

Уманський державний педагогічний університет
Імені Павла Тичини

ОСНОВИ ПСИХОТРЕНІНГУ

Навчальний посібник для здобувачів вищої освіти
денної та заочної форми навчання
053 Психологія

Укладач Станішевська В. І.

Умань – 2023

УДК 159.98(075.8)

A86

Рецензенти:

Гульбе О. А. – доктор психологічних наук, професор кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Потапчук Є. М. – доктор психологічних наук, професор кафедри практичної психології та педогоіки Хмельницького національного університету.

Драгола Л. В. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри глибинної корекції та реабілітації Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького.

Рекомендовано Вченою радою факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (протокол № 1 від 29 серпня 2023 року)

A86 **Основи психотренінгу** : навчальний посібник / уклад. В. І. Станішевська. Умань : ВПЦ «Візаві», 2023. 180 с.

Навчальний посібник призначений для здобувачів вищої освіти спеціальностей 053 «Психологія» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Буде корисним для педагогів, психологів, соціальних працівників, фахівців у галузі корекційної роботи. У посібнику викладені теоретичні основи психологічного тренінгу, представлено фактори корекційного впливу та особливості організації тренінгової роботи.

УДК 159.98(075.8)

© Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2023

ЗМІСТ

ЗМІСТ

РОЗДІЛ І ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС ДИСЦИПЛІНИ «ОСНОВИ ПСИХОТРЕНІНГУ».....

.....5

ТЕМА 1. Тренінг як метод групової роботи в практичній психології.....17

ТЕМА 2. Концептуально–методичні засади психологічних тренінгів.....18

ТЕМА 3. Загальна характеристика тренінгової групи.....19

ТЕМА 4. Планування та дизайн тренінгів.....20

ТЕМА 5. Компоненти тренінгу.....21

ТЕМА 6. Основні прийоми конструювання, ведення та процес аналізу психологічного тренінгу.....22

ТЕМА 7. Правила складання грамотної і ефективної програми.....23

ТЕМА 8. Загальна характеристика тренінгової.....24

ТЕМА 9. Окремі види групової.....25

ТЕМА 10. Тренер як центральна фігура.....26

ТЕМА 11. Тренінг розвитку професійної мотивації та самосвідомості.....27

ТЕМА 12. Тренінг емоційної стійкості.....28

ТЕМА 13. Програма психологічної допомоги при посттравматичному стресі.....29

ТЕМА 14. Тренінг формування стресостійкості особистості.....30

РОЗДІЛ II ДОДАТКИ

СПИСОК

ВИКОРИСТАНИХ

ДЖЕРЕЛ.....

ТЕМА 1. ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД ГРУПОВОЇ РОБОТИ В ПРАКТИЧНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

План

1. Поняття про груповий психологічний тренінг.
2. Історія становлення тренінгового методу в психології.
3. Співвідношення понять «навчання», «групова психокорекція», «групова психотерапія» та «психологічний тренінг».
4. Переваги групової форми психологічної роботи.

1. Поняття про груповий психологічний тренінг

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

Груповий психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються:

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

Тренінг полягає у перепрограмуванні наявної в людини моделі управління своєю поведінкою, діяльністю, а також у виробленні нових стратегій життя в суспільстві. Олена Сидоренко вважає, що в процесі читання людина засвоює 10% інформації, у процесі прослуховування – 20%, спостереження – 30%, одночасного прослуховування і спостереження – 50%, використання методів активного навчання – 70%, практичні вправи дозволяють засвоювати до 90% інформації. Таким чином, тренінг є інтерактивною формою навчання та роботи над собою, яка сприяє максимальному засвоєнню знань і пошуку нових, наперед не передбачених шляхів функціонування особистості. В ньому за допомогою взаємодії з іншими учасник вчиться адекватно сприймати себе, адаптуватися до умов соціуму та розвивати власний потенціал і здібності. Інтерактивне навчання – це навчання в процесі практики. Це більше, ніж практика. Це навчання

через осмислення власних дій, за допомогою якого людина може дізнатися про себе та свою поведінку щось нове.

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

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

2. Історія становлення тренінгового методу в психології

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

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

Із часом людство стало дедалі менше часу приділяти фізичній силі, а більше – знанням. Утім, у певний момент система освіти втратила баланс: більшого значення стали надавати тому, що людина знає, а не тому, що

вміє. Це призвело до виникнення тренінгів, які дозволяли поєднати процес трансляції знань із тренуванням у застосуванні їх на практиці.

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

У 1843 р. шотландський лікар Дж. Брейд замість «тваринного магнетизму» ввів схоже поняття «гіпнотизму». Гіпноз вважався психологічним феноменом, що проявляється в міжособистісному спілкуванні. Наразі він є одним із методів психотерапії, яка справила вирішальний вплив на виникнення групових форм психологічної роботи, зокрема на тренінги.

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

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

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

Слід зазначити, що основні тренінгові школи виникли на базі провідних напрямів світової психологічної науки – психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології, екзистенційно-гуманістичної психології – або внаслідок інтеграції напрацьовань різних теоретичних підходів. Утім, мова не завжди йде про гармонійне системне поєднання різноманітних теоретико-методологічних конструктів. В деяких тренінгах можна

спостерігати ознаки еkleктизму – неорганічного, іноді й некритичного поєднання різнорідних принципів, поглядів, теорій, методів.

На даний час тренінги користуються широкою популярністю на Заході. Проте в Україні процес поширення тренінгових методів серед населення ще не набув такого розмаху і рухається досить повільно. Це пов'язано з особливостями менталітету українців, низьким рівнем психологічної культури, соціально-економічною ситуацією в країні тощо. Проте, як на Заході, так і в Україні представлена велика кількість різноманітних тренінгових шкіл.

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

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

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

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

- на відміну від психотерапії, метою тренінгової роботи є не лікування, а надання психологічної допомоги. Тому тренінги не вирізняються такою глибиною і тотальністю впливу на особистість, як психотерапія. В тренінгах можуть брати участь здорові люди, невротики, а також люди з межовими станами психіки. З останніми практичний психолог може працювати тільки на пару з клінічним психотерапевтом;
- на відміну від психокорекції, в тренінгу приділяється увага не тільки дискретним характеристикам внутрішнього світу особистості, а розвитку її в цілому. Крім того, корекція прямо пов'язана з поняттям норми психічного розвитку, а в тренінгах уникають її чіткого визначення;
- тренінгову роботу не можливо звести тільки до навчання, тому що отримання емоційного досвіду під час участі в тренінгу часто домінує над його когнітивним компонентом.

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

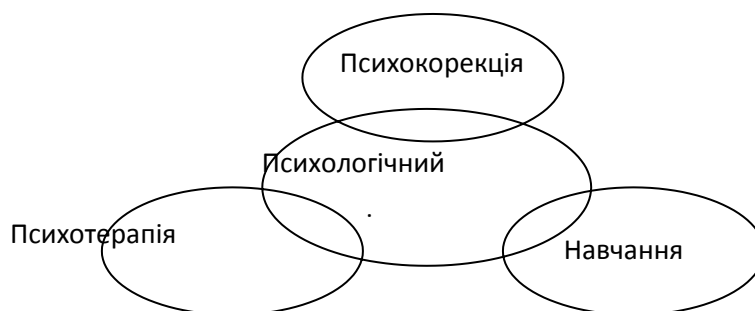


Рис.1. Співвідношення понять «психотерапія», «психокорекція», «навчання»

4. Переваги групової форми психологічної роботи

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

- груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем. Помічаючи, що його проблеми не унікальні, що інші теж переживають подібні почуття, учасник уникає неконструктивного і травматичного замикання в собі;
- група відображає суспільство в мініатюрі. В ній моделюється система взаємовідносин учасників, яка присутня в реальному житті, що дає їм можливість в атмосфері психологічної безпеки ретельно її проаналізувати, зробити відповідні висновки та втілити їх у життя;
- можливість отримання зворотного зв'язку від людей зі схожими труднощами, який допомагає краще зрозуміти себе та інших;
- в групі людина може навчатися нових умінь, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів. Таким чином тренінг стає плацдармом, на якому людина може апробувати нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до оточуючих, уникаючи осуду чи нерозуміння;
- у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, що сприяє кращому розумінню їх та себе, особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;
- взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного. У разі вмілого її використання вона підживлює енергетику групових процесів;
- група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання;

- економічна вигода: тренінги здебільшого дешевші, ніж індивідуальні заняття з психологом.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

1. Що таке груповий психологічний тренінг?
2. Чому тренінг вважається однією з найефективніших форм навчання та роботи над собою? Обґрунтуйте свою думку.
3. У чому полягає суть теорії «тваринного магнетизму» Ф. Месмера?
4. Розкрийте роль А. Адлера, К. Левіна та М. Форверга у становленні тренінгового методу в психології.
5. Що спільного і відмінного між психологічними тренінгами, психотерапією, психокорекцією та навчанням?
6. Назвіть та обґрунтуйте переваги групової форми роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітолїна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачєво, 2017. С. 21–23.
6. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життєстійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.
7. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 42.

ТЕМА 2. КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

План

1. Мета і завдання тренінгу.
2. Класифікація психологічних тренінгів.
3. Основні тренінгові методи.

1. Мета і завдання тренінгу

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

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

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

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

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

2. Класифікація психологічних тренінгів

На даний час термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, заснованих на різних терапевтичних принципах.

Єдиної класифікації тренінгів не існує. Б. Д. Карвасарський виділяє такі види тренінгів:

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

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

1. **соціально-психологічний тренінг** – один із методів активного навчання, спрямований переважно на підвищення компетентності в сфері спілкування і особистісне вдосконалення учасників: поглиблення знань, формування соціальних настанов, розвиток комунікативних навичок і умінь, набуття досвіду у сфері міжособистісного спілкування;
2. **тренінг навичок** – це різновид соціально-психологічного тренінгу, який має на меті формування та розвиток конкретних навичок (наприклад, тренінг продажу, обслуговування конфліктних клієнтів тощо);
3. **бізнес-тренінг** – це вид соціально-психологічного тренінгу з розвитку навичок персоналу для успішного виконання бізнес-завдань, підвищення ефективності виробничої діяльності, ділової взаємодії, збільшення прибутків компанії.

3. Основні тренінгові методи

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

Групова дискусія – це спільне обговорення якогось спірного питання, що дозволяє в'яснити чи змінити думки, позиції чи установки учасників. У тренінгу групова дискусія застосовується з метою надання учасникам змоги подивитися на проблему з різних боків, а також в якості способу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань. Крім того, вона є корисною для актуалізації і вирішення прихованих конфліктів та усунення емоційної упередженості в оцінці партнера. Дискусії класифікуються за такими критеріями:

за рівнем організації:

1. структуровані – задається тема для обговорення, а іноді й регламентується порядок проведення дискусії;
2. неструктуровані – тренер займає пасивну позицію, теми вибираються учасниками і не обмежуються в часі;
3. за змістом:
4. тематичні;
5. біографічні, орієнтовані на минулий досвід;
6. інтеракційні, матеріалом для яких є структура і зміст взаємовідносин між членами групи.

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

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

тілесно-орієнтовані методи, які включають в себе роботу над структурою тіла (методи Александра, Фельденкрайза), чуттєве

усвідомлення і нервово-м'язову релаксацію, а також східні методи (хатха-йога, айкідо тощо);

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

Цей перелік суттєво доповнюється і конкретизується І. М. Матійків, яка виділяє такі методи: міні-лекції; інформування; групові дискусії;

«мозковий» штурм; фасилітацію; модерацію; гронування; тематичні вправи; рольову гру; «акваріум»; ділову гру; метафоричну ділову гру; кейс-метод; аналіз ситуації; відеоаналіз; письмові завдання; творчу роботу; презентацію; тренінгову діагностику; рухливі вправи; релаксаційні вправи тощо. Спробуймо детально проаналізувати декілька з них.

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

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

Гронування – це метод «переміщення» ситуації, яка потребує вирішення, з ментальної в образну площину. Він дає змогу детально проаналізувати ситуацію, визначити її суттєві ознаки, виокремити складові та зв'язки між ними. Автор методу Г. Ріко пропонує малювати схему асоціацій до ключового слова теми у формі грона (дерева). Етапи гронування:

1. напишіть ключове слово або фразу посередині фліпчарта, обведіть його колом;
2. запропонуйте учасникам висловлювати ідеї (слова, поняття, образи, асоціації), які спадають на думку і певним чином пов'язані з ключовим словом. Записуйте висловлені ідеї довкола центрального слова, розташовуючи подібні з них поруч;

3. коли всі ідеї вичерпані, починайте встановлювати зв'язки між поняттями, де це можливо.

Кейс-метод – це метод навчання на конкретному прикладі.

4. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу

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

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

При цьому тренінги завжди відображають певну парадигму тих напрямів, адептом яких є сам тренер.

До таких парадигм належать:

1. тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами формуються потрібні патерни поведінки та видаляються ті, що вважаються тренером шкідливими;
2. тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і опрацювання умінь і навичок ефективної поведінки;
3. тренінг як форма активного навчання, метою якого є перш за все передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;
4. тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем. Тут тренер часто виступає в ролі фасилітатора.
5. Звісно, що далеко не кожен тренінг можна впевнено віднести до тієї чи іншої парадигми. Для цього потрібно відштовхуватися від завдань, які стоять перед тренінгом, а також від особистості самого тренера, його індивідуального стилю. Вправи і прийоми, притаманні тій чи іншій тренінговій школі, є не більше, ніж інструментом, результат застосування якого залежить не стільки від його якості, скільки від особистості тренера, котрий з ним працює.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітолїна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горїна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.
6. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життєстійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.
7. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 42.

ТЕМА 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПОТРЕБИ В ТРЕНІНГУ

План

1. Замовлення на тренінг
2. Типові проблеми під час співбесіди із замовником
3. Мета й завдання тренінгу
4. Основні моделі задоволення потреб учасників
5. Презентація тренінгу

1. Замовлення на тренінг

Підприємство починає розуміти потребу в проведенні тренінгу насамперед тоді, коли воно дбає про власний розвиток і вважає регулярну підготовку та перепідготовку персоналу важливою для себе справою. На цьому етапі керівник підприємства визначає, який з підрозділів потребує тренінгу та які саме проблеми можна розв'язати таким способом. Інколи тренінги є традиційною формою навчання певного персоналу, і основна вимога до тренера проведення стандартизованого тренінгу за задалегідь розробленим планом.

Тренінг може проводити внутрішній тренер компанії. Якщо підприємство проводить тренінги нерегулярно, то воно змушене замовляти їх в інших компаніях. Визначитись з вибором допомагає сайт компанії чи тренера, інформація про ті програми, що було створено та проведено раніше, позитивні відгуки попередніх замовників.

Наступний крок – співбесіда між замовником і тренером, під час якої узгоджуються мета й завдання тренінгу, кількість учасників, регламент роботи, а також інші варіанти роботи, наприклад:

1. тренінг з прямих продажів, 25 працівників без досвіду роботи, 5 годин;
2. асертивність для підлітків, 15 дівчат, 8 годин;
3. тренінг команди, 18 працівників різного рангу, 24 години тощо.

Чим точніше сформульовано завдання на цьому етапі, тим успішніше пройде тренінг. Для цього тренер має дізнатися про конкретний зміст вимог замовника:

1. Нам потрібно навчити групу навичок продажів!
2. Яких саме?

Щоб вони могли вільно презентувати товар, розрізняли типи покупців, запобігали конфліктам. (Або “Щоб використовували провокативні варіанти, не боялися йти на конфронтацію”.)

Обов'язково слід дізнатися про ознаки та критерії успішності тренінгу, і не лише про ті, що стануть помітні через кілька тижнів після закінчення тренінгу (“Підвищиться рівень продажів”), а й ті, які можна

проконтролювати на самому тренінгу (“Продавці вільно відповідають на несподівані запитання про якість товару”). На основі отриманої інформації формулюють мету й завдання тренінгу, які тренер у письмовому вигляді подає замовникові.

Отримавши його згоду, тренер починає планувати тренінг: які саме вправи, лекції, обговорення тощо будуть потрібні для досягнення мети.

Роздаткові матеріали, посібники та інший інструментарій також потрібно узгодити до початку тренінгу. На вимогу замовника йому можна показати приблизний розклад проведення занять з темами, вправами та їх метою. Замовник має узгодити також приміщення та склад групи учасників.

Під час оформлення договору між замовником і компанією, яка проводитиме тренінг, слід обумовити зобов’язання сторін, форму оплати та вид звіту про тренінг: письмовий звіт, відеоматеріали, посібник тощо.

Комплектація групи зазвичай входить до повноважень замовника: він визначає, хто саме з його персоналу має бути присутнім на тренінгу, та зобов’язується забезпечити їх наявність. У разі проведення тренінгів на замовлення зручною є така організація тренінгу, коли група має сталий склад і сформована з працівників одного рангу (директорів регіональних філій) чи одного підрозділу.

2. Типові проблеми під час співбесіди із замовником

Не завжди формування замовлення на тренінг проходить легко та послідовно. Проблеми можуть виникнути ще на етапі визначення потреби в тренінгу як такому, коли замовник хоче досягти під час нього несумісних між собою результатів, наприклад: тренінг асертивності, щоб школярі стали слухняними, або тренінг особистого кар’єрного зростання з метою утворення команди тощо. У такій ситуації слід виявити мету, яка з погляду клієнта найважливіша, і працювати над її конкретизацією. На тому самому етапі заважатиме невідповідність групи чи регламенту роботи вимогам тренера: “Проведіть тренінг для двох менеджерів зараз, а ще для двох – через три тижні”.

Інколи за допомогою тренінгу намагаються вирішити зовсім інші адміністративні чи організаційні питання, хоча це слід робити інакше: “У нас нема посадових інструкцій, то хай вони їх і розроблять на тренінгу” або “Ми вирішили зробити реструктуризацію цього підрозділу, і тренер має повідомити про це працівників”. Якщо ви вирішили все ж проводити тренінг за таких умов, то на ньому має бути присутній керівник, до компетенції якого належать ці питання, а тренер може лише слідкувати за

тим, щоб процедура обговорення утримувала учасників у конструктивному руслі.

На етапі вибору тренера керівник установи оцінює не лише вашу компетентність, а й уміння проводити співбесіду, справляти враження, збіг вашого індивідуального стилю та стилю його організації. Тому щоб запобігти непорозумінням на цьому кроці, слід дізнатися про підприємство, з яким ви збираєтеся працювати, якомога більше та бути готовим до типових і провокаційних запитань замовника. Зрозуміло, що йому будуть потрібні відомості про те, де та як ви навчалися проводити тренінги, який маєте досвід, як ставитеся до цінностей цієї організації: “Нас не лякає плинність кадрів, мають залишитися лише найкращі” або “Ми – як одна родина, і кожен має допомагати іншим”. Провокативні запитання можуть стосуватися вашого одягу, стилю поведінки, компетенції: “Як ви можете проводити тренінг продажів, якщо самі ніколи не продавали цей товар?” Тренер також має зважити, чи він бажає виконувати таке завдання для цього замовника, чи, може, треба порекомендувати когось іншого.

Великі розбіжності із замовником у баченні мети чи власне бажання щось переробити на чужому підприємстві – ознаки того, що краще відмовитися від цього тренінгу. Треба також розуміти, що процес пошуку тренера може зайняти в замовника кілька тижнів або й місяців, а узгодження терміну проведення тренінгу – ще більше часу.

Мета замовника може не збігатися з метою учасників тренінгу та вашим власним баченням ситуації.

Директор школи. Проведіть тренінг з профілактики вживання наркотиків за дві години, щоб налякати старшокласників!

Старшокласники. Ми часто стикаємося з тим, що наші друзі вживають та продають наркотики. Як їм допомогти?

Тренер – шкільний психолог. Слід проводити тренінг з відповідального вибору, а це триватиме щонайменше 12 годин.

Такі проблеми потребують узгодження із замовником і пошуку оптимальних способів досягнення мети. Неконкретність завдань тренінгу заважає його плануванню та створює передумови для подальшого конфлікту із замовником. Навпаки, занадто конкретний перелік вправ, та ще й з робочими назвами, може породити в замовника багато зайвих запитань: «А що то за “шттовхалку” позначено як другу вправу в перший день?!»

Тренер створить проблеми собі та іншим, якщо почне проводити тренінг без оформленого договору, сподіваючись на відповідальність

замовника, або не обумовить відповідальність за приміщення, комплектацію групи, строки, форму звітності тощо.

На цьому етапі слід звернути увагу також на морально-етичні проблеми проведення та організації тренінгу: яка інформація має конфіденційний характер, а яку треба відобразити у звіті. Наприклад, якщо одне із завдань тренінгу – підвищення мотивації персоналу, а один з учасників не лише не мотивований працювати, а й активно заважає іншим, чи треба повідомити про це керівництво? Проведення відеозапису під час тренінгу на вимогу замовника також може стати приводом для конфлікту з учасниками групи.

Отже, чим більше проблем і непорозумінь буде виявлено та конструктивно вирішено під час співбесіди із замовником, тим краще та спокійніше пройде тренінг.

3. Мета й завдання тренінгу

Мету тренінгу, сформульовану в ході спілкування із замовником, слід конкретизувати в завданнях. Це робиться так. Тренер на основі спілкування із замовником, вивчення документації, спостереження складає уявлення про ситуацію на підприємстві. Він порівнює її з тією, яка має бути наприкінці тренінгу, щоб зрозуміти, який обсяг знань, навичок, переконань має засвоїти група під час тренінгу. Надалі тренер має побудувати логічну послідовність завдань: від простого – до складнішого, від базових навичок – до індивідуального стилю, від індивідуальної мети учасників – до загальної мети компанії. Він виписує завдання та перевіряє їх за допомогою такої системи запитань:

1. Чи буде досягнуто мету тренінгу, якщо група виконає ці завдання, чи буде потрібно ще щось?
2. Якщо це завдання не буде виконано, як це вплине на ефективність тренінгу?
3. Якщо завдання розмістити в іншій послідовності, як це вплине на результат?
4. Як я дізнаюся, що це завдання виконано?

У результаті всі завдання потрібно чітко та зрозуміло сформулювати й розмістити в зручній для тренера та групи послідовності. Наприклад, якщо замовник хоче провести антинаркотичну профілактичну програму, мета якої – виховання в школярів свідомого ставлення до вживання наркотиків, то можна сформулювати таку систему завдань (табл. 1).

Таблиця 1.

Перше формулювання	Остаточне формулювання	Поведінкова ознака
Поважати себе	Сформувати позитивне ставлення до себе, уявлення про власну життєву перспективу	Кожен учасник може написати чи сказати, за які риси характеру та особливості поведінки він поважає себе. Може також сформулювати свої життєві плани на кілька найближчих років і пояснити, як збирається їх реалізувати
Знати про наркотики	Надати інформацію про ситуативні та довготривалі наслідки вживання наркотичних речовин	Може пояснити оточенню, які наркотики та чим саме небезпечні не лише для здоров'я, а й для реалізації своїх планів
Уникати вживання наркотиків	Сформувати навички розпізнавання та свідомого уникання ситуацій можливого вживання наркотиків	Під час рольової гри та аналізу ситуативних завдань правильно розпізнає ситуації можливого вживання наркотиків і демонструє навички уникання та протистояння

Так сформульовані завдання можна легко узгодити із замовником, а в разі потреби внести в них корективи з урахуванням того, чого хоче замовник. Завдання допомагають підібрати конкретні вправи та методичні засоби, потрібні для їх виконання.

3. Основні моделі задоволення потреб учасників

Врахувавши потреби замовників на етапі попередньої співбесіди, тренер опиняється на тренінгу чи на зустрічі з майбутніми його учасниками й помічає, що їхні бажання не зовсім збігаються з очікуваннями замовника... Тренер починає шукати оптимальну модель задоволення потреб учасників. Існує кілька базових моделей тренінгу.

Розвиток кар'єри

У цій моделі тренер намагається зіставити уявлення учасників групи про власну кар'єру та їхні життєві плани з розвитком організації в цілому. Можна також проводити тренінги кар'єрного зростання на замовлення самих учасників у збірній групі.

У разі застосування такої моделі на початку тренінгу проводиться ретельне опитування учасників щодо мети. Потім у першому блоку вправ тренер дає вправи на чітке формулювання мети, дослідження життєвого шляху та його перспектив, особистісні цінності та пріоритети. Далі учасники пов'язують отриману інформацію з метою розвитку організації та створюють власні плани навчання.

Окрему проблему в межах цього напрямку становлять тренінги, призначені для кадрового резерву, які проводять у тих галузях народного господарства, де висока кваліфікація персоналу пов'язана зі специфічними знаннями, а не навичками керівництва: у важкій промисловості, енергетиці тощо. Тому людина, яку висувають на керівну посаду, добре володіє специфічно професійними знаннями, але не має навичок самостійного прийняття рішень у складних соціотехнічних системах. Під час тренінгу тренер має сформувати мотивацію кар'єрного зростання, дати потрібні навички та провести професійний добір учасників за їхніми можливостями працювати на керівній посаді.

Розвиток компетентності

Другий варіант тренінгів – програми, спрямовані на розвиток професійної компетентності. Їх планують згідно з побажаннями замовників. У їх проведенні може брати участь не лише психолог-тренер, а й спеціаліст якоїсь іншої галузі. Зазвичай такі тренінги проводять у рамках регулярної підготовки та перепідготовки персоналу. До цієї групи можна зарахувати такі типові тренінги:

1. телефонне спілкування;
2. техніки прямих продажів;
3. презентації;
4. конфліктологія;
5. мотиваційний менеджмент тощо.

Розробляючи тренінги такого типу, важливо мати чіткі стандарти розвитку потрібних навичок і запланувати можливість їх перевірки в межах тренінгового процесу. Зростають також вимоги до учасників групи: оптимально, щоб вони мали однаковий рівень кваліфікації в тому, чого їх навчатимуть. Якщо знання та навички учасників дуже нерівномірні, то слід надати більше можливостей для обміну досвідом між учасниками. У цьому допоможуть групові дискусії, робота над проектами, моделювання найбільш вдалих стратегій діяльності.

Успішному розвитку професійної компетенції, особливо в соціальній сфері, можуть перешкоджати особистісні проблеми учасників групи, неконструктивні переконання, ригідні системи психологічного захисту. Тому тренер такої групи опиняється перед дилемою: чи поступитися в чомусь успішністю навчання та зберегти формат саме тренінгової, а не психотерапевтичної діяльності, чи перейти до психотерапії.

За нашим досвідом, вибір залежить від кількості учасників із нераціональними переконаннями та того, якою мірою це заважає успішному навчанню.

Розв'язання конкретної проблеми

Інколи тренінг замовляють тоді, коли організація перебуває в процесі кризи чи реорганізації. Це призводить до виникнення організаційних, управлінських, міжособистісних проблем, які сподіваються розв'язати за допомогою тренінгу. Тренерові слід бути особливо уважним, виконуючи такі замовлення, позаяк більшість цих проблем було б значно зручніше розв'язувати інакше. Під час підготовки тренінгу узгоджують із замовником, які саме варіанти розв'язання проблем і конфліктів він вважає припустимими для організації (для деяких організацій звільнення персоналу — нормальна ситуація, а в інших необхідно зберегти всіх працівників).

Перед тренером і групою постають такі *проблеми*:

1. конфлікти між працівниками;
2. планування перспектив розвитку підприємства та перерозподіл обов'язків;
3. подолання проблем, пов'язаних з реорганізацією;
4. створення нового відділу тощо.

У ході такого тренінгу застосовують організовану групову дискусію, методи мозкового штурму, організаційно-ділові ігри.

Другий тип тренінгів, призначених для подолання конкретних проблем, – профілактичні програми, які можуть бути спрямовані на формування свідомого ставлення до наркотичних речовин, профілактики венеричних захворювань тощо. Їх проводять на замовлення шкільної адміністрації чи батьків. Завдання таких тренінгів – інформувати підлітків, дізнатися про їхні переконання, сформувані потрібні переконання та мотивацію дотримуватися здорового способу життя.

Виявлення невідповідностей і створення мотивації розвитку

Один з варіантів створення мотивації тренінгу як для замовника, так і для учасників – виявлення невідповідності реальної поведінки та бажаного стандарту. Для цього проводять попередні дослідження (наприклад, поведінки продавців у торговому залі), за якими тренінгова компанія пише звіт і дає пропозиції щодо проведення тренінгу. У такому звіті слід чітко зазначити, які навички та вміння персонал уже має, яких навичок не має та до яких наслідків це призводить, наприклад: “Продавці чітко знають назви товарів, але не можуть надати відомостей про технічні характеристики апаратури. Унаслідок цього впродовж однієї години троє потенційних покупців, що поцікавилися такими характеристиками, не отримали відповіді та пішли з магазину. Вважаємо необхідною в програмі тренінгу вправу іспит “технічно обізнаний покупець”.

Подібне можна зробити в ході самого тренінгу, використовуючи складні провокативні завдання, для виконання яких у групі мають бути

специфічні навички. Це дає учасникам можливість як виявити рівень своїх умінь, так і перевірити їх зростання протягом тренінгу.

5. Презентація тренінгу

Презентація тренінгу може бути як письмовою, так і усною. Матеріали письмової презентації надсилають замовникові чи використовують як об'яву для збору групи. Бажано, щоб у них було чітко зазначено мету й завдання тренінгу, його учасників, час і місце проведення. Зазначають також основні форми тренінгової роботи, які будуть використані, та результати, які отримають учасники. Типовим варіантом письмової презентації для окремих учасників можна вважати таку об'яву:

“Для педагогів і психологів, що працюють з дітьми, проводиться тренінг “Проблеми та методи співпраці з дітьми”. Програма містить: практичне засвоєння навичок аналізу ранніх дитячих спогадів; експериментування з методами адлеріанської терапії; розвиток навичок метафоричного спілкування. Тренінг триває чотири дні (32 години)”.

Усна презентація тренінгу інколи відбувається за кілька днів до його початку, коли учасники мають познайомитись із тренером та програмою, внести свої доповнення та прийняти рішення щодо участі в тренінгу. Під час такої презентації слід звернути увагу не лише на інформаційні, а й на емоційні повідомлення. Її зручно будувати як діалог з майбутньою групою про очікування від тренінгу, можливості тренера та можливості групи.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

1. Для чого тренер має дізнатися про конкретний зміст замовника?
2. Які пункти слід прописати в договорі?
3. На основі чого формується мета та завдання тренінгу?
4. За допомогою якої системи запитань тренер перевіряє завдання?
5. Які основні моделі задоволення потреб учасників?
6. Які проблеми постають перед тренером та групою?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітолїна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум.Київ:«КНТ» 2019 104 с.

3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.

ТЕМА 4. ПЛАНУВАННЯ ТА ДИЗАЙН ТРЕНІНГІВ

План

1. Завдання та план тренінгу
2. Розклад тренінгу
3. Технічне обладнання
4. Посібники та друковані матеріали
5. Робота вдвох
6. Початок, перерви, закінчення

1. Завдання та план тренінгу

Планування тренінгу починається після узгодження його мети й завдань із замовником або коли тренер сам чітко уявляє тематику тренінгу для збірної групи. Розглядають кожне завдання та аналізують, які засоби слід застосувати для його виконання. На цьому етапі увагу тренера зосереджено не лише на дидактичних завданнях семінару, а й на особливостях динамічного процесу в майбутній групі. Тому поряд із дидактичними виникають завдання щодо регулювання емоційного мікроклімату групи. Спробуємо додати ці аспекти до нашого майбутнього профілактичного тренінгу та спрямувати свою увагу на процес планування роботи.

Конкретизуємо тренінг до кількох змістовно-організаційних блоків, кожен з яких має свої завдання та ознаки завершення.

Система блоків тренінгу:

- знайомство з тренером та метою проведення тренінгу;
- знайомство школярів різних класів;
- установлення правил групи;
- формування позитивного ставлення до себе;
- формування уявлення про власну життєву перспективу;
- створення на тренінгу атмосфери толерантності та поваги;
- підтримка особистих планів та взаємоповага;
- надання інформації про ситуативні та довготривалі наслідки вживання наркотичних речовин;
- стимулювання активності групи;
- перевірка рівня засвоєння знань;

- стимулювання спрямованості в майбутнє та власної відповідальності;
- формування навичок розпізнавання та свідомого уникання ситуацій можливого вживання наркотиків;
- перевірка ефективності засвоєння отриманої інформації та поведінкової готовності.

Далі розглянемо, який час виділено на проведення тренінгу. Вирішіть, скільки часу залежно від важливості та складності теми може зайняти кожен змістовний блок. Це допоможе скомпонувати їх у частини тренінгу приблизно однакові за тривалістю та складністю. Якщо в тренінгу є досить складні теми, які потребують від учасників інтелектуального чи емоційного напруження, краще розглянути їх у середині занять, чергуючи з легшими руховими, ігровими вправами.

Зразок повністю підготовлених завдань тренінгу наведено в табл.

Таблиця 2.

Остаточне формулювання дидактичного завдання	Завдання, пов'язане з групою динамікою	Поведінкова ознака
	Знайомство школярів різних класів. Установлення правил групи	Учасники спілкуються не лише з однокласниками та дотримуються правил поведінки на тренінгу
Сформуванню позитивного ставлення до себе, уявлення про власну життєву перспективу		Кожен учасник може написати чи сказати, за які риси характеру та особливості поведінки він поважає себе. Може формулювати життєві плани на кілька найближчих років та зазначити, як збирається реалізувати їх.
	Запобігання проявам статусних стосунків. Створення на тренінгу атмосфери толерантності та поваги	Немає критичних зауважень з метою привернути увагу. Група уважно вислуховує промовця та допомагає йому формулювати власні думки та описувати почуття
Надати інформації про ситуативні та довготривалі наслідки вживання наркотичних речовин		Може пояснити оточенню, які наркотики та чим саме небезпечні не лише для здоров'я, а й для реалізації планів
	Подолання підліткової браводи, стимулювання спрямованості в майбутнє та власної відповідальності	Учасники вільно висловлюють свої думки, пропонують оригінальні рішення. Увагу групи спрямовано на себе, а не на потребу справити враження
Сформуванню навички розпізнавання та свідомого уникання ситуацій можливого		Під час рольової гри та аналізу ситуативних завдань правильно розпізнає ситуації можливого вживання наркотиків і демонструє

вживання наркотиків		навички уникання та протистояння
---------------------	--	----------------------------------

Спробуйте створити власний розклад тренінгу, користуючись зазначеним зразком.

Готуючись до тренінгу, слід зазначити ймовірний час, упродовж якого група виконуватиме ту чи іншу вправу, займатиметься обговоренням тощо. Одна й та сама вправа залежно від її тривалості може справити зовсім різне враження на групу. Уявімо собі просту рухову вправу “Сліпий і поводитир”, яка триває 5 хвилин. Учасники відчувають релаксацію, увагу зосереджено на взаємодії з оточенням. Якщо ту саму вправу проводити на вулиці впродовж 30 хвилин в один бік, учасники зосереджуються на власних відчуттях, новому сприйманні світу. Інший ефект дає та сама вправа тривалістю 3 години для сімейної пари під час прогулянки.

2. Розклад тренінгу

Режим роботи тренінгу можна організувати за двома різними принциповими схемами: “марафон” або довгострокової групи.

Тренінг у режимі “марафон” проводиться по 7-10 годин на день кілька днів підряд (або у вихідні – по два дні підряд). Можливі також варіанти марафону, коли тренінг проводиться впродовж цілої доби, але такий регламент частіше застосовують у психотерапевтичних групах.

У режимі довгострокової групи тренінг проводять по 2-3 години 1-2 рази на тиждень упродовж кількох місяців. Одразу слід планувати, що робота в довгостроковій групі триває приблизно на чверть довше, ніж у “марафоні” – щоразу групі треба “втягуватись” у роботу, більше часу займають підготовчі вправи, пригадування інформації, отриманої на попередніх заняттях. Водночас режим довгострокової групи сприяє перенесенню навичок, набутих на тренінгу, у реальне життя, дає можливість дізнатися про те, як було використано ці навички, що саме вдавалося, а де були перешкоди.

Режим “марафону” дає змогу швидко створити відкриту та творчу атмосферу роботи групи, прискорює групову динаміку, але може спричинити відчуття “відокремлення” життєвого досвіду та досвіду групи чи перевагому учасників.

Приблизний розклад роботи групи «марафон»:

10:00 – 12:00 – початок роботи тренінгу; 12:00 – 12:15 – перерва на каву;

12:15 – 14:00 – продовження роботи тренінгу; 14:00 – 14:30 – перерва;

14:30 – 16:00 – продовження роботи тренінгу; 16:00 – 16:15 – перерва на каву;

16:15 – 18:00 – продовження роботи тренінгу; 18:00– 19:00 – завершення роботи групи;

19:00 – 21:00 – аналіз знятого матеріалу, робота з особистими питаннями учасників.

Як видно з розкладу, тренінги такого типу зручно проводити на виїзді, у пансіонаті, де є можливість спокійно працювати, не обмежуючи час (особливо якщо передбачити аналіз відеоматеріалу та консультації з особистих питань).

Приблизний розклад роботи довгострокової групи:

- 16:00 – 17:30 – початок роботи групи;
- 17:30 – 17:45 – перерва на каву; 17:45 – 19:00 – продовження роботи;
- 19:00 – 20:00 – чаювання, вільне спілкування учасників групи, обговорення різних питань.

Можна поєднувати обидва варіанти: проводити тренінги в режимі “марафон”, а потім працювати з довгостроковою групою підтримки.

3. Технічне обладнання

Приміщення. Створенню робочого настрою групи сприяє проведення тренінгів у одному й тому самому приміщенні. Зручно, коли воно квадратне (а не видовжене), просторе, щоб там могли вільно виконувати рухові вправи 12 осіб. Потрібне хороше освітлення та вентиляція. Приміщення має бути достатньо шумоізольованим. Під час тренінгу в ньому не мають права перебувати інші люди, а також заходити й виходити.

Під час перерви на обід, каву тощо учасники тренінгу перебувають у сусідній кімнаті.

Обладнання. Найважливіше, щоб були окремі стільці для кожного з учасників і тренера. Бажано, щоб стільці були однакові, зручні, досить легкі чи на коліщатах (бо їх доводиться весь час переміщувати й розташовувати інакше).

Зручніше користуватися великими аркушами паперу, що кріпляться до стін скотчем, ніж дошкою, бо це дає змогу розміщувати одночасно всі потрібні опорні схеми. Учасники повинні мати блокноти у твердих обкладинках, ручки, папки для матеріалів. Допоміжним обладнанням

можуть бути аркуші клейкого паперу, м'ячі, бейджики, олівці та фломастери.

Можна використовувати магнітофон з аудіозаписом (музикою), якщо це не відволікає уваги тренера та учасників і створює потрібний емоційний стан групи. Музика може допомогти виконувати структуровані вправи (особливо рухові), але дуже заважає під час міні-лекцій або дискусій. Краще використовувати маловідомі чи спеціально написані музичні твори – це зменшує можливість інтенсивних емоційних спогадів про якісь події особистого життя учасників групи, пов'язані з цією мелодією.

Відеозапис. Робота без відеозапису тренує увагу та пам'ять ведучого та учасників групи, обходиться дешевше, але може стати приводом для конфлікту: “Це тобі здалося, я такого не казав!”

Відеозапис дає можливість аналізувати особливості поведінки учасників на якихось етапах тренінгу. Для виконання відеозапису потрібен оператор (тренер не може сам вести зйомку!); бажано перед тренінгом домовитися з оператором про те, які епізоди чи яких учасників слід обов'язково зняти.

Аналіз відеозаписів у середньому займає у 2–3 рази більше часу, ніж сам запис, тому для цього слід передбачити час і приміщення з обладнанням. Обов'язково має бути згода всіх учасників тренінгу на проведення відеозйомки.

Крім того, потрібно обговорити її подальше використання:

- перегляд лише в присутності групи;
- перегляд із супервізором;
- використання як навчального матеріалу;
- інше.

4. Посібники та друковані матеріали

Посібники та друковані матеріали завжди використовують у тренінгах, особливо тренінгах конкретних навичок і вмінь, значно рідше – у роботі психокорекційних груп.

Друковані матеріали – це різновид візуальної допомоги. Вони можуть містити такі елементи:

- визначення базових понять, потрібних у тренінгу;
- інструкції до конкретних вправ;
- тестові запитання з варіантами відповідей;
- робочі зошити;
- опитувальники та анкети;
- розгорнуті інформаційні тексти.

Кожен з цих варіантів має свої переваги та недоліки (табл.). Обрання того чи іншого варіанта побудови друкованих матеріалів залежить від потреби тренера та замовників.

Посібники складаються з кількох варіантів друкованих матеріалів. Передбачається, що слід ознайомитися з ними до чи після тренінгу. Посібник дають учасникам переважно в перший день тренінгу. Він містить усі потрібні друковані матеріали.

Тренер сподівається, що учасники на перервах, увечері зможуть самостійно ознайомитися з інформаційними матеріалами чи виконати ті вправи, які не встигли зробити раніше. Частіше учасники не передивляються посібник, позаяк переконані, що встигнуть зробити це після закінчення тренінгу. Тому інколи буває корисніше видавати групі друковані матеріали саме тоді, коли вони потрібні для кожної вправи.

Таблиця 3.

Вид друкованого матеріалу	Переваги	Недоліки	Умови використання
Визначення базових понять, потрібних у тренінгу	Дають можливість чітко зрозуміти кожне визначення, обговорити його з групою	Можуть бути сприйняті як занадто тривіальне повідомлення	Коли є багато нових для групи термінів або їх можна неправильно зрозуміти
Інструкції до конкретних вправ	Економлять час і увагу учасників, дають якусь гарантію, що вправу буде виконано так, як треба	Учасники під час демонстрації порівнюють те, що бачать, із написаним	Коли треба, щоб усі учасники виконали та запам'ятали вправу з п'яти й більше послідовних дій
Тестові запитання з варіантами відповідей	Дають змогу перевірити рівень засвоєння простих інформаційних повідомлень, підвищують мотивацію учасників	Заважають висококваліфікованим учасникам, які знають, що немає однозначних відповідей	Коли треба швидко перевірит рівень знань учасників або створити матеріал для групової дискусії
Робочі зошити	Письмове виконання творчих завдань (наприклад, під час перерв) підвищує рівень творчості та самостійності учасників	Непридатні, якщо група мало мотивована чи не має достатніх знань	Коли треба стимулювати обговорення результатів, зворотний зв'язок після виконання вправи
Опитувальники та анкети	Дають учасникам можливість оцінити себе та тренінг, займають мало часу	Потребують неодноразового використання та обговорення	Треба активізувати групу
Розгорнуті інформаційні тексти	Можуть змінити довгу, нудну лекцію	Їх слід читати, а учасники не дуже полюбують читати як у ході тренінгу,	Коли справді потрібно дати новий інформаційний

		так і під час перерв	матеріал
--	--	----------------------	----------

5. Робота вдвох

Групу ведуть або два тренери з приблизно однаковим рівнем досвіду, або основний тренер і помічник, що відповідає за організаційні моменти тренінгу. Робота в парі має свої умови, переваги та недоліки.

Умови. Має бути особистісна сумісність між ведучими, однакове розуміння мети й завдань тренінгу, попередня згода й домовленості про спільну роботу та зручний для них розподіл повноважень.

Працювати в парі потрібно в таких випадках:

- якщо група велика – більше 15-20 учасників;
- одночасно з роботою в групі виконувати аудіо- чи відеозапис;
- у групі два чи більше “проблемних” учасників;
- тренер прагне самовдосконалення й потребує обговорення деяких аспектів своєї поведінки з колегою;
- хочеться навчити партнера.

Переваги роботи в парі:

- можна краще простежити особистісну та групову динаміку;
- можна розподілити обов’язки (“Я розповідаю про СНІД, а ти ведеш рольову гру”);
- можна розподілити ролі (“Я працюю інформаційним лідером, а ти створюєш емоційну атмосферу в групі”);
- можлива ефективна робота підгруп у разі великої кількості учасників тренінгу;
- є з ким порадитися на перервах та обговорити результати після закінчення тренінгу;
- учасники мають наочний приклад спілкування, розуміння та взаємодії між тренерами.

Недоліки роботи в парі:

- можлива особистісна несумісність між тренерами чи розбіжності в переконаннях;
- нерівномірний темпоритм роботи групи;
- прагнення тренерів справити враження один на одного або “поборотися за владу” під час роботи в групі;
- прагнення групи внести розлад у взаєморозуміння тренерів.

6. Початок, перерви, закінчення

Те, як почався тренінг, впливає на емоційний стан і задає стиль проведення тренінгу. Спосіб, яким реалізуються варіанти початку

тренінгу, залежить як від мети тренінгу, так і від індивідуального стилю тренера. **Можливі такі варіанти:**

- розповісти групі про мету, завдання та програму тренінгу;
- розповісти про себе та свою тренінгову компанію;
- розпитати учасників про їхню мету та очікування від тренінгу;
- повідомити учасників про правила роботи групи;
- зробити інтерактивні вправи – криголами.

Неодмінна частина початку роботи в групі – знайомство учасників з тренером та між собою.

Під час перерви учасникам пропонують чай, каву, печиво. Перерва має відокремлювати змістовні блоки тренінгу, не перериваючи послідовної системи вправ. Кількість і тривалість перерв залежать від загального регламенту групи. Якщо тренінг триває 6-8 годин на добу, то організують велику перерву тривалістю близько години та дві перерви на 10-15 хвилин. Тренер під час перерви готує матеріали для наступного блоку та аналізує успішність роботи.

“Метафори”. Якщо після першого дня (або після перших 3-4 годин) роботи з групою виникає неясний неспокій, відчуття, ніби щось явно не так, то потрібно прислухатися до цього та, випровадивши групу на обідню перерву, відповісти собі (усно, письмово, у малюнках – усе одно, головне – відверто) на такі запитання:

Яке головне повідомлення мого семінару?

Ким я тут працював: пастухом, сторожем, магнітофоном, наглядачем, вішалкою (повісили проблеми й пішли), унітазом (трапляється й таке), ще кимось?

Як максимально узагальнено я назвав би групу: спецназ, павіанове стадо, білі й пухнасті, тераріум, болото?

З’єднали обидва образи. Подобається? Група є група, яка вже прийшла, а як можна змінити себе?

Як я хотів би працювати з цією групою: батьком-командиром, меліоратором або...?

- Що (в ідеалі) станеться потім, якщо я поміняю свій імідж?
- Чого я можу (хочу) навчитися, працюючи з цією групою?
- Чого група хоче від мене? (Цікаво поставити ці самі запитання групі. Чи збігаються очікування?)

Якщо цього виявилось мало, то продовжуємо гру в метафори далі:

На якого казкового, міфічного героя схожий кожен учасник?

- Який його девіз?
- Що я творю на групі: трагедію, комедію, епос?
- А чого хотів би?

- Жаль, перерву закінчено – час працювати!

Закінчення тренінгу має припадати на період розпаду групи в разі роботи з динамічною групою чи бути пов'язаним із виконанням усіх завдань, поставлених раніше. Можливі також різні варіанти завершення роботи:

- театралізоване завершення;
- зворотний зв'язок від учасників до тренера та один до одного;
- тестова перевірка отриманих навичок.
- Що потрібно тренерові після першого дня роботи з групою?
- випустити групу з приміщення, кладучи край спробам випити чаю,
- поговорити з тренером ще про щось;
- прибрати приміщення;
- добратися додому чи до іншого “притулку” (номера в готелі та ін.)

А потім, попивши чаю, відпочивши, прийнявши душ, потрібно задуматися над кількома простими запитаннями:

- Чи задоволений я цим днем роботи з групою?
- Чи зробили ми все, що хотіли?
- Як поводитися, відчувала себе група?
- Що можна у зв'язку з цим зробити завтра, на наступному тренінгу?

Якщо виник якийсь дискомфорт, доцільно просто зараз продумати вправи, незважаючи на втому. Тоді завтра буде краще й веселіше.

Кого забув? Тренер бере чистий аркуш паперу й починає згадувати імена... зовнішній вигляд... голоси... рухи учасників групи. Записувати імена слід у тому порядку, у якому вони спадають на думку, не докладаючи ніяких спеціальних зусиль. Може статися так, що вдасться пригадати всіх учасників групи, але іноді ситуація складається інакше: є ім'я, але немає зорового образу учасника, або не пам'ятаю, як і що він говорив, або є позначення “дівчинка в рожевій кофтині”, але немає імені... Не поспішайте відразу звіритися зі списком учасників групи, спробуйте ще кілька хвилин відновити ім'я та зовнішній вигляд людини. Якщо не виходить – подивіться в список і пригадайте, хто “пропав”.

Потім, зосередившись на цій людині, спробуйте виписати все, що ви про неї думаєте, відчуваєте: “Непомітна, сіра миша, так і хочеться витягнути з кута, роздратовує... Схожа на учасницю минулої групи – та тихо сиділа, сиділа, а потім довелось індивідуально допрацьовувати півночі...” Можливо, це кандидат у “випадні” члени групи?

На наступний день варто звернути увагу на специфіку поведінки цього учасника, характер його взаємодії з тренером і групою, допомогти “включитися” в роботу. Якщо виявиться, що ви забули його тому, що учасник не подобається, переходимо до наступної вправи.

Полюби ближнього.. Якщо до кінця першого дня роботи з групою тренер виявив, що хтось із учасників викликає в нього досаду, роздратування чи неприязнь, бажано розібратися зі своїми почуттями, якщо вони заважають працювати. Якщо учасник узагалі людина “класна”, але його поведінка спричиняє роздратування, причому не тільки в тренера, але й у всієї групи, мабуть, слід подумати, як ввічливо повідомити йому про це.

Якщо ж важко виокремити конкретну поведінку, а є відчуття, що сам учасник “людина нехороша”, то можна взяти аркуш паперу, написати ім'я цього учасника й поділити аркуш на три частини з позначками “-”, “=” і “+”.

Таблиця 4.

Анатолій		
-	=	+
1. Скептик, постійно суперечить	Ставить уточнювальні запитання на відміну від інших учасників, які не наважуються	Хороший інтелект, але звертає увагу не на мету, а на процес
2. Не хоче змін	І слава богу! Має ж у групі бути оплот стабільності	У нього гарна усмішка
3. Робить усі вправи вдвічі довше	А може, я форсую темп?	Потребує моєї уваги й заохочення
4. Затримує всю групу!	Спробую попросити інших учасників працювати вдумливіше над першою та другою вправами	Вчасно нагадує про те, що потрібно давати теорію

Потім зосереджуємося на своєму негативному ставленні до цього учасника й записуємо по пунктах усі свої претензії до нього. Бажано бути точним і писати саме ті формулювання, які спали на думку. Після цього переходимо до другої графі й думаємо, як те, що написано, можна використати з користю. В останній графі записуємо все те, що подобається в цій людині, викликає співчуття, бажання допомогти (або чого навчитися в неї). “Стратегічна соціометрія”. Кожному тренерові знайоме відчуття “в’язкої” групи: будь-яка інструкція обговорюється по півгодини, розбитися на пари – непосильне завдання, спробу відповісти на одне запитання відразу ж перебивають трьома іншими запитаннями, що не стосуються теми... І сам починаєш дивитися на годинник – коли ж це нарешті скінчиться?! Сьогоднішня група була саме така?

Якщо так, то, можливо, допоможе метод, запропонований Ентоні Вільямсом, – стратегічна соціометрія.

Група зазвичай поводить себе так унаслідок “підводних течій” – прихованих угруповань, які зайняті не тренінгом, а з’ясуванням статусу один з одним. Сила цих угруповань – саме в їх прихованості, у тому, що процес обговорюється й не усвідомлюється. Суть стратегічної соціометрії в тому, що проблему кожного учасника розглядають не як особисту, а як міжособистісну.

Тренер звертається до групи із запитаннями, побудованими за такою схемою:

- констатація й опис проблемної поведінки одного учасника групи (“Михайло вже вдруге не може вибрати собі партнера для вправи”);
- потім тренер негайно обертається до іншого члена групи й запитує в нього, як хтось третій або четвертий реагує на поведінку першого учасника (“Тетяно, хто в групі хотів би сам підійти до Михайла, але соромиться?”).

Корисно після роботи з групою поставити самому собі подібні запитання:

- Кого в групі роздратовує активність Петра?
- Хто в групі радіє, коли Олена черговий раз ставить запитання, які не стосуються теми?
- Хто заважає Михайлові сказати про свої особисті ускладнення? І так далі, поки не усвідомите “підводні течії” групи...

Резерви. Плануючи роботу з групою, потрібно передбачити резерв вправ, що дадуть змогу поглиблено розглянути якусь тему, якщо залишатиметься вільний час, і резерв часу на випадок, якщо якесь обговорення затягнеться чи виникне потреба в розгляді ще якихось проблем. Це може виявитися досить складним, якщо працювати з друкованими матеріалами, тому такі резерви зручніше створювати з простих вправ, для яких не потрібні допоміжні та друковані матеріали.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

1. Які переваги роботи в парі?
2. Які недоліки існують при роботі у двох?
3. Яким технічним обладнанням має бути забезпечений тренінг?
4. За якими двома схемами можна організовувати режим роботи тренінгу?
5. Які переваги та недоліки мають друковані матеріали у використанні тренінгової роботи?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний порадник. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.

ТЕМА 5. КОМПОНЕНТИ ТРЕНІНГУ

План

1. Міні-лекції
2. Групова дискусія
3. Мозковий штурм
4. Вправи
5. Рухові вправи
6. Малювання
7. Демонстрації
8. Тестування
9. Рольова гра

1. Міні-лекції

Мета лекції – надати групі потрібну інформацію з певних питань. Під час лекції тренер частіше за все користується плакатами, малюнками, на яких подано схеми, що допомагають запам'ятати матеріал. Ці наочні схеми використовують не тільки на лекції. Вони висять на стінах приміщення протягом усього дня тренінгу, нагадуючи учасникам те, що вони вже почули.

Лекція триває 5-10 хвилин; її зміст потрібно закріплювати за допомогою подальших вправ, дискусій тощо. Якщо за змістом превентивної програми треба засвоїти великий обсяг фактичного матеріалу, доцільніше виготовити листівки з цим матеріалом і роздати їх учасникам напередодні тренінгу, а не подавати матеріал у формі лекцій.

Якщо групу ведуть два тренери, вони можуть читати міні-лекції по черзі. Це дає змогу привернути більшу увагу групи. Щоб створити умови для підсвідомого формування переконань щодо здорового способу життя, під час тренінгу можна розповідати історії. Вони мають бути цікавими для слухачів, містити елементи гумору, несподіваного розвитку подій тощо. Бувають історії трьох типів: “Я сам...”, “Мій знайомий одного разу...” або “У казковій країні...”

Історії можуть бути побудовані за принципом “плетіння”, коли розповідається водночас про дві якісь події, або “потрійної спіралі”.

Використання таких конструкцій дає змогу привертати напружену увагу слухачів до того, що відбувається в історії, і “вбудовувати” в неї приховані повідомлення. Такі повідомлення підсвідомо спонукують слухачів до якогось варіанта поведінки.

Короткі, незвичайні історії-притчі запам’ятовуються надовго, і слухачі охоче переказують їх один одному. Довгі, складні історії не запам’ятовуються, інколи спричиняють у групі стан візуалізації, фантазування, співчуття героям і більшою мірою впливають на підсвідомість.

Розробляючи свої тренінги, можна використовувати ті з них, що подобаються вам, або придумати власні. Докладніше про методи створення та викладення історій можна дізнатися з робіт С. Гордона, а самі історії почитати в книжках Д. Соколова.

Тут наведено кілька варіантів історій.

1. Історія про рай і пекло. Одного разу іудейський мудрець попросив Господа показати йому рай і пекло. Господь відвів його в приміщення, де билися, плакали та страждали голодні люди. Посеред кімнати стояв великий казан зі смачною їжею, у людей були ложки, але довші за руку, і тому неможливо було піднести ложку до рота. “Так, це справжнє пекло!” – сказав мудрець.

Потім вони зайшли до іншого приміщення. Там усі люди були ситі й веселі. Коли мудрець придивився, то побачив там такий самий казан і такі самісінькі ложки! Що ж робило життя людей райським? Вони вміли годувати один одного!

2. Подарунки королів. Опинившись на весняному зеленому лузі та йдучи по ньому далі й далі, можна відчувати траву та землю під ногами, почути стрекотіння коників, можливо – спів птахів. Можна почути, як під вітром шелестить трава, побачити, як по ній пробігають хвилі. Над цим широким, прекрасним лугом простяглося небо та світить сонце, і десь далеко попереду видно величезне, розлоге дерево. Чим ближче до нього підходиш, тим молодшим стаєш. Підійшовши до дерева зовсім близько, відчуваєш себе

сильним і молодим. Можна доторкнутися до його кори. Відчуваєш, яка вона шерехата? Можна також подивитися на блакитне небо крізь гілки дерева. Яке воно красиве! Дуже захочеться залізти на дерево, як у дитинстві. Гілки міцні, зручні, і можна залазити все вище й вище, поки не опинишся на самому верху. Дерево трохи хитається, а навколо зелене листя й небо...

2. Групова дискусія. Обговорення питань, що виникають у тренера чи учасників групи.

Існують різні варіанти групової дискусії:

- якщо група активна, розкута, то зручно, розбивши її на підгрупи, організувати змагання між підгрупами на швидкість відповідей, найскладніше запитання, найгрунтовнішу відповідь тощо;
- якщо група дещо пасивна чи тема тренінгу породжує відчуття ніяковості, то можна створити письмовий, анонімний “банк запитань” і послідовно обговорювати їх в усій групі.

Під час дискусії тренер має допомагати групі максимально відкрито висловлювати свої думки щодо обговорюваних питань. Не треба лякатися, коли думки видаються хибними чи шкідливими, краще почекати й дати можливість іншим учасникам групи заперечити та довести свої погляди.

Результати групової дискусії, найважливіші висновки слід записати на аркушах паперу й залишити в полі зору.

Тренер має стежити за тим, щоб учасники користувалися “Я-висловлюваннями” та в разі незгоди з позицією інших учасників не переходили до образ, а аргументовано доводили правильність своєї думки. Часто хороший спосіб переконатися самому в чомусь – довести це іншим.

3. Мозковий штурм

Мозковий штурм – це метод групового обговорення проблеми з метою її розв’язання. Мозковий штурм досить продуктивний, коли в ньому беруть участь 5-10 чоловік і є людина, яка має записувати все, що відбувається під час обговорення.

Учасників ділять на підгрупи. У кожній підгрупі призначають секретаря, який записує всі думки, висловлювані учасниками групи. Учасники, перебуваючи у стані “фантазер”, висувають будь-які, навіть найфантастичніші, припущення щодо методів розв’язання проблеми. Секретар ретельно записує всі ідеї та перешкоджає критиці з боку учасників.

Коли запас ідей вичерпано (їх має бути не менше 10-15), група переходить у стан “практик”. Кожну ідею обговорюють, відшуковують засоби її практичної реалізації. Результати також записують.

Передостанній крок – стан “критик”, коли вся група шукає негативні наслідки від реалізації кожного проекту. І нарешті, група відбирає ті варіанти проектів (не менше 35), які можна реалізувати, та обговорює власні можливості щодо їх втілення.

Якщо запитань і проблем небагато, то можна розбити групу на три підгрупи — “фантазерів”, “практиків” і “критиків”, які міняються ролями після завершення кожного циклу обговорення.

Завдання тренера під час мозкового штурму — стежити за тим, щоб ролі не змішувалися й обговорення залишалося в межах поставленої проблеми. Бажано активізувати мовчазних учасників, спонукати їх до висловлювання власної думки.

4. Вправи

Структуровані вправи дають можливість кожному з учасників пізнати на власному досвіді ті чи інші відчуття, набути нових навичок поведінки.

Структуровані вправи виконують усі учасники, поділені на пари чи трійки. Тренер дає чітку інструкцію, що саме робитиме кожний учасник вправи, наприклад: “Учасники № 1 приймають будь-яку зручну для них позу. Учасники, № 2 намагаються “віддзеркалити” цю позу якомога точніше. “Спостерігачі” допомагають учасникові № 2, звертають його увагу на деталі пози, які він не помітив”. Коли завдання виконані, учасники міняються ролями.

Тренер спостерігає за виконанням інструкції, надає допомогу учасникам групи. Коли всі учасники виконали вправу, можна провести обговорення набутого досвіду.

Успішність виконання структурованих вправ залежить від таких чинників:

- чіткості інструкції;
- роботи щоразу в іншій парі;
- чітко обмеженого часу (від 3 до 10 хвилин) на виконання вправи.

Інколи весь тренінг побудовано лише на виконанні структурованих вправ та їх обговоренні. Інколи вони займають відносно невеликий час, і перевагу віддають груповим дискусіям або іншим методам роботи.

5. Рухові вправи

Рухові вправи обов’язкові на тренінгах для підлітків. Вони активізують увагу, підвищують рівень активності та довіри в учасників, сприяють створенню невимушеної атмосфери тренінгу.

Рухові вправи можна виконувати так:

- у парах (наприклад, “Сліпий і поводитир”);

- усіма учасниками групи в колі (“Давимо – висимо”);
- усією групою, що хаотично пересувається по приміщенню (“броунівський рух”).

Небажано, щоб ці вправи виконували лише кілька учасників, а інші виступали в ролі спостерігачів.

Завдання тренера – давати чіткі інструкції, стежити за безпекою учасників.

Зазвичай кожний блок тренінгу починається й закінчується руховими вправами. Вони також дуже корисні, коли група стомлена чи малоактивна.

Незручно, коли відразу після рухової вправи починається лекція (учасникам важко заспокоїтися). Краще провести групову дискусію чи структуровані вправи. Опишемо деякі рухові вправи.

1. “Броунівський рух”. Учасники стоять по колу. Виконувати вправу зручніше, коли є шарфи, хустинки, якими можна зав’язати очі.

Інструкція: заплющивши очі, треба рухатися по кімнаті, намагаючись нікого не штовхнути. Закінчити після команди “стоп”.

Тренер стежить за часом (3 хвилини) і безпекою. Коли учасники групи закінчать виконання вправи та займуть свої місця, можна організувати обговорення: “Що ви відчували під час переміщення?”, “Від чого залежить почуття безпеки та довіри?”

2. “Знаки зодіаку”. Учасники стоять по колу. За допомогою жестів потрібно мовчки вишикуватися в лінію відповідно до дня народження (щоб зліва стояли народжені в січні, далі — у лютому тощо).

Тренер спостерігає за стратегіями виконання завдання. Коли учасники вишикувалися, він просить їх назвати дати народження.

3. “Оптимальна дистанція”. Учасники працюють у парах, постійно змінюючи партнерів, потім уся група працює разом. Потрібно знайти оптимальну відстань з кожним партнером, а потім розташуватись у приміщенні всією групою, зберігаючи оптимальні відстані.

4. “Перебудова”. Учасники перебувають у хаотичному русі. Кожні 10–15 секунд тренер дає такі інструкції: розбилися на пари – рука в руці, нога до ноги, ніс до носа, плече до плеча, хвіст до хвоста тощо.

Ця вправа тренує увагу, активізує групу.

5. “Давимо – висимо!” Учасники стоять по колу. Треба торкнутися долонями один одного, спробувати розсунути своїх сусідів праворуч і ліворуч... Відчуйте зусилля... Згадайте, що на вас давить... Скиньте, розслабтеся (так 2–3 рази). Потім потрібно взятися під руки, міцно зчепити руки та спертися тілом на зчеплені руки. Відчуйте підтримку...

Тренер виконує цю вправу разом з усією групою.

6. Малювання

Цей метод дає змогу усвідомити та продемонструвати підсвідоме ставлення учасників до заданої теми. Малювання можна успішно застосовувати як у дитячих, так і в дорослих групах. Для цього потрібні аркуші паперу різного формату, кольорові олівці та крейди. Інколи можна пропонувати учасникам виконати акварельні малюнки, які мають більш узагальнений і емоційний характер.

Можливі такі теми малюнків:

- групові малюнки – “Єдність із множини”, “Чоловіче та жіноче”, “Світ, у якому тебе розуміють” тощо;
- індивідуальні малюнки – “Настрій”, “Мій герб”, “Подарунок другові” тощо.
- Можна також пропонувати двом учасникам малювати на одному аркуші, ведучи мовчазні діалоги про що завгодно.

7. Демонстрації

Часто під час тренінгу виникає потреба продемонструвати якусь вправу. Її виконують або учасники під керівництвом тренера, або тренер із кимось з учасників. Демонстрації особливо потрібні тоді, коли вправи досить складні і тренер хоче, щоб усі учасники зрозуміли їх та могли виконати.

Перед проведенням демонстрації потрібно пояснити зміст вправи, запропонувати учасникам взяти участь у демонстрації. Слід дати групі інструкцію, на що саме звертати увагу під час демонстрації: роботу тренера, емоції клієнта, структуру висловлювань тощо. У деяких випадках учасники під час демонстрації можуть вести таблицю спостереження, а в інших – емоційно приєднуватися до того, що саме вони бачать.

8. Тестування

Тестування під час тренінгу відрізняється від звичайного психологічного тестування тим, що має займати якомога менше часу та бути достатньо цікавим для учасників тренінгу. Його мета – перевірити актуальний рівень знань і навичок учасників, створити мотивацію навчання, зробити висновки щодо ефективності тренінгу.

Тестування простих знань можна проводити способом заповнення друкованих матеріалів. Інший варіант перевірки – виконання завдань, для яких потрібні певні навички: “Продемонструйте чотири варіанти співбесіди залежно від потреб клієнта...” Вправи такого типу учасники можуть виконувати по черзі. Оцінюють їх тренер, експерти, інші учасники за спеціальною формою. Якщо учасників багато, вони об’єднуються в трійки, де двоє демонструють навички, а третій фіксує їх успішність у спеціальній формі.

9. Рольова гра

Рольові ігри – це різновид структурованих вправ, у яких учасники групи взаємодіють згідно із заданими ролями та обставинами. Вони можуть бути як відносно простими, розрахованими на парну взаємодію (“Конфлікт між однокласниками”), так і такими, що охоплюють усю групу (“Повітряна куля”, “Цивілізація” тощо).

Тренер на початку рольової гри чітко описує специфіку кожної ролі та вихідні обставини, обумовлює правила гри, допомагає учасникам дібрати “рольове ім’я”. Під час гри він стежить за виконанням правил, інколи “підкидає” нові обставини та перешкоди, спостерігає за груповою динамікою. Тренер також чітко визначає закінчення гри, скидання “рольового імені”: “Я вже не капітан, а Петро!”, “Я вже не сувора вчителька, а Надійка!”; організує обговорення результатів гри у вигляді групової дискусії.

Ігри роблять атмосферу тренінгу більш цікавою та невимушеною, сприяють засвоєнню нової інформації та її використанню в реальних ситуаціях взаємодії. Проте вони можуть ускладнити ситуацію під час тренінгу, коли учасники не можуть “вийти з ролі”, а команди, що змагалися за виживання, продовжують змагатися й далі... Уникнути таких негативних результатів допомагає поєднання ігор з обговоренням та структурованими вправами в парах. Якщо напруження після гри занадто велике, можна зробити перерву чи виконати рухову вправу.

Нижче описано чотири рольові гри, які можна проводити під час тренінгів:

1. “Цивілізація”.

Учасників поділяють на дві підгрупи в різних кінцях приміщення.

Інструкція:

1. Кожній підгрупі слід створити свою “цивілізацію”, зазначивши її географічне положення, природні ресурси, населення, систему правління, духовність, оборону тощо (15 хвилин).

2. Розподіліть між учасниками в кожній підгрупі пости та відповідальність (5 хвилин).

3. Запишіть усе, що у вас є. Незаписане не існує!

4. Через парламентарів повідомте одна група одній те, що ви хотіли б, про свою “цивілізацію”.

Починаючи з цього етапу розвитку “цивілізації”, залежно від завдань групи, тренер або “підкидає” кожній цивілізації проблеми, пов’язані з превентивною

освітою: поширення наркотичних речовин, епідемія ВІЛ тощо, або дає можливість тренувати навички заохочення та ведення переговорів.

2. “Підводний човен”.

Учасники сидять по колу. Інструкція:

Ми всі перебуваємо на підводному човні в глибині океану, і в нас сталась аварія. Засоби зв'язку не працюють, пошкоджено більшість рятувальних засобів... Лишився тільки один з підйомних апаратів, але в ньому місце лише... (на 2 менше, ніж учасників групи). Слід прийняти рішення, кого рятувати, і вишикуватись у чергу до апарата. У нас залишилося 10 хвилин...

Бажано проводити суцільну відеозйомку. Вправа дуже емоційно напружена, виявляє всі особливості групової динаміки. Її можна проводити в підготовлених і витривалих групах з підготовки тренерів.

Завдання тренера під час обговорення – звернути увагу на стратегії виживання та прийняття рішень. З кожним учасником обговорюють такі запитання:

- Чого ти хотів?
- Що отримав у результаті?
- Які методи використовував для досягнення своєї мети?
- Чи є запитання до інших учасників, чи потрібні їх відчуття щодо твоєї поведінки?

Тренер стежить за дотриманням правила “Я-висловлювань” і тим, щоб не було оцінок.

3. “Казковий магазин”.

Група сидить по колу. Інструкція:

Зіграймо в казковий магазин. Точніше, це буде біржа. Кожен може виставити на продаж свій товар, а на заміну замовити собі щось інше. Наприклад, я кажу: “Міняю 500 грамів витримки на 100 грамів кмітливості”. Якщо хтось із присутніх хоче зробити такий обмін, то це означає, що угоду укладено. Важливо, щоб кожний учасник запропонував на ринок свій товар, оскільки наша біржа процвітає, і нам потрібен широкий асортимент”.

Вправа закінчується або після того, як кожен з учасників групи хоча б по одному разу виступить на біржі зі своїм “товаром”, або після того, як усі учасники задовольняють свої потреби в отриманні потрібних їм особистісних властивостей. У першому випадку вправа матиме скоріше демонстраційний характер, у другому – скоріше за все спричинить глибокий вплив на групову динаміку.

Під час обговорення вправи можна ставити групі такі запитання: “Які відчуття збудила у вас ця вправа?” чи “Яке нове знання про себе ви отримали в результаті цієї вправи?”

У першому випадку учасники групи й сам тренер можуть говорити тільки про відчуття (часто це відчуття розгубленості в момент, коли немає жодного учасника, який хотів би обмінятися чимось із вами, і відчуття теплоти, підтримки, яка надходить від групи наприкінці вправи). Питання про відчуття корисно поставити й у тих випадках, коли вправа глибоко зачепила когось із учасників або нашттовхнулася на такий їхній опір, що хтось узагалі відмовився пропонувати свій “товар” на біржу тому, що він уже брав участь у чужих угодах.

Питання про нове знання про себе допомагає сконцентруватися на проблемах ієрархії внутрішніх цінностей, прийняття самого себе, самокритичності та здатності ставитися до себе з гумором.

Крім того, вправа дає змогу учасникам групи спробувати відокремити “те, що сенсорно сприймається”, від “того, що емоційно переживається”. Часто у висловлюваннях учасників групи зустрічається думка про те, що якби вони так сильно не концентрувалися на власних переживаннях у процесі виконання вправи, то змогли б отримати багато неоціненної інформації про особистісні якості інших, їхнє ставлення до самих себе, про те, що їх непокоїть і що вони насправді цінують.

Як і в більшості подібних вправ, ступінь саморозкриття тут залежить від того, наскільки відкрито та довірливо щодо групи поводить ся тренер.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ

1. До чого спонукають слухачів «міні лекції»?
2. Від яких чинників залежить успішне виконання структурованих вправ?
3. До якого методу відноситься мозковий штурм?
4. Що може пізнати учасник тренінгу за допомогою структурованих вправ?
5. Чим відрізняється тестування під час тренінгу від звичайного психологічного тестування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний порадник. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум.Київ:«КНТ» 2019 104 с.

ТЕМА 6. ОСНОВНІ ПРИЙОМИ КОНСТРУЮВАННЯ, ВЕДЕННЯ ТА ПРОЦЕС-АНАЛІЗУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

План

1. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу.
2. Модель Д. Колба та її значення для побудови й аналізу психологічного тренінгу.
3. Форми організації роботи учасників тренінгу.
4. Допоміжні засоби, необхідні для проведення тренінгу.
5. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу.
6. Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера.

1. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу

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

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

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

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

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

перерву 15 хв. При цьому обідню перерву можна робити довшою – приблизно 1 год.

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

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

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

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

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

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

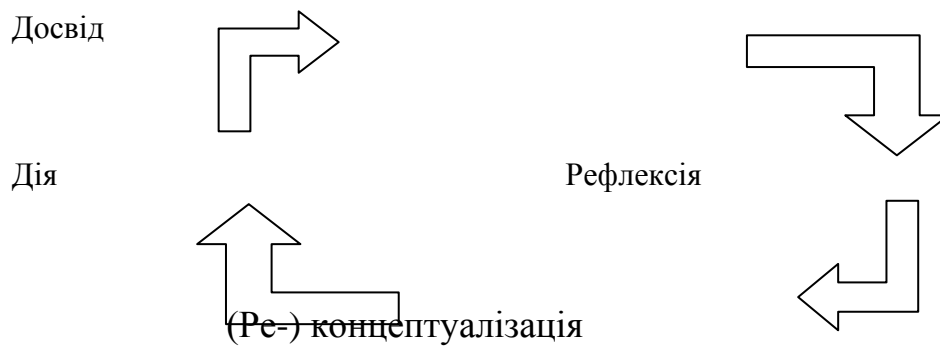


Рис. 2. Навчальний цикл Д. Колба

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

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

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

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

Отже, тренінг повинен конструюватися з урахуванням усіх елементів циклу Д. Колба. При складанні програми потрібно проаналізувати, які елементи тренінгу актуалізують роботу на тій чи іншій стадії, чи достатній їхній психокорекційний та/або розвивальний потенціал, чи адекватну кількість часу вони займають і т. ін. При цьому учасники обов'язково повинні мати змогу, з

одного боку, щось зрозуміти про себе, свою поведінку тощо, а з іншого, за допомогою різноманітних вправ та ігор розкрити себе, приміряти на себе нову роль.

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

Таким чином, модель Д. Колба слугує певною формою для побудови та процес-аналізу тренінгу, яку тренер починає адекватним меті та запитам групи (замовника) змістом. Таким змістом є конкретні вправи, методики, форми роботи тощо.

3. Форми організації роботи учасників тренінгу

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

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

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

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

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

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

- дає можливість учасникам тренінгу опанувати прийоми спільної роботи (розподіляти між собою функції, необхідні для виконання завдання; спілкуватися при обговоренні тих чи інших аспектів проблеми; презентувати позицію групи тощо);

- досвід і напрацювання малих груп пізніше обговорюються в загальному колі.

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

4. Допоміжні засоби, необхідні для проведення тренінгу

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

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

Для комфортної роботи учасників також важливо, щоб туалетна кімната знаходилася не надто далеко (і не надто близько) від тренінгового приміщення, так само як і кімната, в якій буде відбуватися кава-пауза.

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

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

5. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу

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

Ефективність повинна оцінюватися учасниками та/або замовниками тренінгу. Коли йдеться про бізнес-тренінги, то основним критерієм результативності є зростання прибутку компанії. Якщо ж прибутки не зростають, то тренінг є не лише марним, а й шкідливим, оскільки завдає компанії збитків на суму вартості тренінгу. У соціально-психологічному тренінгу критерієм ефективності слугують зміни, які його учасники вносять у своє життя. Якщо після тренінгу вони здобудуть нові компетенції, які зможуть адекватно застосовувати в проблемних ситуаціях, то тренінг є ефективним.

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

Д. Кіркпатрік окреслив чотири оцінки процесу навчання:

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

покращилося життя учасників у тих сферах, яких торкнулася робота на тренінгу?

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

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

Процедура проведення супервізії різниться залежно від того чи іншого теоретичного спрямування діяльності супервізора. Втім, можна виокремити деякі спільні завдання супервізії:

- надати допомогу практику в кращому розумінні клієнта;
- допомогти практику у підвищенні ступеня усвідомлення своїх реакцій на дії клієнта та розумінні динаміки взаємодії з ним;
- допомогти практику у дослідженні та апробації нових способів роботи в конкретних ситуаціях;
- надати підтримку і допомогти тренеру в підсиленні власного ресурсу.

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

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

Рівні супервізії:

- стосується професійної зони тренера;

- стосується клієнта;
- доцільний тоді, коли запит тренера стосується не стільки його професійної сфери, скільки особистісних проблем, тобто, коли в самого консультанта є потреба в особистій терапії.

Існують такі підходи до тлумачення супервізії:

- процес супроводу у розвитку;
- це післядипломна освіта;
- це консультація на тему консультації або тренінгу;

Це фундамент для розвитку професійно-практичних навичок, найбільш ефективний процес в особистісному і професійному зростанні.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний порадник. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум.Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.

ТЕМА 7. ПРАВИЛА СКЛАДАННЯ ГРАМОТНОЇ І ЕФЕКТИВНОЇ ПРОГРАМИ

План

1. Основи успішної реалізації мети
2. Відокремлюємо мед від дьогтю, або креативна прибирання
3. Секретна зброя, або спеції в кухні досягнення цілей
4. Інгредієнти добре сформульованої цілі
5. Психологічні нюанси досягнення цілей в питаннях і відповідях

При складанні тренінгової програми необхідно враховувати наступні критерії:

- відповідність підібраних для роботи вправ поставленій меті тренінгового заняття і тренінгу цілком (на протязі скількох би днів він не тривав);
- механізми групової динаміки і послідовності вправ виходячи з логіки розвитку групової взаємодії;
- мотиваційну готовність участі в групі людей. Це пояснює те, чому програма тренінгу, показана групі відрізняється рекламним характером від того тексту, який розроблений спеціалістом.

1. Основи успішної реалізації мети

Основи успішної реалізації мети

Наші цілі так само дурні, як і ми.

Вольфганг Лінкер

Будь який тренінг починається з того, що ставиться ціль. Вся робота тренера, групи протягом підготовки до тренінгу і його проведення буде крутитися завжди навколо однієї і тієї ж спочатку поставленої мети. І від того, наскільки чітко вона сформульована, наскільки грамотно піднесена і прийнята всіма учасниками, залежить ступінь досягнення результату самого тренінгу.

Уміння грамотно формулювати і працювати з цілями – найбільш важливий момент в будь-якому аспекті життя людини, саме тому надається таке значення тому етапу опрацювання тренінгової програми, де здійснюється постановка мети, так докладно обговорюються всі нюанси визначення мети. Ця тема буде розглянута з позиції управління, навіть бізнес-управління собою та іншими людьми, так як робота тренера в багатьох випадках мало чим відрізняється від управління колективом на підприємстві.

Про цілепокладання і важливості правильної постановки мети говорять давно і багато. Існує досить практик і методика, які сприяють досягненню мети.

Саме сприяють досягненню мети, тому що грамотно сформульована мета, як вважають фахівці, здатна бути реалізована на 80%. Наскільки точна зазначена цифра, ми не беремося стверджувати, але те, що результат закладений вже в самій меті, підтверджується багаторічним практичним досвідом. Проте не так рідкісні питання, пов'язані з тим, що бажаний результат все одно залишається за Горами. Чому?

Для того щоб висвітлити подібні нюанси, покажемо всю технологію визначення мети від початку і до кінця, зробивши наголос на тих моментах, які зазвичай фахівці тримають в секреті. але саме без цих цеглинок поставлені цілі і не досягаються.

2. Відокремлюємо мед від дьогтю, або креативна прибирання

Існують два види цілей: екстернальні і інтернальні. До перших відносяться ті, які не залежать безпосередньо від людини особисто, в їх реалізації беруть участь інші люди. Тут ми будемо демонструвати все на особистих прикладах, так як зрозуміліше те, що «ближче до тіла». Проте дані постулати застосовні до всіх видів цілей, в тому числі і для створення грамотної, гарної, якісної тренінгової програми.

Візьмемо, наприклад, такі цілі:

- Хочу в грудні з чоловіком відпочити на Канарських островах.
- Хочу, щоб мені підвищили зарплату.
- Хочу кращих умов для праці.

У кожному з них в реалізації мети задіяні інші люди. У першому випадку реалізація мети залежить від того, чи буде у чоловіка можливість відпочити з дружиною в грудні і чи погодиться він провести відпустку на Канарських островах. У другому випадку результат як мінімум залежить від рішення начальника. У третьому випадку мета як така розмита, занадто невизначена, бо не уточнено, яких саме умов праці людина хоче.

Як різновид екстернальних, існують також «хибні цілі» які взагалі складно назвати по законам цілепокладання цілями, так як вони носять маніпулятивний характер по відношенню до іншої людини або інших людей. Цю особливість ми продемонструємо на прикладах нижче.

3. Секретна зброя, або спеції в кухні досягнення цілей

Екстернальні цілі не слід плутати з фікціями на кшталт: «Я хочу, щоб він (вона) ...». В даному випадку, коли основне бажання направлено на те, щоб змінити або вплинути на будь-якого іншу людину, неправомірно це бажання взагалі називати метою.

Якщо своє бажання людина формулює у вигляді бажаної поведінки або ставлення з боку третьої особи, то воно свідомо не являється метою. Це скоріше замовлення для чаклунки або чорного мага, тому що при всьому своєму бажанні ми не маємо ні найменшого права вмішуватися в життя або змінювати іншу людину. Тому бажання, сформульоване як: хочу, щоб він мене більше любив; хочу щоб мені подарували золоте кільце; хочу, щоб мої співробітники з великим ентузіазмом ставилися до своєї роботи; хочу, щоб колеги допомагали мені, є «хибними цілями», так як вони не екологічні з позиції цілепокладання.

По-перше, тому, що результат або повністю, або по більшою мірою залежить не від вас особисто.

По-друге, саме бажання направлено на третю особу. бажань подібного роду багато в голові кожної людини. І найчастіше, приходячи на тренінг вперше, учасники саме так і формулюють свої цілі.

Грамотний фахівець розшифрує бажання «я хочу, щоб він мене більше любив» як «я не люблю себе сама, і для того, щоб відчувати, що я все-таки чогось варта, мені постійно необхідно підтвердження ззовні». Тому і психологічна робота починається, перш за все, з того, щоб людина полюбила сама себе і прийняла себе повністю. Тоді картина світу змінюється, і саме бажання або анулюється або трансформується в реальну мету, спрямовану на власне життя людини.

У бізнес-консультуванні тренер може зіткнутися зі схожими прикладами. Наприклад, багато керівників бажають, щоб їх співробітники більш якісно і з великим почуттям обов'язку ставилися до своїх обов'язків. В даному випадку спочатку слід проникнути в саму причину такого ставлення співробітників до своїх обов'язків. А вже потім грамотно побудувати мету так, щоб результат максимально залежав від самого керівника.

Виявляючи причини такої постановки мети в учасників тренінгу, можна знайти цікаві факти. Нерідко буває так, що з'ясовуються подробиці, коли тренер сам не хоче працювати (наприклад, втомився або сталася професійна переробка). Отже, екстернальна мета - це ті цілі, у виконанні яких можуть бути задіяні сторонні особи, але основне виконання яких залежить від сформулююваної їх людини, і саме його зусилля приведуть до кінцевого результату.

І найчастіше цілі в бізнесі - екстернальні: їх отримують ззовні і залежать вони від зовнішніх факторів.

Ставлячи екстернальні цілі, необхідно віддавати собі звіт, що процент їх виконання невеликий. Тому можна відразу переформулювати їх так, щоб вони стали інтервальними.

Інтернальні цілі - це цілі, реалізація і кінцевий результат яких повністю залежать від того, хто їх поставив.

У більшості випадків для виявлення інтервального мотиву в екстернальній цілі необхідно розбити існуючу ціль на дві складових так, щоб виконання першої складової повністю залежало від людини (інтервальна ціль), а другий - від зовнішніх факторів.

Наприклад, «Я хочу, щоб мені підвищили зарплату» містить в собі два еквіваленти. Перший - що я можу зробити для того, щоб мені підвищили зарплату. Другий - рішення керівництва і загальне становище справ на фірмі, відштовхуючись від яких, керівництво буде робити висновок.

Інтервальний аспект бажання підвищення зарплати включає в себе:

- власні дії людини, здатні підштовхнути керівництво до прийняття рішення про надбавку до заробітної плати;
- продумування змісту розмови з керівником на хвилюючу тему;
- вибір місця і часу для розмови з керівником.

Слід пам'ятати про те, що остаточний результат також залежать від багатьох інших факторів. Наприклад, від кон'юнктури ринку, від стану справ на фірмі, від уміння керівника підтримувати перспективного співробітника, від планів керівництва на подальший розвиток фірми. Як правило, найбільш продуктивними вважаються інтервальні цілі.

4. Інградієнти добре сформульованої мети

1. Мета повинна бути досяжною. Це означає, що перспектива досягнення мети повинна бути помітною, по крайній мірі, на протязі життя. Якщо людина є громадянином України, а хоче стати президентом США, то, швидше за все, його бажання недосяжно, так само, як і бажання в один день повністю змінити зовнішність, що не вдаючись до хірургічного втручання.

2. Спочатку формулюйте мету так, щоб результат максимально залежав тільки від вас. Вплинути на іншу людину, тим більше на групу людей, набагато складніше, ніж виховати в собі волю до досягнення мети. Вправляючись у досягненні мети, починайте з конкретних і малих завдань. Постарайтеся, щоб перша сформульована мета була максимально досяжною і в найбільш короткі терміни. Як і в будь-якій справі, легкість приходить з практикою і при повторенні, тому корисно починати не з глобальних життєвих цілей, а з дрібних і побутових.

3. Вчасно залиште ціль в спокої. Якщо людина до чогось давно прагне, а у нього це не виходить - ефективніше забути про цю ціль.

4. Перевірте, чи не містить ціль протиріччя.

5. Перевірте ціль на необхідність. Якщо людині дійсно потрібно те, що вона хоче, то результат, як правило, приходить достатньо швидко. Якщо мета - це тільки ланцюг логічних переконань, які не підкріпленні свідомими

зусиллями і не відчута усім фібрами душі, тоді її досягнення може бути ускладнене низкою перешкоджає. Щоб точно зрозуміти, чи дійсно це щира ціль або нав'язана ззовні, необхідно точно знати, як вона виглядає: яка вона на смак, чим пахне і т. п.

б. Прийміть те, що мета може бути ніколи не досягнута. яким би не було сильним бажання, важливо розуміти, що воно може бути не здійсненим. Люди, які занадто сильно наполягають на своєму, періодично відчують емоційні провали і розчарування здатні довести людину до депресії. Щоб уникнути подібних пасток, прийміть зворотну сторону медалі і уявіть можливість того, що ваше бажання не здійсниться ніколи.

При постановці цілі використовуйте позитивні поняття, виключіть слова, яка свідомо несуть негативну оцінку чому-небудь (наприклад: позбутися, видалити, схуднути (від слова «худо»), безкоштовно «бесплатно» («біс платить»), завжди, ніколи, можливо); частка «не» перед дієсловом читається підсвідомістю як посилення даного дієслова. Фраза «я не хочу цього!» для людської підсвідомості, а значить, для нашого внутрішнього ресурсу дорівнює фразі «я дуже цього хочу!» завжди починайте формулювання цілі зі слів «я хочу ...».

5. Психологічні нюанси досягнення мети

Ми детально розібрали в попередній частині специфіку постановки цілі. Але є ще і деякі нюанси, на які слід звернути увагу. Зробимо це в формі питань, які найбільш часто задаються з даної тематики, і моїх відповідей на них.

Питання 1. Я так давно цього хочу, а у мене ніяк не виходить! Чому?

Відповідь. Звичайно, кожен випадок глибоко індивідуальний. Але є ряд типових ознак, що заважають реалізації цілі. Занадто сильне бажання. Іноді людина настільки сильно зосереджений на конкретному результаті і методах його досягненням що не здатний побачити інші альтернативні рішення.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

1. Що таке екстернальні цілі?
2. Дайте визначення інтернальні цілі – це?
3. Які складові грамотно сформульованої цілі?
4. З яких слів слід починати формулювати цілі?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний порадник. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум.Київ:«КНТ» 2019 104 с.

3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.

ТЕМА 8. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ

План

1. Цілі тренінгової групи.
2. Основні принципи та правила роботи в групі.
3. Поняття про групову динаміку та її складові.
4. Стадії розвитку групи.
5. Кількісні характеристики групи.
6. Нормативні вимоги до якісного складу групи.
7. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними.

1. Цілі тренінгової групи

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

До таких вчені відносять:

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

2. Основні принципи та правила роботи в групі

Невід'ємною умовою ефективного тренінгу є дотримання в ньому встановлених принципів і правил групової роботи. Принципи роботи в групі реалізуються у більшості тренінгів і охоплюють фундаментальні положення, без яких їх проведення неможливе взагалі. Правила ж будуються на основі принципів і покликані регламентувати роботу конкретної групи. При цьому бажано, щоб як принципи, так і правила були обговорені й схвалені групою. Особливо це стосується тих випадків, коли люди вперше беруть участь у тренінгу. На жаль, у психологічній літературі ми не зустріли єдиної думки

щодо чіткого розмежування принципів і правил групової роботи, тому в поданій нижче класифікації ми спробували виокремити найбільш загальні положення, застосування яких має сенс у тренінгах.

Таким чином, до принципів групової роботи належать:

- принцип застосування зворотного зв'язку полягає в тому, що учасники можуть вільно ділитися своїми переживаннями стосовно себе та інших. При цьому вони повинні уникати критики особистості інших, а намагатися робити зауваження через позитив, у конструктивній формі. Таким чином учасники вчаться виділяти сильні сторони себе та партнера, а також потенційні зони розвитку (на противагу негативу). Останні розширюють арсенал можливих шляхів самовдосконалення, сприяють свободі вибору та виробленню когнітивної, афективної (емоційної) та конативної (поведінкової) гнучкості;
- принцип «тут-і-тепер» – орієнтує учасників на обговорення тільки тих ситуацій, які мають місце в групі. Тут слід сказати, що тренер чи самі учасники можуть моделювати якісь ситуації, які не виникали в групі. В
- такому випадку варто розуміти, наскільки їхнє вирішення буде корисним для неї і наблизить до мети тренінгу. При цьому не варто перетворювати тренінг на філософську дискусію на віддалену тему;
- принцип конфіденційності та закритості групи. Учасники можуть розповісти те, що відбувалося в групі й поза її межами, але при цьому не називати імен своїх колег чи інших персональних даних, які дозволять співрозмовнику ідентифікувати того, про кого йде мова. Крім того, після початку роботи групи в неї більше не приймаються нові члени (хіба що в разі необхідності та тільки за умови попередньої згоди самих учасників). Іноді цей принцип також означає, що учасники не повинні обговорювати на перервах безпосередній матеріал тренінгу – це повинно відбуватися в рамках загального кола при зворотному зв'язку;
- принцип відкритості та щирості – чим більш щирим буде пред'явлення почуттів, тим успішнішою буде робота групи в цілому. Адже пред'явлення автентичних думок і почуттів не тільки сприяє саморефлексії та катарсису, але й стимулює і сприяє перебігу аналогічних процесів і в інших учасників;
- принцип Я – основна увага учасників повинна бути зосереджена на процесах самопізнання, самоаналізу та рефлексії. Навіть оцінка поведінки іншого члена групи повинна здійснюватися через висловлення почуттів і переживань. Таким чином людина вчиться присвоювати їх собі, аналізувати та через пізнання себе пізнавати й інших людей;
- принцип активності, добровільності та відповідальності – ніхто не може заставити когось працювати. Але сам факт участі в тренінгу як активній формі навчання передбачає участь у групових процесах усіх членів групи. Це є важливою умовою його ефективності. Тому кожен сам несе

відповідальність за результат роботи, що безумовно залежить від міри його включеності в процес.

Правила повинні надавати учасникам і тренеру додаткову впевненість і сприяти полегшенню спільної роботи. Якщо правила значущі для учасників, то вони мають повне право внести їх. Однак важливо пам'ятати, що чим менше правил, тим краще. Адже їхній надлишок може знижувати спонтанність, імпровізацію і не стільки спрямовувати учасників у конструктивне русло, скільки обмежувати їх у вияві власного Я, роботі над собою. Серед інших К. Фопель виділяє такі правила:

- кожен приходить на зустріч у визначений час і бере участь у всіх зустрічах. Коли хтось хоче пропустити заняття, він наперед інформує про це іншого учасника або ведучого. Якщо хтось хоче достроково завершити роботу, він повідомляє про це групі якомога раніше;
- ніхто не свариться і не використовує образливих висловлювань;
- під час роботи не можна курити. Також не можна приходити на тренінг в стані зміненої свідомості (під впливом психотропних, наркотичних чи інших речовин);
- гарантована конфіденційність інформації особистого характеру (співзвучно з однойменним принципом);
- кожен учасник має право на власні думки, почуття і потреби. Він може вільно повідомити про свої бажання і сказати про те, що заважає йому почуватися комфортно, наприклад: «Мені жарко...», «Я не можу так довго працювати в колі...», «Мені потрібно час від часу рухатися» тощо;
- перш за все – робота з проблемами. Якщо у когось з учасників немає бажання працювати в групі, він повинен повідомити про це: «Я дуже знервований...», «Цей конфлікт не виходить у мене з голови» тощо;
- Я-повідомлення – кожен говорить виключно від свого імені і не говорить за інших: «Я відчуваю...», «Я думаю...», «Я хотів би...», а не: «Ми не можемо...», «Ми повинні...», «Ми всі думаємо...».

3. Поняття про групову динаміку та її складові

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Загалом у груповій динаміці можна виділити 3 рівні:

1. окрема особистість і її внутрішньо-психічна динаміка – обговорюються проблеми окремих учасників, на яких тренер найбільше концентрує свою увагу та увагу групи;
2. міжособистісна взаємодія учасників групи – акцент на відносинах учасників між собою та з терапевтом;
3. ситуація і динаміка групи як одного цілого – увага акцентується на групових діях, колективних ініціативах.

4. Стадії розвитку групи

Л. М. Мітіна виокремила 3 стадії розвитку групи:

1. Стадія підготовки – може тривати від кількох годин до одного дня. На цій стадії учасники адаптуються один до одного, тренера, правил групової взаємодії. Відбувається також інвентаризація проблемних зон учасників та їхньої взаємодії з оточуючими і створення мотивації змін. Якщо група налаштована дружньо, але напружено, то тренеру потрібно створити атмосферу довіри та безпеки, допомогти розслабитися. Після закінчення цієї стадії можлива криза в розвитку тренінгової групи. При цьому тренеру важливо зберігати терпіння, прийняття такого стану речей та на власному прикладі демонструвати доброзичливість, відкритість, щирість у спілкуванні; стадія усвідомлення. На цій стадії суттєво підвищується рівень (само-) рефлексії. Це відбувається завдяки спостереженню, порівнянню, протиставленню та інтерпретації можливих точок зору на різноманітні проблеми. Завдяки збільшенню інформації учасники групи починають

усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаній поведінці, а також ріст власних професійних і особистісних можливостей, що може слідувати за відмовою від неї. Збільшується рівень довіри в групі, емоційної підтримки, інтересу, зростає активність, пов'язана з пізнанням себе й апробацією нових способів саморегуляції та взаємодії з іншими;

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

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

При розгляді цього питання важливо диференціювати стадії від фаз розвитку групи. Так виділяють такі фази групового процесу:

1. орієнтація і залежність;
2. конфлікти і протест;
3. розвиток зв'язків і співпраця;
4. цілеспрямована діяльність.

Ми вважаємо, що фази розвитку групи стосуються особливостей взаємодії учасників між собою, тоді як стадії визначають етапи, які проходить кожен учасник на шляху до вирішення власних проблем. Таким чином, фази є процесуальною, горизонтальною, а стадії – результативною, вертикальною характеристикою розвитку групи

5. Кількісні характеристики групи

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

Якщо група є меншою, ніж 8 осіб, у ній менша відмінність думок і, відповідно, можливість для інтеракцій, обміну досвідом, взаємного навчання.

Люди швидше втомлюються. В маленькій групі «динаміка групи» нижча, вона довше досягає згуртованості. Людей може бути надто мало для організації певної спільноти чи навіть для проведення якихось вправ. Загалом, вважається, що найменша можлива кількість учасників тренінгу складає 4 особи.

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

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

6. Нормативні вимоги до якісного складу групи

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **мовчазні учасники.** Тренер має проявляти повагу до них, щоб створити сприятливий клімат, в якому учасник зможе самотійно відмовитися від власної стриманості. В той же час тренер

повинен продемонструвати, що йому цікаво ближче познайомитися з «мовчуном» і краще його зрозуміти.

- Варто з'ясувати, що провокує мовчання. Часто воно є проявом прийнятих в суспільстві чи в сім'ї норм.
- Одним із варіантів інтервенції є техніка «обходу». При цьому мовчазний учасник ходить по колу, зупиняється біля кожного члена групи і закінчує речення: «Коли я дивлюся на вас, то мені здається, що ви очікуєте від мене...». В кінці обхід можна повторити, модифікувавши фразу на: «Коли я дивлюся на вас, мені хочеться, щоб ви...»;
- **багатослівні учасники.** Багатослівність часто є причиною блокування групового розвитку, яке відбувається через те, що інші учасники зайняті стримуванням свого роздратування. Один зі способів групової роботи з нею полягає в тому, що потрібно поставити який-небудь предмет в центрі кола і сказати всім: «Я хочу запропонувати вам провести коротку «інспекцію» комунікації в групі. Якщо у вас виникає враження, що ви надто часто говорите, то підійдіть ближче до предмета в центрі, якщо ж вам здається, що ви говорите рідко, то відійдіть на відповідну відстань. Виберіть місце, яке символічно виражає міру вашої вербальної участі в групі». Після цього всі учасники коментують свій вибір. Крім того, вони можуть повідомити свою реакцію на вибір інших;
- **саркастичні або цинічні учасники.** Постійний сарказм може завдати шкоди довірі в групі, особливо, якщо інші учасники не насмілюються звернути увагу на таку поведінку. В цьому випадку тренер може запропонувати їм прямо висловлювати свою критику і пов'язане з нею роздратування: «Чи готові ви провести експеримент? Пройдіть по колу і скажіть кожному, що вам у ньому заважає і що вас дратує». Це допоможе встановити прямий контакт саркастичних учасників з іншими і стимулювати групу прямо виражати емоційні реакції;
- **«порадники», «утішители», «мудреці».** Трудність полягає в тому, що ці учасники більше концентруються на інших, а не на собі. Складається враження, що вони нічому не хочуть навчитися і вже вирішили всі проблеми. Такі учасники побоюються відкрито розповідати про власні проблеми та недоліки. Як і «мовчунам», цим членам групи інші часто повідомляють про їхню поведінку. Тренеру потрібно підтримувати такий зворотний зв'язок, щоб допомогти їм зрозуміти, що іноді люди роблять для інших більше тоді, коли насмілюються подбати про самих себе.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

1. Які типи «складних учасників» виділяє Клаус Фопель?

2. Яких людей не слід включати до тренінгової групи?
3. Назвіть фази групового процесу?
4. Які основні ролі лідера в групі описав Я. Морено?
5. Які три стадії розвитку групи виділила Л. М. Мітіна?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.
6. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життєстійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.
7. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 42.
8. Панин Р. Віково-психологічні відмінності у джерелах постановки життєвих цілей особистості різні періоди дорослості. Актуальні проблеми психології особистості та соціальної взаємодії: збірник наукових статей. Гродно. 2018. С. 185-192

ТЕМА 9 . ОКРЕМІ ВИДИ ГРУПОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ

План

1. Т-групи
2. Інкауунтер-групи
3. Гештальт-групи
4. Психодрама
5. Групи арттерапії
6. Групи трансактного аналізу

1. Т-групи

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

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

Цілі тренінгу можуть бути різними у різних груп, але зазвичай включають наступні аспекти:

1. розвиток самопізнання за допомогою зниження бар'єрів психологічного захисту й усунення нещирості на особистісному рівні;
2. розуміння умов, що ускладнюють або полегшують функціонування групи (таких, як розміри групи і членство);
3. розуміння міжособистісних відносин у групі – наприклад, удосконалення комунікативних умінь для ефективнішої взаємодії з іншими;
4. оволодіння уміннями діагностики індивідуальних, групових і організаційних проблем.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Керівник Т-групи опікає групу і допомагає їй зрозуміти процеси, що відбуваються в ній, мовби випадково зупиняючи дію або пропонуючи групі новий матеріал для дискусії. Втручання керівника може набувати форми пропозиції учасникам поглянути на їх власну поведінку, наприклад: «Що тут відбувається?», або: «Що ви хочете зробити прямо зараз?». Таким чином,

керівник Т-групи підштовхує групу до вирішення наявної проблеми. Іноді ж керівник уподібнюється психотерапевтові, чії інтерпретації поведінки можуть викликати питання, але недостатні, щоб учасники відразу могли ці інтерпретації прийняти і використати.

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

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

Комунікативні уміння. Метою всіх Т-груп є зростання особистості через розширення сфери усвідомлення себе й інших, а також процесів, що відбуваються у групі. Т-групи використовуються як лабораторії для розвитку і відпрацювання умінь міжособистісного спілкування. Учасники групи можуть досліджувати свої міжособистісні стилі й експериментувати з ними, встановлюючи взаємини з іншими членами групи, які дають зворотний зв'язок. Керівники можуть також грати активну роль у розповсюдженні інформації, моделюванні умінь і забезпеченні групи зворотним зв'язком. Комунікативні уміння, що розвиваються у Т-групі, включають опис поведінки, комунікацію відчуттів, активне слухання, зворотний зв'язок і конфронтацію. Успішне оволодіння цими уміннями членами групи зводить до мінімуму обмеженість і відчуження у групі, покращує співпрацю і допомагає досягненню групових цілей.

Структурований підхід. Керівники короткострокових груп повинні бути активними, діючи у багатьох випадках як учасники, вступаючи у конфронтацію і забезпечуючи зворотний зв'язок протягом всього часу розвитку своїх груп. «Структурована» лабораторна навчальна сесія

встановлює певну мету кожної зустрічі і завдання, дії, вправи для досягнення цієї мети. Дії зазвичай включають спостереження, зосереджені на таких концептуально важливих для Т-групи складових групового досвіду, як рівні участі і впливу, норми, атмосфера у групі, процедура прийняття рішень. Керівник задає тон заняття, ставлячи перед групою завдання, потім група розробляє свій спосіб вирішення. Заплановані дії можуть виконуватися для стимуляції індивідуальної участі і пошуку способів поведінки у таких областях, як вирішення конфліктів, змагання і лідерство.

2. Інкауантер-групи

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

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

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

Сідней Джулард підкреслював, що розкриття свого «Я» іншій людині є ознакою сильної і здорової особистості. Намагаючись приховати самих себе від інших людей, ми тим самим робимо активні зусилля для побудови помилкового зовнішнього «Я». Ті люди, які переоцінюють значущість рольової поведінки, можуть відчути себе самотніми, віддаленими від інших і відчуженими від самих себе. Однією з причин заохочення консультантом або психотерапевтом процесу саморозкриття є можливість повністю відкрити свою душу симпатизуючому слухачеві, що може справити терапевтичну дію незалежно від реакції або зворотного зв'язку слухача.

Унікаючи саморозкриття, ми створюємо в інших враження про своє благополуччя і успіх, але ціною цього стає неможливість побудови значущих відносин з оточуючими. Придушення або витіснення значущого внутрішнього досвіду призводить до психосоматичних розладів, таких, наприклад, як виразка, гіпертонія, астма і мігрень. Багато психологічних симптомів – такі, як тики, надмірне вживання води або їжі, страхи, головний

біль або біль в області живота, – можуть бути спробами уникнути тих неприємних відчуттів, які викликаються розповіддю про свої непристойні вчинки. Самотність, відчуття провини і депресія завжди супроводжують приховання правди про самого себе, і сила сповіді полягає у полегшенні процесу саморозкриття.

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

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

Самоусвідомлення

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

Одним зі способів, за допомогою якого інкаунтер-групи заохочують в учасниках зростання самоусвідомлення, є конфронтація, що примушує членів групи піддаватися рефлексії, уважно аналізувати і ставити під сумнів свою поведінку. Зазвичай конфронтація виявляє суперечність між тим, як члени групи сприймають самі себе і як їх сприймають інші члени групи. Конфронтація між членами групи повинна виражати участь і зацікавленість

один в одному для того, щоб допомогти членам групи досліджувати власну поведінку.

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

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

Відповідальність

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

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

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

Увага до відчуттів

Основною метою програми всіх інкаунтер-груп є досягнення більш високого рівня усвідомлення членами групи свого афективного потенціалу.

Перш ніж почати діяти відповідально, люди повинні навчитися постійно і завжди усвідомлювати власні відчуття. Шляхом акцентування відчуттів і почуттів інкаунтер-групи намагаються знайти протипагу тому, що багато хто вважає надмірно свідомою, інтелектуалізованою космологією західного технократизму. Ця мета досягається за допомогою зниження інтелектуальної захищеності, яка є причиною обмеженості тілесних переживань, їх недостатнього усвідомлення. Інкаунтер-групи допомагають розширити сферу самоусвідомлення людини та учать її розпізнавати та приймати переживання

інших людей. Члени інкаунтер-груп часто залишають групи із сильним відчуттям співчуття, близькості і теплої участі по відношенню до інших членів групи та навколишнього світу.

«Тут і зараз». Аналіз сьогохвилинних тілесних переживань

Лідери інкаунтер-груп виступають як зразки осіб, що легко саморозкриваються, є здатними до конфронтації. Інкаунтер-групи приділяють особливу увагу фізичним характеристикам, соматичним відчуттям.

Керівник створює атмосферу довіри і близькості, демонструючи свою власну здатність довіряти і ризикувати. Він надає невелику кількість дидактичної та теоретичної інформації. Шукає сфери конфлікту, амбівалентності відчуттів, уразливості і спрямовує свої зусилля на ці сфери для того, щоб заохотити членів групи до подальшого дослідження особистісно значущого матеріалу. Таке втручання керівника спрямоване як на розвиток міжособистісних контактів, так і на вивчення опорів груповому процесу окремих учасників.

Базові правила: відкрите і чесне спілкування, приділення особливої уваги тілесним відчуттям, звертання уваги на відчуття, а не на думки і дотримання, наскільки це можливо, принципу «тут і зараз», тобто не апелювати до свого минулого досвіду і розсудливих описів. Учасників інформують про те, що вони відповідають за себе самі і що їх досвід у групі і є те, що вони самі вибрали.

Встановлення контакту

На ранніх етапах групового процесу зусилля членів групи найбільшою мірою спрямовані на встановлення довірчих міжособистісних контактів, зменшення напруженості і невизначеності. Під час першого заняття членів групи можуть попросити представитися за допомогою псевдонімів, які в порівнянні з реальними іменами дозволяють їм говорити про себе відвертіше. Деякі вправи, також використані на початку процесу групової взаємодії, заохочують учасників до спілкування в парах або міні-групах, для того щоб вони обмінялися своїми першими відчуттями і почуттями. Функції одних вправ полягають у встановленні зорового контакту без використання слів, функції інших – в дослідженні рук або обличчя партнера.

Побудова довірчих відносин

Виникнення відчуття самотності, покинутості групою – цілком звичайне явище для тих учасників, яким важко довіряти іншим або які відчувають тривогу, пов'язану з ризиком розкрити самих себе. Як тільки учасники починають довіряти і розкривати своє «Я», вони усвідомлюють свою схожість з іншими, тоді як раніше помічали тільки відмінності. Хоча

спонтанне розкриття відчуттів і переживань допомагає виникненню в учасників відчуття спільності, іноді кориснішим виявляється переклад відчуття недовір'я мовою фізичних дій. Однією з відомих вправ у методиці вивчення довірчих відносин є вправа «Прорвисся в коло». Іншою широко відомою вправою є вправа, яка називається «Довіряюче падіння».

Вивчення конфліктів

Дуже часто конфлікт у групі виникає тоді, коли учасники відкривають свої відчуття, діляться враженнями. Один з видів конфліктної ситуації, пов'язаний з лідерством або домінуванням над оточуючими, отримав назву

«Величина контролю». На цій стадії групового процесу на перший план виходять змагання і суперництво. У тому випадку, коли конфлікти вивчаються вербально, лідер може втрутитися у групову взаємодію, заохочуючи учасників уважно вислуховувати один одного або прямо і відкрито висловлюватися. Конфлікти можуть також досліджуватися і на фізичному рівні. Фізична взаємодія, наприклад, боротьба або будь-яке змагання подібного вигляду, надає можливість для розрядки відчуттів ворожості тим членам групи, які намагаються достатньо довго вирішувати конфлікт на вербальному рівні, але уникають фізичних дій. Керівник, звичайно, повинен вжити деяких запобіжних заходів до того, щоб заохотити фізичний вираз агресії, наприклад, видалити з кімнати небезпечні предмети і, можливо, встановити деякі правила безпеки, такі як заборона ударів кулаками.

Для вивчення конфліктної ситуації можна використовувати вправу

«Стискання рук». Ця вправа може виявитися дуже корисною для ажитованих членів групи, які пригнічували свої сильні відчуття по відношенню до якої-небудь людини у минулому. Учасникові пропонується закрити очі і покласти свої долоні на стиснуті у кулаки руки тренера. Потім тренер виконує роль якої-небудь людини з минулого найближчого оточення клієнта, найчастіше – його матері, імітуючи при розмові з клієнтом її манеру мовлення. Клієнт заохочується висловлювати будь-які думки, що приходять в голову, і одночасно виражати відчуття, що виникають, за допомогою стискання рук тренера. При такому поєднанні фізичного і словесного виразу внутрішніх переживань заблокована емоція поступово відтворюється й втілюється у реальній поведінці.

Часто слідом за досліджуванним клієнтом сильним відчуттям злості виникає відчуття звільнення від душевної напруги. Після того, як клієнт як би регресував і наново пережив події свого дитинства, він може спокійно і відкрито говорити про свій досвід і почуття, для того щоб свідомо

інтегрувати нову інформацію. Присутність інших членів групи створює атмосферу підтримки, полегшує й заохочує процес звільнення.

Вивчення опору

Іноді в інкаунтер-групах учасники чинять опір подальшому груповому процесу і захищають самих себе звичними обмежувальними способами. В цьому випадку керівник групи може використовувати методики вивчення опору, запрошуючи клієнта ризикнути просунутися далі до глибшого усвідомлення себе. Однією з таких вправ вивчення опору є вправа, в якій учасникові пропонується подумати про що-небудь таке особисте, що буде важко відкрити групі. Учасникові пропонується уявити, що він відкриває секрет конкретному членові групи, а потім припустити у відповідь реакцію реципієнта. Таким чином, акцент у цій методиці робиться на описі учасником припущень про те, як інші реагуватимуть на його секрет, а не на відкриття ним самого секрету. Ця інформація може опинитися й корисним зворотним зв'язком для решти членів групи, і першим кроком на шляху до більшої відвертості учасника.

«Фантазування із закритими очима». У цій вправі керівник групи пропонує конкретний образ. Учасник, отримавши інструкції керівника, закриває очі і починає фантазувати. Одним із варіантів методики фантазування є «Фантазія про тіло»: члени групи, лежачи на спині із закритими очима, у думках здійснюють подорож власним тілом, представляючи внутрішні органи і повністю контролюючи свої відчуття і реакції. Якщо «мандрівники» лякаються чогось або відчувають опір, а також зустрічають перешкоду на своєму шляху, то керівник заохочує їх, переконуючи або висуваючи нові ідеї, які допомагають учасникам фантазувати далі. Вправа провокує вираз емоційного конфлікту в символічній формі. Після виконання цієї вправи необхідний час для свідомої розшифровки і прояснення того, що трапилось.

Методики фантазування можуть бути структурованими та неструктурованими. Під час неструктурованого фантазування декілька членів групи лягають на підлогу так, щоб їх ноги стикалися у середині, а тіла розташовувалися як спиці у колесі, і потім починають спонтанно описувати свої зорові фантазії. У разі структурованого фантазування члени групи можуть отримати завдання вибрати яку-небудь тварину і спробувати ототожнитися з нею або представити магазин антикварних речей і вибрати в ньому яку-небудь річ для себе.

Співчуття і підтримка

Прагнення виразити підтримку, втіху або словесне схвалення тому членові групи, який відчуває біль або перебуває у стані конфлікту, більшою мірою може відображати тривогу того, хто допомагає, ніж прагнення «страждаючого» до підтримки. Проте після конфронтації і обговорення проблем учасники дійсно можуть потребувати підтримки з боку групи. Керівник також може запропонувати фізичні вправи, які актуалізують підтримку. Наприклад, група утворює коло навколо обраного учасника і потім штовхає його з одного боку кола на інший, причому учасник повинен закрити очі, повністю розслабитися і відчувати фізично підтримку групи. В іншій вправі учасник лежить на підлозі із закритими очима, а решта членів групи м'яко піднімають його, підкидають, а потім акуратно кладуть на підлогу.

Вправи з дотиками можуть проводитися у будь-який час. Проте коли вправи, що вимагають тісніших фізичних контактів, застосовуються невчасно, то такі фізичні контакти часто виявляються перешкодою для справжньої близькості.

3. Гештальт-групи

Засновник – Фріц (Фредерік) Перлз

Фігура і фон

Люди організовують інформацію, яка поступає, таким чином, що важливі і значущі події займають центральне місце в свідомості, а менш важлива інформація відступає на задній план. Функціонування особистості: ритмічна зміна процесів формування і завершення фігури, коли як фігура виступає потреба.

Людина функціонує на основі принципу саморегуляції. Вона підтримує свій динамічний баланс, або гомеостазис, за допомогою постійного усвідомлення тих потреб, які виникають в ній самій і викликаються середовищем, і задоволення потреб у міру їх виникнення, тоді як всі останні, не пов'язані з цим процесом об'єкти або події, відступають на задній план.

Процес саморегуляції організму приводить до формування фігури, або гештальта. Основне значення слова «гештальт» можна визначити як малюнок або конфігурацію – специфічну організацію частин, що складають певне ціле, яку не можна змінити без її руйнування. Гештальтостворення виникають тільки на якомусь фоні або з певним заднім планом. Ми обираємо з фону те, що є важливим або значущим для нас, і це важливе або цікаве нам стає гештальтом. У групах фігурою зазвичай є те відчуття, яке переважає над рештою всіх відчуттів і думок. Як тільки потреба задоволена, гештальт завершується, тобто втрачає свою значущість. Він відступає на задній план,

звільняючи місце для формування нового гештальта. Цей ритм формування і завершення гештальтів є природним ритмом життєдіяльності організму.

Іноді потребу не можна задовольнити, і гештальт залишається незавершеним. Таке невідреаговане або невиражене відчуття стає причиною багатьох нерозв'язних проблем і через деякий час починає впливати на поточні психічні процеси.

Усвідомлення і зосередженість на сьогодні

Для того щоб бути здатним формувати і завершувати гештальти, людина повинна повністю усвідомлювати себе зараз. Для задоволення своїх потреб нам необхідно постійно бути у контакті із зонами свого внутрішнього і зовнішнього світу. Внутрішня зона усвідомлення включає ті процеси і події, які відбуваються в нашому тілі. Зовнішня зона є сукупністю зовнішніх подій, які поступають в нашу свідомість як сенсорні сигнали. Інформація, що поступає від внутрішньої і зовнішньої зон, майже не оцінюється і не інтерпретується.

Окрім внутрішньої і зовнішньої зон, існує ще і середня зона, зона фантазії. Її складають думки, фантазії, вірування, відносини та інші інтелектуальні або розумові процеси. Неврози виникають внаслідок тенденції до зосередження на середній зоні за рахунок виключення зі свідомості подій внутрішньої і зовнішньої зон. Ця тенденція вступає в конфлікт із природним ритмом організмичних процесів. Велика частина нашого досвіду, соціального і культурного, виникає при вдосконаленні процесів середньої зони: ми вчимося обґрунтовувати наші думки, аргументувати наші переконання, захищати наші відносини й оцінювати інших. Коріння патологічних станів лежить у тенденції фантазувати і інтелектузувати при інтерпретації того, що ми усвідомлюємо. Коли ми знаходимося у середній зоні, то головним чином працюємо з нашим минулим і майбутнім: згадуємо, будуємо плани, зневірюємося і сподіваємося. Ми не живемо в сьогодні і постійно не звертаємо уваги на необхідність усвідомлення процесів зовнішньої і внутрішньої зон. Саморегуляція організму залежить від усвідомлення сьогодні і від здатності жити повною мірою за принципом «тут і зараз».

Протилежності

Це одинична оцінка або ж континуум цих оцінок. Ми організуємо своє сприйняття навколишнього світу через протилежності. Особистість організована за тими ж принципами. Впродовж всього життя кожен переживає протилежні почуття: ми любимо і ненавидимо своїх батьків; є щасливими і одночасно засмученими, коли завершуємо якусь справу, якій було присвячено чималу частину нашого життя; вдячні тим людям, які допомогли нам вирішити наші проблеми, і одночасно ображені на них. Дуже

важливо зрозуміти, що ці протилежності не є непримиренними суперечностями, а є такими відмінностями, які можуть формувати і завершувати гештальт. Повністю усвідомлюючи кожную частину такої протилежності (замість заперечення менш привабливої її частини), ми більшою мірою починаємо усвідомлювати себе і свої бажання. Поступово усвідомлюючи раніше недиференційовані аспекти своєї особистості і своїх станів, ми зможемо формувати чіткі гештальти, визначати наші потреби і задовольняти їх.

Зіставлення протилежних сторін нашого «Я», які повинні співіснувати разом, «нападаючого» і того, хто «захищається», найбільш поширене в гештальттерапії. Члени групи часто обговорюють боротьбу між двома подібними протилежностями. Цей вид групової роботи отримав назву «Гра в самобичування». Коли «нападаючий» і той, хто «захищається», ведуть усередині нас свої баталії, ми переживаємо почуття провини, стаємо пасивними, пригніченими, нездатними до прийняття рішень.

Особистість – це цілісне утворення, що складається з двох компонентів «Я» і «Воно». Коли індивід діє за спонуками зі сфери «Я», він здатний диференціювати себе й інших. Коли ж індивід діє за спонуками зі сфери «Воно», він виявляється тісно пов'язаним зі своїм оточенням, межа «Я» стає розпливчастою і гнучкою, може навіть з'явитися відчуття тотожності із зовнішнім світом. Ці взаємодоповнюючі один одного аспекти функціонування особистості і відповідають за формування і завершення гештальтів. Прагнення зі сфери «Я» дозволяють чітко виділити фігуру з фону, тобто формують фігуру: прагнення зі сфери «Воно» завершують гештальт і повертають фігуру у фонове оточення.

Функції захисту

Індивід реагує на загрозу або стрес за допомогою відходу від проблем, формування неприйнятності до болю і навіть за допомогою галюцинацій і марення. Ці реакції виконують функції захисту, вони спотворюють або переривають наш контакт із загрозовою ситуацією. Індивід мовби знижує свій рівень усвідомлення до тих пір, поки небезпека не мине. Такі реакції є достатньо адекватними у певних ситуаціях. Проте якщо небезпека діє впродовж тривалого часу або індивід піддається безлічі небезпек одночасно, то він може засвоїти, що контакт із середовищем ніколи не є безпечним, і почати удаватися до оберігаючих дій навіть тоді, коли небезпека йому не загрожує.

Гештальттеорія розрізняє чотири невротичні механізми на межі «Я», що перешкоджають досягненню індивідом психологічного здоров'я і зрілості: злиття, ретрофлексія, інтроекція і проекція.

Ототожненням є тип поведінки здорової особистості, злиття – це невротичний механізм уникнення контакту. Злиття відбувається, коли індивід не може диференціювати себе й інших, не може визначити, де кінчається його «Я» і де починається «Я» іншої людини. Злиття легко виявити за переважним використанням при описі власної поведінки займенника «ми» замість «я». У таких людей настільки відсутня межа «Я», що вони насилу можуть відрізнити свої думки, відчуття або бажання від чужих. Ретрофлексія, інтроєкція і проєкція – це дефектні взаємодії з середовищем, викликані бажаннями зі сфери «Я». Межа «Я», що допомагає особистості відчувати свою нетотожність із рештою світу, зміщується і приводить або до відкидання того, що належить нам самим, або до ухвалення того, що належить іншим людям.

Буквально «ретрофлексія» означає «різкий поворот на себе». При ретрофлексії межа між особистістю і середовищем зміщується до центру

«Я», і ретрофлексійний індивід починає ставитися до самого себе так, як він сам відноситься до інших людей або об'єктів. Якщо перша спроба індивіда задовольнити свою потребу зустрічає сильну протидію, то він замість того, щоб спрямувати енергію на зміну середовища, направляє її на себе, тобто обирає як об'єкт сам себе. У ретрофлексійного індивіда формується ставлення до самого себе як до стороннього об'єкта. Первинний конфлікт між

«Я» та іншими перетворюється на конфлікт усередині «Я».

Грамматичним індексом ретрофлексії є використання поворотного займенника. Ретрофлексійний індивід говорить: «Я повинен управляти самим собою. Я повинен змусити себе зробити цю роботу. Мені соромно за себе», що свідчить про чітке розділення «Я» як суб'єкта і «Я» як об'єкта дії.

Інтроєкція – це тенденція привласнювати переконання, установки інших людей без критики, спроб їх змінити і зробити своїми власними. Інтроєкти – це окремі переконання, установки, думки або відчуття, які були прийняті без аналізу й переструктурування і тому не стали частиною особистості. У результаті межа між «Я» і середовищем переміщується всередину «Я», і індивід настільки зайнятий засвоєнням чужих переконань, що йому не вдається сформувати свою власну особистість. Якщо інтроєціюються уявлення і відносини, несумісні один з одним, то всі зусилля індивіда прямують на примирення чужих ідей, і він буквально розривається між ними на частини.

Проєкція – це тенденція перекласти причини і відповідальність за те, що відбувається усередині «Я», на навколишній світ. Прикладом дії невротичного механізму проєкції є виникнення у людини відчуття того, що

навколишній світ є холодним і байдужим до неї. Замість того щоб віднести наявне відчуття відчуженості до самого себе, він переживає його так, ніби воно направлене на нього ззовні. «Ми сидимо в будинку, де стінами є дзеркала, і думаємо, що дивимося назовні». Проектуючий індивід робить навколишній світ полем битви своїх внутрішньопсихічних конфліктів. При проекції межі між «Я» і середовищем чітко окреслені, але зрушені таким чином, що аспекти свого «Я», які не приймаються, вважаються такими, що належать навколишньому світу.

Метою гештальт-груп є розблокування свідомості шляхом звільнення ретрофлексивного енергетичного потенціалу, асиміляції інтроєктів і заміни проекцій справжніми реальними діями.

Зрілість

Це стан оптимального здоров'я. Для того щоб досягти зрілості, індивід повинен подолати своє прагнення отримати підтримку з навколишнього світу і знайти нові джерела підтримки у самому собі. У гештальттеорії мова йде про емоційну зрілість. Якщо індивід не досяг зрілості, то він схильний маніпулювати своїм оточенням для задоволення бажань, а не брати на себе відповідальність за свої розчарування і намагатися задовольнити свої дійсні потреби. Зрілість настає тоді, коли індивід мобілізує свої ресурси для подолання фрустрації і страху, що виникають через відсутність підтримки з боку оточуючих і неадекватність самопідтримки. Ситуація, в якій він не може скористатися підтримкою з боку оточуючих і опертися на самого себе, є безвихідь. Зрілість полягає в умінні піти на ризик, щоб вибратися з безвиході. Якщо індивід не ризикує, то у нього актуалізуються рольові поведінкові стереотипи, що дозволяють маніпулювати іншими: він може обрати роль «безпорадного», щоб залишитися залежним, або роль «дурня», щоб отримати інтелектуальну підтримку.

Для досягнення зрілості і прийняття відповідальності за себе доросла людина повинна ретельно пропрацювати всі свої невротичні рівні. Перший рівень називається рівнем «кліше». На цьому рівні ми діємо стереотипно і неавтентично. Далі відкривається «штучний» рівень, де домінують ролі і різні ігри. Тут ми маніпулюємо іншими, намагаючись отримати ту підтримку, в якій, за власними припущеннями, маємо потребу. Під «штучним» рівнем лежить рівень «безвиході», який характеризується відсутністю підтримки з боку оточення і неадекватністю самопідтримки. Ми прагнемо уникати цього рівня, оскільки в ситуації «безвиході» відчуваємо себе втраченими, обдуреними і фрустрованими. Услід за рівнем «безвиході» йде рівень «внутрішнього вибуху», або «смерті». Тільки дійшовши до цього рівня, ми зачіпаємо своє дійсне «Я», свою особистість, яка до цього була

«похована» під різними захистами. Взаємодія з рівнем «внутрішнього вибуху» приводить до «зовнішнього вибуху» – прояву дійсного «Я».

Багато гештальт вправ сфокусовані на переживаннях на рівні «безвиході». Терапевтична взаємодія створює безпечну критичну ситуацію, тоді як група забезпечує атмосферу безпеки, що дозволяє ухвалювати ризиковані рішення. Критичний момент виникає в ситуації фрустрації, а чинник безпеки полягає в тому, що для людини у цей момент немає ніякої реальної загрози. Відмовляючись потурати членам групи, керівник вимушує їх використовувати власні ресурси. Іншим чинником, що створює відчуття безпеки, є те, що учасник завжди має право відмовитися від виконання вправи або перервати її у будь-який момент.

Основні процедури

Метою гештальт-групи є пробудження організмичних процесів у кожного учасника. Довготривалою метою групи є досягнення особистої зрілості шляхом позбавлення від старих непродуктивних форм поведінки і створення нових поведінкових стереотипів, і кожен використовуваний психотерапевтом прийом повинен підтримувати члена групи на шляху до повного функціонування й достовірності. Кожного разу, коли керівник фокусує увагу групи на усвідомленні процесів, що належать внутрішній і зовнішній зонам, здатність членів групи адекватно взаємодіяти з оточенням і з самими собою зростає. У міру зростання усвідомлення члени групи знаходять нові способи використання природних процесів для встановлення й припинення контактів з оточенням. Це дозволяє виявляти незавершені ситуації та завершувати їх.

Керівник групи відповідає за темп роботи групи. Він може почати із серії групових вправ, які фокусують увагу на усвідомленні процесів встановлення і припинення контактів, потім запропонувати добровольцеві зайняти «гаряче місце». Доброволець повинен дотримуватися принципу «тут і зараз» й віддавати собі звіт про зміст своєї свідомості. Керівник не інтерпретує поведінку добровольця і не направляє її на обговорення конкретних питань. Він слідує за розповідями добровольця і таким чином підтримує його у спробах усвідомити відчуття і невербальні контакти. Вони разом, керівник і доброволець, створюють ситуацію «усвідомлення сьогодення».

Для того щоб досягти успіху, керівник групи повинен сам дотримуватися принципу «тут і зараз», взаємодіяти з членами групи з позиції непідробленості, а також уміти творчо використовувати гештальт експерименти і обирати ті вправи, які найбільш відповідають у даний момент потребам членів групи.

Напрями проведення групи її керівниками:

Група як джерело отримання підтримки. Новий член гештальт-групи відчуває себе відчуженим, невпевненим і ранимим. Незабаром він починає розуміти вимогу ролі «працівника», яка полягає в тому, щоб слідувати вказівкам керівника, направленим на розширення самосвідомості, й брати участь у поведінкових «експериментах». Інша роль, яку відкриває для себе учасник групи, – це роль «спостерігача», або «свідка», що вимагає уважного слухання того, хто «працює», співпереживання йому і непрямого включення в роботу разом з ним. Група як можливість усвідомлення свого досвіду в рамках принципу «тут і зараз». Керівник може працювати тільки з одним учасником, використовуючи при цьому решту членів групи для актуалізації значущого досвіду у даного члена групи. Наприклад, він може попросити тих, хто вважає, що в достатній мірі усвідомлює себе, описати своє переживання групової ситуації і стан інших членів групи. Група стає значущою для індивіда завдяки тому, що забезпечує підтримку і допомогу в реальних життєвих взаємодіях.

Група як основа отримання переживань зараз. У цьому випадку групові заходи розглядаються як каталізатори переживань члена групи в рамках принципу «тут і зараз». Наприклад, робота учасника, що знаходиться на «гарячому місці», може стимулювати інших членів групи до ототожнення з ним і поставити перед кожним з них питання: «Чи подобається мені це?»

Група як драматизуючий чинник у роботі з індивідом. Членів групи можна стимулювати до роботи над своїм «Я», залучаючи їх до спонтанних або керованих експериментів і формувати у них рольові стереотипи, що дозволяють актуалізувати думки, спогади, мрії і фантазії за принципом «тут і зараз». Хоча учасники вноситимуть проєкції своїх проблем до здійснення подібних ролей, у них залишиться повне право прийняти або не прийняти свої особливості, що виявилися, відповідно до своїх потреб.

Група як динамічний процес. Коли члени групи почнуть фокусувати увагу на своїх переживаннях під час заняття, групові проблеми можуть вийти на перший план. Члени групи можуть навчитися питати один одного про те, що вони хочуть або до чого прагнуть, отримувати зворотний зв'язок, вирішувати міжособистісні конфлікти, а також надавати підтримку, допомогу і заряджати один одного енергією, не відчуваючи при цьому сильної залежності від керівника.

Прийоми, які використовуються в гештальт-групах, можна розділити на шість функціональних категорій. Вони спрямовані на розширення усвідомлення, інтеграцію протилежностей, посилення уваги до відчуттів, роботу з мріями, прийняття відповідальності за себе і подолання опору.

Керівник групи повинен бути досвідченим психотерапевтом, оскільки в цих групах необхідно ретельно поєднувати фрустрацію і підтримку.

Розширення усвідомлення

Вправи, спрямовані на розширення усвідомлення того, що належить внутрішній і зовнішній зонам, орієнтують учасників на сьогодення і формують у них поведінку за принципом «тут і зараз». Керівник може дати завдання членам групи закрити очі та концентруватися на внутрішній зоні. Усвідомлення внутрішньої зони члени групи починають словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчують повідомленням про відчуття, що виникають у шкірі, суглобах, м'язах, шлунку, геніталіях і так далі. Потім вони отримують завдання розплющити очі і направити свою увагу на зовнішню зону. Усвідомлення зовнішньої зони також починається словами: «Зараз я усвідомлюю...» – і закінчується повідомленням про усвідомлення відчуттів, таких, як звуки, запахи і так далі, що виникають в результаті дії зовнішнього світу. Членів групи можна попросити чергувати напрям своєї уваги то на внутрішню, то на зовнішню зони, для попереминого усвідомлення відчуттів, що виникають у кожній зоні. Спочатку ці вправи можуть здатися деяким членам групи штучними або безглуздими, але вони є дуже ефективними, оскільки дають можливість набути й засвоїти новий досвід. Через деякий час члени групи починають відкрито, без опору працювати зі своїми емоційними переживаннями, незавершеними, які залишилися у минулому.

Існує важлива відмінність між змістом і перебігом процесу усвідомлення. Часто учасники на ранніх стадіях розвитку групи не бажають актуалізувати певну інформацію про самих себе, тим самим показуючи, що саме ця інформація і знаходиться у фокусі свідомості у процесі виконання даної вправи. Інформація є змістом процесу усвідомлення. У гештальттерапії важливо працювати саме з процесом усвідомлення. У цьому випадку учасник може усвідомлювати ті невідступні думки, що тісняться на периферії його свідомості, або внутрішні перешкоди, що заважають саморозкриттю. У гештальт-групах від учасника не вимагають розповідати все про себе. Замість цього керівник групи намагається навчити кожного члена групи спрямовувати увагу на свої організмичні процеси. Учасники отримують завдання розділитися на пари і описати, як вони усвідомлюють партнера. Виконуючи цю вправу, необхідно утримувати себе від інтерпретації, осмислення, оцінювання. Фраза «Тепер я усвідомлюю твою теплу усмішку» насправді не відображає процесу усвідомлення відчуттів, оскільки слово «тепла» є інтерпретацією, яка виникла у середній зоні. Усвідомлення відмінностей між відчуттями внутрішньої або зовнішньої зон, що є зараз, і відчуттями середньої зони можна передати двома реченнями, почавши їх:

«Зараз я усвідомлюю...», «Я уявляю, що...» – і закінчивши таким чином: «Я зараз усвідомлюю твою усмішку. Я уявляю, що вона говорить про твоє тепле ставлення до мене». Таким чином, практичні вправи з усвідомлення допомагають членам групи чітко розрізнити те, що реально має місце, і те, що вони представляють.

Усвідомлення є дуже важливим при роботі на «гарячому місці». Початківець взаємодіє з керівником групи, отримує завдання спробувати усвідомлювати відчуття, що виникають під час дихання, руху, при певній позі і тому подібне. Це завдання примушує його діяти за принципом «тут і зараз», зменшуючи дію середньої зони до такого ступеня, що робота набуває спонтанного характеру і спрямовується тільки на переживання, що відбуваються зараз. Зосередившись на внутрішній зоні, учасник починає усвідомлювати відчуття напруги у шлунку, щелепах і тому подібне. Керівник групи може звернути увагу частини групи на різні важливі невербальні поведінкові компоненти (такі, як усмішка, поза або інтонація голосу), ставлячи питання: «Чи знаєш ти, що посміхаєшся? Чи можеш ти усвідомити, в якій позі знаходишся? Як твій голос чується тобі самому?»

Коли невербальна поведінка зачіпає якого-небудь члена групи, то учасник отримує завдання звертатися до цього члена групи безпосередньо. Наприклад, учасник говорить вголос про свої теплі відчуття до партнера, одночасно відсовуючись від нього. Усвідомлення тілесної пози партнера може привести до появи складного комплексу відчуттів страху й потягу. У цей момент керівник групи привертає увагу учасника до блокуючих механізмів, розширюючи усвідомлення ним того, як він сам перешкоджає своєму зростанню. Метою розширення усвідомлення є зростання ступеня розуміння себе.

Інтеграція протилежностей

Формування і завершення гештальтів залежить від здатності індивіда чітко визначати свої потреби та вступати в контакт з оточенням, для того, щоб їх задовольнити. Контакт визначається дією двох різних феноменів. Перший полягає у здатності чітко розмежовувати оточення і своє «Я». Другий феномен полягає у здатності чітко розмежовувати й описувати різні аспекти свого «Я». Наше оточення і ми самі є протилежностями. Іноді крайні точки цих протилежностей співіснують цілком мирно, іноді ж між ними йде боротьба за домінування. Ця боротьба між нами самими та іншими зазвичай відображає подібний же конфлікт усередині нас самих.

Робота за методикою «двох стільців» – це вправа з використанням «гарячого місця», яке переважно досить ефективно досліджує функції контакту. Вона спрямовує учасника на відтворення обох сторін конфлікту і

на встановлення діалогу між ними. Таким чином, учасник повністю переживає обидва компоненти свого «Я», включаючи й той, що зазвичай заперечується або не усвідомлюється через його неприємний характер. Як тільки обидві сторони протилежності усвідомлюються, стає простіше інтегрувати їх у своїй особистості. Багато людей інтерналізують внутрішній конфлікт між пасивністю, слабхарактерністю і прагненням здаватися агресивними, всодолаючими. Адаптивна інтеграція цієї протилежності може полягати в упевненій, але зберігаючи емоційність позиції або в поєднанні цих крайнощів у конкретних ситуаціях.

Робота за методикою «двох стільців» дозволяє виділити найбільш слабкий компонент конфлікту й підсилити його до такого ступеня, коли обидва компоненти можуть вступити у діалог на рівних. Наприклад, учасник групи, який завжди спізнюється, починає вести діалог між «нападаючим» і тим, хто «захищається». Так продовжується до тих пір, поки протилежні точки конфлікту не будуть відчуті до кінця і діалог не прийде до свого завершення. Членові групи не пропонується обрати щось одне між цими двома групами потреб. Мета діалогу полягає в тому, щоб «закінчити» в сьогоденні ситуації, не закінчені у минулому. Вирішення конфлікту може вимагати компромісу між двома групами потреб або прийняття негативного компонента свого «Я».

Хоча вправа за методикою «двох стільців» є, по суті, індивідуальною роботою на «гарячому місці», протилежності можуть досліджуватися й разом із групою – наприклад, коли між членами групи виникають міжособистісні конфлікти і коли члени групи не можуть самі зрозуміти свої відчуття.

Посилення уваги до відчуттів

Більшість людей переривають континуум усвідомлення відразу ж, як тільки виникає неприємне переживання. Це уникнення усвідомлення приводить до того, що ми мовби накладаємо на себе пута з незавершеної дії. Необхідно допомогти людині завершити незавершений і травмуючий її гештальт, для того щоб зменшилася влада минулого і вона змогла би адекватніше поводитися у сьогоденні. Та енергія, яка витрачається на заховання травмуючого відчуття, може бути спрямована на продуктивні цілі після відреагування прихованих емоцій і завершення незавершеної дії. Це може прояснити протилежності, залучені у конфлікт, й інтегрувати їх в єдине ціле. Коли ми повністю переживаємо свої відчуття, то дійсно усвідомлюємо, чого хочемо і чого прагнемо.

Методика «розігрування ролей» допомагає членам групи виявити проєкції у своєму «Я». Розігрування часто полягають у навмисних невідповідностях, перебільшеннях: боязкий, сором'язливий учасник може

отримати завдання встати на стілець і почати віддавати команди авторитарним, гучним голосом.

Посиленню уваги до відчуттів сприяє завдання по виразу невербальних поведінкових реакцій. Учасниця, знаходячись на «гарячому місці», може не усвідомлювати, що під час розповіді про своє нещасливе заміжжя вона ударяє кулаком по стегну. Керівник групи повинен це відмітити і перекласти увагу учасниці з невиразної розповіді на активні фізичні дії. Підсилюючи удари кулаком по стегну, учасниця починає переживати раніше невідомі їй відчуття, які і знаходять вираз у невербальній поведінці. Керівник може попросити учасницю зіграти роль кулака, «стати» кулаком, довіритися своїм відчуттям. Подібні вправи допомагають виявити заблоковані відчуття й розкрити суть внутрішнього конфлікту, який символічно відбивається в ударах кулака по стегну. Мова тіла не є єдиним видом невербальної поведінки, що дозволяє впритул вивчати емоції, тембр голосу також містить деяку інформацію про приховані відчуття.

Робота з мріями

Суть полягає у розгадуванні учасником значення своїх мрій (фантазій). Мрії є найбільш спонтанною продукцією у нашому досвіді, це ті фрагменти нашого «Я», які пригнічуються або від яких ми відмовляємося, але вони несуть унікальну інформацію для того, хто їх створює. Робота з мріями у гештальттерапії включає два процеси: перенесення мрії на реальний ґрунт і повторне привласнення відчужених фрагментів особистості.

Перенесення мрії на реальний ґрунт стає можливим, коли член групи отримує завдання описати свою мрію у теперішньому часі. Це дозволяє членові групи мовби знов пережити ситуацію виникнення мрії і наново, вже у групі, пережити всі події і пов'язані з ними відчуття.

Кожен об'єкт або фігура мрії є відчуженим фрагментом особистості. Для того щоб знов привласнити їх, учасник повинен виявити їх, ототожнюючись з кожним об'єктом своєї мрії. У міру того як учасник по черзі стає кожним об'єктом своєї мрії, він виявляє ті аспекти своєї особистості, яких ніколи раніше повністю не усвідомлював. Керівник групи спрямовує увагу учасника на той об'єкт мрії, який є найважливішим, або перекладає його увагу з об'єкта на об'єкт, примушуючи пережити всі відчуття, пов'язані з ними.

Іншим варіантом цієї вправи є опис мрії з погляду кожного об'єкта мрії. Ті учасники, які насилу згадують нічні мрії, можуть досліджувати мрії, що виникають наяву, вдень.

Якщо центральним моментом мрії є обговорення або суперечка, то для інтеграції протилежностей використовується методика «двох стільців». Учасник розіграє діалог між двома основними «дійовими особами» мрії,

досліджуючи всі крайні точки протилежності, для того щоб потім інтегрувати їх в єдине ціле. Він може також обирати інших членів групи для демонстрації об'єктів мрії. Члени групи зображають просторові відносини, пози й, можливо, відтворюють деякі фрази, що містяться у мрії. Робота з мріями дає можливість учасникові вивчити гештальт своєї мрії і збільшує потенційні можливості, що дозволяють розкрити значення своєї мрії.

Прийняття відповідальності за самих себе

Причиною будь-якого невротичного механізму є нездатність індивіда прийняти відповідальність за своє «Я». Інтроєціюючий індивід не може розрізнити свої відчуття, переконання і чужі ідеї, які були засвоєні ним, але не асимілює їх і не робить своїми власними. Проектуючи індивід переносить свої імпульси на інших. При патологічному злитті людина не може розвести своє «Я» і об'ємне «Ми», тобто диференціювати себе й інших. Ретрофлексуючий індивід об'єктивує і відторгає важливі аспекти свого «Я». Гештальтпідхід допомагає подолати невротичні механізми за допомогою зміни засобів комунікації і структури мови.

У гештальт-групі заохочується безпосереднє звернення до іншої людини у першій особі, а не розмова про неї у третій особі. Плітки й поради, інтелектуалізування і психологізація, а також порушення меж «Я» інших людей не схвалюються. Керівник групи допомагає членам групи відчувати те, як вони використовують займенники і дієслова. Наприклад, учасник говорить: «Це жахливо – бити своїх дітей». Керівник просить його указувати, до кого звернений цей вислів, або хоч би використовувати займенник «я». Коли речення змінено на «Це жахливо, що я б'ю своїх дітей», учасник приймає відповідальність як за свої відчуття, так і за свої дії. Таким чином, за допомогою персоніфікації займенників невизначеність, що становить суть патологічного злиття, і порушене функціонування при проекції та інтроєкції змінюються і сприяють адекватному контакту.

Керівник гештальт-групи повинен уважно ставитися до використання дієслів, зокрема дієслова «можу», а також до використання дієслів з деякими модальними словами, наприклад «треба», «винен». Змінюючи їх на «хочу», «не хочу», «вибираю», члени групи приймають відповідальність за свої думки, дії і пов'язані з ними відчуття, підсилюють контроль за своєю поведінкою, а не контролюються нею. Керівник також заохочує членів групи замінювати союз «але» на союз «та». Коли дві частини пропозиції сполучено союзом «але», то перша частина відкидається або визначається через другу частину. Вислів «Я хочу займатися цією проблемою, але я боюся» може бути закінчений «отже, я не хочу». Вислів «Я хочу зайнятися цією проблемою, та

я боюся» має зовсім інше значення, оскільки у першій пропозиції союз «але» перешкоджає тому, хто говорить, прийняти відповідальність за себе. Керівник також заохочує членів групи замінювати питальні речення на ствердні, для того щоб вони змогли виявити свої власні ресурси, а не намагалися мобілізувати їх у інших людей, представляючи себе безпорадними.

Подолання опору

Опір означає, що член групи не виконує тих вправ, які рекомендовані йому керівником. Керівники гештальт-груп використовують виникаючий опір, який включає небажання або відчуття нездатності робити або переживати щось, для розширення сфери усвідомлення членами групи самих себе. Таким чином, гештальттерапевти не розглядають опір як перешкоду, яку треба «повалити і зруйнувати».

Опір проявляє себе в тому, як члени групи переривають себе, уникають усвідомлення, грають ролі. Опір використовується для зменшення ризику переживання негативних відчуттів і кінець кінцем обмежує вільне функціонування. Метою гештальттерапії є перетворення опору в усвідомлення себе. Опір може виявлятися і в м'язовій напрузі. Керівник групи привертає увагу учасника до того, як його голос уривається через напругу у голосових зв'язках, і до того, як він сидить, склавши руки на грудях, звертаючись до учасника з питанням: «Чи можеш ти прислухатися до свого голосу? Яким він тобі чується?», або: «Чи можеш ти відчутти, як ти сидиш на стільці?», або: «Чи можеш ти пояснити, що ти робиш зі своїми руками?». Коли члени групи мають які-небудь тілесні обмеження, то вони починають спиратися на минулий досвід. При усвідомленні свого опору переживанню, відчуттю або продовженню роботи у групі учасники стають здатними подолати перешкоди на шляху до повного функціонування й достовірності.

Члени групи іноді захищають себе тим, що перестають відчувати сигнали від органів чуття повною мірою, тобто вони можуть не чути, що вони говорять, не бачити, що вони роблять, або не усвідомлювати своїх власних відчуттів. У міру усвідомлення подібного опору формується здатність приймати відповідальність за своє небажання бачити або чути. Небажання переживати відчуття, особливо хворобливі, також виявляється фізіологічно, наприклад, у поверхневому диханні або у спробі затримати дихання. Уважний керівник повинен заохотити члена групи до глибокого дихання, яке дозволить йому (членові групи) виразити й пережити всі свої відчуття.

Фізіологічні прояви опору можуть бути подолані за допомогою методики «двох стільців». Член групи отримує завдання «побудувати діалог» з тією частиною тіла, яка знаходиться у напрузі. Наприклад, представити на порожньому стільці свої руки і запитати їх, що вони роблять. Іноді напруга виражається у тому, що дві частини тіла неначе «ведуть боротьбу». Тоді як член групи розповідає про свою роботу, керівник помічає, що його права рука стискає ліву. Ця «боротьба» між правою і лівою руками означає наявність конфлікту, який досліджується за допомогою діалогу між руками. Ліва рука, наприклад, може «сказати»: «Ох, припини так стискати мене!» а права рука може «відповісти»: «Я не хотіла заподіяти тобі біль, але є інші речі, які можуть заподіяти нам великий біль, і я просто прагну захистити нас від них».

Таким чином, в гештальттерапії не робиться акцент на руйнуванні чийого-небудь опору. Людині необхідно усвідомити наявність у себе опору і зрозуміти, що насправді є те, що вона уникає усвідомлювати. Усвідомлення стимулює члена групи на подальше просування і на ризик пережити заблоковані відчуття. З часом усвідомлення опору допоможе учасникам подолати його.

4. Психодрама

Класична психодрама – це терапевтичний груповий процес, в якому використовується інструмент драматичної імпровізації для вивчення внутрішнього світу клієнта. Дослідження відчуттів, формування нових відносин і зразків поведінки є більш ефективними при використанні дій, реально наближених до життя у порівнянні з використанням вербалізації.

Створення і розвиток психодрами пов'язані з дослідженнями Якоба Морено (1892-1974), засновника соціометрії і, як вважають деякі психологи, руху групової психотерапії у цілому.

Рольова гра

Полягає у виконанні якої-небудь ролі у любительській виставі. Дає можливість активно експериментувати як з реалістичними, так і нереалістичними життєвими ролями. У цілях дослідження особистісно значущого матеріалу не можна забороняти під час психодраматичного заняття членові групи грати будь-яку з ролей – будь то жорстокий вбивця, спокусник, нереалістичний або гротесковий персонаж.

Безліч людей здійснює рольову поведінку у реальному житті подібно до акторів у театрі. У них відсутня спонтанність, вони залучені у здійснення безглузких ритуалів і поводяться у рамках тих ролей, які пропонують їм оточуючі. Психодрама дає можливість подолати стійкі моделі поведінки за сценарієм. Сценарій – це програма поступального розвитку, сформована у

ранньому дитинстві під впливом батьків, що визначає поведінку індивіда у важливих моментах його життя.

Спонтанність

У психодрамі немає спеціально написаних ролей і сценаріїв, актори можуть ґрунтуватися на знайомих переживаннях або слідувати будь-якому шляху. Спонтанна поведінка у психодрамі – це «протиотрута» все зростаючій ригідності соціально-рольової поведінки. Психодрама, дозволяючи учасникам змінити звичні поведінкові стереотипи, звільнитися від тривоги, здійснити свої людські можливості, допомагає їм досягти іншого життєвого статусу.

Упор на спонтанність не означає, що під час психодрами не використовуються звичні дії. Поняття «спонтанність» містить дві основних змінних: адекватну відповідь й новизну. Поведінка повинна бути як новою, так і адекватною для даної ситуації. Той член групи, який незнайомий з культурними і соціальними обмеженнями, може під час уявлення, розігруючи якусь роль, продемонструвати спонтанну поведінку, але вона розглядатиметься як патологічна.

Терапевтичні цілі у психодрамі часто включають знайомство клієнта з культурними і соціальними обмеженнями з одночасним полегшенням процесу розвитку творчої спонтанності. Сучасні люди бояться безпосереднього і емоційного (спонтанного).

Проблеми і взаємини не обговорюються у словесній формі, вони переживаються у реальній дії зараз. У психодраматичній дії немає минулого й майбутнього, є тільки сьогодні. Природні бар'єри часу і простору стираються. При психодраматичній конфронтації минулі проблеми й майбутні страхи розігруються за принципом «тут і зараз». Психодрама дає учасникові можливість об'єктивувати значні події минулого, які зберігаються в його пам'яті.

Керівники психодраматичних груп не закликають до постійного перебування у поточній ситуації. Вони можуть присвячувати заняття минулому або майбутньому залежно від сприйманих ними бажань учасників. Принцип «тут і зараз» у психодрамі є деяке розширення сьогодні, яке включає і повторення минулих зустрічей, і підготовку до майбутніх. Упор робиться на те, що результат реального переживання і емоційного від реагування багато у чому відрізняється від результату словесного обговорення минулих подій і прихованих відчуттів.

Теле

Спонтанність і творчість – це динамічні поняття. «Теле» – це двосторонній процес передачі емоцій між клієнтом і психологом,

взаємозв'язок всіх емоційних проявів перенесення, контрперенесення і емпатії, взаємний обмін емпатіями і визнаннями. Коли члени групи міняються ролями або намагаються подивитися на світ чужими очима, вони залучаються до відносин «теле».

Результатом використання поняття «теле» у вивченні груп є визнання того, що ми бачимо інших не такими, якими вони є насправді, а такими, якими вони виявляються у ставленні до нас. Групова психодрама є тим «полігоном», який дозволяє проаналізувати наше сприйняття інших людей.

Катарсис – це емоційне потрясіння і внутрішнє очищення. Психодрама має лікувальний ефект – не по відношенню до глядача (вторинний катарсис), а по відношенню до самого актора, який розігрує драму й одночасно звільняє себе від неї. Сила випробовуваного учасниками катарсису залежить від їх спонтанності. Катарсис відчувають як автори конкретної драматичної ситуації, що використовують особистісно значущий матеріал, так і актори, що утілюють цю ситуацію на сцені.

Аудиторія у психодрамі може бути також залучена у процес переживання катарсису. Аудиторія може складатися з тих людей, які не беруть участі у даній психодраматичній ситуації, але емоційно залучаються до атмосфери заняття.

Інсайт

Зміна у структурі організації перцептивного поля учасників. Інсайт – це вид пізнання, який приводить до негайного вирішення або нового розуміння наявної проблеми. Групова психодрама ставить своєю метою створення такого клімату у групі, в якому можливі максимальні прояви катарсису, пізнання й інсайту. Психодрама дає учасникам можливість наново пережити важливі події свого минулого, використовуючи різноманітні прийоми. Як правило, найвища емоційна напруга виникає у групі під час сценічної дії, а не після неї, при обговоренні інформації або груповому аналізі. Проте іноді інсайт може виникати одночасно з катарсисом, а також при обговоренні переживань, що виникли в ході психодраматичної дії.

Ролі у психодрамі

Керівник групи називається режисером. Режисер допомагає створити необхідну атмосферу для групової роботи – атмосферу безумовної довіри – і спонукає членів групи до дослідження їх особистих проблем. Визначаючи завдання і «запускаючи спектакль», він мовби дає дозвіл скритному, замкнутому членові групи на експерименти з різними ролями. Режисер грає три ролі: продюсера, психотерапевта й аналітика. Будучи продюсером, він управляє груповим заняттям і допомагає членам групи перекласти їх думки мовою драматичної дії. Продюсер повинен бути надзвичайно чутливим до

всіх вербальних і невербальних проявів, що розкривають психічний стан акторів і відображають настрій аудиторії, яка спостерігає за заняттям.

У ролі терапевта режисер психодрами намагається допомогти членам групи змінити невдалі стереотипи поведінки. З одного боку, режисер може не втручатися у груповий процес, дозволяючи групі самій продовжувати заняття. З іншого боку, він може агресивно, наполегливо і ласкаво вимагати від учасників роботи у драматичній дії. Як будь-який лідер, психотерапевт іноді стає мішенню для коментарів і критики з боку групи; але, будучи членом групи, він повинен реагувати на ці нападки відкрито і не захищатися від них.

У ролі аналітика керівник групи інтерпретує і коментує поведінку учасників, аналізує реакції всіх членів групи на якусь дію.

Той член групи, який є суб'єктом конкретної психодраматичної дії, називається протагоністом. Протагоніст, зображаючи події зі свого життя, має рідкісну можливість дати власну інтерпретацію минулій життєвій ситуації перед групою рівних партнерів, що співчувають йому. За допомогою режисера, аудиторії і спеціальних творчих прийомів протагоністи здійснюють дії з принципу «тут і зараз», для того щоб досягти інсайту при усвідомленні своєї психічної реальності і поліпшити здатність функціонування у реальному житті.

Учасник, задіяний у роботі з протагоністом, виконує роль «допоміжного Я», яке втілює всіх значущих інших у житті протагоніста. **Виділяють п'ять основних функцій «допоміжного Я»:**

- зіграти ту роль, яку замишляє протагоніст для здійснення психодрами;
- допомогти зрозуміти, як протагоніст сприймає взаємовідносини з відсутніми персонажами дії;
- зробити видимими ті аспекти взаємин, яких протагоніст не усвідомлює;
- терапевтично направляти протагоніста у вирішенні його внутрішньо-та міжособистісних конфліктів;
- допомогти протагоністу перейти від драматичної дії до реального життя.

Виконавці ролі «допоміжного Я» повинні грати роль так, як вона описана протагоністом, або на основі своєї інтуїції. У деяких групах є актори-професіонали, спеціально підготовлені для швидкого входження в цю роль. Деякі виконавці ризикують прикрашати персонаж, спираючись на свою інтуїцію. Використання різних «допоміжних Я» приводить до більшого включення у груповий процес всіх учасників. Слідуючи керівництву режисера і намагаючись відчувати світ протагоніста, виконавці ролі

«допоміжного Я» можуть також почати досліджувати не тільки проблеми протагоніста, але і свої власні.

Аудиторія складається з тих членів групи, які не грають ролей у даній психодраматичній дії. У завершальній фазі заняття вони демонструють своє емоційне ставлення до того, що відбувалося, й розкривають власні проблеми і конфлікти, аналогічні тим, що обговорювалися під час заняття. Аудиторія, емоційно залучаючись до психодрами, може досягти стану інсайту по відношенню до власних проблем.

Фази розвитку психодрами

Першою фазою розвитку класичної психодрами є психічна розминка, що складається з трьох стадій: поступове розкріпачення рухової активності учасників; стимуляція спонтанних поведінкових реакцій; фокусування уваги членів групи на конкретному завданні або темі. Розминка дозволяє членам групи подолати страх здатися наївним або неспокій з приводу власних акторських здібностей. Режисер також потребує розминки. Він може вільно ходити кімнатою, розповідати про деякі свої ідеї, намагаючись створити відповідну атмосферу для емоційного залучення членів групи до відносин «теле».

Розминка особливо потрібна у тих психодраматичних групах, учасники яких чинять деякий опір дослідженню певної теми або соромляться стати першими добровільними протагоністами. У цих випадках прийоми розминки дозволяють учасникам включитися у групову ситуацію, дещо зрозуміти один одного і понизити свій рівень тривожності. Крім того, під час розминки режисер отримує інформацію про того, хто хоче брати участь у психодрамі, і які проблеми або теми хвилюють більшість членів групи. Розминка може бути вербальною або невербальною, запозиченою з інших групових підходів або розробленою самим режисером.

Після розминки група готова перейти до фази психодраматичної дії. В одних випадках режисер обирає учасника: на основі його відповідності обраній темі; на основі знання про його минуле або на основі тієї необхідності, яка виявляється під час розминки. В інших випадках доброволець - протагоніст сам пропонує для дії свої особистісні проблеми. Режисер уважно вислуховує розповідь протагоніста про його проблему, для того щоб отримати достатню інформацію для організації дії. Після того, як

описано конкретну ситуацію, члени групи стимулюються вже не до обговорення проблеми, а до розігрування вистави.

Протагоніст імпровізує, намагається відтворити минулу ситуацію. Приміщення, використовуване для психодрами, повинно дозволяти легко маневрувати своїм простором. Класичне приміщення для психодрами має, як і в театрі, зал для аудиторії і багаторівневу круглу сцену. На вершині сцени є частково відгороджений простір і балкон. Різні рівні сцени можуть відповідати різним рівням уявлень, які на них відіграються.

Протагоніст організовує конкретну сцену, визначає її зміст. Потім для «допоміжних Я» пропонуються відповідні ролі. Оскільки

зазвичай «допоміжні Я» протагоніст обирає для себе сам, то його сприйняття відповідності учасників конкретним персонажам з реального життя є важливішим, ніж їх реальна фізична або особистісна схожість. Іноді режисер допомагає у виборі, використовуючи підготовленого для виконання ролі актора або учасника, для якого виконання даної ролі матиме позитивний ефект. Таким чином, учасники, що є «допоміжними Я», також отримують значущий емоційний досвід, беручи участь у розігруванні конфлікту протагоніста.

Психодраматичні уявлення відображають не тільки реальні події й ситуації – вони також відображають уявлення протагоніста про майбутнє. Якщо аудиторія вважає, що протагоніст спотворює відчуття персонажів, інші підходи до вирішення конфлікту і точки зору на конфліктну ситуацію вивчаються тільки після того, як протагоніст повністю представить свою версію конфлікту. Більше того, коли протагоністи розповідають про свої приховані відчуття і думки, вони можуть відчувати тривогу або опір.

Тут-то і потрібне мистецтво режисера, щоб допомогти протагоністу досліджувати перспективи, що відкрилися, і досягти нового розуміння себе без придушення відчуттів, що дійсно переживаються. Під час цього процесу протагоніст часто зазнає дуже сильних емоційних переживань. При виникненні емоційних переживань протагоніст має можливість вибору: працювати далі над їх посиленням або обмежитися досягнутим результатом. Як тільки дія завершується і, можливо, досягаються катарсис і інсайт, уявлення закінчується.

Останньою фазою класичної психодрами є фаза подальшого обговорення, або інтеграції. Після повідомлення про свої емоційні реакції члени групи висловлюють протагоністу конкретні міркування і дають йому зворотний зв'язок. Залежно від цілей групи під час обговорення учасники можуть також давати теоретичні інтерпретації інших можливих способів вирішення конфліктів.

Методики, використовувані у процесі психодраматичної дії:

Впродовж всієї психодрами режисер допомагає протагоністу розвивати дію, використовуючи певні психодраматичні методики. Серед найбільш поширених можна відзначити такі, як монолог, двійник, обмін ролями, відображення.

Монолог – це театральна репліка, в якій протагоніст виражає свої приховані думки і відчуття як собі самому, так і аудиторії. Монолог дозволяє протагоністу поглянути на свої емоції мовби з боку і тим самим з великим успіхом досліджувати свої реакції на поточну ситуацію. Ця методика є особливо ефективною для виявлення суперечностей між таємними і явними думками й відчуттями. Таким чином, ця методика також надає аудиторії інформацію про приховані думки протагоніста і про тенденції у психодраматичній дії у міру розвитку психодрами.

Двійник, або друге «Я», є найбільш поширеною психодраматичною методикою. Двійник намагається стати протагоністом, приймаючи тілесні пози і переймаючи звички протагоніста, він допомагає протагоністу і підтримує його. У багатьох психодраматичних групах члени групи по черзі, як тільки відчувають, що можуть внести щось своє до психодраматичної дії, стають двійником протагоніста або «допоміжним «Я». Наприклад, якщо протагоніст не може розвивати дію далі, то двійник допомагає йому, виражаючи ті відчуття, які важко виразити самому протагоністу або які не усвідомлюються ним. Оскільки двійник виконує функцію внутрішнього голосу протагоніста, то дуже важливо, щоб він прагнув повністю ототожнитися з протагоністом і не намагався проявляти свої власні відчуття та реакції, знаходячись на сцені.

Навіть досвідчені двійники можуть помилятися, тому протагоністи заохочуються у вираженні згоди або незгоди зі своїми двійниками. Для того щоб подолати замішання і забезпечити безперервність драматичної дії, «допоміжні Я» отримують завдання реагувати під час уявлення тільки на слова протагоніста.

Ідея методики обміну ролями полягає в тому, що протагоніст грає інші ключові ролі у поставлених ним виставах, а «допоміжне Я» відтворює поведінку і вислови самого протагоніста. З одного боку, ця методика дає можливість «допоміжному Я» виконати свою роль точніше на основі спостережень за тим, як її грає час від часу сам протагоніст. З іншого боку, ця методика дозволяє зрозуміти ускладнення партнера, віднестися з емпатією до його переживань, встати на його точку зору.

Іноді протагоністу дуже важко поміняти свою роль на іншу. Це ускладнення саме по собі служить свідченням невдач у спробах зрозуміти

іншу людину. Протагоніст може також зіграти роль іншого зі спотвореннями і проєкціями, які ґрунтуються на достатньо зміненому сприйнятті протагоністом значущих інших.

Використання цієї методики також припускає, що режисер може попросити учасників повернутися до своїх справжніх ролей, потім знову помінятися ролями, оскільки такі чергування допомагають ефективно вирішити конфлікт.

Обмін ролями, при якому члени групи стимулюються імітувати невербальні особливості, характерні поведінкові реакції, передбачувані думки і відчуття, може дати учасникам можливість отримати дивовижний психодраматичний досвід, залучити їх у відносини «теле», привести до групової згуртованості.

Відображення тісно пов'язане з обміном ролями. За допомогою відображення протагоністи можуть усвідомити, як їх сприймають інші люди. Використовуючи цю методику, режисер просить протагоніста відійти на задній план і спостерігати за тим, як дублер в образі «допоміжного «Я» грає його власну роль у психодраматичному уявленні. Відображення допомагає протагоністам подивитися на свою поведінку з достатньо великої дистанції, відкриває нові перспективи і викликає у них інсайт.

Використання методики відображення також сприяє розвитку поведінкових навиків. Так, деякі психодраматичні групи ставлять своєю метою поліпшення таких практичних навиків, як призначення побачення, наполегливість під час пошуку роботи і тому подібне. Відображення дозволяє протагоністам отримувати постійний зоровий і вербальний зворотний зв'язок про свою поведінку від «допоміжних Я», які можуть підсилювати погані звички і показувати можливі поведінкові альтернативи.

5. Групи арттерапії

Вперше цей термін «арттерапія» був використаний Адріаном Хілом в 1938 р. На сьогодні його використовують на позначення всіх видів занять мистецтвом, які проводяться у лікарнях і центрах психічного здоров'я. Цей метод дозволяє експериментувати з відчуттями, досліджувати і виражати їх на символічному рівні.

Арттерапія:

- Надає можливості для вираження агресивних відчуттів у соціально прийнятній манері.
- Прискорює прогрес у терапії. Підсвідомі конфлікти і внутрішні переживання легше виражаються за допомогою зорових образів, ніж у розмові під час вербальної психотерапії.

- Дає підстави для інтерпретацій та діагностичної роботи у процесі терапії. Творча продукція, зважаючи на її реальність, не може заперечуватися пацієнтом.
- Дозволяє працювати з думками та відчуттями, які здаються непереборними.
- Допомагає укріпити терапевтичне взаємовідношення. Елементи збігу в художній творчості членів групи можуть прискорити розвиток емпатії та позитивних відчуттів.
- Сприяє виникненню відчуття внутрішнього контролю і порядку.
- Розвиває і підсилює увагу до відчуттів.
- Підсилює відчуття власної особистісної цінності, підвищує художню компетентність.

Використання художніх прийомів у процесі проведення групи також дозволяє глибоко вивчати фантазування й уяву, вирішувати конфлікти між членами групи і допомагати їм у досягненні гармонії. Художні здібності або спеціальна підготовка пацієнтів не потрібні для використання художньої творчості як терапевтичного засобу. Для арттерапії важливий сам процес і ті особливості, які кінцевий продукт творчості допомагає виявити у психічному житті творця. Керівник заохочує членів групи виражати внутрішні переживання спонтанно й не турбуватися про художні достоїнства своїх творів.

Художня творчість є одним з видів сублимації, коли фантазії творця сублимуються у творчі зорові образи. Мистецтво може одночасно «направити в інше русло» і допомогти у вираженні відчуттів злості, болю, тривоги, страху.

Художній твір дає можливість надати нашим фантазіям символічної форми, внаслідок чого ми можемо в деякій мірі звільнитися від них.

Керівник групи арттерапії забезпечує групу необхідним матеріалом та проявляє максимум гнучкості для стимулювання художньої творчості. Матеріали використовуються найпростіші, такі, як набори олівців всіх кольорів, глина для ліплення, а також деревинки, камені, шматочки тканини і папір. Іноді члени групи можуть приносити й інші матеріали, які стимулюють їх творчу уяву: береговий пісок і кору дерев. Приміщення має у певній мірі бути просторим для рухів і галасливих ігор. Керівник прагне бути якомога більш непомітним, для того, щоб сприяти творчості. Учасники отримують пораду повністю віддатися своїм відчуттям і не піклуватися про художність своїх творінь. Психотерапевт, що займається арттерапією, не обов'язково повинен бути художником. Мають значення його інтерес до проблем художньої творчості, знання патопсихології та групової динаміки.

Процедурні аспекти арттерапії залежать від теоретичної і професійної підготовки керівника і функцій групи.

Психодинамічна арттерапія

Спирається на ідею, що художня творчість виражає несвідоме. Фантазії, «мрії наяву» і різні фобії членів групи легше виразити в малюнках, ніж вербально. У процесі художнього осмислення такого внутрішнього досвіду учасники часто стають більш відкритими до спілкування. Більшість керівників груп прямо не інтерпретують художні символи, а допомагають учасникам зрозуміти їх сенс, встановлюючи безоцінну довірчу атмосферу в групі, заохочуючи вільні асоціації під час художньої творчості. Члени групи мають самі використовувати власні асоціації, пов'язані з їх творами, для того щоб краще зрозуміти себе.

Терапевти, навчені прийомам оцінювання значення й цінностей художньої творчості, можуть значно підсилити можливості пацієнтів у розумінні самих себе.

Терапевти, що працюють у сфері арттерапії, допомагають членам групи у просуванні із символічного рівня на конкретний і з підсвідомого – на свідомий, заохочуючи пацієнта повторно пережити минулі події, які були заблоковані й перешкоджали особистісному зростанню.

Вправу «створення загального групового образу» було спеціально розроблена для груп арттерапії психодинамічної орієнтації. Основна перевага цієї вправи полягає в тому, що члени групи можуть включатися в художню творчість конкретного учасника. На початку кожного заняття група обирає малюнок учасника. Як правило, члени групи виконують малюнки будинку, потім приносять на заняття. Автор малюнка описує свої відчуття (до того, як був зроблений малюнок, під час процесу малювання і після того, як роботу було завершено), розповідає про сенс малюнка, надаючи ряд вільних асоціацій на нього. Потім решта членів групи описує свої реакції на цей малюнок і пов'язані з ним асоціації. Ті групові реакції і проєкції, які виявляються близькими до теми малюнка, отримують назву «Коллективного образу» і стають провідною темою даного групового заняття.

Гуманістична арттерапія

Малювання і ліплення розглядаються як такий досвід, який є функцією постійного процесу усвідомлення кожним учасником свого сьогодення. Поняття «Відношення фігури і фону» в даному випадку можна використовувати безпосередньо, оскільки наші думки й відчуття тісно пов'язані з нашим зоровим сприйняттям.

Керівники гештальторієнтованих груп заохочують учасників жити у сьогоденні й повністю виражати все те, що вони відчують. Терапевти повинні уміти виділяти головне в тому, як клієнти сприймають свої власні художні твори. Іноді терапевти як зворотний зв'язок можуть доповнити сприйняття клієнтами їх робіт власним сприйняттям, але ніколи не піддають аналітичному розбору художній твір з метою з'ясування його «значення». Інтроективні образи сприйняття творця несуть більше інформації, ніж зовнішня реалістичність закінченого твору.

Групи арттерапії з орієнтацією на гештальттеорію проходять декілька стадій. На ранній стадії розвитку групи заохочується процес особистісної ідентифікації за допомогою малювання й ліплення. Учасники отримують дуже прості завдання, що не викликають тривогу, для того щоб звільнитися від свідомого контролю та спонтанно виразити внутрішні відчуття. Таким чином, на ранній стадії робота у значній мірі є глибоко особистісною й виконується кожним індивідуально.

На більш пізній стадії розвитку групи учасники можуть отримати завдання обрати собі того партнера, якого вони бажають пізнати трохи краще. Кожна пара отримує папір, кольорові олівці або крейду і використовує художню творчість для невербальної комунікації на рівні внутрішніх переживань один одного. Одні пари починають кооперуватися, інші – змагатися, треті – обмінюватися задумами та способами їх здійснення. Після закінчення роботи учасники описують свої реакції та спостереження. Не заохочується аналіз, інтерпретація і захист обраних ними образів.

Члени групи можуть використовувати образотворчі засоби для опису свого сприйняття групових взаємодій і виявлення при цьому прихованих конфліктів. Гуманістичний підхід до арттерапії використовується у рівній мірі як у роботі з особистісного зростання й розкриття творчих здібностей, так і в інтенсивній індивідуальній та груповій терапії. Метою в обох випадках є досягнення того рівня усвідомлення себе, який влаштовує терапевта і клієнта, або керівника й учасника.

6. Групи трансактного аналізу

Трансактний аналіз базується на концепції Еріка Берна про те, що людина є запрограмованою «ранніми рішеннями» відносно життєвої позиції і проживає своє життя згідно «сценарію», написаного за активної участі її близьких (в першу чергу батьків), і сьогодні приймає рішення, що ґрунтуються на стереотипах, які колись були необхідними для її виживання, але тепер здебільшого є даремними.

Основною метою терапевтичного процесу в традиції трансактного аналізу є реконструювання особистості на основі перегляду життєвих позицій. Велика роль відводиться здатності людини до усвідомлення непродуктивних стереотипів своєї поведінки, які заважають прийняттю адекватних справжньому моменту рішень, а також здатності формувати нову систему цінностей і рішень, виходячи з власних потреб і можливостей.

В основі практики трансактного аналізу лежить контракт. Він включає цілі, поставлені клієнтом перед собою, і шляхи, якими він їх досягатиме; також до контракту вносяться пропозиції психотерапевта з консультування і список вимог до клієнта, які він повинен виконувати. Клієнт вирішує, які зі своїх переконань, емоцій та стереотипів поведінки йому потрібно змінити, щоб досягти намічених цілей. Після перегляду ранніх рішень клієнт починає думати, поводитися і відчувати по-іншому, прагнучи набути автономії.

Структура особистості у концепції трансактного аналізу характеризується наявністю трьох его-станів:

1. Батько;
2. Дитина;
3. Дорослий;

Его-стани – це не ролі, які людина виконує, а певні феноменологічні реальності, поведінкові стереотипи, які провокуються актуальною ситуацією.

Трансакцією в рамках трансактного аналізу називається обмін діями між его-станами двох людей. Дії можна розглядати як одиниці визнання, подібні до соціального підкріплення. Вони виражаються у дотиках або у вербальних проявах.

В основі трансакцій лежить життєвий сценарій. Це генеральний та персональний план, що організує життя людини. Сценарій створюється як стратегія виживання. Діагностувати его-стани особистості можна шляхом вивчення вербальних та невербальних компонентів поведінки.

Трансакція – це обмін діями між его-станами двох людей. Дії можуть бути умовними або безумовними, позитивними або негативними. Розрізняють трансакції паралельні (додаткові), перехресні та приховані. При паралельній трансакції очікування людей, які контактують між собою, відповідають взаємним очікуванням і здоровим людським відносинам. Такі взаємодії не здатні призводити до конфліктів і можуть продовжуватися необмежений час. Стимул та відповідна реакція при такій взаємодії відображаються паралельними лініями.

Перехресні (пересічені) трансакції вже мають здатність призводити до конфліктів. У цих випадках на стимул дається несподівана реакція, активізується невідповідний его-стан.

Приховані трансакції відрізняються тим, що включають більше двох его-станів, оскільки повідомлення в них маскуються під соціально прийнятним стимулом, але у відповідь реакція очікується з боку ефекту прихованого повідомлення. Саме це становить суть психологічних ігор. Таким чином, прихована трансакція містить неявну інформацію, за допомогою якої можна вплинути на інших так, що вони цього не усвідомлять.

Трансакція може здійснюватися на двох рівнях – соціальному та психологічному. Це характерно для прихованих трансакцій, де на психологічному рівні вони містять приховані мотиви.

Під «погладжуванням» у трансактному аналізі розуміється знак схвалення. Існує три типи погладжувань: фізичне (наприклад, торкання), вербальне (слова) і невербальне (підморгування, кивки, жести і тому подібне). Погладжування даються за «існування» (тобто є безумовними) і за «вчинки» (умовні погладжування). Вони можуть бути позитивними – наприклад, дружній фізичний дотик, теплі слова і доброзичливі жести; і негативними – шльопання, похмурі погляди, лайка.

Можна приймати погладжування або ж цього не робити. Людина може припускати, що той, хто її «погладжує», або брехун, або маніпулятор. У трансактному аналізі важливим вважається учити клієнтів приймати погладжування і при цьому уміти відмовлятися від будь-яких небажаних умов, які виставляються при погладжуванні. Так само важливо сфокусувати увагу на зміцненні усвідомлених внутрішніх сил клієнта і на створенні умов, в яких клієнт усвідомлює у собі нові або до цієї пори заперечувані сили.

Структуризація часу

Згідно Е. Берну, люди структурують час за допомогою шести способів: відхід (уникнення), ритуали, розваги (проведення часу), діяльність, ігри, інтимність (любовні сексуальні взаємодії).

Такі трансакції, як ритуали, розваги або діяльність, спрямовані на досягнення певної мети структуризація часу й отримання дій від оточуючих. Тому їх можна позначити як «чесні», тобто такі, що не передбачають маніпуляції іншими. Ігри ж є серіями прихованих трансакцій, що ведуть до певного результату, в якому в одного з гравців є зацікавленість. Ритуалом називається стереотипна серія простих додаткових трансакцій, заданих зовнішніми соціальними чинниками. Неформальний ритуал у своїй основі є незмінним, але може відрізнятися у деталях. Формальний же ритуал характеризується невеликою свободою. Ритуали пропонують безпечний вселяючий упевненість і часто приємний спосіб структуризації часу. Можна визначити проведення часу як серію простих, напівритуальних додаткових трансакцій, метою яких є структуризація певного інтервалу часу. Початок і

кінець такого інтервалу можна назвати процедурами. При цьому трансакції зазвичай пристосовані до потреб всіх учасників так, щоб кожен міг отримати максимальний виграш протягом даного інтервалу – чим краще адаптований учасник, тим більше його виграш. Проведення часу зазвичай взаємно виключають один одного, тобто не змішуються. Проведення часу формують основу для знайомства і можуть привести до дружби, сприяють підтвердженню обраних людиною ролей і зміцненню її життєвої позиції.

Грою називається серія прямуєчих одна за одною прихованих додаткових трансакцій з чітко заданим та передбаченим результатом. Вона є набором, що повторюється, деколи одноманітних трансакцій, що зовні виглядають цілком правдоподібно, але мають приховану мотивацію. Ігри відрізняються від проведень часу або ритуалів двома основними характеристиками:

1. прихованими мотивами
2. наявністю виграшу.

Відмінність ігор полягає в тому, що вони можуть містити елемент конфлікту, можуть бути нечесними і мати драматичний результат.

Аналіз життєвого сценарію

Сценарій – це життєвий план, що нагадує спектакль, в якому людина вимушена грати роль. Сценарій безпосередньо залежить від позицій, прийнятих у дитинстві, і записується в его-стан Дитина через трансакції, які відбуваються між батьками і дитиною. Частиною сценарію є ігри.

Згідно Е. Берну, майже вся людська діяльність запрограмована життєвим сценарієм, що починається в ранньому дитинстві [9]. Спочатку сценарій записується невербально, потім діти отримують від батьків вербальні сценарні послання, які можуть відноситися до загального життєвого плану («ти станеш відомим», «ти ніколи нічого не досягнеш, тому що ти...»), а можуть стосуватися різних приватних сторін життя людини: так дитині нав'язують професійний сценарій, сценарій щодо своєї статі, освіти, одруження-заміжжя і тому подібне. При цьому батьківські сценарні повідомлення можуть бути конструктивними, деструктивними і непродуктивними.

Сценарій виявляється у рухах, жестах, позах, манерах людини. Важливу роль у створенні життєвих сценаріїв відіграють і фантазії, що запам'яталися з дитинства, і чарівні казки.

Виділяються сценарії переможця, переможеного і «не-переможця». Переможцем можна назвати людину, що вирішила у житті досягти певної мети і добилася свого зрештою. Якщо людина досягла своєї мети, то вона – Переможець. Якщо ж вона зав'язла у боргах, отримала фізичну травму або

провалила іспит – то вона Переможений. «Не-переможець» – це та людина, яка може бути прекрасним громадянином, співробітником, старанним і вдячним долі, лояльною людиною. Такий тип людей прагне не створювати проблем людям – на відміну від переможців, оскільки ті борються, залучаючи до боротьби інших, і (у ще більшій мірі) на відміну від переможених (невдах), які, потрапляючи в біду, намагаються захопити в неї тих, хто стоїть поряд.

Усвідомивши свої позиції та ігри, особистість може зрозуміти свій життєвий сценарій. Його аналіз і перегляд є неодмінною процедурою у трансактному аналізі.

Поняття психологічної позиції є у трансактному аналізі одним з основних

Перша позиція: «я о'кей – ти о'кей». Ця позиція достатку і прийняття інших, проте якщо дитина на ній застряє, вважаючи, що все життя вона залишатиметься найважливішою персоною, то з часом виникнуть розчарування і негативні переживання.

Друга позиція: «я не о'кей – ти не о'кей». Якщо дитину на початку життя оточували увагою і турботою, а потім через обставини ставлення до неї радикально міняється, то вона починає відчувати себе неблагополучною, життя втрачає позитивні аспекти, аж до формування переконання, що життя нічого не варте.

Третя позиція: «я не о'кей – ти о'кей». У цьому сценарії головну роль відіграють депресія і відчуття неповноцінності. Зазвичай це походить від переживань дитини з приводу того, що вона є залежною від дорослих, менш цінною, ніж оточуючі.

Четверта позиція: «я о'кей – ти не о'кей». Якщо дитину не «поглажують», погано з нею поводяться, то вона може вирішити, що «інші – погані».

П'ята позиція «я о'кей – ти о'кей» схожа на першу, але це позиція реалізму, вона обирається свідомо, до неї людина приходиться через життєвий досвід, за допомогою переоцінки цінностей. У цій позиції тих, хто програв немає, але кожен приходиться до своєї перемоги: «Життя варте того, щоб жити».

Життєві позиції виникають не тільки відносно себе та інших, але і відносно іншої статі. Приймаючи життєву позицію, людина прагне укріпити її, щоб стабілізувати самооцінку і зберегти своє сприйняття навколишнього світу. Психологічна позиція людини стає життєвою, і, виходячи з неї, люди грають в ігри і здійснюють життєвий сценарій.

Сценарні послання й батьківське програмування

Ерік Берн визначає вказівки як найважливішу частину сценарного апарату і класифікує їх за трьома ступенями. Батьківські вказівки першого ступеня є м'якими за формою і соціально прийнятними – це прямі вказівки, що підкріплюються схваленням або несхваленням. Вказівки другого ступеня є брехливими і жорсткими, їх впровадження відбувається обхідним шляхом спокусливих усмішок або загрозливих гримас. Третій ступінь (дуже грубі й жорсткі настанови) – це невиправдані заборони, що вселяються відчуттям страху, – вірний спосіб виховання невдахи. Серед інших видів сценарних послань Е. Берн виділяє «поштовх» (провокація, спокушання, приховане заохочення бути невдахою), «електрод», «заповіді» (що виходять від Опікаючого Батька).

Уникнути батьківських директив не можна, але головне для батька полягає у тому, щоб самому в аутодидактичному процесі звільнитися від власних директив і показати дитині, що у нього є можливість позбутися набутих директив. Директиви є викликом людській здатності до розвитку, їх можна приймати або не приймати, і усвідомлення в собі несвідомих впливів дає цінний досвід, якого не можна набути іншим шляхом.

Ігри та їх психологічний аналіз

Ігри у трансактному аналізі прийнято називати серії слідуючих одна за одною додаткових прихованих трансакцій з певним і передбачуваним результатом, в якому зацікавлений той або інший гравець. Це набір трансакцій з прихованою мотивацією, серія ходів, які містять пастку або каверзу. Виграшом виступає певний емоційний стан, до якого у гравця є несвідоме прагнення, – і це далеко не завжди позитивне відчуття, задоволення або радість, а частіше це – негативне відчуття або неприємне відчуття, що є для гравця «улюбленим».

Для ідентифікації сценаріїв та ігор використовується дидактична методика «Трикутник долі» («Драматичний трикутник»). Три його вершини відповідають позиціям Жертви, Рятувальника і Переслідувача. Жертви страждають, проявляють безпорадність і не можуть відчутти, що з ними все гаразд; Рятувальники відчувають себе в порядку, тільки допомагаючи Жертвам; нарешті, Переслідувачі критикують оточуючих, маніпулюють ними, ставлячи в положення Жертви. Внаслідок виникають «рекетні» відчуття, постійне повторення програшних ролей. Щоб усунути такий розвиток подій, необхідне осмислення і вжиття свідомих зусиль для розриву порочного кола.

Е. Берн знаходить шість переваг (винагород) в іграх: внутрішня психологічна і зовнішня психологічна, внутрішня соціальна і зовнішня соціальна, біологічна, екзистенціальна.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПОВТОРЕННЯ:

1. Розкрийте загальні особливості Т-груп.
2. Проаналізуйте теоретичні основи гештальт-груп.
3. Назвіть фази розвитку психодрами та вкажіть виконувані ролі.
4. Які методики використовують у психодраматичній дії?
5. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються у психодрамі.
6. Групи арттерапії: вкажіть основні поняття та процедури.
7. Наведіть приклади практичних вправ, які застосовуються в арттерапії.
8. Групи трансактного аналізу: назвіть основні поняття та процедури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.
6. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життєстійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.
7. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 42.

ТЕМА 10. ТРЕНЕР ЯК ЦЕНТРАЛЬНА ФІГУРА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

План

1. Ролі тренера у взаємодії з групою.
2. Вимоги до особистості тренера. Модель ефективного тренера.
3. Характеристика професійної компетентності тренера.
4. Типові помилки тренера у роботі з групою.

1. Ролі тренера у взаємодії з групою

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

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

- активний лідер, керівник – тренер відкрито використовує свою владу для того, щоб постійно впливати на членів групи. Така роль часто є виправданою тільки на початку роботи тренінгу. Якщо ж тренер надто захоплюється цією роллю, то це негативно позначається на роботі загалом. Учасники можуть стати залежними від нього, втратити самостійність;
- роль аналітика (здебільшого це психоаналітик) – характеризується дистанціюванням від учасників групи і особистісною нейтральністю. Аналітик залишається для учасників незнайомою особистістю, оскільки демонструє безпристрасність;
- роль коментатора – тренер націлений на груповий процес, він узагальнює і коментує все, що відбувається в групі за певний проміжок часу. Він також не надто активно керує і спрямовує діяльність групи. Така роль здебільшого використовується задля допомоги групі в підбитті підсумків якоїсь справи або тренінгу в цілому. Але іноді допускається, щоб тренер висловлював свою думку як учасник групи або звертав увагу членів групи на те, що вони пропустили;
- роль посередника (або експерта) – тренер є експертом, який не бере на себе відповідальність за те, що відбувається в групі, але періодично втручається в груповий процес і спрямовує його. Він не говорить про свої почуття, не нав'язує свою думку, але іноді може давати поради;
- член групи – тренер поводить себе природно, бере активну участь у роботі групи, не виступає експертом зі всіх питань і без вагань ділиться своїми особистими проблемами.
- І. Ялом вважав, що психотерапевт може виступати в двох основних ролях, які успішно адаптуються і до роботи тренера:

- технічний експерт – передбачає коментування тренером процесів, що відбуваються в групі, поведінкових актів окремих учасників, а також роздуми та інформування, які допомагають групі рухатися в правильному векторі;
- еталонний учасник. У цьому випадку тренер досягає двох основних цілей: демонстрації бажаного і доцільного зразка поведінки та посилення динаміки соціального навчіння через досягнення групової незалежності й згуртованості.

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

2. Вимоги до особистості тренера. Модель ефективного тренера

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

Узагальнений перелік необхідних тренеру особистісних рис виглядає так:

1. концентрація на клієнті, бажання і вміння йому допомогти;
2. відкритість до інших поглядів, гнучкість і терпимість;
3. емпатійність та вміння створювати атмосферу емоційного комфорту;
4. автентичність, т. вміння бути щирим у висловленні своїх емоцій і почуттів групи;
5. базова віра в учасників групи та їхні здібності;
6. врівноваженість та високий рівень саморегуляції;

7. впевненість у собі, позитивне самоствердження, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних зон, потреб та мотивів;

8. вміння приймати ситуацію та учасників тренінгу такими, якими вони є, уникаючи навішування ярликів та критики;

9. багата уява та розвинена інтуїція; високий рівень інтелекту.

Узагальнивши практичний досвід та теоретичні напрацювання в царині психотерапії, В. Карікаш зобразив модель ефективного психотерапевта (консультанта). Її можна успішно адаптувати не тільки до індивідуальної, алей до групової форми психологічної допомоги, зокрема тренінгу. Модель представлена у формі зірки, всередині якої знаходиться особистість як ключовий інструмент психологічного впливу. На променях зірки зображені інші 5 необхідних компонентів, а саме: теорія, практика, техніки, професійна спільнота та творчість (див. рис. 3). Таким чином, їхнє систематичне вдосконалення сприятиме професійному та особистісному зростанню тренера, що неодмінно позначиться на результативності його роботи.

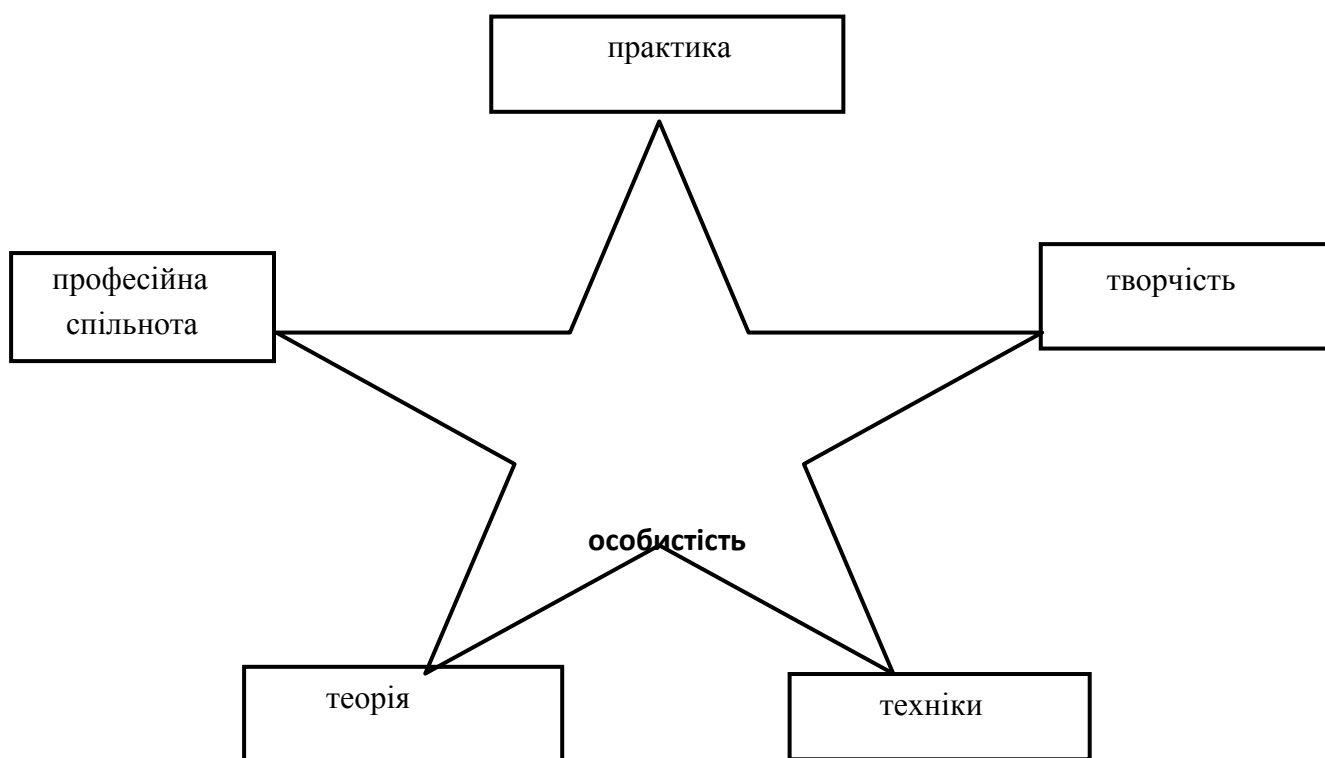


Рис. 3. Модель ефективного тренера, за В. Карікашем

3. Характеристика професійної компетентності тренера

Компетентність тренера – це здатність (готовність) тренера відповідально й ефективно виконувати тренерські функції та ролі на основі органічного поєднання сформованих знань, умінь, навичок, цінностей і досвіду.

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

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

Така когнітивна, поведінкова та емоційна гнучкість тренера, який урівноважує бажання групи та стратегію досягнення результату відображується у моделі А. Адлера (рис. 4). Кожен тренер у своїй роботі рано чи пізно допускає помилки. Тому важливо завжди залишати за собою право на них. Це дозволяє тренерській діяльності набути більш творчого, спонтанного, інтуїтивного характеру.

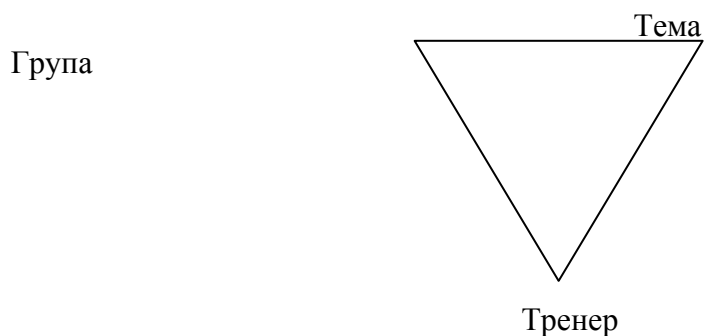


Рис. 4. Модель роботи тренера, за А. Адлером

4. Типові помилки тренера у роботі з групою

Зрештою аналіз помилок сприяє набуттю більшої впевненості та професійному росту. Тому тренер повинен ідентифікувати та визнавати свої помилки не тільки самотійно, але й іноді безпосередньо перед учасниками. Це допомагає тренеру послабити емоційну напругу, а групі – демонструє його природність, вміння бути недосконалим і водночас приймати себе. Останнє може стати зразком для наслідування і допомогти у подоланні життєвих труднощів.

К. Фопель виділяє такі класичні тренерські помилки:

- тренер не звертає увагу на те, що хочуть, знають і розуміють інші учасники;
- у тренера немає тісного особистого контакту з учасниками, він не пам'ятає їхні імена. Часто це інтерпретується як нестача інтересу;
- тренер не турбується про організацію взаємодії учасників, внаслідок чого у них не слабко розвинуто відчуття «ми»;
- тренер приділяє недостатньо уваги тому, що говорять учасники, ігнорує їхні питання, ідеї і пропозиції;
- зустрічі починаються і закінчуються невчасно;
- тренер втомлений і погано концентрується на роботі;
- тренер намагається досягти надто багато за короткий проміжок часу. Він дає багато інформації і дуже багато говорить;
- відсутній баланс між когнітивним і емоційним навчанням. Учасники починають нудьгувати;
- тренер не враховує унікальності своєї групи. Він діє шаблонно, і учасникам здається, що їх знеособлюють;
- мова тренера переповнена непотрібними термінами і професійним жаргоном;
- відсутній живий зв'язок з учасниками. Тренер не встановлює зоровий контакт, говорить монотонно і не залучає учасників до роботи;
- тренер дає надто складні, тривалі або нечіткі вказівки та інструкції;

- тренер передчасно застосовує яку-небудь техніку, не з'ясувавши, що хочуть учасники насправді й у якому напрямі він збирається рухатися разом із групою;
- тренер не досить чутливий; він не відчуває спротиву деяких учасників;
- тренер ригідно переслідує свою мету і не звертає уваги на груповий процес;
- тренер недоречно жартує;
- тренер планує надто багато тем для однієї зустрічі, керується власною програмою, не враховуючи при цьому бажань і настроїв учасників (відсутній баланс між групою і темою за моделлю А. Адлера);
- тренер реагує на докори та нападки захистом;
- тренер реагує формально, коли учасник очікує від нього особистої думки;
- тренер проявляє вороже ставлення до «чужинців» чи дискримінацію в стосунках чоловіків і жінок, або не втручається, коли в групі допускаються подібні вислови;
- тренер неоднаково ставиться до учасників. Він віддає перевагу тим, хто йому подобається, представникам своєї статі тощо;
- у випадку конфліктів тренер підтримує тих, чию точку зору поділяє сам;
- тренер займається самовихвалянням, хвалиться своїми досягненнями і зв'язками.
- Загалом, помилки трапляються часто, якщо тренер відчуває себе напруженим, ізольованим або слабким. При цьому кількість помилок значно зменшується, якщо тренерів двоє.

Питання для повторення

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків: «Ранок». 2019. 80 с.

2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ: «КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число ІV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.
6. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життєстійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.

ТЕМА 11. ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА САМОСВІДОМОСТІ

1-й день

Вступне слово.

Вітання «Потиск рук»

Кожний з учасників групи по черзі підходить до всіх інших, схрестивши свої руки, бере в них складені навхрест руки партнера й під час рукостискання говорить йому щось приємне (комплімент, побажання й т. п.).

Правила поведінки у групі

1. Я говорю «я», а не «ми» або «всі».
2. Я не використовую загальні фрази і штампи.
3. Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
4. Я не говорю про інших у третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них.
5. Я завжди можу сказати «ні».
6. Усе, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи.
7. Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і тепер».

Знайомство «Наші імена», «Взаємні презентації»

Мета: Надати учасникам можливість познайомитись, підвищити рівень зручності спілкування, створити атмосферу незмушеної взаємодії членів групи. Час: 1 година.

Процедура:

1. Учасники стають у коло й беруться за руки. Кожен по черзі робить крок у центр і говорить своє ім'я у тій формі, в якій воно йому найбільше подобається. Після цього за сигналом всі учасники роблять крок уперед і разом повторюють це ім'я.
 2. Учасники стають у коло. Одна половина кола буде під номером 1, а друга – під номером 2; кожен номер 2 повинен схопити когось із команди 1.
- У такий спосіб учасники розбиваються на пари, зручно розміщаються, кожному учасникові дається 2 хвилини, протягом яких вони мовчки дивляться один на одного. Протягом 5 хвилин потрібно розповісти про себе своєму партнерові. По закінченні 5 хвилин учасники міняються ролями. Учасники повертаються в коло. Кожен розповідає про свого партнера від його імені. Обговорення: які враження, довідалися щось нове про себе, про інших. Що ви відчували, коли говорили від вашого імені? А коли ви говорили від імені партнера?

Вправа «Аналіз життя»

Мета: проаналізувати минуле, щоб сформуванати або усвідомити нові цілі в житті. Час: 30 хвилин.

Процедура: візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тім, що змінюється, але ще не зникло до кінця. Складіть ще один список – перелік того, що перебуває у стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання.

Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам є особливо цікавим і важливим. Спробуйте дати йому невелике пояснення: Якою є передісторія появи? Що допомагає становленню? Що заважає? Чи може це стати важливою життєвою метою? Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Психогімнастика

Мета: Поліпшити настрій, підвищити невимушеність поведінки членів групи, скоротити дистанцію у спілкуванні. Час: 15 хвилин.

Процедура: учасники групи стоять у двох шеренгах, повернувшись обличчям в одну сторону. Тренер встає біля одного з кінців шеренги. «Всі завдання потрібно виконувати мовчки. Треба прагнути виконати кожне завдання якнайшвидше й у той же час якомога точніше. Завдання перше: треба розташуватися в шерензі так, щоб на початку шеренги стояв найвищий з учасників, а на протилежному кінці шеренги – той, у кого найменший зріст». Після того як завдання виконане, можна запропонувати учасникам взаємно перевірити точність виконання завдання.

«Завдання друге: на початку шеренги поставити людину із найтемнішим волоссям, на протилежному кінці шеренги – з найсвітлішим волоссям; на початку шеренги поставити людину із найбільш темними очима, наприкінці з найяснішими; початок шеренги – це 1 січня, кінець – 31-е грудня. Треба розташуватися за датами (без урахування року) народження.

Вправа «Сила моїх бажань» («Чарівний магазин»)

Мета: Надихнути учасників поміркувати про справжні цілі та сенс життя. Час: 30 хвилин.

Процедура: уявіть, що ви йдете вузькою стежкою через ліс. Подивіться навколо себе. Що це за ліс? Світлий або темний? Що ви чуєте? Раптом тропа повертає й виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в

нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Цей будинок виявився старим магазином. Причому чарівним. Я – продавець. Милості прошу! Тут ви можете одержати все, що тільки захочете від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви маєте від чогось відмовитися або щось віддати.

Той, хто хоче скористатися послугами магазину, може підійти до мене і сказати, що він бажає придбати. Я задам лише одне питання: «Що ти віддаси за це?» Покупець має вирішити, чи готовий він зробити обмін, і якщо так, то чим саме він готовий заплатити. Більше я нічого говорити не буду. Через деякий час до мене може підійти хтось ще. Тепер, якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна магазину.

Вправа «Заборонені бажання»

Мета: дати учасникам можливість зрозуміти для себе, як працювати із забороненими бажаннями. Час: 30 хвилин.

Процедура: уявіть, що у кінці аудиторії на стільці перебуває ваше заборонене бажання. Підійдіть до нього і зробіть із ним усе, що захочете.

Обговорення: що ви відчували, коли були один на один зі своїм бажанням?

Прощання. Учасники стають у тісне коло, кладуть руки на плечі один одному, закривають на хвилину очі й подумки передають один одному всі можливі позитивні емоції, почуття й побажання.

2-й день

Вітання.

Вправа «Невимовлені слова»

Кожен учасник розповідає, про що він думав учора, які сни йому снилися, що він хотів сказати, але не сказав.

Вступне слово

Вправа «Відчуття потоку»

Мета: аналіз почуттів. Час: 30 хвилин.

Процедура: згадайте моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви одержували задоволення. Спробуйте подумки перенестися в той час. Проживіть цю подію так, начебто ви зараз перебуваєте в ній. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали. Описуйте їх так, як вони приходять вам на розум, особливо не замислюючись.

Ведучий записує на дошці почуття, які називають учасники. Зрівняйте два списки – ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації. Теоретичні питання: поняття та сутність зовнішньої

та внутрішньої мотивації; поняття «базові потреби» та їх класифікації; шляхи задоволення потреб; роль зворотнього зв'язку; цінності.

Вправа «Каузометрія»

Мета: Дослідження життєвого шляху та психологічного часу членів групи, пошук елементів для репертуарних решіток Дж. Келлі. Час: 90 хвилин.

Процедура: створення списку подій. У кожному з 15 рядків напишіть про одну подію з вашого життя, пов'язану із професійною діяльністю. Подією ми будемо називати будь-яку зміну у вашому житті. Це може бути зміна безпосередньо у вас або в суспільстві, природі. Причому це завжди якась певна конкретна зміна, що відбулася протягом певного проміжку часу. Ви можете називати як події минулого й сьогодні, так і ті, настання яких ви очікуєте в майбутньому. Записувати події треба в тому порядку, в якому вони приходять вам на розум».

Навпроти кожної події проставте її приблизну дату. При цьому не має бути двох однакових дат. Перепишіть ще раз назви подій вашого життя, але вже у хронологічному порядку. На перше місце поставте найбільш ранню подію, на останнє – найпізнішу.

Причинно-наслідковий аналіз. Відзначте подію № 15. Тепер подивіться на подію № 14 і дайте відповідь на запитання: «Чи могла вона бути однією з причин події № 15?». Якщо так, у клітинці на перехресті наслідку № 15 і причини № 14 поставте цифру «1»; якщо це не так – «0».

Проаналізуйте відносно події №15 подію № 13, і так далі. Після того як аналіз причин події № 15 буде закінчений, переходьте до аналізу події № 14. Аналогічно проаналізуйте події №№ 13, 12, 11, ...

Цільовий аналіз. Після заповнення частини матриці над діагоналлю можна переходити до цільового аналізу. Працюємо далі в полі «Засіб–Мета».

Зараз ви повинні будете розглянути кожну пару подій і відповісти на запитання: чи є одна з подій метою, а інша – засобом досягнення цієї мети.

Почнемо з події 1. Відзначте подію-засіб № 1. Подумайте, для чого ця подія відбулася у вашому житті. Звичайно, іноді це питання не має змісту, однак у більшості випадків він цілком виправданий. Чи можете ви, наприклад, погодитися із твердженням: «однією з цілей події 1 була подія 2» або, інакше кажучи, «перша подія відбулася для того, щоб могла відбутися друга?». Відповідати можна лише «так» або «ні». Якщо ваша відповідь «так», то на перетинанні стовпчика № 1 ряду «Події–Засоби» і рядка № 2 ряду «Події–Цілі» поставте «1»; якщо «ні» – поставте «0».

Підрахунок значущості подій. «Обчисліть значущість кожної окремої події. Наприклад, для обчислення значущості події № 12 треба поскладати показники в рядку № 12 і додати до них суму показників стовпчика № 12.

Обговорення найбільш важливих подій у житті учасників. Пошук серед членів групи близьких людей – необхідний для запуску групового процесу. Вправа допоможе встановити більш реалістичний і довірчий контакт між учасниками, а також глибше проаналізувати вплив близьких людей.

Подумайте протягом 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує вам значущих для вас людей: батьків, братів, сестер, друзів. Тепер запишіть у таблиці, хто кого нагадує, а також відзначте причину такої подібності». Пошук значущих людей. Поверніться до списку значущих подій свого життя. Розташуйте їх у наступній таблиці в порядку зниження значущості. Напишіть навпроти кожного з них імена людей, які брали участь у цій події або вплинули на нього (прямо або побічно).

Психогімнастика

Мета: поліпшити емоційний стан, знизити напруженість учасників. Час: 15 хвилин.

Процедура: учасники групи сідають у коло. «Зараз я роздам вам картки з назвами кольорів, які повторюються двічі, тобто, якщо вам, наприклад, дісталася картка, на якій написано «червоний», то ви знаєте, що ще в когось є така ж картка. Я буду називати овочі та фрукти, і щоразу повинні вставати ті члени групи, що мають картки, які відповідають названям. Іноді я буду називати предмети, які не є овочами або фруктами. У цьому випадку всі залишаються сидіти. За ходом вправи уважно стежте за діями інших учасників групи. Постарайтеся зрозуміти, у кого які кольори».

Прощання

3-й день

Вітання

Вправа «Недосказані слова»

Мета: дати учасникам можливість викласти невисловлені на попередньому етапі думки. Час: 1 година.

Процедура: нехай кожний напише 5–10 питань, на які він сам хотів би дати відповідь. Той з учасників, хто хоче дати інтерв'ю, сам обере собі інтерв'юєра, дасть йому список своїх питань. Інтерв'юєр має право задавати питання в будь-якому порядку, а також доповнювати їх своїми. При цьому респондент не зобов'язаний на них відповідати. Обговорення.

Вступне слово

Розминка

Мета: формування навичок психомоторної взаємодії, зменшення комунікативної дистанції між членами групи, підвищення рівня довіри один до одного. Час: 10 хвилин.

Процедура: розбийтеся випадковим образом на пари. Нехай один із партнерів стане до іншого спиною й відступить на один крок. Тепер вам належить повністю розслабитися і просто впасти назад. За вами стоїть ваш товариш, він підхопить вас. Тепер поміняйтеся місцями. Обговорення. У кого які враження? Що ви відчували, коли падали? А коли ловили?

Вправа «Біографічна розминка»

Мета: вивчення учасниками себе, своїх ресурсів у минулому, теперішньому і майбутньому. Час: 30 хвилин.

Процедура: уявіть весь свій життєвий шлях від народження й до смерті. За допомогою трьох кіл спробуйте зобразити свої уявлення про час. Кола позначають минуле, сьогодення й майбутнє. Розмістіть їх так, щоб вони виражали ваше переживання взаємозв'язку вашого особистого минулого, сьогодення й майбутнього. Це можуть бути кола різної величини. Вкажіть, яке коло якому часу відповідає. Поясніть, чому ви розмістили ваші кола саме так?

Психогімнастика

Мета: підвищити настрій, знизити втому. Сприяє розвитку виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого боку, шукати такі засоби самовираження, які будуть зрозумілими іншим. Час: 30 хвилин.

Процедура: учасники сідають у коло. Тренер роздає картки, на яких написані назви тварин. Назви повторюються на двох картках. «Прочитайте, будь ласка, написане на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна забрати. Завдання кожного – знайти свою пару. При цьому можна користуватися будь-якими виразними засобами, не можна тільки нічого говорити й видавати характерні звуки «вашої тварини». Коли ви знайдете свою пару, залишіться поруч, але продовжуйте мовчати, не переговорюйтеся. Тільки коли всі пари будуть утворені, ми перевіримо, що в нас вийшло». Після того як усі учасники групи знайшли свою пару, тренер запитує по черзі в кожній парі: «Хто ви?». Після завершення вправи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

Вправа «Виявлення конструктів і цінностей»

(репертуарні й рангові решітки Дж. Келлі)

Мета: усвідомлення особистої ціннісно-змістової сфери. Час: 90 хвилин.

Процедура: найважливіше в нашій наступній роботі – пам'ятати, що елементами решіток обов'язково мають бути значущі у професійній сфері люди (а їх ми виявили за допомогою каузометрії).

У полі «Значущі люди» впишіть 10 людей, що відповідають подіям із максимальною значущістю. Для цього потрібно використати попередню таблицю значущостей.

Порівняйте цих людей у групах по три людини. У кожному рядку таблиці – по одній трійці людей. Подивіться уважно на першу трійку й подумайте, які дві людини з цієї трійки є найбільш схожими між собою й разом з тим відрізняються від третьої? Відзначте в зафарбованих клітинках двох схожих людей, а в полі «Подібність» напишіть рису, за якою ці дві людини можуть бути об'єднані. У полі «Відмінність» напишіть рису, що відрізняє третю людину від двох інших.

Перенесіть у наступну таблицю значущих людей з попередньої анкети. Ті якості, які ви вважаєте важливими для вас особисто і для людей взагалі, перенесіть у другу анкету в поле «Якості». Оцініть всіх значущих осіб за кожною якістю (шкала може бути 10- бальною).

Після роботи з оцінними решітками учасники можуть проаналізувати систему власних конструктів. Найбільш значущі конструкти будуть мати найбільший бал.

Вправа «Створення нарису самохарактеристики»

Процедура: запишіть нарис самохарактеристики у професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Зробіть аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в роботі й т.п.

Час на виконання цього завдання – 30–50 хвилин, обсяг – 2–3 сторінки.
Обговорення. Прощання

4-й день

Вітання

Розминка «Внутрішній стан»

Мета: усвідомлення особливостей внутрішніх станів. Час: 10 хвилин.

Процедура: кидаючи м'яч один одному, необхідно назвати ім'я того, кому кинули м'яч. Той, хто одержав м'яч, приймає позу, що відбиває його внутрішній стан. Інші учасники повторюють цю ж позу й намагаються відчутти та зрозуміти стан свого колеги.

Обговорення. Вступне слово.

Психогімнастика

Мета: мобілізувати увагу учасників групи, поліпшити настрій; оптимізація працездатності групи. Час: 15 хвилин.

Процедура: учасники стають у коло. «Будемо по черзі виконувати будь-які дії. Робити це треба буде не вербально, але постаратися, щоб всі ми зрозуміли, яку дію ви здійснюєте. Хтось із нас першим почне виконувати свою дію, а ми всі разом слідом за ним будемо виконувати цю дію до мого сигналу. Після сигналу почне виконувати наступний по колу (за годинниковою стрілкою)». Після того як вправу буде завершено, тренер запитує, звертаючись до групи, яку дію виконував перший учасник, яку – другий і т. д. При цьому щоразу тренер уточнює в «авторів», чи правильно їх зрозуміли.

Вправа «Створення нарису фіксованої ролі»

Мета: усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей. Час: 2 години.

Процедура: тренер зазначає: «Сьогодні ви створюватимете нові ролі для своїх колег. При написанні цих нарисів необхідно користуватися системою певних правил: слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки; роль має носити гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя); роль має бути близькою людині».

Ідентифікація ціннісних груп. «Обмінюйтеся своїми робочими альбомами. Для цього необхідно передавати їх по колу один одному. Коли я скажу «Стоп», ви зупинитесь і в кожного в руках опиниться чийсь альбом».

Група ділиться на трійки так, щоб до трійки не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також щоб альбомами учасників кожної трійки перебували у трьох різних групах.

«Тепер я прошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, і на конструкти в оцінних решітках в альбомах. На плакаті ви бачите три групи цінностей, які характеризують внутрішньо мотивовану людину, – самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні відносини. Ваше завдання – розподілити конструкти людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Подивіться уважно на кожний з конструктів і поставте біля нього назву групи, до якої його можна віднести. Починайте, тільки пам'ятайте: у вас у руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у руках когось іншого». Обговорення. Чи згодні всі з такими систематизаціями?

Трансформація системи конструктів. «А тепер нам слід запропонувати кожній людині нову систему конструктів!»

Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте, новою системою конструктів, такою, котра, на вашу думку, була б для неї корисною й відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов'язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та система конструктів, що ви запропонуєте, не була занадто далекою для неї. Працюйте

спочатку із цінностями самодетермінації, потім – із компетентністю, далі – зі значущими відносинами.

Нову систему конструктів спочатку записуйте на чисті аркуші паперу. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу й обговорення вам буде необхідно переписати її в робочий альбом тієї людини, з якою ви працювали.

Готово? Тепер проведемо презентацію. Для цього ми будемо розформовувати по одній трійці». Кожен учасник розформованої трійки йде в ту трійку, що працювала з його альбомом, стає нібито клієнтом трьох психологів і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір конструктів, а клієнт висловлює свою згоду або незгоду з ними. У випадку незгоди з якимсь конструктом усі аналізують причину цієї незгоди. Якщо всі розбіжності погоджені, нова система конструктів заноситься в робочий альбом клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається у трійки психологів. Після цього обговорюється наступна трійка і т. д.

Створення нарису фіксованої ролі. «Отже, нові системи конструктів створені. Однак для того щоб ними можна було користуватися в житті, слід включити ці конструкти в життєві ситуації особистості, конкретизувати їх у вигляді одиниць поведінки.

Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п'єси. Ми будемо робити щось подібне. Вам належить на основі нової системи конструктів створити нові способи поведінки клієнта в різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, при спілкуванні із друзями й колегами). Акцентуйте свою увагу на професійній діяльності, оскільки саме це є метою наших занять.

Давайте тепер представимо нариси фіксованих ролей для всіх учасників тренінгу. Обговоримо кожний з нарисів, тому що це надзвичайно важливо.

Отже, усі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожний візьме свій нарис і прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте? Якщо ні, обговорення триває».

Психогімнастика

Мета: знизити напругу, втому, поліпшити настрій учасників. Час: 15 хвилин.

Підведення підсумків тренінгу. Прощання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
5. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачєво, 2017. С. 21–23.
6. Матійків І. М. тренерська майстерність: теорія і практика. Практикум для тренерів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 224 с.
7. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.

ТЕМА 12. ТРЕНІНГ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ

Мета: включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася; об'єднання, створення групової довіри і прийняття.

Вправи на знайомство Вправа «Луна»

Кожен по колу називає своє ім'я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як луна, повторює це усе за ним.

Вправа «Наші очікування»

Мета: виявлення очікувань учасників. Коригування запиту.

Тренер: «Кожен з нас чогось очікує від нової справи. Чого Ви очікуєте від цього тренінгу?» (Кожен учасник записує свої очікування у правій колонці на листку).

Тренер: «Що Ви готові вкласти у тренінг?» (Кожен учасник записує у правій частині аркуша свій внесок у тренінг). Учасники по колу зачитують свої очікування від тренінгу і внесок.

Тренер: «Те, що ми з Вами записали, безумовно, може змінюватися упродовж усього тренінгу. Можливо, ви отримаєте те, на що не сподівалися. Багато що також залежатиме від вашої активності. У кінці тренінгу у нас з Вами буде можливість проаналізувати свої очікування».

Вправа «Карусель спілкування»

Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим.

- «Я люблю...».
- «Мене радує...».
- «Мені сумно коли...».
- «Я гніваюся, коли...».
- «Я пишаюсь собою, коли...».

Вправи на об'єднання групи, формування довіри.

Вправа «Порядковий рахунок»

Ця вправа допомагає встановити зоровий контакт з усіма учасниками.

Усі сидять у колі, одна людина говорить «один» і дивиться на будь-якого учасника гри; той, на кого перший учасник подивився, говорить «два» і дивиться на іншого.

Вправа «Єдиний ритм»

Учасники групи один за одним, а потім всі разом в єдиному темпі виконують певний ритм, заданий ведучим.

Вправа «Путанка»

Ведучий ставить поруч 2–3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли усі сіли (можна сісти на коліна один одному) пропонується підняти вгору ліву руку і протягнути її будь-якому учаснику.

Тепер треба підняти вгору праву руку і протягнути її кому-небудь іншому. Коли всі учасники подали руки один одному, обережно, не розчіпляючи, але і не вивертаючи рук, слід встати зі стільців, відійти трохи убік і розплутатися. В результаті вийде одне або два кола, або ланцюжок.

Вправа «Мисливський азарт»

Ця вправа активізує учасників, надає сил і енергії. Необхідно розділитися на пари. У цій грі треба наздогнати свого партнера і засалити його. Той, кого засалили, розгортається на 360 градусів навколо своєї осі, перш ніж почати полювання на партнера – завчасно відбігши чимдалі. Не можна:

- бігати, можна тільки швидко ходити;
- у своєму пориві збивати інших;
- забувати обернутися навкруги на 360 градусів. Через 3 хвилини можна зупинити гру.

Вправа «Підкреслення спільності»

Вправа проводиться у колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, повинен назвати психологічну якість, яка об'єднує його з тією людиною, якій він кидає м'яча. При цьому він починає свою фразу словами: «Я думаю, нас з тобою об'єднує...» і називає цю якість, наприклад: «Ми з тобою однаково товариські»; «Мені здається, ми обоє буваємо дещо прямолінійними». Той, хто отримує м'яча, відповідає: «Я згоден», якщо він дійсно згоден, або: «Я подумаю», якщо не згоден. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч кому-небудь іншому, і так до тих пір, поки кожен не отримає м'яча.

Вправа «Підкреслення значущості»

Вправа виконується у колі з м'ячем. Учасникам пропонується подумати і відшукати у своїх колег якості, що викликають захоплення, повагу, симпатію. Звернення до свого колеги розпочинається зі слів: «Сергій, мені в тобі подобається...» – і називається та особистісна якість, яку було знайдено. Сергій, у свою чергу, повинен назвати те почуття, яке виникло у нього у відповідь на ці слова. Потім вправу продовжує хто-небудь інший з учасників. І так до тих пір, поки кожен не висловиться.

Вправа «Шанхайці»

Учасники встають у шеренгу і беруть один одного за руки, потім перший починає закручуватися навколо своєї осі і тягне за собою інших, поки не вийти «спіраль». У цьому положенні учасники мають пройти деяку відстань. Можна запропонувати групі у кінці свого руху обережно сісти навпочіпки.

Вправа «Проміжна рефлексія»

Уявіть себе яким-небудь предметом залежно від того настрою, в якому ви перебуваєте в даний момент. Зафарбуйте його у будь-який колір. Опишіть настрій цього предмета. Учасники по колу описують свої предмети.

Мета: усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції. Вправи на усвідомлення і прийняття своїх почуттів

Вправа «Почуття»

Учасники пишуть на аркушах паперу яке-небудь почуття. Картки збираються і тасуються. Потім кожен учасник обирає будь-яку картку. Йому необхідно зобразити те почуття, яке написано на ній. Показ може бути мімічним або пантомімічним. Інші висловлюються про сприйняття цього показу.

Ведучий мовчить, не розкриваючи секрету відразу після перших висловлених припущень. Мають висловитися усі учасники. Кожен має зобразити декілька почуттів.

Питання для обговорення:

- Чи сприймали вас адекватно?
- Чому виникали ускладнення у визначенні почуття?
- Розкажіть про свої враження.

Вправа «Список емоцій»

Групі пропонується назвати якомога більше слів, що означають емоції. Потім будь-хто з учасників виходить і зображає емоцію мімікою і жестами. Усі відгадують. Той, хто першим відгадав, показує свою емоцію.

Ускладнення: Вправа проводиться у колі. Одна людина називає емоцію усі її показують.

Питання для обговорення:

- Яке слово було найважче показати?
- Чи в усіх був однаковий вираз обличчя при зображенні емоції? Чому?
- Чи можуть люди відчувати одні й ті самі емоції і мати абсолютно різний вираз обличчя? Коли? (Навести приклад.)

Вправа «Передача почуттів»

Учасники встають один за одним. Останній повертає передостаннього і передає йому мімікою яке-небудь почуття (радість, гнів, печаль, здивування і т.п.). Інша людина повинна передати наступному це ж почуття. У першого запитують, яке почуття він отримав, і порівнюють з тим, яке почуття було послане спочатку.

Вправа «Асоціації»

Які асоціації викликає у Вас слово «робота»? Обговорити і проаналізувати у групі.

Освоєння способів саморегуляції емоційного стану Мозковий штурм «Способи саморегуляції в ситуації стресу».

Мета: з'ясування способів управління своїми емоціями.

Учасники поділяються на групи і відповідають на питання: «Як боретеся з негативними емоціями?». У процесі обговорення складається список способів боротьби з негативними емоціями. Отриманий список коригується і доповнюється тренером групи.

Дихальна гімнастика

Дихальні вправи із заспокійливим ефектом

Вправа «Відпочинок»

Початкове положення – стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

Вправа «Передих»

Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання – один зі способів розслаблення. Впродовж трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що усі ваші неприємності випаровуються.

Дихальні вправи з тонізуючим ефектом

Вправа «Мобілізує дихання»

Початкове положення – стоячи, сидячи (спина є прямою). Видихнути повітря з легенів, потім зробити вдих, затримати дихання на 2 секунди, видих такий саме за тривалістю як вдих. Потім поступово збільшуйте фазу вдиху. Нижче запропонований цифровий запис можливого виконання цієї вправи. Першою цифрою позначено тривалість вдиху, в дужки поміщено паузу (затримку дихання), потім – фаза видиху:

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дихання регулюється рахунком викладача, що проводить заняття, ще краще це робити за допомогою метронома, а удома – уявним рахунком самої

людини, що займається. Кожен рахунок приблизно дорівнює секунді, при ходьбі його зручно прирівнювати до швидкості кроків.

Вправа «Замок»

Початкове положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах в положенні «замок». Вдих, одночасно руки піднімаються над головою долонями вперед. Затримка дихання (2–3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

Вправа «Голосова розрядка»

Зробити видих, потім повільно – глибокий вдих і затримати дихання. Потім на видиху вигукнути будь-які слова, що прийшли в голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, «Ух»!

«Звукова гімнастика»

Мета: знайомство із звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла.

Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила виконання: спокійний, розслаблений стан, стоячи, з випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно й енергійно вимовляємо звук.

Приспівуємо наступні звуки:

- А – впливає благотворно на увесь організм;
- Е – впливає на щитовидну залозу;
- І – впливає на мозок, очі, ніс, вуха;
- О – впливає на серце, легені;
- У – впливає на органи, розташовані в ділянці живота;
- Я – впливає на роботу усього організму;
- М – впливає на роботу усього організму;
- Х – допомагає очищенню організму;
- ХА – допомагає підвищити настрій.

Вправа «М'язова енергія» (набуття навичок м'язового контролю)

Інструкція учасникам тренінгу: зігніть і щосили напружте вказівний палець правої руки. Перевірте, як розподіляється м'язова енергія, куди йде напруга? У сусідні пальці. А ще? У кисть руки. А далі йде? Йде в лікоть, в плече, в шию. І ліва рука чомусь напружується. Перевірте!

Постарайтеся прибрати зайву напругу. Тримайте палець напруженим, але звільніть шию. Звільніть плече, потім лікоть. Треба, щоб рука рухалася вільно. А палець – напружений, як і раніше! Зніміть зайву напругу з великого пальця. З безіменного... А вказівний – напружений, як і раніше! Зніміть напругу.

Напружте ліву ногу – начебто ви вдавлювали каблуком цвях у підлогу. Перевірте, як розподілена м'язова енергія в тілі. Чому напружилася і права нога? А у спині немає зайвої напруги?

Встаньте. Нахиліться. Напружте спину, начебто вам поклали на спину ящик з великим вантажем. Перевірте напругу в тілі.

Вправа «Напруга – розслаблення»

Учасникам пропонується встати прямо і зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до межі. Через декілька секунд напругу слід скинути, руку – розслабити. Виконати аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою і лівою ногами, попереком, шиєю.

Вправа «Вогонь – лід»

Вправа включає чергування напруги і розслаблення усього тіла. Учасники виконують вправу стоячи у колі. За командою того, що веде «Вогонь», учасники починають робити інтенсивні рухи усім тілом. Плавність і міра інтенсивності рухів обираються кожним учасником довільно. За командою «Лід» учасники застигають у положенні, в якому застала їх команда, напружуючи до межі усе тіло. Ведучий кілька разів чергує обидві команди, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

Вправа «Затиски по колу»

Учасники йдуть по колу. За командою ведучого вони напружують ліву руку, ліву ногу, праву руку, праву ногу, обидві ноги, попереком, усе тіло. Напруга у кожному окремому випадку спочатку має бути слабкою, потім поступово наростати до межі. У такому стані граничної напруги учасники рухаються декілька секунд (15–20), потім – за командою ведучого – скидають напругу – повністю розслабляють напружену ділянку тіла.

Після закінчення цієї частини вправи ведучий дає учасникам завдання прислухатися до відчуттів свого тіла, і при цьому продовжувати спокійно йти по колу, згадати звичайну для себе напругу (свій звичайний затиск). Поступово напружуючи тіло в цьому місці, довести затиск до межі, скинути його через 15–20 секунд. Напружити до межі будь-яку іншу ділянку тіла, звертаючи увагу на те, що відбувається зі звичайним затиском. Повторити вправу із власними затисками 3–5 разів.

Після закінчення вправи учасникам дається рекомендація повторювати її самостійно хоч би 1–2 рази на день.

Вправа «Дощик»

Учасники стають у коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто попереду них стоїть. Легкими дотиками кожен учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ стає сильнішим і

перетворюється на зливу. Великі потоки стікають по спині. Потім потоки стають все менше, краплі – рідше і зовсім припиняються.

Тілесно-орієнтована терапія: вправи на зняття зайвої напруги

Мета: Пропоновані вправи дозволяють відчувати своє тіло, усвідомити міру його напруги, гармонізують психофізичні функції.

Вправа «Броунівський рух»

Унікальність цієї вправи полягає в тому, що впродовж короткого відрізка часу, дійсно, можна зняти зайву м'язову напругу, набути свободи і розкутості рухів. Учасники стають у коло і починають, спочатку повільно, а потім у підвищеному темпі, що все прискорюється, рухатися один назустріч одному, намагаючись уникнути зіткнення. Дійшовши до межі кола, вони розгортаються і виконують рух по зворотній траєкторії.

Завдання має декілька рівнів складності: на першому етапі переміщення здійснюється з розплющеними очима обличчям один до одного. Поступово рух прискорюється і переходить у біг; до роботи залучаються руки, які допомагають учасникам лавірувати. На другому етапі вправи вони рухаються спиною один до одного, зрідка повертаючи голову для орієнтації у просторі. На третьому – рух по траєкторії здійснюється у процесі обертання. На четвертому – усі попередні завдання виконуються із закритими очима.

Для безпеки переміщення руки учасників групи трохи висунені вперед на рівні грудей, і рух із закритими очима здійснюється в малих групах по 3–5 чоловік. Вибір характеру руху визначає ведучий, спостерігаючи за ефективністю роботи групи і коригуючи помилки кожного з учасників. Напрацювання навичок переміщення в хаотичній, невизначеній, постійно змінюваній обстановці здійснюється впродовж декількох занять. Увага ведучого має бути сконцентрована, в першу чергу, на безпеці руху учасників групи.

Вправа «Ростемо»

Учасники знаходяться у колі. Початкове положення – сидячи навпочіпки, голова схилена до колін, обхоплених руками. Інструкція ведучого: «Уявіть, що ви – маленький паросток, що тільки-но показався із землі. Ви ростете, поступово розпрямляючись, розкриваючись і спрямовуючись вгору. Я допомагатиму вам рости, рахуючи до п'яти. Постарайтеся рівномірно розподілити стадії росту».

Ускладнюючи в майбутньому вправу, ведучий може збільшити тривалість росту до 10–20 стадій. Після виконання вправи корисно відразу ж перейти до вправи «Потягнулися – зламалися».

Вправа «Потягнулися – зламалися»

Початкове положення – стоячи, руки й усе тіло спрямовані вгору, п'яти від підлоги не відривати. Інструкція ведучого: «Тягнемося, тягнемося вгору, вище, вище... Подумки відриваємо п'яти від підлоги, щоб стати ще вище (реально п'яти на підлозі)... А тепер наші кисті мовби зламалися, безвільно повисли. Тепер руки зламалися в ліктях, в плечах, впали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, впали на підлогу... Лежимо розслаблено, безвільно, зручно... Прислухайтеся до себе. Чи залишилася де-небудь напруга? Скинули її!»

Медитація

Мета: зняття емоційної напруги, уміння зупиняти потік думок. Медитація є станом, при якому досягається вища міра концентрації уваги або ж, навпаки, повне його розосередження.

Використання медитативної техніки веде до формування внутрішньопсихічних бар'єрів, які можуть усунути вплив негативних подразників, сприяє позитивній перебудові і зміцненню психічних функцій, пов'язаних з емоційно-вольовою сферою людини.

З точки зору психології провідним моментом цього стану є тимчасове виключення комплексу психічних процесів, що становлять суть свідомості, пам'яті. При виконанні медитації дотримуються наступних правил: усамітнення; зручна, але не розслаблююча поза.

З учасниками групи розбираються варіанти медитативних вправ: Одна із вправ (за вибором) або усі вправи по групах відпрацьовуються 5–10 хвилин. Після виконання – обговорення.

Вправа «Концентрація на рахунку»

Інструкція ведучого: «Подумки повільно рахуйте від 1 до 10 і зосередьтеся на цьому повільному рахунку. Якщо в якийсь момент думки почнуть розсіюватися і ви будете не в змозі зосередитися на рахунку, почніть вважати спочатку. Повторюйте рахунок впродовж декількох хвилин».

Вправа «Концентрація на нейтральному предметі»

Впродовж декількох хвилин сконцентрувати свою увагу на якому-небудь нейтральному предметі. Нижче приведені чотири можливості:

Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.

Повільно порахувати предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, букви на віддрукованій сторінці і т.д.

Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених учора дій.

Впродовж двох хвилин запам'ятати ті якості, які вам найбільше в собі подобаються, і навести приклади кожного з них.

Рефлексія відчуттів:

- Чи вдалося вам тривало зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті?
- На чому легше утримувати увагу – на предметі або звуці?
- Від чого це залежить?
- Які властивості уваги потрібні для концентрації?

Вправа «Зосередження на емоціях і настрої»

Інструкція ведучого: «Зосередьтеся на внутрішньому мовленні. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Добрий, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя. Виходимо зі стану релаксації. Рефлексія вашого емоційного стану.

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

1. Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, на усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

Вправа «Кінопроба» (на розвиток почуття власної значущості)

Згадайте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся. Оберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше. Встаньте і вимовіть, звертаючись до всіх: «Я не хочу хвалитися, але...», і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями?
- Як вам здається, у момент вашого виступу інші відчували те саме, що й ви? Чому?

Вправа «Достоїнства»

Учасники розташовуються по колу. Кожен за годинниковою стрілкою називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших в тому порядку, в якому ті називалися.

Вправа «Валіза»

Мета: встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Один із членів групи виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». До цієї «валізи» кладеться те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує у цьому учасникові. Але обов'язково вказується і те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається «секретар». Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак «+», на іншій – «-». Для доброї «валізи» треба не менше 5–7 характеристик з того й іншого боку. Потім входить член групи, і йому зачитується і передається цей список.

Вправа «Побажання по колу»

Усі сидять у колі, і кожен по колу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому і так усім учасникам тренінгу. Рефлексія «Мені сьогодні...». Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...», (чи виправдалися його очікування?). Підведення підсумків тренінгу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків: «Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.
3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число ІV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.

ТЕМА 13. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ ПОСТТРАВМАТИЧНОМУ СТРЕСІ

Вправа 1. «Я і об'єкт»

Усі учасники розбиваються на пари. Потім їх просять почати переміщатися по кімнаті і за її межами до того моменту, поки вони не наштовхнуться на якийсь великий об'єкт, наприклад на картину, арку або якусь іншу архітектурну або декоративну деталь. Після цього один з членів пари починає описувати цей об'єкт, кажучи від першої особи. Наприклад, людина, що зупинилася поряд із картиною, може сказати наступне: «Я великий, маю довгасту форму. Я переважно пофарбований у зелений колір і поділений на дві частини. Моя нижня половина темніша за верхню». Цей процес триває до тих пір, поки не буде дано достатньою мірою детальний опис об'єкта. Далі члени пари міняються ролями, знаходять інший об'єкт, і учасник, який тільки що слухав, сам починає описувати обраний об'єкт.

Часто ми приписуємо якості, що є насправді нашими власними, іншим людям. Ця вправа дозволяє побачити, що ми можемо приписувати об'єктам власні якості. За ходом виконання або подальшого обговорення цієї вправи нерідко усі учасники починають розуміти, що вони описували різні аспекти власної особи, а не особливості об'єкта.

Тренер просить усіх учасників по черзі розповісти про дві речі, яким, як вони вважають, їм вдалося навчитися, виконуючи цю вправу.

Учасникам дається п'ять хвилин на питання, вираження почуттів, звернення до інших учасників групи і на промовляння усього того, що виникло у процесі виконання вправи.

Вправа 2. «Самоопис»

Усі учасники розбиваються на пари, кожен двоє партнерів сідають один навпроти одного. Потім один з пари починає описувати себе у третій особі. Опис у третій особі може бути, наприклад, таким: «Сергій Петров – високий чоловік, його вага перебуває практично в ідеальному співвідношенні із ростом. У нього світло-коричневе волосся з легкою сивиною. Він носить окуляри й виглядає...». Кожен учасник описує себе впродовж п'яти хвилин, потім партнери міняються ролями.

Вправа 3. «Я» і «Не-Я»

Це один із варіантів медитативної вправи. Усі учасники розбиваються на пари, кожен двоє партнерів сідають один навпроти одного. Потім один з них починає описувати себе, говорячи про наявність у себе якої-небудь якості, а потім заявляючи про її відсутність: «Я переживаю почуття злості – і я не переживаю почуття злості... Я добрий – і я недобрий... Я людина спокійна – і

я людина неспокійна...». Він продовжує говорити п'ять-десять хвилин, за цей час треба встигнути розповісти партнерові про найрізноманітніші власні якості, означаючи при цьому обидва полюси. Потім двоє міняються ролями.

Вправа 4. «Диспут і спростування»

Учасникові групи пропонується зосередитися на центральній ірраціональній думці, що викликає провину, страх, гнів або депресію. Потім знайти аргументи проти цього переконання.

Обговоріть «катастрофізацію» (наприклад: «Це так жахливо, страхітливо і катастрофічно, що...») і вимоги клієнта до себе («Я повинен, я зобов'язаний, мені потрібно...»). У більшості випадків спростування не видаються тренером прямо. Замість цього використовуються непрямі питання, що допомагають учасникові знайти свої власні спростування.

Заохочуйте обговорення та спростування учасником ірраціональних думок кожного разу, як вони проявляються. Передбачається щоденна формальна практика. Часто корисно використати записуючі пристрої.

Вправа 5. «Форсований вибір»

Знайдіть разом з учасником групи центральне помилкове переконання, яке викликає найбільший біль у нього. Наприклад, учасник може вірити, що його мета в житті – це виконати уявні «повинен», «потрібно» й «зобов'язаний».

Спростуйте помилкові переконання учасника, надавши якомога більше переконливих протилежних поглядів. Наприклад, що «повинен» й «зобов'язаний» ніде, окрім людського розуму, не існують. Світ такий, яким він є. І в ньому немає ні «повинен», ні «потрібно», ні «зобов'язаний».

Далі розігрується ситуація, в якій учасник стикається тільки з двома виборами: наслідувати старе сприйняття або перейти до нового. Наприклад, можна запропонувати ситуацію, в якій два «повинен» однакової сили протиставлені один одному і обоє призводять до серйозних негативних наслідків. На вищій точці конфлікту слід визначити, які зміни потрібні, і мотивувати учасника їх здійснити.

Вправа 6. «Ієрархія ірраціональних переконань»

Спочатку учасники вправляються в одному або декількох методах релаксації. До них відносяться аутогенне тренування, застосування біологічного зворотного зв'язку за показниками шкірно-гальванічної реакції, електроміограми, частоти серцевих скорочень; щоб полегшити розслаблення, використовують білий шум, звуки природи, релаксаційну музику.

Далі учасникам пропонується побудувати ієрархію ірраціональних переконань, які викликають тривогу. Розташувати їх за силою страху, що викликається, або за прихильністю цим думкам.

Попросити учасників представити думку, що найменш тривожить, з ієрархії. Коли уявлення стає виразним, починайте глибоке м'язове розслаблення. Продовжуйте цю процедуру до тих пір, поки напруга учасників не повернеться до нульового рівня, тобто коли думка більше не викликає тривоги. Після цього переходимо до наступного пункту списку. Наприклад: «Тепер, будь ласка, представте наступну думку у вашій ієрархії. Намалюйте її в думці так ясно, як тільки зможете. Якщо хочете, уявіть яку-небудь конкретну ситуацію з минулого, в якій у вас найчастіше з'являлася ця думка. Продовжуйте думати про це, поки думка не стане зовсім виразною. Дайте мені при цьому сигнал правою рукою... Добре, стоп! Тепер розслабтеся, як я вас навчав, й розслабляйтеся до тих пір, поки вам знову не стане комфортно. Повідомте мене про це. Тепер повторіть це ще раз, але сцена повинна відрізнятись від тієї, що використовувалася вами раніше».

Рухаємося за ієрархією страхів учасників, поки їх тривога відносно усіх її компонентів не зійде на нуль. Записуємо процедуру на аудіокасету, щоб учасники могли вправлятися удома.

Вправа 7. «Антикатастрофізуюча практика»

Перераховуємо ситуації, які учасники перетворюють на катастрофи. Записуємо прогнозований збиток для кожної ситуації. На шкалі від 0 до 10 відмічаємо значення того збитку, якого учасник чекає (0 – відсутність яких-небудь втрат, 10 – страхітливі втрати). Після дискусії зі спростуванням перебільшення попросимо учасників представити кращий можливий результат для кожної ситуації. Відмітити цей результат на тій же шкалі від 0 до 10.

Нехай кожен учасник, спираючись на минулий досвід, вирішить, що ймовірніше – найкращий результат або катастрофа. Просимо учасників використати ту ж шкалу для передбачення небезпеки в майбутній ситуації, якої вони бояться. Після того, як подія станеться, учасник може звіритися зі шкалою й оцінити, наскільки точно він передбачив міру небезпеки.

Учасники повинні вправлятися в антикатастрофізуванні регулярно, поки не навчаться оцінювати передбачувану небезпеку реалістичніше.

Вправа 8. «Деперсоналізація Я»

Учасників просять скласти список із двадцяти неприємних подій, які сталися з ними за останні декілька місяців або тижнів. Записуємо усі переконання учасників, які, на їх думку, послужили внутрішніми причинами цих подій.

Учимо учасників групи шукати причини подій у зовнішньому середовищі. Використовуємо такий метод: відшукайте стимули, підкріплення, операнти або супутні елементи середовища, які послужили пусковими механізмами негативних подій. Переробіть усі внутрішні причини в зовнішні.

Якщо причин багато, застосуйте принцип Оккама: найпростіше пояснення повинно розглядатися у першу чергу, як найбільш вірогідне. Учасники практикуються у визначенні зовнішніх і внутрішніх причин тих подій, які відбуваються з ними впродовж дня. Учимо їх дивитися на себе й на іншого як на об'єкт, схильний до впливу довкілля.

Як тільки учасники навчаться не брати на себе відповідальність за зовнішні впливи, розповідаємо їм про різні методи вирішення проблем, які можна використати для перетворення середовища.

Вправа 9. «Ресинтез критичних життєвих подій»

Разом з учасниками складаємо й аналізуємо список критичних подій їх життя. У списку не повинно бути узагальнень, у нього слід включати тільки конкретні події, пов'язані із симптоматикою учасників. Слід упевнитися, що переконання, які сформувалися у результаті кожної з травмуючих подій, залишаються причиною проблем у сьогоденні.

Обговорити із групою, як змінилися емоції й поведінка через сформовані під час критичної події переконання. Далі учасники повинні переінтерпретувати старі події, удавшись до нових, корисніших переконань, скориставшись перевагою віддаленості події у часі і просторі й ретельно проаналізувавши, щоб за допомогою зрілих міркуванні можна було виправити минуле помилкове сприйняття.

Учасники переглядають усі основні критичні події, виявляють кожне помилкове переконання і уявляють, що вони виправляють ситуацію минулого – думають й поведуться у ній відповідно до нинішніх переконань.

Вправа 10. «Виживання й переконання»

Переглянути основний список переконань учасників. Допомогти їм зрозуміти, чи допомагають ці думки вирішувати насущні проблеми, або навпаки. Якщо переконання не допомагає, слід спланувати стратегію його зміни. Якщо колись переконання було корисним, а нині – ні, учасник має усвідомити зміну.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.

2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ: «КНТ» 2019 104 с.

ТЕМА 14. ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Поняття антистресового тренінгу. У сучасній психології під тренінгом розуміють «багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи і організації з метою гармонізації професійного й особистого буття людини».

Тренінги, спрямовані на управління стресом, відносяться до сфери стрес-менеджменту. Н. Водоп'янова і О. Старченкова визначають стрес-менеджмент як розділ менеджменту, сфокусований на теорії та практиці управління стресами в організації (організаційний стрес); профілактиці професійного стресу і підвищенні стресостійкості працівників. Основна мета цих тренінгів полягає у підвищенні стресостійкості, тобто здатності протистояти стресовій дії, активно перетворюючи її або пристосовуючись до неї. Для реалізації цієї мети на тренінгу, як правило, здійснюється аналіз і зміна неефективних стратегій поведінки у напружених професійних або особистісно значущих ситуаціях.

Орієнтуючись на основні цілі і завдання тренінгу, ми пропонуємо робоче визначення антистресового тренінгу. Антистресовий тренінг – це галузь практичної психології, орієнтована на використання інтерактивних, аутоактивних, психокорекційних методів, з метою розвитку зовнішніх і внутрішніх ресурсів стресостійкості особистості.

Сфера використання антистресових тренінгів

Антистресові тренінги можуть представляти самостійний напрям у навчанні персоналу. Досвід показує, що у цьому випадку організації замовляють одно-дводенні тренінги, мета яких – навчання співробітників навичкам саморегуляції і релаксації. На жаль, антистресові тренінги часто замовляють у випадках, коли у персоналу явно спостерігаються ознаки синдрому емоційного вигорання. У цьому випадку короткострокове навчання навряд чи буде ефективним. К. Маслач і М.П. Лейтер справедливо стверджують, що вигорання – це не лише проблема окремо взятої людини; швидше це проблема соціального оточення, в якому вона працює. Проте практика показує, що керівники часто не хочуть вживати ніяких заходів відносно вигорання, розглядаючи цей стан як проблему працівника, а непрацедавця або організації в цілому. У подібних організаціях персонал працює у стані хронічної напруги, і проведення тренінгу по стрес-менеджменту навряд чи значущо змінить стан працівників.

У зв'язку з цим можна зробити висновок, що тренінги по стрес-менеджменту є найбільш ефективними у тому випадку, якщо вони є частиною постійно діючої профілактичної програми. Профілактична програма повинна спиратися на результати аудиту стресу і підтримуватися постійним моніторингом стресу в організації.

Окремі модулі програми з антистресу доцільно включати у сценарії інших тренінгів. Включення елементів антистресової програми підвищує ефективність будь-яких повчальних програм для персоналу, діяльність якого пов'язана з переживанням численних стресорів.

Елементи тренінгу стресостійкості також органічно вписуються в різні тренінги, що мають яскраво виражену особистісну спрямованість (наприклад, особистісного зростання, тілесно-орієнтовані, розвитку креативності).

Вимоги до особистості тренера

Вимоги до особистості тренера пов'язані зі специфікою тренінгів по стрес-менеджменту. Клієнти тренінгу стресостійкості, як і будь-якого іншого виду тренінгу, – люди, що бажають отримати конкретні знання, уміння і навички, які згодом допоможуть вирішувати завдання, що стоять перед ними. Безумовно, будь-який вид тренінгу припускає психотерапевтичний ефект. Проте у тренінгу стресостійкості доля психотерапії є значно більшою, оскільки учасники вирішують не лише організаційні, методичні питання, але й особистісні проблеми. Бувають випадки, коли який-небудь учасник не може повноцінно включитися у групову роботу, поки у процесі тренінгу не знайде можливі виходи з актуальної для нього стресової ситуації.

Це, у свою чергу, може викликати сильні емоції, що найчастіше виникають у процесі виконання тієї або іншої вправи, що з якоїсь причини глибоко зачепила учасника. Якщо тренер не відчуває достатньо сил і не має в розпорядженні достатнього багажу умінь для надання психологічної допомоги в подібній ситуації, не слід включати у програму «сильні» вправи, здатні спровокувати емоційний вибух.

Хоча часто навіть нейтральні вправи можуть викликати сильні емоції в окремих учасників (найбільш емоційних, невротизованих і так далі), і ведучий тренінгу стресостійкості має бути готовим до цього.

Один з можливих варіантів вирішення цієї проблеми – ко-тренерство, ведення тренінгу двома фахівцями. Це дозволяє одному з них проводити вправу, інформувати слухачів, а другому в цей час відстежувати реакції учасників і за необхідності вчасно відреагувати на них.

Таким чином, до ведучого тренінгу стресостійкості висуваються особливі вимоги. Передусім це має бути професіонал, що має спеціальну психологічну освіту і досвід ведення груп, що має здатність швидко реагувати на умови, що змінюються. Ведучому необхідно мати знання у сфері психології особистості, психології здоров'я, у сфері консультування, групової психотерапії. Тренерові необхідно володіти експрес-методами надання терапевтичної допомоги клієнтам. Він має бути знайомий з медичною психологією, із психологією управління персоналом, тобто бути підготовленим до роботи в різних сферах діяльності. Крім того, ведучий тренінгів «антистресова програма»

повинен мати високу власну стресостійкість і володіти прийомами саморегуляції для відновлення після проведення програми.

Методичний тренінг «антистресова програма» припускає навчання фахівців проведенню певного виду тренінгу і включає:

- теоретичний матеріал: основні поняття (стрес, синдром емоційного вигорання, фрустрація та ін.), інформацію про специфіку проведення цього виду тренінгу для різних клієнтських груп та ін.;
- участь у роботі психокорекційної групи з метою ілюстрації даного теоретичного матеріалу (з обов'язковим розбором і обговоренням, коментарями);
- спостереження за роботою тренера;
- самостійне проведення окремих етапів роботи, вправ та ігор під спостереженням професіонала;
- роботу в малих групах зі складання сценарію тренінгу «антистресова програма» для конкретних клієнтських груп.

Залежно від цільової аудиторії та її завдань тренінг стресостійкості може бути віднесений до різних видів тренінгів:

Психокорекційний тренінг стресостійкості спрямований на зміну психічної сфери людини, на зміну її поведінки, вдосконалення самосвідомості.

Психотерапевтичний тренінг спрямований на отримання психотерапевтичного ефекту. Безумовно, тренінг стресостійкості сприяє прояву терапевтичного ефекту, як і будь-який інший вид корекційної роботи. Найбільш ефективний засіб корекції в цьому виді тренінгу – емоційний чинник. Участь в іграх, вправах допомагає слухачам через відповідні емоційні переживання зрозуміти себе, знайти найбільш прийнятні рішення існуючих у них проблем. У тренінгу стресостійкості можуть використовуватися вправи, запозичені з психоаналізу, гештальт-терапії, психодрами, арт-терапії, музикотерапії, танцювальної терапії, тілесної терапії та інших напрямів психологічної корекції.

Тренінг особистісного розвитку – різновид психокорекційного тренінгу спрямований на вдосконалення особистісних якостей учасників. Завдання психотерапевтичного тренінгу і тренінгу особистісного росту є близькими.

Тренінг стресостійкості реалізує не лише корекційні завдання, але і завдання особистісного розвитку: сприяє підвищенню психологічної компетентності й упевненості в собі учасників.

Навчаючий тренінг – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на набуття учасниками нових знань, умінь, навичок у певних сферах соціальної активності людини. І тренінг стресостійкості покликаний дати учасникам такі знання, уміння і навички, які підвищать їх стресостійкість, полегшать деструктивний стан.

Організаційний тренінг – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на вдосконалення спільної діяльності колективу, на отримання організаційного ефекту.

Тренінг стресостійкості може бути названий організаційним, якщо проводиться у рамках конкретної організації з метою досягнення такого психологічного клімату і стану співробітників, які сприятимуть підвищенню їх стресостійкості.

Таким чином, залежно від особливостей клієнтської групи, від цілей і завдань, що вирішуються за допомогою тренінгу стресостійкості, він може в рівній мірі носити характер будь-якого з перерахованих видів тренінгу: методичного, психотерапевтичного, особистісного розвитку, навчального, організаційного.

Концепція тренінгу стресостійкості

Створена на основі певної концепції модель тренінгу повинна включати різні інтерактивні методи роботи у групі, що дозволяють учасникам опанувати необхідні їм технології. Але оскільки тренінг неможливо провести в повній відповідності до задуманого плану («інтерактивність може привести до непередбачуваних результатів»), у тренінгу можуть з'явитися нові концепції.

Побудова будь-якого тренінгу, і тренінг стресостійкості не є виключенням, повинна розпочинатися з вибудовування його концептуальної основи. Який теоретичний фундамент конкретної практичної роботи – тренінгу, з якою метою буде він проводитися, якою є передбачувана цільова аудиторія, специфіка цього виду тренінгу, його місце в системі тренінгів, наскільки він потрібний і буде затребуваний, чи є ресурси для роботи, – усі ці питання тренер вирішує перед тим, як приступити до створення тренінгу. Інакше робота буде зведена до підбору «вправ, які підходять до певного випадку» і перетвориться або на демонстрацію можливостей тренера, або на «захід для галочки».

Концептуальною базою тренінгу стресостійкості є підхід до проблеми стресу з позицій психології здоров'я. При проведенні тренінгів по стрес-менеджменту ми вважаємо важливим інформувати учасників про цю нову галузь психології та її внесок у розробку проблеми стресостійкості. Характерна особливість вивчення стрес-менеджменту у рамках психології здоров'я – прагнення до системності. Стає очевидним, що особистість може зберегти себе в умовах стресу тільки у тому випадку, якщо буде проведений системний аналіз найважливіших сфер життєдіяльності людини (фізичне здоров'я – сім'я – робота – духовні цінності), що дозволить кожному розробити власну систему управління стресом.

Одна з аксіом психології здоров'я свідчить, що кожна людина може бути здорова при визначених, відповідних саме для неї особливостях і умовах життя і роботи. Зрозуміти й усвідомити ці чинники може лише сама особа. Таким чином, урахування індивідуально-психологічних особливостей особистості – важливе концептуальне положення при розробці програми антистресового тренінгу.

При розробці концепції антистресового тренінгу ми також спираємося на теорію емоційного інтелекту *Д. Гоулмана*.

Емоційний інтелект – це здатність людини управляти собою і іншими людьми. Він включає самосвідомість, контроль імпульсивності, наполегливість, упевненість, самомотивацію, емпатію і соціальну спритність. У зв'язку з тим, що стрес завжди супроводжується негативними емоціями, розвиток емоційної компетентності, поза сумнівом, підвищує стресостійкість людей.

Концептуальною основою нашого тренінгу ми вважаємо і теорію збереження ресурсів (*С. Хобфолл, Н.Е. Водоп'янова, О.С. Старченкова, І.Н. Калінаускас* та ін.). Згідно цієї теорії, кожен з нас має досить великий набір зовнішніх і внутрішніх ресурсів. У зв'язку з цим одне із завдань тренінгу – розвиток ресурсів стресостійкості учасників групи.

Цілі й завдання тренінгу стресостійкості

У сценарії антистресового тренінгу необхідно реалізувати наступні навчальні завдання.

1. Перше завдання тренера – інформувати учасників про вплив стресу на тіло і психіку людини. У зв'язку з цим ми знайомимо учасників з такими найважливішими поняттями теорії стресу, як стресор, адаптивний синдром, фрустрація, СЕВ, психосоматичні захворювання. Після надання тренером цієї інформації зміст кожного з цих понять обговорюється в ході вправ або у формі групових тематичних дискусій.

2. Друге завдання – навчити учасників групи відстежувати ознаки стресу і його наслідків у себе та інших людей. Практика показує, що багато наших реакцій на стресори не усвідомлюються як такі і витісняються. Часто ігнорується вплив стресора, який запускає стресову поведінку, виконуючи роль своєрідного тригера. Це може бути якесь слово, негативна думка, висловлювання значущих людей, особливості ситуації або поведінки співрозмовника.

3. Третє завдання тренера – навчити учасників усвідомлювати вплив цих стресорів, з тим, щоб надалі контролювати власну поведінку в ситуації стресу.

На тренінгах, як правило, буває багато питань про те, як реагувати на слова і дії розгніваного партнера, невірноваженого начальника, батька або дитини, що переживають сімейну кризу, як впоратися із власними сильними емоціями. У зв'язку з цим ще одне важливе завдання тренінгу – навчання учасників методам самопомоги і саморегуляції, які можуть бути використані в ситуаціях, якщо тиск стресу є максимальним або тривалим. Ці практичні навички є особливо важливими для представників комунікативних професій, оскільки їм часто доводиться стикатися із сильними емоціями інших людей. У подібних ситуаціях професійні стандарти часто забороняють працівникам прояв власних негативних емоцій. Методи саморегуляції можуть бути ефективними і для зняття постстресової напруги. Для фахівців сфери «людина–людина»

сьогодні також важливо знати техніку допомоги іншим людям, регулювати власний емоційний стан.

У тренінг включена інформація про емоційний інтелект, розвиток якого сьогодні є важливим компонентом професійної успішності у багатьох сферах діяльності. Ми також даємо групі інформацію про дію негативних станів на сприйняття подій нашого життя. Наприклад, ми детально розглядаємо «кривугніву» і способи корекції цього стану.

Сьогодні для нас важливо знати, як допомогти собі та іншим, і тренінг «антистресова програма» допомагає не лише отримати такі знання, але і набути навичок конструктивного реагування на травмуючі ситуації.

У зв'язку з тим, що найбільша кількість стресових ситуацій у працівників комунікативних професій пов'язана зі спілкуванням, одним із завдань тренінгу є відпрацювання технік, які підвищують комунікативну компетентність особистості. Ми вважаємо за доцільне включення у програму тренінгу техніки асертивності, ефективної критики, техніки аргументації й атракції. Ці техніки традиційно відносяться до арсеналу соціально-психологічних тренінгів, проте в нашому випадку при проведенні цих технік більше уваги приділяється обговоренню біологічного зворотного зв'язку. Даючи інструкцію учасникам рольової гри, ми також просимо їх відстежувати зміни дихання, напруги, що виникає в тілі, больових відчуттів і будь-яких інших соматичних змін. Тому при обговоренні результатів тієї або іншої рольової гри або вправи ми аналізуємо не лише результати комунікації, але і результати біологічного зворотного зв'язку.

Зміст антистресових тренінгів залежить від багатьох чинників:

- *Мету* тренінгу визначає замовник.
- *Цілі учасників тренінгу* (які можуть розходитися з цілями, визначеними керівництвом).
- *Склад тренінгової групи* (число учасників, рівень підготовки учасників, вік), міра її гомогенності.
- Специфіка професійної діяльності учасників групи, їх досвід і навички поведінки у стресі; наскільки вони є адаптивними або дезадаптивними (оскільки саме професійна діяльність визначає специфіку стресових чинників, що впливають на працівників).
- *Психологічні характеристики групи* – мотивація, конфліктність, досвід (наприклад, якщо в групі висока міра довіри і відкритості, то учасники легко переходять до обговорення причин стресу, пов'язаних з особливостями власної особистості, – «Я як причина стресу»); якщо група є закритою, то тренінг стає формою освоєння техніки саморегуляції, релаксації, візуалізації тощо.
- *Рівень організаційної культури замовника*, тобто наскільки цей тренінг вписується в напрями роботи з персоналом, наскільки організаційна культура схильна провокувати стреси або, навпаки, захищати від них співробітників.

- *Міра глибини відпрацювання особистісних проблем* учасниками групи. Так, одна з перших вправ тренінгу – малюнок «Я і стрес» – в одній групі може глибоко торкнутися учасників і затягтися на тривалий час, а в іншій його проведення матиме поверхневий характер, оскільки учасники виявилися не готовими до аналізу власних проблем, пов'язаних з переживанням стресу.

- *Професійна підготовка тренера*, сфера його психологічних переваг, його погляд на проблему стресу. Підготовка тренера у сфері арт-терапії, тілесної терапії, НЛП, навички психологічного консультування вплинуть на вибір технік і методик, використовуваних ведучим. Навички організаційного консультування дозволять тренерів обговорювати під час тренінгу питання, пов'язані з впливом організаційної культури й організаційної поведінки на протікання професійних стресів.

- Досвід роботи показав, що тренінги для окремих категорій слухачів включають як загальні питання, так і специфічні, такі, що є больовими точками для конкретної аудиторії. За результатами досліджень, запити слухачів пов'язані в першу чергу з потребою освоїти практичну техніку саморегуляції (80%); 72% висловили бажання в рівній мірі отримати знання про механізми протікання стресу і навички оволодіння стресом; 70% прийшли на тренінг, відчуваючи необхідність формування навичок упевненої поведінки (теоретичні основи цієї проблеми побажали освоїти тільки 45%); проблема вирішення конфліктів і тайм-менеджменту (і теорія, і практика) цікавить 57% учасників.

Форми роботи

Вибір форм роботи на тренінгу стресостійкості обумовлений багатьма чинниками: специфікою клієнтської групи, гостротою проблем, що стоять перед учасниками, цілями і завданнями тренінгової роботи. Тому перш ніж вибудувати тренінг, необхідно відповісти на три питання:

- для кого проводиться тренінг (клієнтська група);
- наскільки гостро стоїть питання про надання психологічної допомоги учасникам;
- якого результату необхідно добитися за допомогою тренінгу.

Пропонований нами варіант тренінгу може бути змінений відповідно до конкретної ситуації. Так, тренінг для керівників, спрямований на вирішення проблеми оптимізації міжособистісної взаємодії та ефективного управління персоналом, в основному припускає проведення вправ у малих групах з обговорення і вироблення основних напрямів діяльності керівників; рольові ігри, дискусії.

Тренінг стресостійкості для психологів більшою мірою буде орієнтований на передачу методичних умінь для проведення психологами надалі подібної роботи. Тому цей тренінг повинен

включати різні форми роботи, щоб слухачі мали можливість особисто взяти участь у кожній з них і вибрати прийнятні. Виключенням можуть стати тренінги для психологів, що заявили особистісні проблеми, а не методичні уміння.

Робота на тренінгу стресостійкості з персоналом, представниками професійної сфери «людина–людина» в першу чергу включатиме вправи з виявлення вже наявних у них успішних копінг-стратегій, розширення поведінкового репертуару, зниження емоційної напруги, пошуку ресурсів, які надалі допоможуть впоратися із травмуючими ситуаціями.

Принципи побудови сценарію тренінгу стресостійкості

Урахування специфіки конкретної аудиторії: складу групи, цілей навчання на тренінгу учасників групи, рівня мотивації навчання і так далі. Цей принцип обумовлює необхідність виявлення специфіки клієнтської групи, а при нагоді – попередньої діагностики учасників (рівень мотивації навчання, гострота стану окремих учасників, міра опрацьованості проблеми тощо). Якщо учасники тренінгу – співробітники однієї організації, психолог може заздалегідь провести анкетування.

Чергування теоретичного і практичного матеріалу. Як і будь-яка інша форма навчання дорослих, тренінг стресостійкості припускає, що аудиторія складається зі слухачів різного рівня підготовленості; деякі з яких мають досить багатий досвід навчання. Крім того, цей вид тренінгу відрізняється практичною спрямованістю, оскільки багато учасників прагнуть отримати конкретні навички. Усе це диктує необхідність створення такої програми тренінгу, яка б складалася з невеликих теоретичних блоків, підкріплених опрацюванням теорії в конкретних вправах. Навіть якщо існує запит слухачів на отримання теоретичних знань, бажано скоротити знайомство аудиторії з теорією, доповнивши цей блок грамотно залишеними роздавальними матеріалами, глосарієм, списком рекомендованої літератури.

Урахування життєвого досвіду учасників групи в роботі тренера. Ігнорування досвіду учасників може стати причиною неефективності проведеної на тренінгу роботи, оскільки не дозволить індивідуалізувати процес навчання дорослих.

Обмін досвідом учасників групи між собою. Цей принцип побудови програми обумовлений попереднім принципом. Успішність його реалізації залежить не лише від бажання учасників, від наявності часу, але і від майстерності самого тренера. Деякі члени групи охоче діляться в загальному колі своїм досвідом. Окремі учасники проявляють не просто активність, а гіперактивність, що може подавити невпевнених в собі, малоактивних слухачів. Завдання ведучого (заздалегідь ознайомившись з анкетами і запитамі) – включити в обговорення малоактивних членів групи, запропонувавши їм прокоментувати приклад або ситуацію із власного життя.

Крім того, потрібне створення довірчої атмосфери у групі, яка дозволить кожному висловлюватися, не побоюючись насильницького включення в дискусію або критики від ведучого або членів групи. Реалізації цього принципу сприятиме включення у програму обговорень у малих підгрупах.

Вибір форм роботи обумовлений особливостями клієнтської групи тренінгу стресостійкості (гострота стану окремих учасників, міра опрацьованості проблеми, рівень напруженості та ін.). Доцільно на перших етапах роботи групи планувати такі форми роботи, які дозволять учасникам відчувати себе у безпеці. Це можуть бути: мозковий штурм, групові дискусії, робота в малих групах й інші форми, що виключають необхідність прийняття кожним окремим членом індивідуальної відповідальності за виконання того або іншого завдання тренера. Не рекомендується на перших етапах пропонувати ігри із закритими очима і деякі інші види ігор, що підвищують тривожність гравців. Вправи мають бути простими, не повинні зачіпати самооцінку і сферу «сліпої плями» учасників групи.

Включення в тренінг вправ і процедур, спрямованих на вирішення особистих проблем учасників. Ми вважаємо це одним з важливих принципів тренінгу. Дослідження психоаналітиків показали, що в ситуаціях подолання стресу ми схильні використовувати (свідомо або несвідомо) одні й ті ж моделі поведінки і захисту. Тому ми вважаємо, що ефективність антистрес-тренінгів є вищою, якщо вони спираються на роботу з особистістю учасників. Тоді застосування методів і антистресової техніки буде більш усвідомленим і довготривалим.

Проте вправи, що зачіпають особистість слухачів, небажано використовувати в перші години роботи. Доцільно проводити їх, коли у групі вже встановиться атмосфера довіри і безпеки.

Оцінка ефективності тренінгу

Одним із гострих питань, що встають перед організацією, яка вирішила провести антистресовий тренінг, буде питання про його ефективність. Складність цього питання визнається в наші дні і теоретиками, і практиками. Такий стан речей проявляється часто в тому, що у багатьох виданнях, присвячених тренінговому навчанню, питання ефективності взагалі не ставиться. Трудність при оцінці ефективності кожного конкретного тренінгу пов'язана з тим, що вплив тренінгу на особистість виміряти дуже складно. У психотерапії добре відомий факт, що зміни, які сталися у клієнтові після успішної сесії психотерапії, не можуть бути виміряні за допомогою тестів і опитувальників.

При оцінці ефективності тренінгів зазвичай використовують об'єктивні й суб'єктивні показники. До об'єктивних показників відносять ті показники, які можуть бути точно виміряні, – збільшення продуктивності, зниження скарг із боку суб'єктів професійної діяльності, іноді – зменшення кількості лікарняних листів, зниження рівня

конфліктності в колективі та ін. Суб'єктивні показники – емоційна оцінка тренінгу учасниками (сподобалося не сподобалося (тренінг, тренер, вправи і т.д.)). На ефективність тренінгу також великий вплив справляє рівень мотивованості групи. Незважаючи на заявлену складність цієї проблеми, антистресовий тренінг можна спробувати оцінити з точки зору його ефективності. Така оцінка повинна проводитися з боку замовника, з боку самих учасників, з боку тренера.

З боку організації:

- традиційні показники ефективності тренінгів тут можуть виступати тільки як супутні, оскільки вони пов'язані з впливом різних організаційних чинників;
- зменшення кількості скарг суб'єктів професійної діяльності;
- результати тестування або анкетування (до тренінгу і після його завершення);
- кількість пропозицій учасників групи з поліпшення й оптимізаційних-небудь внутрішньоорганізаційних процесів.

З боку учасників тренінгу:

- емоційна оцінка (сподобалося – не сподобалося);
- міра корисності для професійної діяльності і в житті;
- велика згуртованість групи у кінці тренінгу в порівнянні з його початком.

З боку тренера:

- міра виконання програми;
- міра включеності всіх учасників у тренінг;
- відстрочений зворотний зв'язок (дзвінки, листування електронною поштою з учасниками тренінгу).

При оцінці результативності тренінгу важливо пам'ятати, що ефект будь-якої психологічної і психотерапевтичної роботи, у тому числі і тренінгу, часто є відстроченим. Тому судити про ефективність тренінгу слід після певного часу або у процесі посттренінгового супроводу.

ПИТАННЯ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ:

1. До якої сфери відносяться тренінги спрямовані на управління стресом?
2. Які висуваються вимоги до особистості тренера?
3. Яка концепція тренінгу стресостійкості?
4. Які цілі та завдання стоять перед тренінгом стресостійкості?
5. Від яких чинників залежить зміст антистресових тренінгів?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний порадник. Харків:«Ранок». 2019. 80 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ:«КНТ» 2019 104 с.

3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.

4. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ: «КНТ» 2019 104 с.
3. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.
4. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життєстійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.
5. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків: «Ранок». 2019. 80 с.
6. Каліщук С.М. Площина транстеоретичного екзистенціально-системного концепту реорганізації смислової архітекtonіки свідомості особистості. Психологічний часопис : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2020. Том 6. Вип. 4. С. 107–118.
7. Каліщук С.М. Смилова архітекtonіка свідомості та екзистенціально-системний концепт реорганізації «картини світу» майбутніх психологів-консультантів.
8. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності та ефективності міжособистісної взаємодії: структура та результати впровадження. Наукові записки Українського католицького університету. Число IV. Серія: Педагогіка. Психологія. Вип. 1. Львів: Вид-во. УКУ. С. 274—285.
9. Матійків І. М. тренерська майстерність: теорія і практика. Практикум для тренерів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 224 с.
10. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.
11. Нікітіна Є.В. Феномен життєстійкості: концепція, сучасні погляди та дослідження. Academy. Психологічно науки. 2017. С. 100-103.
12. Панин Р. Віково-психологічні відмінності у джерелах постановки життєвих цілей особистості різні періоди дорослості. Актуальні проблеми психології особистості та соціальної взаємодії: збірник наукових статей. Гродно. 2018. С. 185-192

13. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 18 жовтня 2019 року/уклад. З.Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2019. С. 6–10.
14. Роджерс К. О групової психотерапії. «Гиль- Эстель». 1993. 224 с.
15. Стюарт Дж. Тренінг організаційних змін СПб. : П. 2001. 56 с.
16. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с
17. Туркова Д.М. Мовна свідомість тілесного Я. Теорія і практика сучасної психології. Збірник наукових праць. Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2019. № 5. С. 157–162.
18. Фопель К. Психологічні групи: робочі матеріали для ведучого. Генезис 2000. 256 с.
19. Хомуленко Т.Б. Психосоматичний підхід до характеристики змісту оздоровчої психотехнології: базові дефініції. Харківський осінній марафон психотехнологій (каталог психотехнологій; тези доповідей): матеріали III міжрегіональної наук.-практ. конф., м. Харків, 26 жовтня 2019 р., ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Харків : Діса плюс, 2019. С. 64–65.
20. Хомуленко Т.Б. Психотехнології саморегуляції тілесного. Харків : «Діса плюс», 2017. 44 с.
21. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Вип. 42.
22. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. Проблеми сучасної психології. 2018, Том 42. С. 211–231
23. Шебанова В., Тавровецька Н. Застосування інструментарію візуально-нарративного підходу у психологічній допомозі особистості. Psycholinguistics. Психолінгвістика. Психолінгвістика. 2018. Вип. 24(1). С. 381–402.
24. Popovych I. & Blynova O. The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students Academic and Professional Activities.
25. The new Educational Review Volume 55. 2019. P. 293–306.

РОЗДІЛ II ДОДАТКИ
ТРЕНІНГ «ВЧИМОСЬ КОНСТРУКТИВНО ВИРІШУВАТИ
КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ».

*Ми живемо у світі, де часто
сонячне світло взаєморозуміння
затмарюється похмурими
хмарами образ, дме холодний
вітер підозр, виблискують
блискавки конфліктів.*

*Чарльз
Ліксон©*

*Адже людина, яка навчилась
домовлятися зі своїм внутрішнім
«Я» - це щаслива та само
реалізована, гармонійна
особистість!*

*Вікторія
Станішевська©*

Вступ.

Кожного дня ми вступаємо в конфлікт. Конфлікти є частиною повсякденного життя. Багато з людей практично щодня виявляються утягненими в конфлікт. Де б ми не були ми спілкуємося із близькими людьми, друзями, незнайомими людьми, у своєму колективі. Віддаємо частинку себе та своїх нервів.

Кожен мабуть задає собі питання, як можна уникнути конфліктів, як правильно вирішувати конфлікти? Конфліктні ситуації, які виникають у підлітковому віці, мають більш прискорений та гостріший темп протікання, часом доходять до зіткнення, як в фізичному так і в психічному прояві. Своєчасно не вирішений конфлікт може перетікати у більш гострішу фазу і перейти у внутрішньоособистісний конфлікт. Який може призвести до дуже негативних явищ. Внутрішньоособистісний конфліктів досить специфічний, його специфічні особливості полягають в наступному: особливість структури конфлікту - відсутність суб'єктів конфліктного протистояння в особі окремих особистостей або груп, сторонами конфлікту стають різні внутрішньоособистісні світи; й специфічність форм протікання та прояви –

такий вид конфлікту відбувається у формі важких внутрішніх переживань, супроводжується специфічними станами - страхом, депресіями, стресом, може вилитися в невроз або психоз. Латентність протікання як для оточення, так часто і для самого індивіда. Тому потрібно бути дуже уважним при роботі з підлітками, щоб надати їм професійну психологічну допомогу. І зняти внутрішню напругу.

Завдання педагога і психолога при роботі з конфліктуючими сторонами, підійти до вирішення проблеми більш ретельно, і не упереджено. Але для того, щоб ефективно допомогти дитині розв'язати конфлікт, педагог повинен мати певні професійні навички в цій області. За допомогою даної тренінгової програми. Педагогам та психологам буде набагато легше вирішувати конфліктні ситуації у підлітковому віці. Під час тренінгу учасники отримують знання про психологічну природу конфлікту, його структуру й динаміку, ефективні способи їх вирішення. У ході тренінгу підлітки навчаються конструктивним способам вирішення конфліктних ситуацій.

Підлітки зможуть подивитись на конфлікт з різних сторін. Заглянути в свій внутрішній світ і знайти відповіді на ті питання, які їх турбують. Дізнатися способи та техніки виходу з конфліктних ситуацій. Їх чекає незабутня, цікава подорож в глибини найпотемніших куточків свого «Я». Щасливі люди не ті хто уникає конфліктів а ті хто вміє їх правильно вирішувати!

Тренінгова програма розрахована на 7 – занять.

Кількість учасників 10-15 осіб.

Мета тренінгу: допомогти учасникам тренінгу зрозуміти природу конфліктів причини їх виникнення та шляхи подолання. Отримання знань та набуття навичок щодо конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Завдання тренінгу:

- навчити використовувати та застосовувати на практиці методи знаходження рішення в конфліктних ситуаціях;
- допомогти учасникам навчитися неупереджено оцінювати конфліктну ситуацію;
- допомогти учасникам скоректувати свою поведінку у бік зниження його конфліктогенності (зняти конфліктність в особово-емоційній сфері);
- об'єднання конкретного колективу (у випадку якщо всі учасники представляють колектив), розвиток умінь і навиків командної взаємодії.

Заняття №1 – (тривалість 1 год. 30 хв.).

Привітання, вступне слово. Мета та завдання тренінгу. Знайомство.

Визначення правил роботи групи. Очікування.

Вправа «Інтерв'ю» (час виконання – 10 хв).

Мета вправи: розвиток уміння слухати партнера і удосконалювати комунікативні навички. Скорочення комунікативної дистанції між учасниками тренінгу.

Хід вправи: Учасники розбиваються на пари і протягом 10 хвилин розмовляють зі своїм партнером, намагаючись дізнатися про нього якомога більше. Потім кожен готує коротке представлення свого співрозмовника. Головне завдання - підкреслити його індивідуальність, несхожість на інших. Після чого учасники по черзі представляють один одного.

Питання для інтерв'ю:

- Хто дав таке ім'я? Чи подобається ім'я?
- Як подобається, щоб називали?
- Ким мріяли стати в дитинстві?

Правила:

Учасникам пропонується обговорити перелік правил за яким зазвичай працює тренінгова група. Та записати їх на ватмані. Проводиться дискусія,(в ході дискусії) учасники пропонують свої правила.

До уваги тренера: тренер не повинен ігнорувати жодного правила запропонованого учасником групи. Всі правила повинні бути записаними.

Приклад правил:

«Слухати один одного»

Це означає необхідність дивитися на співрозмовника і не перебивати його. Коли хтось закінчує говорити, наступний бере слово може коротко повторити те, що було сказано попереднім, перш ніж приступити до викладу своїх думок. Для залучення уваги до виступаючого може бути використаний який-небудь предмет (наприклад, ручний м'яч), який по ходу дискусії переходить з рук у руки. Коли хтось виступає, всі інші зберігають мовчання.

«Говоріть по суті»

Іноді учасники відхиляються від обговорюваної теми. Керівник дискусії в цьому випадку може сказати: "Я не зовсім розумію, як це пов'язане з нашою темою. Не міг би ти пояснити, що мається на увазі?"

«Виявляти повагу»

Відвертість у висловлюваннях з'явиться лише тоді, коли учні засвоять, що можна не погоджуватися з чиеюсь думкою, але неприпустимо висловлювати оцінки щодо інших людей лише на підставі висловлених ними думок.

«Правило нуль-нуль»

Всі учасники збираються до встановленого часу. І чітко дотримуються регламенту тренінгу.

«Конфіденційність»

Те, що відбувається на занятті, залишається між учасниками.

«Правило стоп»

Якщо обговорення якогось особистого досвіду учасників стає неприємним або небезпечним, той, чий досвід обговорюється, може закрити тему, сказавши "стоп".

«Персоніфікація»

Кожен говорить за себе і від себе(від свого імені) Варто говорити не "Всі вважають, що...", а "Я вважаю, що..." і т.п.

«Правило вільної ноги»

Якщо є потреба вийти учасник. Встає і виходить.

«Правило руки»

Якщо в учасника є питання або він хоче висловитись. Він має підняти руку.

«Бути позитивними»

Бути в гарному настрої. Нести радість та позитив у групу.

Вправа «Очікування» (час виконання – 10 хв.).

Кожен з учасників дає відповідь на питання (Спочатку для себе а потім хто бажає може проговорити відповіді).

- Що я хочу для себе зробити?
- Як я дізнаюся, що роблю/зробив те, що хочу/хотів?
- Як я можу/буду святкувати отриманий результат?

Вправа «Очікування» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: Виявити очікування кожного учасника групи.

Хід вправи: Тренер роздає учасникам групи стікери. І пропонує записати чого вони очікують від тренінгу.(стікер підписувати не потрібно) Після написання. Кожен підходить до заздалегідь підготовленого плакату і приліплює стікер. Після чого всі учасники сідають в коло і по бажанню висловлюють чого вони очікують. Бажано, щоб висловився кожен з учасників.

До уваги тренера: На плакаті можна намалювати берег очікування. Тренер розвішує плакат з очікуваннями на кожному занятті. По завершенню останнього заняття(7-заняття). Учасникам пропонується. Підійти і взяти свій стікер. Перечитати його і якщо очікування учасника здійснилися він може перевішати стікер з берега очікування.

Мозковий штурм «Види конфліктів» (час виконання – 10 хв).

Мета вправи: сприяти усвідомленню поняття «конфлікту».

Хід вправи: тренер пропонує учасникам обговорити питання: «Що таке конфлікт» Усі висловлювання учасників записуються (записувати треба всі пропозиції, не оцінюючи висловлювання учасників). Після того, як всі учасники висловилися, тренер робить невеличке інформаційне повідомлення щодо визначення поняття «конфлікт» і видів конфлікту, використовуючи матеріал інформаційного блоку.

Інформаційний блок:

Конфлікт (з лат. conflictus – зіткнення) – особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами.

Виникнення конфліктів є об'єктивним і неминучим явищем. Адже життя – це постійний діалектичний процес виникнення проблем та їх наступного вирішення. Якщо у стосунках між людьми проблем не виникає, тоді наявним є факт “застою”, відсутності розвитку. Взаємовідносини людей, у яких відсутні конфлікти, поступово згасають

Види конфліктів:

- внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні (міжособистісні, конфлікти між особистістю та групою);
- прямі та непрямі;
- індивідуальні (внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні) і групові

Вправа - розминка «Ураган» (час виконання – 10 хв).

Мета вправи: сприяти зниженню напруги в колективі. Розвиток згуртованості, довіри, встановлення дружніх стосунків.

Хід правил: Учасники сідають у коло, ведучий виходить у його центр і пропонує помінятися місцями всім, хто має певну ознаку (білу сорочкою, чорні очі і т.д.). Якщо учасник відповідає названій ознаці, він обов'язково повинен поміняти своє місце або стати ведучим. Ведучий називає тільки ту ознаку, яку він на даний момент має. Коли гравці міняються місцями, він повинен зайняти чие не будь місце. Учасник, що залишився без стільця, стає

ведучим. Якщо він довго не може сісти в коло, то може сказати: «Ураган», і тоді всі сидячі в колі міняються місцями.

Перегляд презентації. (час виконання – 15 хв.).

До уваги тренера: Тренер пропонує переглянути презентацію. (Під час перегляду тренер детально пояснює кожний слайд. Запитує чи всі зрозуміли? Можливо, щось потрібно пояснити?). В якій розкривається, що таке конфлікт, які види конфлікту існують, перебіг конфлікту. Етапи і способи вирішення конфлікту. Після перегляду відбувається обговорення. Учасники задають питання.

Вправа «Накопичувальні компліменти» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: сприяти підвищенню самооцінки учасників колективу. Задоволення базових потреб членів групи і сприяє встановленню дружніх стосунків у колективі.

Хід вправи: Хто з вас знає гру «зіпсований телефон». У цій грі певна інформація передається від одного до іншого, і коли послання, виконає дуже довгий шлях, то до кінця воно часто приходиться сильно зміненим. Я хочу зіграти з вами в одну дуже незвичайну версію цієї гри.

Будь ласка, підходьте по п'ять чоловік і ставайте один за одним на відстані витягнутої руки. Подумайте трохи про те, який комплімент ви могли б сказати члену групи, яка стоїть за вами. Зосередьтеся на компліментах, які відносяться до особистості і до характеру, наприклад: «попереджувальний», «привітний», «терплячий». Якщо ви зовсім не знаєте чи мало знаєте людину, що стоїть за вами, ви можете подарувати їй вигаданий комплімент. Адже було б чудово, якби ми могли передати кому-небудь гарну якість, просто шепнув на вухо: «З тобою добре працювати».

Кожен придумав комплімент? Гра починається з тих, хто стоїть в кожному ряду першим. Ви повертаєтесь до того хто стоїть за вами і шепчете йому на вухо. Використовуйте простий оборот: «Я думаю, що ти... (привітний)». А ось тут і починається найцікавіше.

Другий учасник передає назад комплімент, який сам отримав, і додає до нього власний комплімент. У нашому прикладі він би сказав третій людині: «Я думаю, що ти привітний і терплячий». І так далі. Кожен повторює компліменти, які сам отримав, і додає свій комплімент. Останній в ряду учасник йде вперед до того, з кого почалася гра і який сам ще не отримував компліменту, і дарує йому все вже названі компліменти плюс свій власний. Коли всі групи передали компліменти, мені, звичайно, хотілося б почути, що

саме ви сказали один одному. Тоді перший чоловік повинен ще раз сказати компліменти, які він отримав.

Зрозуміли, як грати? Коментарі для ведучого. У цій грі виражається визнання, якого ми ніколи не отримуємо в достатній мірі. Гра задовольняє базові потреби членів групи будь-якого віку і сприяє встановленню в групі шанобливого клімату.

Дебрифінг (час виконання – 15 хв.).

Заняття №2 (час виконання – 2 год.).

Повторення правил (час виконання – 5 хв.).

До уваги тренера: Повторення правил потрібно. Проводити на початку кожного заняття. Для того, щоб учасники групи краще їх запам'ятали і дотримувались. Повторення правил. Можна проводити в декількох формах.

Варіант 1. Записати кожне правило на окремому листку паперу. Потім запропонувати учасникам по черзі витягнути по 1-му правилу. І на це правило згадати вірш, або пісню.

Варіант 2. Прикрити правила так, щоб учасники не змогли прочитати. І нехай учасники по черзі або за бажанням називають одне із правил.

Вправа «Мене звать... Я люблю себе за те, що...» (час виконання – 15 хв.).

Мета вправи: для відновлення в пам'яті імен учасників групи і створення робочої атмосфери (краще проводити цю вправу на 2-му занятті).

Хід вправи: Вправа проводиться в колі. Тренер пропонує учасникам по черзі або по бажанню назвати своє ім'я і сказати за, що я себе люблю.

Кожен по черзі говорить дві фрази: «Мене звать...» і «Я люблю себе за те, що...». Не відволікайтеся на суперечки і обговорення із приводу ваших бажань. Просто висловлюйте їх по черзі, неупереджено і швидко.

Мозковий штурм «Етапи вирішення конфліктів» (час виконання – 15 хв.).

Мета вправи: сприяти розвитку критичного мислення, оцінювання наслідків.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам обговорити питання: «Етапи вирішення конфліктів» Усі висловлювання учасників записуються (записувати треба всі пропозиції, не оцінюючи висловлювання учасників).

Після того, як всі учасники висловилися, тренер робить невеличке інформаційне повідомлення. Використовуючи матеріал інформаційного блоку.

Інформаційний блок:

Перший етап – передконфліктна ситуація. Вона характеризується формуванням конфлікту, йде накопичення й загострення протиріч різних протидіючих сторін. Конфліктуючі суб'єкти оцінюють свої можливості (матеріальні цінності, влада, інформація, зв'язки тощо), шукають спільників, виробляють стратегію й тактику майбутніх дій. Цей етап ще називають прихованою (латентною) фазою конфлікту.

Другий етап - починається з інциденту або приводу, другими словами, з якоїсь події, що й приводить до руху конфліктуючі сторони.

Іде процес розгортання конфлікту, з'являються перші результати боротьби. Кожна з протидіючих сторін зіткнулася з опором своїх противників, відчула його сильні й слабкі позиції.

На цьому етапі можуть розпочинатися дії, які сприяють припиненню відкритих зіткнень, починають прийматися компромісні рішення. На другій фазі розвитку конфлікт із латентної стадії переростає у відкриту форму і проявляється в різних формах конфліктної поведінки. Конфліктна поведінка – це дії, націлені на блокування досягнень протидіючої сторони, формування установ на боротьбу, психологічна згода до неї. Конфлікт інтересів на цьому етапі набуває форми гострих протиріч, коли індивіди й соціальні групи не стільки намагаються урегулювати конфлікти, а навпаки, всіляко поглиблюють протиріччя, руйнують колишні структури взаємодій і відношень, це апогей конфлікту.

В емоційному плані цей етап характеризується накопиченням агресивності, переходом від неприязні до ворожнечі. Ця стадія конфлікту характеризується максимальним використанням сили учасників конфлікту й використанням усіх наявних ресурсів.

Цей етап конфлікту залежить також від масштабів соціальних проблем. Особливого значення набувають суб'єкти управління соціальними конфліктами: вони можуть як загострити, так і врегулювати соціальний конфлікт. Часова довжина цього етапу залежить і від адаптованості певної соціальної системи до конфліктів. Конфліктуючі сторони починають вичерпувати свої резерви, і з'являється наступний етап конфлікту.

Третій етап - розв'язання конфлікту здійснюється через зміну об'єктивної ситуації й через суб'єктивні, психологічні зміни. Він має особливе значення в розвитку конфліктів і потребує глибокого теоретичного висвітлення. Можливе часткове або повне вирішення конфлікту.

Ознакою завершення конфлікту є завершення інциденту. Між конфліктуючими сторонами припиняється конфліктна взаємодія. Ліквідація інциденту – це необхідна, але ще не досить достатня умова для завершення конфлікту. При певних обставинах згаслий конфлікт може спалахнути знову. Розв'язання конфлікту можливе лише при вирішенні конфліктної ситуації, коли знімається головна причина конфлікту й суперники перестають бачити одне в одному противників. Тоді починають змінюватися взаємні вимоги сторін.

Успішне вирішення конфлікту пов'язано з певними умовами:

- а) своєчасна й точна діагностика його причин, виявляються об'єктивні протиріччя, інтереси, цілі;

б) взаємна зацікавленість сторін у подоланні протиріч, взаємне визнання інтересів кожної із сторін;

в) спільний пошук методів, засобів подолання конфлікту.

Теоретична інформація «Способи врегулювання конфліктів» (час виконання – 15 хв.).

Мета вправи: сформулювати в учасників групи уявлення про етапи вирішення конфліктів.

Хід вправи: тренер записує Етапи вирішення конфліктів. Детально пояснює кожний етап. Після запису. Відбувається обговорення в групі.

Питання до обговорення:

- Який стиль вирішення конфлікту є найкращим на вашу думку?
- Який стиль вирішення конфлікту є найгіршим на вашу думку?
- Який стиль вирішення конфлікту обираєте ви в повсякденному житті?

№	Стиль	Сутність стратегії	Умови ефективного застосування	Недоліки
	Змагання	Прагнення досягнути свого в збиток іншому	Результат дуже важливий. Володіння певною владою. Необхідність термінового вирішення.	При ураженні - незадоволеність. При перемозі - почуття провини; непопулярність; зіпсовані відносини.
	Ухилення	Відхід від відповідальності за рішення	Результат не дуже важливий. Відсутність влади. Збереження спокою. Бажання виграти час.	Перехід конфлікту в приховану форму.
	Пристосування	Згладжування розбіжностей за рахунок власних інтересів	Предмет розбіжності більш важливий для іншого. Бажання зберегти мир. Правда на іншій стороні. Відсутність влади.	Ви поступилися. Рішення відкладається.
	Компроміс	Пошук рішень за рахунок взаємних поступок	Самотня влада. Взаємовиключні інтереси. Немає резерву часу. Інші стилі неефективні.	Отримання тільки половини очікуваного. Причини конфлікту повністю не усунуто.

6	Співпраця	Пошук рішення, що задовольняє всіх учасників	Є час. Рішення важливо обом сторонам. Чітке розуміння точки зору іншого. Бажання зберегти відносини.	Часові енергетичні витрати. Не гарантованість спіху.	та Не
---	-----------	--	--	--	----------

табл. 1.

«Коло знайомств» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: – згуртувати учасників колективу та зняти внутрішню напругу в учасників тренінгу.

Матеріали: не потрібні.

Хід вправи: Учасники встають у коло. Один із гравців робить крок у центр кола, називає своє ім'я, показує якийсь рух або жест, властивий йому або придуманий, потім повертається знову в коло. Усі гравці повторюють як можна точніше його рух, інтонацію, міміку. Таким чином, кожний з учасників продемонструє свій рух або жест.

Вправа «Кажу, що бачу» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: навчити учасників групи висловлювати свою думку без оцінювання інших людей. Сприяти розвитку спостереження.

Хід вправи: Сидячи в колі, зараз ви спостерігаєте за поведінкою інших і, по черзі, говорите, що бачите щодо будь-якого з учасників. Наприклад : "Коля сидить, поклавши ногу на ногу", "Катруся посміхається".

Ведучий стежить за тим, щоб не використовувалися оціночні судження і умовиводи. Після виконання вправа обговорюється.

Питання для обговорення:

- Чи часто спостерігалася тенденція використовувати оцінки?
- Що було складним в цій вправі?
- Що відчували учасники під час виконання вправи?

Вправа – розминка. «Веселуха». (час виконання – 5 хв.).

Мета вправи: зняття втоми та переключення між видами діяльності, згуртування колективу та створення позитивного клімату в групі.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам групи. Придумати кодове слово. наприклад «Веселуха». І коли тренер промовить це слово. Учасники повинні встати і швидко поміняти місцями один з одним.

До уваги тренера: тренер може сказати кодове слово в будь якій частині тренінгу. І повторити його декілька разів підряд або ж в продовж тренінгу. Також тренер може домовитися з учасниками групи, що коли вони

втомляться вони можуть нагадати тренерів(передати записку з кодовим словом.)

Вправа «Невпевнені, впевнені та агресивні відповіді» (час виконання – 20 хв.).

Мета вправи: формування навиків модифікації та корекції поведінки на основі аналізу розігрування ролей і групового аналізу поведінки. Відпрацювання практичних навичок.

Хід вправи: Кожному члену групи пропонується продемонструвати в заданій ситуації невпевнений, упевнений і агресивний типи відповідей. Це рольова гра, в якій членам групи дається можливість програти свої внутрішньоособистісні конфлікти. Розігрування ролей використовується для розширення усвідомлення поведінки та можливості її зміни.

Учасник сам обирає небажане особисту поведінку, або група допомагає йому обрати поведінку, яка їм не усвідомлюється.

Якщо член групи не усвідомлює цієї поведінки, він повинен перебільшити його. Наприклад, боязкий член групи повинен говорити гучним авторитарним тоном, постійно вихваляючись. Якщо ж учасник усвідомлює поведінку і вважає його небажаним, він повинен повністю змінити його. На розігрування ролей кожному дається 5-7 хвилин. Потім всі учасники діляться своїми спостереженнями і почуттями.

Ситуації можна запропонувати наступні:

- Ваш товариш влаштував вам зустріч з незнайомою людиною, не попередивши вас.
 - Люди, що сидять позаду вас у кінотеатрі, заважають вам гучним розмовою.
 - Ваш сусід відволікає вас від цікавого виступу, задаючи безглузді, на ваш погляд, питання.
 - Вчитель говорить, що ваша зачіска не відповідає зовнішньому вигляду учня. Перебільшення або повна зміна поведінки.
- Друг розмовляє з вами, а ви хочете піти.

Вправа «Подарунки» (час виконання – 20 хв.).

Матеріали: кожному члену групи дається набір листків у кількості, на одиницю меншу від загальної кількості учасників; олівець.

Мета вправи: сприяння творчій та позитивній атмосфері в колективі. Згуртування колективу.

Хід вправи: Усі члени групи анонімно дарують один одному уявні подарунки, можливості, того хто дарує нічим не обмежені. Усі пишуть

назви, позначення, характеристики і кількість тих речей, предметів, об'єктів, явищ, які хочуть подарувати саме даному учасникові. Подарунки не підписуються. Ведучий збирає подарунки і складає окремими купками, не передаючи адресатам доти, доки не будуть зібрані подарунки для всіх. Потім подарункові набори роздаються. Якийсь час учасники вивчають зміст записок.

Обговорення підсумків може вилитися у вільний обмін враженнями. Висновки, здогади, міркування, пов'язані з характером подарованого один одному, учасники роблять самі.

Дебрифінг (час виконання – 5 хв.).

Заняття №3 (час виконання – 2 год.).

Повторення правил (час виконання – 5 хв.).

Вправа «Ніхто з вас не знає, що я...» (час виконання – 5 хв.).

Матеріал; м'яч або клубок.

Мета вправи: надати можливість учасникам, які уже знайомі, й були разом впродовж певного часу, дізнатися один про одного щось нове, створити працездатність в групі.

Хід вправи: Тренер дає учасникам м'яч. Учасники кидають один одному м'яч зі словами: «Ніхто з вас не знає, я...»

Приклад:

Вивчаю польську мову;

Вмію співати;

Граю на скрипці;

Добре катаюся на ковзанах;

Люблю рибалити.

Теоретична інформація «Модель зміни поведінки» (час виконання – 30 хв.).

Мета вправи: сформувані в учасників групи уявлення про можливість зміни не бажаної поведінки.

Хід вправи: тренер записує модель зміни поведінки. Детально пояснює кожний етап. Після запису. Відбувається обговорення в групі.

Д. Прочаска і Д. Ді Клементе



табл. 2.

Вправа «Перебільшення або повна зміна поведінки» (час виконання – 15 хв.).

Мета вправи: формування навиків модифікації та корекції поведінки на основі аналізу розігрування ролей і групового аналізу поведінки. Закріплення практичних знань.

Хід роботи: Це рольова гра, в якій членам групи дається можливість програти свої внутрішньоособистісні конфлікти. Розігрування ролей

використовується для розширення усвідомлення поведінки та можливості її зміни.

Учасник сам обирає небажане особисту поведінку, або група допомагає йому обрати поведінку, яка ним не усвідомлюється.

Якщо член групи не усвідомлює цієї поведінки, він повинен перебільшити його. Наприклад, боязкий член групи повинен говорити гучним авторитарним тоном, постійно вихваляючись. Якщо ж учасник усвідомлює поведінку і вважає його небажаним, він повинен повністю змінити його. На розігрування ролей кожному дається 5-7 хвилин. Потім всі учасники діляться своїми спостереженнями і почуттями.

Вправа «Сигнал» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправи: розминка, поліпшення атмосфери в групі.

Хід вправи: Учасники стоять по колу, досить близько і тримаються з заду за руки. Хтось, легко стискаючи руку, посилає сигнал у вигляді послідовності швидких або більш довгих стиснень. Сигнал передається по колу, поки не повернеться до автора. У вигляді ускладнення можна посилати кілька сигналів одночасно, в одну або різні сторони руху.

Вправа «Диспут» (час виконання – 20 хв.).

Мета вправи: розвиток умінь і навичок активного слухання.

Хід вправи: вправа проводиться у формі диспуту. Учасники діляться на дві приблизно рівні за чисельністю команди 3 допомогою жереба вирішується, яка з команд буде займати одну з альтернативних позицій з якого-небудь питання, наприклад: прихильники і противники "засмаги", "куріння", "роздільного живлення" і т.д.. Аргументи на користь тієї або іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для граючих є підтримка висловлювань суперників і з'ясування сутності аргументації. В процесі слухання той з членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати угу - піддакувати, задавати уточнюючі питання, якщо зміст аргументації не до кінця ясно, чи перефразувати, якщо склалося враження повної ясності. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як виступаючий тим або іншим способом просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, "так, саме це я і мав на увазі").

Ведучий стежить за черговістю виступів, за тим, щоб хто здійснював підтримку висловлювання, не пропускаючи тактів, парафраз, використовуючи при цьому реакції відповідного такту. Можна давати роз'яснення типу, "Так, Ви мене зрозуміли правильно" легше за все, просто

повторивши слова співрозмовника, а переконатися в правильності розуміння можна перефразувати його висловлювання. Застерегти учасників від спроб продовжувати і розвивати думки співрозмовника, приписуючи йому не його слова. На закінчення вправи ведучий коментує його хід, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою перефразування вдалося домогтися уточнення позицій учасників «диспуту»

Рольова гра «Згладжування конфліктів» (час виконання – 15 хв.).

Мета вправи: відпрацювання умінь і навичок згладжування конфліктів.

Хід вправи. Ведучий розповідає про важливість такого вміння, як уміння швидко і ефективно згладжувати конфлікти; оголошує про те, що зараз досвідченим шляхом варто спробувати з'ясувати основні методи врегулювання конфліктів. Учасники розбиваються на трійки. Протягом 5 хвилин кожна трійка придумує сценарій, за яким двоє учасників представляють конфліктуючі сторони (наприклад, свариться подружжя), а третій - грає миротворця, арбітра.

Питання для обговорення:

- Які методи згладжування конфліктів були продемонстровані?
- Які, на ваш погляд, цікаві знахідки використовували учасники під час гри?
- Як варто було повести себе тим учасникам, кому не вдалося згладити конфлікт?

Вправа «Якщо б..., я став би...» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: вироблення навичок швидкого реагування на конфліктну ситуацію.

Хід вправи: Вправа відбувається по колу: один учасник ставить умову, в якому обумовлена певна конфліктна ситуація. Приміром : "якби мене обрахували в магазині...". Наступний, який сидить поруч, продовжує (закінчує) пропозицію. Наприклад : "... я став вимагати книгу скарг". Доцільно провести цю вправу в декілька етапів, в кожному з яких беруть участь всі присутні, після чого відбувається обговорення. Ведучий зазначає, що як конфліктні ситуації, так і виходи з них можуть повторюватися.

Вправа – розминка. «Веселуха» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправи: зняття втоми та переключення між видами діяльності, згуртування колективу та створення позитивного клімату в групі.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам групи. Придумати кодове слово. наприклад «Веселуха». І коли тренер промовить це слово. Учасники повинні встати і швидко поміняти місцями один з одним.

До уваги тренера: тренер може сказати кодове слово в будь якій частині тренінгу. І повторити його декілька разів підряд або ж в продовж тренінгу. Також тренер може домовитися з учасниками групи, що коли вони втомляться вони можуть нагадати тренерові(передати записку з кодовим словом.)

Дебрифінг (час виконання – 5 хв.)

Заняття №4 (час виконання – 1 год. 35 хв.).

Повторення правил (час виконання – 5 хв.).

Вправа «Спіймай руку» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: створення атмосфери ефективної взаємодії учасників.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам. Виберіть, будь ласка, собі партнера і станьте один навпроти одного. Той з вас, хто старший за віком, буде «ловець».

Він розставляє руки і тримає їх на рівні стегон, на відстані близько 25 сантиметрів один від одного. Кисті його рук утворюють відкриту пастку.

Завдання другого - провести свою ліву або праву руку між обома руками партнера, не торкаючись цієї пастки, так як вона в будь-який момент може закритися. Якщо «ловець» зловить руку партнера, то вони міняються ролями, Спійманою вважається рука, до якої доторкнеться «ловець». (Якщо у Вас є можливість, Ви можете провести другий тур з іншими партнерами.)

Теоретична інформація «Правила безконфліктного спілкування» (час виконання – 30 хв.).

Мета вправи: навчити учасників навичкам міжособистісного спілкування, відстоювання власних інтересів, оцінювання наслідків.

Хід вправи:

Тренер записує на дошці або фліпчарті правила. Учасники занотовують за тренером. При написанні правил. Тренер детально пояснює кожне правило і наводить приклад. Після написання правил. Відбувається обговорення.

Питання для обговорення:

- Для чого потрібні ці правила?
- Яка роль цього правила в конфлікті?
- Які правила використовуєте ви в конфлікті?

Правило 1. Не вживайте конфліктогени.

Правило 2. Не відповідайте конфліктогеном на конфліктоген.

Не забувайте, що якщо не зупинитесь зараз, то пізніше зробити це буде практично неможливо - так стрімко наростає сила конфліктогенів!

Щоб виконати перше правило, поставте себе на місце співрозмовника: не образилися б Ви, почувши подібне? І допустіть ймовірність, що становище цієї людини в чомусь вразливіше Вашого.

Здатність відчувати почуття іншої людини, зрозуміти його думки називається емпатією. Таким чином, ми прийшли до ще одного правилом.

Правило 3. Проявляйте емпатію до співрозмовника.

Існує поняття, протилежне поняттю конфліктогена. Це доброзичливі посили на адресу співрозмовника. Сюди належить все, що поліпшує настрій людини: похвала, комплімент, дружня усмішка, увага, цікавість до особистості, співчуття, поважливе ставлення і т.д.

Правило 4. Робіть якомога більше доброзичливих посилянь.

Слід коротко сказати про гормональні основи наших станів. Конфліктогени налаштовують нас на боротьбу, тому супроводжуються виділенням у кров адреналіну, додає нашій поведінці агресивності. Сильні конфліктогени, що викликають гнів, лють, супроводжуються виділенням норадреналіну. І навпаки, доброзичливі посиляння налаштовують нас на комфортне, безконфліктне спілкування, вони супроводжуються виділенням так званих «гормонів задоволення» - ендорфінів. Кожен із нас потребує позитивних емоцій, тому людина, подарувавши доброзичливе посиляння, стає бажаним співрозмовником.

Розвиток конструктивної суперечки повинен мати три чіткі й послідовні фази.

1 фаза - вступна. "Потерпілий" повинен сказати, що хоче запитати. Наприклад: "Я хочу з'ясувати те-то і те-то, чому ви вчинили так-то і не зробили того?"

2 фаза - середня (власне суперечка). Говорите про суть справи, а не навколо так близько. Обов'язково відреагуйте на висловлене непорозуміння, критику. Викладіть свою думку конкретно і чітко.

3 фаза - заключна, коли приймається рішення з питання, що викликав протиріччя. Визнайте свою помилку чи доведіть протилежне. Знайдіть в іншого що-небудь приємне, позитивно його характеризує.

Вправа «Контраргументи» (час виконання – 10- 20 хв.).

Мета вправи: створення умов для саморозкриття, вміння вести полеміку та контраргументацію.

Хід вправи: Кожен член групи повинен розповісти іншим учасникам про свої слабкі сторони - про те, що він не приймає в собі. Це можуть бути риси характеру, звички, що заважають у житті, які хотілося б змінити. Інші учасники уважно слухають і по закінченні виступу обговорюють сказане, намагаючись навести контраргументи, тобто те, що можна протиставити зазначених недоліків або навіть показуючи, що наші слабкості в одних випадках, стають нашою силою в інших. На вправу відводиться 40-50 хвилин.

Вправа – розминка. «Веселуха» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправи: зняття втоми та переключення між видами діяльності, згуртування колективу та створення позитивного клімату в групі.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам групи. Придумати кодове слово, наприклад «Веселуха». І коли тренер промовить це слово. Учасники повинні встати і швидко помінятися місцями один з одним.

До уваги тренера: тренер може сказати кодове слово в будь якій частині тренінгу. І повторити його декілька разів підряд або ж в продовж тренінгу. Також тренер може домовитися з учасниками групи, що коли вони втомляться вони можуть нагадати тренерові(передати записку з кодовим словом.)

Вправа «Позиція» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: рефлексія взаємооцінкових позицій учасників тренінгових занять.

Хід вправи: Учасники утворюють 2 кола: внутрішній і зовнішній. Зовнішнє коло рухається, внутрішнє залишається на місці. Хто знаходиться у зовнішньому колі висловлює своє враження про партнера по внутрішньому колі, починаючи з фрази "Я бачу тебе", "Я хочу тобі сказати", "Мені подобається в тобі". Через 2 хвилини зовнішнє коло зміщується на одну людину і т.д...

Вправа «Зворотній зв'язок» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: отримати зворотний зв'язок про себе як про керівника групи та звернути увагу учасників на важливість ситуації в групі атмосфери.

Хід вправи: Я хочу, щоб кожен з вас показав, наскільки він в даний момент задоволений роботою групи.

Всі сідають в коло і кожен учасник по черзі висловлює свою думку.

До уваги тренера! Проаналізувати задоволеність/незадоволеність групою роботи тренера. (внести правки в хід роботи тренінгової програми).

Дебрифінг (час виконання – 5 хв.).

Заняття №5 (час виконання – 1 год. 40 хв.).

Повторення правил (час виконання – 10 хв.).

Вправа «Трамвайчик» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: створення позитивної атмосфери, налаштування учасників на роботу.

Хід вправ: Всі сидять у колі. Один вільний стілець. Починає той, у кого вільний стілець праворуч. Він повинен пересісти на вільний стілець і сказати: «А я їду». Наступний учасник, у кого справа виявився порожній стілець, пересідає і каже: «А я теж». Третій учасник каже: «А я зайцем», А четвертий заявляє: «А я ... (називає ім'я будь-якого учасника)». Той, чие ім'я назвали, поспішає сісти на порожній стілець, і всі за аналогією повторюється з початку.

Вправа «Плюси і мінуси конфлікту» (час виконання – 20 хв.).

Мета: закріпити інформацію стосовно конфлікту, сприяти розвитку відстоювання власної думки, критичного, мислення, аналізу інформації.

Хід роботи: На конфлікт, як напевно, і будь-яке явище дійсності можна подивитися з різних точок зору і знайти свої плюси і мінуси. Учасники діляться на дві групи. Першій команді потрібно буде в режимі мозкового штурму записати якомога більше позитивних наслідків конфліктних ситуацій, другій команді, відповідно, - описати негативні наслідки конфліктів. На роботу групам дається 20 хвилин. Н.В.Клюєва пропонує характеристику конфлікту:

Конструктивні сторони конфлікту: Конфлікт розкриває «слабка ланка» в організації, у взаєминах (діагностична функція конфлікту). Конфлікт дає можливість побачити приховані відносини. Конфлікт дає можливість виплеснути негативні емоції, зняти напругу. Конфлікт - це поштовх до перегляду, розвитку своїх поглядів на звичне. Необхідність вирішення конфлікту обумовлює розвиток організації. Конфлікт сприяє згуртуванню колективу при протиборстві із зовнішнім ворогом.

Деструктивні сторони конфлікту: Негативні емоційні переживання, які можуть привести до різних захворювань.

Порушення ділових та особистих стосунків між людьми, зниження дисципліни. В цілому погіршується соціально-психологічний клімат.

Погіршення якості роботи. Складне відновлення ділових відносин. Уявлення про переможців або переможених як про ворогів. Тимчасові втрати. На одну хвилину конфлікту припадає 12 хвилин після конфліктних переживань.

Вправа – розминка. «Веселуха» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправи: зняття втоми та переключення між видами діяльності, згуртування колективу та створення позитивного клімату в групі.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам групи. Придумати кодове слово, наприклад «Веселуха». І коли тренер промовить це слово. Учасники повинні встати і швидко помінятися місцями один з одним.

До уваги тренера: тренер може сказати кодове слово в будь якій частині тренінгу. І повторити його декілька разів підряд або ж в продовж тренінгу. Також тренер може домовитися з учасниками групи, що коли вони втомляться вони можуть нагадати тренерові(передати записку з кодовим словом.)

Вправа «Я в конфлікті» (час виконання – 20 хв.).

Матеріали: папір, кольорові олівці, фломастери.

Мета вправи: висловити своє бачення самого себе в складній ситуації дати можливість звільнитися від накопичених емоцій.

Хід вправи: Учасникам роздаються аркуші паперу, всі необхідні для малювання матеріали, і вони займають будь-яке відокремлене місце. Протягом 10 хвилин їм треба буде намалювати картину, головна ідея якої виражається в її назві - «Я в конфлікті». Це може бути автопортрет або абстрактне твір.

Головне - щоб робота передавала емоції, які автор найчастіше відчуває в конфліктних ситуаціях, говорила про його способах реагування на конфлікти і здібностях поведінки в них. У процесі малювання важливо не оцінювати себе з боку, а передати реальне положення речей. Коли всі малюнки готові, ведучий збирає їх і перемішує, щоб не можна було здогадатися, де чий малюнок. Учасники сідають у коло, і далі вони повинні обговорити, хто є творцем тієї чи іншої роботи.

Малюнки пред'являються провідним по черзі. Природно, автор намагається ніяк себе не видавати. Він, а разом з ним і інші учасники, оскільки часто авторство встановлюється невірно, мають можливість отримати зворотній зв'язок про те, що група думає про їх поведінку і переживання в конфліктах, якими бачить їх у подоланні складної ситуації. Коли всі автори визначено, учасники обмінюються враженнями як від самого процесу малювання, так і від подальшого обговорення малюнків у групі.

Вправа «Довір'яльне падіння» (час виконання – 20 хв.).

Мета вправи: формування навичок психомоторного взаємодії, скорочення комунікативної дистанції між членами групи.

Хід вправи: Учасники утворюють велике коло.

Один чоловік стає в центр кола. Він повинен впасти на руки кому - не будь з кола, для цього потрібно заплющити очі, розслабитися та падати на зад. Кожен повинен мати можливість падати і ловити. По закінченню завдання група обговорює враження від виконаної вправи.

Вправа «Побажання» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправа: сприяти створенню позитивної, дружелюбної атмосфери в колективі.

Хід вправи: Учасники сидять в колі. І по черзі або за бажанням звертаються з побажанням до свого сусіда з права. Я бажаю тобі... «...».

Приклади побажань:

- Бажаю, щоб твій день сьогодні був вдалим;
- Бажаю гарного настрою;
- Бажаю тобі виграти в лотерею;
- Бажаю тобі, щоб тобі завжди щастило;
- Бажаю тобі, щоб твоя найзаповітніша мрія здійснилась.

Дебрифінг (час виконання – 5 хв.).

Заняття №6 (час виконання – 1 год. 40 хв.).

Повторення правил.- (час виконання – 5 хв.).

Вправа «Гуфі» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправа: створення позитивної атмосфери у колективі, налаштування учасників на робочий процес.

Хід вправи: на початку вправи ведучий обирає одного учасника на роль Гуфі(казкової істоти), але повідомляє його про це так, щоб інші учасники групи не дізналися. Учасники встають у коло і ведучий повідомляє, що серед присутніх є мовчазна істота Гуфі. Знайти її можна лише так: доторкнутися і запитати: «Ти - Гуфі» Якщо відповідь буде «Ні» - можна рухатись далі. Якщо відповіді не буде – значить це справжній Гуфі, і той хто доторкнувся до нього приліплюється до нього і сам стає також мовчазною істотою.

До уваги тренера! В ході виконання вправи учасники заплющують очі. І вільно пересуваються по аудиторії із витягнутими руками. Вправа триває до тих пір поки всі учасники не знайдуть Гуфі.

Питання для обговорення:.

- Чи сподобалась вправа?
- Що було важко зробити під час вправи?

Вправа «Техніки, що знижують та підвищують напругу у конфлікті» (час виконання – 30 хв.).

Мета вправа: сприяти розвитку навичок використання технік у конфлікті.

Хід роботи: Тренер записує на дошці або фліпчарті правила. Учасники занотовують за тренером. При написанні правил. Тренер детально пояснює кожен техніку і наводить приклад. Після написання технік. Відбувається обговорення технік. Для чого потрібні ці техніки? Яка роль цієї техніки в конфлікті?

- Надання партнеру можливості виговоритися.
- Вербалізація емоційного стану: Свого та Партнера.
- Підкреслення спільності з партнером (схожість інтересів, думок, єдність мети і ін).
- Прояв інтересу до проблем партнера.
- Підкреслення значущості партнера, його думки у ваших очах.
- У разі вашої неправоти - негайне визнання її.
- Пропозиція конкретного виходу із ситуації.
- Звернення до фактів.
- Спокійний впевнений темп мовлення.
- Підтримання оптимальної дистанції, кута повороту і контакту очей.
- Техніки, що підвищують напругу:

- Перебивання партнера.
- Ігнорування емоційного стану: Свого та Партнера.
- Підкреслення відмінностей між собою і партнером, применшення внеску
- Партнера в загальну справу і перебільшення свого.
- Демонстрація незацікавленості в проблемі партнера.
- Приниження партнера, негативна оцінка особистості партнера.
- Відтягування моменту визнання своєї неправоти або заперечення її.
- Пошук винних і звинувачення партнера.
- Перехід на «особистості».
- Різке прискорення темпу мовлення.
- Уникання просторової близькості і нахилу тіла.

Вправа – розминка. «Веселуха» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправи: зняття втоми та переключення між видами діяльності, згуртування колективу та створення позитивного клімату в групі.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам групи. Придумати кодове слово. наприклад «Веселуха». І коли тренер промовить це слово. Учасники повинні встати і швидко поміняти місцями один з одним.

До уваги тренера: тренер може сказати кодове слово в будь якій частині тренінгу. І повторити його декілька разів підряд або ж в продовж тренінгу. Також тренер може домовитися з учасниками групи, що коли вони втомляться вони можуть нагадати тренерові(передати записку з кодовим словом.)

Вправа «Робота з асоціаціями до поняття «конфлікт». (час виконання – 15 хв.).

Мета вправи: усвідомлення власного емоційного поля сприйняття конфлікту.

Хід вправи: Учасники розсаджуються в коло. «У фокусі нашої уваги конфлікт. Коли ми вимовляємо це слово, у нас виникає ряд асоціацій, почуттів. Ми чули про конфлікт, знаємо, як він проявляється у поведінці людей. Зараз ми досліджуємо відображення конфлікту на внутрішньому стані людини. Нехай кожен скаже, з чим асоціюється слово «конфлікт». Який образ підказує ваша уява?» Після першого ряду асоціацій можна попросити продовжити:

- Якщо конфлікт - це меблі, то які?
- Якщо посуд, то який?
- Якщо одяг, то який?

Вчені виявили декілька різновидів конфліктів. Найпоширеніший - некерований конфлікт.

Ось в автобусі вам хтось наступив на ногу, і ви обурилися: "Ось нахаба навіть не вибачився!" Тепер вже той змушений атакувати: "На таксі треба їздити!" У результаті справа може дійти до бійки.

Інший вид конфлікту - холодна напруженість (внутрішній конфлікт). Він може виникнути у людей, які стоять у черзі, коли хтось, користуючись своїм правом, намагається обійти всіх. Наприклад, показуючи посвідчення соціального працівника, люди мовчать, але всередині у них все кипить. Але ось хтось не витримує і протестує, черга його підтримує і розгоряється скандал. Є й третій різновид - уникнення, коли людина явно показує, що не хоче підтримувати спілкування.

Рольова гра «Випадок із життя» (час виконання – 20 хв.).

Мета вправи: закріпити отриманий під час тренінгу досвід.

Хід вправи: Кожний з учасників по черзі розповідає про конфлікт, свідком або учасником якого він колись був. Ця розповідь стане сценарієм для подальшої рольової гри, в якій візьмуть участь усі присутні. Оповідач може бути не тільки «сценаристом» і «режисером» цієї рольової гри, робити по кілька «дублів» тощо.

Вправа «Долонька» (час виконання – 10 хв.).

Матеріал. Папір, фломастери або олівці.

Мета вправи: забезпечити психологічне розвантаження учасників, створення дружньої, позитивної атмосфери.

Хід вправи. Долонька - кожен на аркуші а4 обводить фломастером свою долоню і пише ім'я, потім передає сусідові праворуч - і тд по колу, кожен пише на отриманій долоньці одну якусь (позитивну рису), яку він побачив у людині, листок якого прийшов до нього. Кожен наприкінці отримає свій листок - і відгуки, і пам'ять.

Дебрифінг (час виконання – 10 хв.).

Заняття №7(час виконання – 1 год. 25 хв.).

Повторення правил. (час виконання – 10 хв.).

Вправа «Я – це...» (час виконання – 30 хв.).

Матеріали: невеликі листочки паперу, ручки для кожного учасника і шпильки.

Мета вправи: допомогти учасникам краще познайомитися, розповісти про себе.

Хід вправи. Всім роздаються листочки і ручки. Кожен протягом 5 хв. придумує 10 слів або фраз, які характеризують його. Свої характеристики кожний записує на листочку і прикріплює на груди. Після закінчення часу учасники починають переміщатися по аудиторії і читати характеристики один одного. Коли всі прочитають написи у кожної людини, сідають у коло і починають обговорювати.

Питання для обговорення:

- Що найбільше запам'яталося в кожному?
- Що викликало подив, сміх...?

Вправа «Спілкування в різних позиціях» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: дати зрозуміти, що для спілкування важлива відсутність бар'єрів між співрозмовниками.

Хід вправи. Учасникам дається 6 хв для розмови на тему „Які особистісні риси важливі для спілкування”. Зараз давайте повернемося один до одного спиною й розпочнемо бесіду. Учасники кілька хвилин спілкуються, сидячи спиною один до одного, по 1,5 хв—один сидячи, другий стоячи й навпаки; потім так само, але обличчям один до одного, 1,5 хв—сидячи обличчям один до одного.

Обговорення: В якому положенні спілкуватися було найкомфортніше? Чому?

Вправа «Остання зустріч» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: удосконалення комунікативної культури, стимулювання активності учасників.

Хід вправи: Уявіть собі, що заняття вже закінчилися, і ви розлучаєтеся. Але чи все ви встигли сказати один - одному? Може бути ви забули поділитися з групою своїми переживаннями? Або є людина, думку якої про себе ви хотіли б дізнатися? Або ви хочете подякувати кому-небудь? Зробіть це "тут і тепер".

Вправа «Потяг іде на південь» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: сприяти створенню гарного настрою в групі, позитивного завершення тренінгових занять.

Хід вправи: Учасники стають в коло, кладуть руки на спину сусідові і повторюють рухи за тренером. Потяг їде ... (учасники пропонують куди хотіли б поїхати) Розпочався маленький дощ, дощ стає сильнішим пішов град. Підїзжаючи до місця призначення дощ закінчується виходить сонечко.

Вправа «Хай нам завтра пощастить!» (час виконання – 5 хв.).

Мета вправа: сприяти створенню гарного настрою в групі, позитивного завершення тренінгових занять.

Хід роботи. Учасники стають в коло обнімаючи один одного за талію. Підгинають одну ногу і скачуть на одній нозі спочатку в право а потім в ліво. При цьому промовляючи «Хай нам завтра пощастить!!!»

Дебрифінг (час виконання – 10 хв.).

Вправа «Зворотній зв'язок» (час виконання – 10 хв.).

Мета вправи: Допомагає тренеру коротко підвести підсумок тренінгу.

Хід вправи. Кожен з учасників групи. В тому числі і тренер. Висловлюють свої враження від тренінгу. Двома реченнями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. В. В. Волосник, А. В. Горіна, І. О. Муратова, В. В. Ланько, В. О. Мельман, С. А. Хасая Ефективне управління конфліктами. Базові навички медіатора тренінговий комплекс. Харків. 2018. 97 с.
2. Валентина Подшивалкіна, Капітоліна Дементьєва. Соціально-психологічний практикум. Київ: «КНТ» 2019 104 с.
3. Воронова О.Ю. Професійна рефлексія як умова формування адекватної «Я-концепції» майбутнього вихователя : Збірник тез доповідей всеукраїнської науково-практичної кон. Мукачево, 2017. С. 21–23.
4. Іванова Ю., Селюкова Т. Особливості життестійкості та самовідношення в осіб із різним рівнем прояву асертивної поведінки. Бочаровські читання. 2018. С. 135–138.
5. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків: «Ранок». 2019. 80 с.
6. Матійків І. М. тренерська майстерність: теорія і практика. Практикум для тренерів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 224 с.
7. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.

ОСНОВИ ПСИХОТРЕНІНГУ

Основи психотренінгу : навчальний посібник / уклад. В. І. Станішевська.
Умань : ВПЦ «Візаві», 2023. 180 с.

Видається в авторській редакції

Підписано до друку 6 .09.2023 р. Формат 60x84/16.

Папір офсетний. Ум. друк. арк. 10,0

Тираж 100 прим. Замовлення № 0329

Видавничо-поліграфічний центр «Візаві»

20300, м. Умань, вул. Тищика, 18/19

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи

ДК № 2521 від 08.06.2006.

тел. (04744) 4-64-88, (067) 104-64-88

vizavi-print.jimdo.com

e-mail: vizavi008@gmail.com