвета. Например, микрогруппа участников с красными жетонами, микрогруппа участников с желтыми жетонами и т. д.

Задача участников на этом этапе – определить в своих микрогруппах причины возникновения конфликтов. После работы в микрогруппах участники объединяются для обсуждения наработок. Высказанные мысли с некоторой редакцией записываются на лист ватмана.

В процессе обсуждения необходимо прийти к идее трех составляющих, которые приводят к конфликту: неумение общаться, неумение сотрудничать и отсутствие позитивного утверждения личности другого. Эту идею лучше довести до участников через образ айсберга, малая, видимая часть которого – конфликт – над водой, а три составляющие – под водой. Таким образом, просматриваются пути урегулирования конфликта: умение общаться, сотрудничать и уважать, позитивно утверждать личность другого. Эта идея также представлена в виде айсберга

4. Упражнение «Правда или вымысел» (умение выслушать и понять)

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости. Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна – нет.

Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что – нет. При этом все мнения должны обосновываться.

Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

5. Упражнение «Мнение обо мне»

Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это «социальное эхо» помогает сориентироваться в группе.

Оборудование: бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.

2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.

3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.

4. Те же действия повторяют еще раз.

5. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

- Удивил ли меня чей-либо отзыв?
- Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?
- Хочу ли я ответить на заданный вопрос?
- Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?
- Как я хочу выглядеть в группе?
- Моя восприимчивость - это, скорее, достоинство или недостаток?

6. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 3

Цель: знакомство с видами общения, проверка группы на конфликтность

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Метафоры чувств»

Участникам группы предлагается описать себя в качестве растения. Опишите, где оно растет, какая обстановка вокруг, какая почва, какой вид, есть ли цветки, как взаимодействует с солнцем, со стихиями.

3. Краткий обзор по видам общения

Виды общения

В зависимости от содержания, целей и средств общение можно поделить на несколько видов.

1. По содержанию оно может быть:

- Материальное (обмен предметами и продуктами деятельности).
- Когнитивное (обмен знаниями).
- Кондиционное (обмен психическими или физиологическими состояниями).
- Мотивационное (обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями).
- Деятельностное (обмен действиями, операциями, умениями, навыками).

По целям общение делится на:

- Биологическое (необходимое для поддержания, сохранения и развития организма).
- Социальное (преследует цели расширения и укрепления межличностных контактов, установления и развития интерперсональных отношений, личностного роста индивида).

По средствам общение может быть:

- Непосредственное (Осуществляемое с помощью естественных органов, данных живому существу – руки, голова, туловище, голосовые связки и т.д.).
- Опосредованное (связанное с использованием специальных средств и орудий).
- Прямое (предполагает личные контакты и непосредственное восприятие друг другом общающихся людей в самом акте общения).
- Косвенное (осуществляется через посредников, которыми могут выступать другие люди).

Общение как взаимодействие предполагает, что люди устанавливают контакт друг с другом, обмениваются определенной информацией для того, чтобы строить совместную деятельность, сотрудничество. Чтобы общение как взаимодействие происходило беспрепятственно, оно должно состоять из следующих этапов:

- Установка контакта (знакомство). Предполагает понимание другого человека, представление себя другому человеку.
- Ориентировка в ситуации общения, осмысление происходящего, выдержка паузы.
- Обсуждение интересующей проблемы.
- Решение проблемы.
- Завершение контакта (выход из него).

4. Упражнение «Варианты общения»

Участники разбиваются на пары.

«Синхронный разговор». Оба участника в паре говорят одновременно в течение 10 секунд. Можно предложить тему разговора. Например,

«Книга, которую я прочел недавно». По сигналу разговор прекращается.

«Игнорирование». В течение 30 секунд один участник из пары высказывается, а другой в это время полностью его игнорирует. Затем они меняются ролями.

«Спина к спине». Во время упражнения участники сидят друг к другу спиной. В течение 30 секунд один участник высказывается, а другой в это время слушает его. Затем они меняются ролями.

«Активное слушание». В течение одной минуты один участник говорит, а другой внимательно слушает его, всем своим видом показывая заинтересованность в общении с ним. Затем они меняются ролями.

Обсуждение:

- Как вы себя ощущали во время проведения первых трех упражнений?
- Не казалось ли вам, что вы слушаете с усилием, что это не так просто?
- Что мешало вам чувствовать себя комфортно?
- Как вы себя ощущали во время последнего упражнения?
- Что помогает вам в общении?

5. Упражнение «Шалаш»

Первые два участника становятся вплотную спиной друг к другу. Затем каждый из них делает шаг (два) вперед для того, чтобы установить равновесие и позу, удобную для двоих участников. Таким образом, они должны представить из себя основу «шалаша». По очереди к «шалашу» подходят и «пристраиваются» новые участники, находя для себя удобную позу и не нарушая комфорта других.

Примечание. Если участников более 12 человек, то лучше сформировать две (или более) команды.

Обсуждение: Как вы себя ощущали во время «постройки шалаша»?

Что необходимо было сделать для того, чтобы каждый ощущал себя комфортно?

6. Упражнение «Акулы»

Материалы: два листа бумаги.

Участники делятся на две команды. Всем предлагается вообразить себя в ситуации, когда корабль, на котором они плыли, потерпел крушение, и все находятся в открытом океане. Но в океане есть один островок, на котором можно спастись от акул (Каждая команда имеет свой «островок» – лист бумаги, на котором в начале игры могут поместиться все участники команды). Капитан (ведущий), увидев «акулу», должен крикнуть «Акула!» Задача участников – быстро попасть на свой островок.

После этого игра продолжается – люди покидают остров до следующей опасности. В это время ведущий уменьшает лист бумаги наполовину.

По второй команде «Акула!» задача игроков – быстро попасть на остров и при этом «сохранить» наибольшее количество людей. Тот, кто не смог оказаться на «острове», выходит из игры. Игра продолжается: «остров» покидается до следующей коман-

ды. В это время лист бумаги уменьшается еще наполовину. По команде "Акула!" задача игроков остается той же.

По окончании игры результаты сравниваются: в какой команде осталось больше участников и почему.

7. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 4

Цель: выработка умения делать комплименты, умения слушать, снижение накала в конфликтной ситуации, с помощью «Я-высказываний»

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Похвали себя»

Участникам предлагается подумать и рассказать о тех свойствах, качествах, которые им нравятся в себе или отличают от других. Это могут быть любые особенности характера и личности. Напомним, что овладение этими качествами делает нас уникальными.

3. Упражнение «Комплимент»

Разбиться на пары. Каждому участнику предлагается сосредоточить свое внимание на достоинствах партнера и сказать ему комплимент, который бы звучал искренне и сердечно.

4. Упражнение «Ливень»

Один из участников исполняет роль «дирижера» ливня и становится в центре круга. Как в оркестре, дирижер вовлекает каждого в исполнение симфонии дождя по очереди. Став лицом к одному из участников, «дирижер» начинает быстро тереть одну ладонь о другую. Этот участник подхватывает движение, и по мере того, как «дирижер» поворачивается на месте, к действию подключаются все. Затем, дойдя до первого участника, он (она) начинает щелкать пальцами, и действие постепенно подхватывается всем кругом по мере того, как «дирижер» поворачивается. Следующий этап – это хлопки по бедрам, участники стучат ногами – крещендо ливню. Постепенно, как при настоящей грозе, громкость уменьшается, дирижер проходит все стадии в обратном порядке до тех пор, пока последний из исполнителей не перестает тереть ладони.

5. Упражнение «Я-высказывание»

Разыгрывается сценка на проблемную тему (например: друг опоздал на встречу и после предъявленных претензий не извинился, а стал нападать сам). Затем тренер объясняет, что для снижения накала конфликтной ситуации очень эффективно использование в общении «я-высказываний» – это способ сообщения собеседнику о своих нуждах, чувствах без осуждения или оскорбления.

Принципы, на которых строятся «я-высказывания»:

- безоценочное описание действий, что совершил этот человек (не стоит: «ты пришел поздно», желательно: «ты пришел в 12 ночи»);
- ваши ожидания (не стоит: «ты не вывел собаку», желательно: «я надеялся, что ты выведешь собаку»);
- описание своих чувств (не стоит: «ты меня раздражаешь, когда делаешь это», желательно: «когда ты делаешь это, я испытываю раздражение»);
- описание желаемого поведения (не стоит: «ты никогда не звонишь», желательно: «мне хотелось бы, чтобы ты звонил, когда задерживаешься»).

Обсуждение: Почему, по вашему мнению, исполнители роли так поступили? Что мешало им спокойно воспринимать информацию?

6. Упражнение «ДА» ЗНАЧИТ «НЕТ»

Упражнение проводится в общем кругу.

Нередко люди при общении друг с другом не умеют соблюдать правила конструктивного ведения разговора.

Цель этого упражнения - научить говорить «нет» или выражать свою точку зрения, свое мнение в приемлемой форме, без обид и злобы.

Такое упражнение можно проводить с учащимися средней школы, старшеклассниками, студентами, специалистами коммуникативных профессий.

По просьбе ведущего каждый пишет на листочке (или просто придумывает) спорное утверждение. Например: «Все дети – невыносимы», «Пожилые люди - мудрые и спокойные», «Все учителя ценят и уважают своих учеников», «Родители никогда не понимают своих детей».

После этого по мере готовности участник произносит (зачитывает) свою фразу. Остальные дают ответ в следующей форме. Сначала нужно обязательно согласиться с тем, что было сказано. После этого - продолжить разговор, выражая свое согласие или несогласие с тем, что было сказано.

Примеры первой фразы: «Да, однако...», «Да, и все же...», «Да, и если...».

При выполнении этого упражнения участники имеют возможность потренироваться в умении конструктивно вести диалог. Такое умение бывает очень полезно при общении с людьми, находящимися в состоянии гнева, агрессии, раздражения, обиды.

7. Упражнение «Нахал» (способы отработки поведения)

Цель игры - совершенствовать умение выстраивать своё речевое поведение в экстремальной ситуации.

Ход игры. Бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает». Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить своё возмущение и негодование. Да и не всяким, словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А, тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Разбейтесь на пары. В каждой паре сидящий слева - добросовестно стоит в очереди. Нахал заходит справа. Отреагируйте экспромтом на его появление, да так, чтобы было неповадно. Затем каждая пара меняется ролями, и игра продолжается. В конце игры группа обсуждает, какой ответ был самым удачным.

8. Упражнение «Неожиданный звонок»

Чувства и состояния мотивируют наше поведение. Но, если поведение можно наблюдать и контролировать, с чувствами это сделать сложнее.

Две или несколько фундаментальных эмоций, часто возникающие у человека, могут формировать эмоциональные черты личности:

- тревожность;
- депрессия;
- любовь;
- враждебность.

По нашим поведенческим реакциям и мыслям можно с большой долей вероятности судить о наличии эмоциональной черты личности или о ситуативном состоянии, которое оказывает влияние на жизнь.

Цель: способствовать выявлению эмоциональных черт личности через поведенческие реакции и спонтанно возникающие мысли.

Организация: Можно во время визуализации включить тихую, спокойную музыку.

Предложить участникам сесть поудобнее, расслабиться и закрыть глаза. «...Представь себе, что ты находишься дома в одиночестве. Тебе хорошо и комфортно. Ты занимаешься любимым делом или просто отдыхаешь. За окном идет дождь, ветер стучится в стекло, а дома уютно и тепло... Непожиданно раздаётся телефонный звонок!

Какая мысль возникла в твоей голове? Чей голос ты ожидаешь услышать в трубке? Какую новость он тебе сообщит? Что тебе хочется сделать в этот момент?..»

Предложить участникам открыть глаза и записать ответы на вопросы, которые только что прозвучали.

Попросить 3 – 4 человек рассказать о своих мыслях и чувствах. Дать информацию о эмоциональных чертах личности и их видах:

Тревожность. Человек, с преобладанием этой черты скорее всего испугается неожиданного звонка и решит, что ему хотят сообщить неприятную новость или вообще сказать о трагедии.

Депрессия. Мысли этого человека будут тоже не радужные, но основным чувством будет печаль и тоска.

Любовь. Спектр чувств - радость, нежность, предвкушение удовольствия. Ожидание, что звонит кто-то родной, близкий, любимый.

Враждебность. Звонок, скорее всего, вызовет раздражение, человек настроится на то, чтобы скорее отделаться от звонящего, или будет готов к словесной потасовке.

Вопросы к участникам:

- Ваша реакция на звонок и какое отношение это имеет к вашей личности?
- Как часто вы испытываете подобные чувства ?
- Является ли это состояние проблемой?
- С чем оно связано?

Важно дать понять участникам, что их выводы о себе не оцениваются и не осуждаются. Впрочем, это важно не только в этом упражнении.

9. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 5

Цель: выработка умения правильно отказать, не вызывая конфликта; выработка умения переживать мелкие проблемы.

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Сказка»

Предлагаем вам призадуматься о своей жизни и сочинить каждому небольшую сказку, в которой бы емко и образно отобразилось самое яркое и важное из неё. Попробуем понять себя и друг друга в сказочном контексте. Вы можете использовать для этого известные литературные персонажи, а можете придумывать свои, никому ранее не известные. На обдумывание сюжета дается 5 минут. Затем участники делятся на пары или на малые группы и один из партнеров начинает рассказывать свою сказку, но заключительную часть, на чем дело кончилось, опускает. Задача другого: придумать продолжение сказки, а потом сравнить результаты с концовкой партнера. Обменяться своими впечатлениями с партнером. Поменяться ролями, а затем и парами.

3. Упражнение «Искусство достойного отказа»

У участников спрашивают, часто ли и при каких обстоятельствах в повседневной жизни им приходится говорить «нет» и всегда ли это легко. При каких обстоятельствах, в каком окружении это сделать труднее? Затем на темы, предложенные самими участниками (ситуации отказа, которые вызывают трудности) разыгрываются сценки.

Обсуждение: Совместно с группой вырабатываются приемлемые правила достойного отказа:

- твердо, но доброжелательно и спокойно говорить "нет", не вступая в препирательства, споры;
- соглашаться с доводами, но при этом стоять на своем;
- мягко прекратить разговор;

- привести собеседнику свои аргументы;
- предложить компромисс.

4. Упражнение «Смена акцентов»

Участников просят вспомнить не очень тяжелый конфликт или мелкую проблему и написать на листочке в одном предложении. Затем вместо согласных, используемых в этом предложении, вставить букву «Х» и, начисто переписать предложение. Читать полученный результат по кругу, не называя своей проблемы: (например: хохеха...)

Обсуждение: Что изменилось? Разрешился ли конфликт?

5. Упражнение «Случай в лифте»

Это упражнение прекрасно подойдет для иллюстрации того, как проявляются наши чувства. В силу убеждений и воспитания, направленного на подавление чувств, люди либо не проявляют чувства, либо испытывают угрызения совести по поводу того, что "не сдержались". В игре они смогут выразить то, что запрещается и это станет поводом для дальнейшего разговора о роли чувств в жизни. Кроме того, известно, что нельзя сыграть то, чего в тебе нет.

Цель: Исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний.

Организация: Восемь человек занимают центр комнаты. Вокруг них выставлены стулья, спинками внутрь – это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Предложите желающим выйти в центр (8 человек). Остальным участникам объясните, что они становятся наблюдателями.

Участникам объясняют сюжет игры: «Вы все - жильцы одного дома. И вот однажды, утром отправляясь на работу, вы застреваете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно - вы узнаете, когда вытащите карточку».

Карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний. Варианты карточек:

радость, восторг, удовольствие.....
интерес, волнение, возбуждение.....
горе, страдание, печаль, депрессия.....
злость, раздражение, негодование, возмущение.....
страх, тревога опасение.....
презрение, высокомерие, пренебрежение.....
стыд, самоуничижение, неловкость.....
удивление, изумление.....

Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке. Называть, словом его нельзя.

Участники разыгрывают ситуацию в течение 10-15 минут.

Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства кто демонстрировал

Вопросы к участникам:

- Как удалось передать состояние?
- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство, и в каких ситуациях?

6. Упражнение «Конфликт в транспорте»

Цель: приобрести опыт умения договариваться в условиях столкновения интересов.

В комнате ставят стулья: два – рядом (имитируя парные сиденья в автобусе), один – впереди. Участников игры трое (два плюс один). Двое получают инструкцию втайне от третьего, третий – втайне от двоих. Задача двоих: «войти в автобус» и сесть рядом, чтобы поговорить на важную для обоих тему. Задача третьего участника: занять

одно из спаренных мест, например, «у окна» и уступить место только в том случае, если действительно возникнет такое желание.

Обсуждение: участники игры отвечают на вопросы:

- Почему «третий» все-таки уступил (или, напротив, не уступил) свое место?
- Были ли моменты, когда «третьему» хотелось освободить это место?
- Какие чувства испытывали играющие?
- Чей способ решения проблемы самый успешный?
- Что именно было причиной успеха (или, напротив, неудачи)?

7. Упражнение «Дружеская ладошка»

На листе бумаги каждый обрисовывает свою ладонь, внизу подписывает своё имя. Участники оставляют листочки на стульях, сами встают и, двигаясь от листочка к листочку, пишут друг другу на нарисованных ладошках что-то хорошее (понравившиеся качества этого человека, пожелания ему).

8. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 6

Цель: ознакомление с понятием «внутриличностный конфликт»; ознакомление со способами управления конфликтами; показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него.

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Рисунок настроения»

Инструкция: "Возьмите лист бумаги и карандаши и нарисуйте рисунок, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас "плохая погода" или "штормовое предупреждение", а может быть, для вас солнце уже светит во всю".

3. Ознакомление с понятием «внутриличностный конфликт»

Внутриличностный конфликт один из самых сложных психологических конфликтов, который разыгрывается во внутреннем мире человека. С такими конфликтами человек сталкивается постоянно. Внутриличностные конфликты конструктивного характера являются необходимыми моментами развития личности. Но деструктивные внутриличностные конфликты несут серьезную опасность для личности, от тяжких переживаний, вызывающих стрессы, до крайней формы своего разрешения – суицида. Поэтому для каждого человека важно знать сущность внутриличностных конфликтов, их причины и способы разрешения.

Для разрешения внутриличностных конфликтов важно:

- 1) установить факт такого конфликта;
- 2) определить тип конфликта и его причину;
- 3) применить соответствующий способ разрешения.

Формы проявления внутриличностных конфликтов:

- Неврастения. Симптомы: невыносимость к сильным раздражителям, подавленное настроение, снижение работоспособности, плохой сон, головные боли.
- Эйфория. Симптомы: показное веселье, выражение радости неадекватно ситуации, "смех сквозь слезы".
- Регрессия. Симптомы: обращение к примитивным формам поведения, уход от ответственности.
- Проекция. Симптомы: приписывание негативных качеств другому, критика других, часто необоснованная.
- Рационализм. Симптомы: самооправдание своих поступков, действий.

- Способы разрешения внутриличностных конфликтов:
- Компромисс. Содержание действий: сделать выбор в пользу какого-то варианта и приступить к его реализации.
- Уход. Содержание действий: уход от решения проблемы.
- Переориентация. Содержание действий: изменение притязаний в отношении объекта, вызвавшего внутреннюю проблему.
- Сублимация. Содержание действий: перевод психической энергии в другие сферы деятельности – занятие творчеством, спортом, музыкой и т. п.
- Идеализация. Содержание действий: предавание мечтаниям, фантазиям, уход от действительности.
- Вытеснение. Содержание действий: подавление чувств, устремлений, желаний.
- Коррекция. Содержание действий: изменение Я-концепции в направлении достижения адекватного представления о себе.

4. Упражнение «Просьба»

Инструкция: Как много зависит от того, как попросить человека о каком-то одолжении, каким тоном, в какой обстановке, с каким настроением вы изложите свою просьбу. От этого по существу зависит – «быть или не быть». А между тем, существует совсем небольшое количество приемов, которые могут значительно повысить вероятность выполнения вашей просьбы. Ну, давайте попробуем.

Выберите себе партнера и пока, в порядке шутки, попросите его о чем-нибудь. Попросите у него на время, например, очки, авторучку. Можно что-то более существенное, можно попросить о каком-то одолжении с его стороны, но все зависит от той формы, в которой вы изложите свою просьбу. Собеседники всегда ценят тактичность, дипломатичность, а также оригинальность и находчивость. Трудно отказать в просьбе, если она исходит от друга, а ведь можно создать дружеское расположение к себе и у совсем незнакомого человека. Если ваша просьба будет начинаться с комплимента, упоминания заслуг того, к кому вы обращаетесь, его авторитета и значимости, ваши шансы повышаются. Это, конечно, размягчит сердце партнера. Известно, что когда к мужчине обращается с просьбой женщина, можно ожидать большего успеха. Если за просьбой следует тут же, еще до получения ответа, косвенная признательность, благодарность за предстоящую услугу, уже трудно отказать. Итак, давайте попробуем. Выберите себе партнера, подойдите к нему, присядьте рядом и попробуйте, может быть, начиная издали, попросить у него что-нибудь. Пожалуйста, начали. Теперь просьба каждому - подойти к ведущему со своими трофеями. Разумеется, их придется вернуть, но первенство все равно сохранится за тем, кто набрал больше всего трофеев.

5. Упражнение «Польза от ошибок»

Инструкция: Кто не ошибается? Разве, что тот, кто ничего не делает. Всем нам, так или иначе, приходилось ошибаться, изменять свою точку зрения. Но как нелегко признавать свои собственные ошибки, особенно когда это нужно делать на людях. Но жизнь есть жизнь. Надо уметь достойно признавать себя на каком-то этапе побежденным, чтобы в следующий раз избежать этих ошибок. Надо уметь показать и другим пример. Пожалуйста, задумайтесь все на несколько секунд, припомните самокритично, какие были самые существенные ошибки в вашей жизни. Представьте себе, что вы вернулись в то старое время, и вот сейчас вы в преддверии совершения этой ошибки. Конечно, задним числом все кажется иначе. И то, что это была ошибка, ясно только сейчас. Но все же как бы вы поступили, если бы с сегодняшним багажом опыта вы вернулись в прошлое? В тот самый момент, когда вы находитесь в преддверии той самой ошибки. Что бы вы сказали окружающим?

Представьте себе ситуацию, когда можно было поставить вопрос иначе. Итак, ваша речь в ситуации, в присутствии тех лиц, когда можно было избежать ошибки. Проговорите это в течение одной минуты мысленно, с закрытыми глазами. Затем все желающие смогут поднять руку и рассказать о своем печальном опыте, а также о том, как бы вы сейчас повели себя в той ситуации. Итак, для мысленной подготовки вам дается одна минута. Начали! Минута закончилась. Сейчас желающие поднимают руку, берут слово. Начали! Спасибо. Теперь давайте обсудим наши впечатления".

6. Упражнение «Репетиция поведения»

Инструкция: Вспомните, какие случаи общения с другими людьми вызывают у вас трудности? Может быть, вам придет в голову какой-то самый неприятный и неловкий для вас случай. Подумайте.

Сейчас у вас будет возможность вернуться в прошлое и попытаться выйти из этой ситуации с честью, и, что самое главное, найти для вас оптимальное поведение в такого рода ситуациях. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в небольшие группы, по 4 – 6 человек. В каждой подгруппе расскажите по очереди свои случаи партнерам. После того, как все рассказы будут выслушаны, решите в каждой группе, какой из случаев наиболее эмоционально заряжен, требует внимания и помощи.

С другой стороны, это должен быть эпизод, удобный для сценической постановки. Решайте, просим вас. А сейчас, в каждой группе, автор выбранного эпизода становится режиссером своей истории и исполнителем главной роли. На другие роли он назначает партнеров из группы. В задачу режиссера входит постановка двух эпизодов.

Один – это неудачный эпизод, имевший место в реальности. Лучше всего, если это будет комедия, где все происходящее можно довести до гротеска и пародии. Другой эпизод - это удачное решение ситуации. Решение должно быть вашим собственным, но перед постановкой посоветуйтесь с партнерами. Они могут вам дать ценные советы.

Итак, 20 минут на подготовку.

Приступим к просмотру сценических работ. Пожалуйста. Поздравляем группу-победительницу. В заключение обсудим уже в кругу всех участников игры, какие победы вам удалось одержать внутри себя? Что вам в этом помогло?

7. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 7

Цель: показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него.

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Чувства»

Инструкция: Давайте посмотрим, кто может назвать больше слов, обозначающих разные чувства. По очереди называйте слова и записывайте их на лист ватмана.

Информация для ведущего: можно проводить это упражнение как соревнование между двумя командами или же, как общегрупповой «мозговой штурм».

Результат работы группы – лист ватмана с написанными на нем словами можно использовать на протяжении всего занятия. По ходу работы в этот список можно вносить новые слова – это словарь, отражающий эмоциональный опыт группы.

Обсуждение:

- Какое из названных чувств тебе нравится больше других?
- Какое, по-твоему, самое неприятное чувство? Какое из названных чувств знакомо тебе лучше (хуже) всего?

3. Упражнение «Внутренний голос»

Участники делятся на две команды. Одна команда сидит по кругу, другая – стоит вокруг сидящей команды. Стоящий участник является «внутренним голосом» сидящего. Сидящие ведут между собой беседу. Стоящие слушают. Затем ведущий прерывает беседу и просит стоящих сказать по очереди, что на самом деле думает сидящий человек.

Перед началом игры дается инструкция: Положи руки на плечи сидящего и попытайся прочувствовать того, чьим «внутренним голосом ты будешь». Опрос ведется по очереди или выборочно. Затем игроки меняются местами. «Внутренний голос» становится «внешним». В конце игры каждый высказывается о том, насколько верным был его «внутренний голос».

4. Упражнение «Проталкивание в автобусе»

Все участники встают спиной друг к другу, а один участник должен протискиваться между ними, как в автобусе. Затем у него спрашивают, какое было к нему отношение, какие чувства испытывал..

5. Упражнение «Я идеал»

Реквизит: листы бумаги и ручки

Инструкция: Эта игра для углубления взаимопонимания с партнером, а также для лучшего понимания самого себя. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в пары. Сначала каждому участнику предлагается нарисовать свой автопортрет в любой манере (символической, сюрреалистической, карикатурной и т. п.). Ничего страшного, если вы совсем не умеете рисовать. Рисуйте, как дети, лишь бы вы сами могли объяснить, что у вас изображено (в случае сложных символических рисунков, вы специально объясните партнеру, что к чему). Кроме себя надо изобразить все, что бы вы хотели видеть рядом с собой. Это могут быть дети, животные, деревья, дома, звезды и т.п. После того, как автопортрет будет готов, переверните листок на другую сторону и изобразите там «Я-идеал», то есть такого себя, каким бы вы хотели быть в идеале и что бы вас там окружало, (на листках надо специально отметить, где «Я-реальное», а где «Я-идеал»).

Обменяйтесь, пожалуйста листками. Теперь задание каждому: рассмотрите внимательно оба рисунка вашего партнера. Затем по очереди рассказывайте друг другу, как бы вы себя чувствовали, если бы оказались на месте автора внутри этих рисунков. Рассказ ведется от первого лица. Нужно постараться выразить максимально подробно все свои мысли, чувства, впечатления, возникающие у вас при проникновении в мир рисунков партнера. Пожалуйста, начали.

После того, как рассказ выслушан, рисунок возвращается его автору, и тут уже сам автор должен рассказать от своего лица, что он вложил в эти рисунки, что чувствовал и что имел в виду.

В заключение игры партнеры дарят друг другу рисунки, а идеалы оставляют у себя в душе.

6. Упражнение «Мои сильные стороны»

Инструкция: Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не "брал в кавычки" свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках. Это упражнение направлено и на умение мыслить о себе в положительном ключе.

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании.

Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: «А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?» По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

7. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 8

Цель: ознакомление с понятием «межличностный конфликт», выявление причин и факторов межличностных конфликтов, выработка умения решать спорные вопросы без конфликтов.

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Дар убеждения»

Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того, как оба участника выяснили, у кого из них в коробке лежит бумажка – каждый начинает доказывать «публике» то, что именно у него в коробке лежит бумажка. Задача публики решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. В случае если «публика» ошиблась – ведущий придумывает ей наказание (например, на протяжении одной минуты попрыгать).

Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда «публика» ошибалась – какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь.

3. Ознакомление с понятием «межличностный конфликт»

Межличностные конфликты относятся к самым распространенным. Они охватывают практически все сферы человеческих отношений.

Управление межличностными конфликтами можно рассматривать в двух аспектах – внутреннем и внешнем. Внутренний аспект предполагает применение технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте. Внешний аспект отражает управленческую деятельность субъекта по отношению к конкретному конфликту.

Сферы межличностных конфликтов: коллектив (организация), семья, общество (учреждения социальной сферы, государственные учреждения, улица, общественный транспорт и т. п.).

Причины и факторы межличностных конфликтов по В. Линкольну:

- информационные факторы – неприемлимость информации для одной из сторон;
- поведенческие факторы – неуместность, грубость, бестактность и т.п.;
- факторы отношений – неудовлетворенность от взаимодействия между сторонами;
- ценностные факторы – противоположность принципов поведения;
- структурные факторы – относительно стабильные объективные обстоятельства, которые трудно поддаются изменению.
- Существуют следующие этапы управления межличностными конфликтами:
- Прогнозирование конфликта
- Предупреждение конфликта
- Регулирование конфликта
- Разрешение конфликта.

4. Упражнение «Ассоциации»

Ведущий пишет на доске или листе бумаги слово КОНФЛИКТ. Предлагает группе по одному перечислить слова, приходящие в голову при мыслях о конфликте – такие как, например, "боль, борьба, энергия, изменение". Когда больше идей нет или

лист бумаги заполнен полностью, тренер просматривает вместе с группой составленный список слов.

Далее берется два маркера разного цвета (либо используются знаки "+" и "-").

Обращение к группе: «Какие слова являются положительными, какие отрицательными, какие нейтральные?» Возможно, в группе возникнут разногласия, (которые нет необходимости разрешать), по определению отдельных слов в ту или иную категорию.

5. Упражнение «Швейцар и посетитель»

Работа в парах, один партнер А, другой В. А – швейцар в здании, куда В крайне необходимо войти. В дается четыре минуты, чтобы попытаться убедить А пропустить его. Затем тренер определяет, кто смог пройти, а кто оказался в ситуации все возрастающей перепалки.

Для тех, кто прошел, он смог это сделать:

- 1) с помощью обмана или подкупа;
- 2) честным путем;
- 3) пытаясь войти в доверие службы охраны.

Какие проблемы могут вам доставить обман и подкуп? Кто-нибудь подружиться с А, стараясь проникнуть в здание? В конце упражнения обсуждение.

6. Упражнение «Шутка»

Тренер напоминает, как велика роль шуток, юмора и вообще хорошего настроения при достижении взаимопонимания. Участники объединяются в пары для того, чтобы обговорить серьезный вопрос (например: реальность повышения производительности труда, улучшение снабжения товарами и т.д.). После каждой фразы партнеров желательнее вставить какой-нибудь афоризм или шутку. Паузу можно заполнить также анекдотами. Для того чтобы оценить, кто больше настроен на юмористический лад, можно на стол положить монету и передвигать её к тому, кто в данный момент имеет преимущество в юморе. По окончании игры провести обсуждение.

7. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 9

Цель: выработка умения взаимодействия в группе не конфликтуя; разрешение конфликтов сообща.

Ход занятия:

1. Приветствие

2. Упражнение «Что мне мешает»

Это упражнение каждый делает для себя, оно не будет демонстрироваться на группу. Ведущий просит нарисовать участников то, от чего они хотят избавиться, на рисунке может быть как что-то конкретное, так и абстрактный образ. На это дается время, после чего ведущий просит описать это словами (письменно). Затем участникам говорится, что они могут сделать со своим листочком всё что угодно, например, смять, разорвать, выбросить и т. д. После проводится обсуждение.

3. Упражнение «Власть и сила духа»

Написать слова ВЛАСТЬ и СИЛА ДУХА вверху двух колонок на доске или больших листах ватмана. Попросить всю группу называть по одному слова, которые, по их мнению, можно записать в ту или иную колонку. Давать объяснения предлагаемым словам не надо. Когда идеи исчерпаны или вся бумага исписана, просмотреть список вместе с группой. Спросить группу, в чем различия между двумя концепциями. Использовать список для аргументирования вывода, что у всех у нас есть личная сила (сила духа), и мы можем ее использовать в положительном или отрицательном ключе по отношению к другим людям. Мы лично ответственны за ее правильное использование.

4. Упражнение «Газета»

Оборудование: Взять несколько листов газеты, ровно столько, сколько необходимо для того, чтобы все вместе могли на них стать.

Инструкция: Когда я скажу: «Начали!», все должны находиться на газете, но не на голом полу (нельзя также использовать предметы мебели) – это единственное условие, которое я даю. Команда: «Начали!» Затем нужно уменьшить газету наполовину, и снова дать команду «Начали!» Уменьшить газету еще раз наполовину и вновь команда «Начали!». Возможно, участники разорвали газету на несколько частей. Оставить один кусок газеты, достаточный для того, чтобы все могли лишь коснуться, но не устоять на нем (возможно, на этом этапе придется взять новый кусок), затем командовать «Начали!»

Группа может находить разные решения на каждом этапе, как правило, после первой команды все стоят на газете. После второй все стоят на ней на одной ноге. После третьей – или у них получается то же самое, поддерживая друг друга, или участники разрывают газету на мелкие части и каждый стоит на одной из них. После четвертой команды задание все еще выполнимо, если каждый удержится на носках, и подпрыгивая в воздухе. Но нужно, чтобы группа работала самостоятельно, не давая советов!

В конце упражнения обсуждение. Обратить внимание участников, что решить задачу можно, объединив свои усилия.

5. Упражнение «Конфликтник»

Группу разбить на пары. Попросить каждую пару, чтобы партнеры рассказали друг другу, что они сделали на этой неделе такое, чем они гордятся. Каждому дать по минуте. Когда оба закончили говорить, попросить их поделиться тем, что вызывает у них конфликт (большой или малый) на данный момент (две минуты на каждого). Затем спросить, хочет ли кто-нибудь из группы рассказать о конфликте, о котором они говорили (не о конфликте их партнера, а о своем), с тем, чтобы группа могла поработать над ним. Выбрать того, кто искренне хотел бы вместе с группой с его/ее проблему.

Если предлагается три – четыре проблемы, тренер может выбрать ту, которая кажется наиболее интересной для остальной части группы.

6. Упражнение «Наводка»

Участники разбиваются на две команды, каждая команда придумывает несколько слов, которые записывает на отдельных листочках бумаги, затем из чужой команды выбирают человека, которому дают прочитать «слово» и он должен жестами объяснить своей команде, что это за слово, а команда должна угадать это слово, затем выбирается другой человек из чужой команды, который «показывает» новое слово. Сравнивается, какая команда быстрее и правильнее отгадывала слова.

7. Подведение итогов занятия

ЗАНЯТИЕ 10

Цель: выработка умения взаимодействия в группе не конфликтуя; умение обсуждать свои проблемы; разрешение конфликтов сообща.

Ход занятия:

1. Приветствие: «Начнем сегодняшний день с того, что, бросая по очереди, друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросаем мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого».

2. Упражнение «Проблемка»

Член группы добровольно предлагает свою проблему для обсуждения. Объяснить группе: «Эта проблема принадлежит Сергею и никто, кроме него самого, не может ее решить. Сейчас мы проведем упражнение, чтобы помочь Сергею выработать различные шаги, которые он мог бы предпринять, но только он может решить, какой вариант выбрать.»

Этап 1. «В чем заключается проблема?» Попросить Сергея рассказать группе своими словами, в чем заключается проблема. Если необходимо, задать ему вопросы, чтобы выяснить детали. Затем члены группы также могут задать вопросы, но чтобы прояснить ситуацию.

Этап 2. Возможные варианты. Напомнить группе о технике мозгового штурма – предлагается все, смешное и серьезное; предложения не обсуждаются и не критикуются. Предложения, выработанные путем мозгового штурма, должны касаться того, что Сергей мог бы сделать, Записать тезисно каждое предложение на доске или стенде.

Этап 3. Выбор. Предложить Сергею просмотреть список и выбрать два или три предложенные варианта, которые он считает возможным попробовать. (При желании он может попросить автора идеи дать пояснения). Когда Сергей выбрал два варианта, попросить его назвать одну причину, почему каждый из них может быть полезным, и одну проблему, которую вариант может повлечь за собой.

Этап 4. Трудности. По каждому из предложений в последовательности попросить группу методом мозгового штурма разработать пути преодоления трудностей, о которых сказал Сергей.

Этап 5. Решение. Спросить Сергея, чувствует ли он, что сможет попытаться воспользоваться выбранными им одним или двумя предложениями; если да, пусть скажет группе, когда планирует это сделать.

В конце упражнения обсуждение.

3. Упражнение «Обсуждение»

Попросить группу разбиться на пары, занять места, сидя напротив друг друга, и решить, кто будет А, а кто В в каждой паре. Предложить каждому участнику выбрать для обсуждения тему, которая их интересует. Упражнение состоит из трех этапов; и между каждым этапом просить группу прокомментировать, например, «Было ли это приятно или наоборот», «Было ли трудно кому-нибудь говорить», «По каким признакам можно определить, что вас слушают (или не слушают)», (время, указанное ниже, не включает в себя комментарии).

1) Предложить партнерам одновременно говорить на свою тему (45 секунд).

2) Попросить всех А говорить, о чем они хотели рассказать, в то время как все В делают что-нибудь (кроме разговоров и покидания своего места), демонстрируя, что это их абсолютно не интересует (1 мин.).

3) То же самое, но теперь В говорят, А не слушают (1 мин.).

4) Предложите всем А говорить снова (они могут сменить тему, если хотят). Теперь В делают все возможное, чтобы показать насколько им интересно, но молча (2 мин.).

5) То же самое, только А и В меняются ролями (2 мин.).

Обсуждение.

4. Упражнение «Незаконченные предложения»

Участники разбиваются на пары. Ведущий читает пять незаконченных предложений. После каждого предложения А должны повторить и закончить его. (Затем наступит очередь всех В). Попросить их сказать только одну или две фразы и не переходить к разговорам, а ждать следующего предложения. Тренер читает каждое предложение.

1) «Что меня больше всего волнует— это...»

2) «Если я на самом деле думаю об этом, я чувствую...»

3) «Когда я задаю себе вопрос, что я могу сделать, я думаю...»

4) «Человек, с которым я могу об этом поговорить — это...»

5) «То, что дает мне надежду — это...»

Теперь предложить В обобщить то, что они услышали, чтобы их партнерам А стало ясно, поняли ли их. По окончании попросите всех А поблагодарить партнеров, как хороших слушателей. Повторить полностью упражнение, где В говорят, А слушают. Напомните группе о соглашении о конфиденциальности.

5. Упражнение «Групповая скульптура»

Каждый участник одновременно и скульптор и глина. Он находит свое место в соответствии с общей атмосферой и содержанием композиции. Вся работа происходит в полном молчании. В центр комнаты выходит первый участник, это может быть любой желающий или назначенный ведущим человек, и принимает какую-то позу. Затем к нему пристраивается второй, третий пристраивается уже к общей для первых двух участников композиции. Выполняя это упражнение, необходимо:

- 1) действовать в довольно быстром темпе;
- 2) следить, чтобы получающиеся композиции не были бессмысленной мозаикой изолированных друг от друга фигур. Вариант: «застывшая» скульптура может «ожить».

6. Подведение итогов занятия

Список литературы:

1. Битянова, М. Р., Вачков И. В. Я и мой внутренний мир. Психология для старшеклассников / М. Р. Битянова. - СПб.: Издательство: Питер, 2009. – 192 с.
2. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И. В. Вачков. - М.: Издательство Ось – 89, 2009. – 256 с.
3. Вачков, И. В. Психология тренинговой работы / И. В. Вачков.- М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
4. Вачков, И. В. Психологический тренинг. Методология и методика проведения / И. В. Вачков.- М.: Издательство Эксмо, 2010. – 560 с.
5. Грецов, А. Практическая психология для подростков и родителей / А. Грецов. - СПб: Питер, 2007. - 224 с.
6. Истратова, О. Н., Эксакусто, Т. В. Большая книга подросткового психолога / О.Н. Истратова. – Ростов н/Д : Феникс, 2008 .— 636 с.
7. Фопель, К. Технология ведения тренинга: теория и практика / К. Фопель. – М.: Генезис, 2007. — 267 с.

ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПОТЕРПЕВШИЕ КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ»

Цель деловой игры: изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

Время проведения: около 1 часа.

Порядок проведения:

1. Ознакомление всех участников с условиями игры (индивидуальный список Приложение №1).

2. Попросите каждого из них самостоятельно проранжировать указанные предметы с точки зрения их важности для выживания (поставьте цифру 1 у самого важного для вас предмета, цифру 2 - у второго по значению и т.д., цифра 15 будет соответствовать наименее полезному предмету). На этом этапе игры дискуссии между участниками запрещены. Отметьте среднее индивидуальное время выполнения задания.

3. Разбейте группу на подгруппы примерно по 6 человек. Одного участника из каждой подгруппы попросите быть экспертом. Предложите каждой подгруппе составить общее для группы ранжирование предметов по степени их важности (так же, как они это сделали по отдельности). На этом этапе допускается дискуссия по поводу выработки решения. Отметьте среднее время выполнения задания для каждой подгруппы.

4. Оцените результаты дискуссии в каждой подгруппе. Для этого:

а) выслушайте мнение экспертов о ходе дискуссии и о том, как принималось групповое решение, первоначальные версии, использование веских доводов, аргументов;

б) зачитайте правильный список ответов, предложенный экспертами (Приложение № 2). Предложите сравнить правильный ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, который присвоил ему индивидуально каждый участник, группой и номером, присвоенным этому предмету экспертами. Сложите абсолютные значения этих разностей для всех предметов. Если сумма больше 30, то участник или подгруппа «утонули»;

в) сравните результаты группового и индивидуального решения. Явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решениями отдельных людей?

Комментарий к проведению игры.

- Это упражнение дает возможность количественно оценить эффективность группового решения.

- В группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества, чем у работающих в одиночку.

- Решение проблем в условиях группы обычно занимает больше времени, чем решение тех же проблем отдельным индивидом.

- Решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения.

- Индивид, обладающий особыми умениями (способности, знания, информация), связанными с групповой задачей, обычно более активен в группе, вносит больший вклад в выработку группового решения.

Вводная часть

Представьте себе: вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии 1000 миль к юго-западу от ближайшей земли. Дан список 15 предметов, которые остались целыми и неповрежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с

веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляет пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот.

Приложение № 1

Ваша задача - классифицировать 15 нижеперечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 - у второго по значению и так далее до 15, наименее важного для вас.

Список:

1. Сектант.
2. Зеркало для бритья.
3. Канистра с 25 литрами воды.
4. Противомоскитная сетка.
5. Одна коробка с армейским рационом.
6. Карты Тихого океана.
7. Надувная плавательная подушка.
8. Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
9. Маленький транзисторный радиоприемник.
10. Репеллент, отпугивающий акул.
11. Два квадратных метра непрозрачной пленки.
12. Один литр рома крепостью 80%.
13. 450 метров нейлонового каната.
14. Рыболовная снасть.
15. Две коробки шоколада.

Рекомендации:

После выполнения задания в группах необходимо провести обсуждение процесса принятия решения: какие виды поведения мешали или помогали процессу достижения согласия; кто участвовал, а кто нет; кто оказывал большее влияние и почему; какая была атмосфера в группе во время дискуссии; оптимально ли использовались возможности группы; какие действия предпринимали участники группы для «протаскивания» своих мнений.

Приложение №2

Согласно экспертам, основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нем запасти достаточно пищи и воды для жизни в течение этого периода. Значит, самыми важными являются зеркало для бритья и канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям. Вторыми по значению являются такие вещи, как канистра с водой и коробка с армейским рационом.

1. Зеркало для бритья (средство сигнализации морским и воздушным спасателям).
2. Канистра нефтегазовой смеси (сигнализация - может быть зажжена долларовой банкнотой и спичкой вне плота и будет плыть по воде, привлекая спасателей)
3. Канистра с водой (утоление жажды).
4. Коробка с армейским рационом (основная пища).

5. 20 кв. футов непрозрачного пластика (сбор дождевой воды, обеспечение и защита от стихии).
6. 2 коробки шоколада (резервный запас пищи).
7. Рыболовная снасть (оценивается ниже, чем шоколад, так как нет уверенности, что вы поймаете рыбу).
8. Нейлоновый канат (можно использовать для связывания снаряжения, чтобы оно не упало за борт).
9. Плавательная подушка (это спас, средство за бортом).
10. Репеллент от акул (отпугивание).
11. Ром (содержит 80% алкоголя, что достаточно для использования в качестве возможного антисептика при любых травмах, использовать в других целях (в данном случае внутрь) вызывает обезвоживание).
12. Приемник (имеет малую ценность, так как нет передатчика).
13. Карты Тихого океана (бесполезны без доп. навигационных приборов, важнее знать, не где находитесь вы, а где находятся спасатели).
14. Противомоскитная сетка (в Тихом океане москитов нет).
15. Секстант (без таблиц и хронометра относительно бесполезен).

Учебное издание

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Курс лекций

Составитель

ДАНИЛОВА Жанна Леонидовна

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Компьютерный дизайн

А.В. Васехо

Подписано в печать 23.10.2025. Формат 60х84 ¹/₁₆ . Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 3,95. Уч.-изд. л. 4,55. Тираж 35 экз. Заказ 120.

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.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.