

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра соціології та психології, факультет № 6

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «Соціально-психологічний тренінг»
обов'язкових компонент освітньої програми
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
053 Психологія (практична психологія)

за темою № 5: Т-групи

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол № № 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
Протокол № 8 від 15.08.2023

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечітайло І. С.

Тема 5: Т-групи

План лекції

1. Історія та розвиток Т - Груп
2. Поняття Т – Груп
3. Основні підходи у роботі з Т - Групами.

Рекомендована література:

Основна

1. Мілютина К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посібник К.: МАУП, 2014.- 192 с. ел. ресурс - <https://subject.com.ua/pdf/215.pdf>
2. Мороз Л.І., Яковенко С.І. Професійно-психологічний тренінг : підручник Київ : Вид. Паливода А.В., 2011. - 252 с. 2
<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29696/1/%D0%9C%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B7.pdf>
3. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Активне соціально-психологічне навчання / Яценко Т. С. – К. : Вища шк., 2014. – 679 с <https://eruditor.io/file/1068120/>

Допоміжна

4. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування / Барко В. І. // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 4. – С. 70–77. 5.
5. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід : [Метод. посібник] / Автор.-уклад. : О. Пометун, Л. Пироженко. – К. : А.П.Н., 2012. – 136 с.
6. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : навч. посібник уклад. : О. М. Шевчук Умань : ПП Жовтий, 2011.-133 с. ел. ресурс -
<https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/4856/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%B7%20%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83.%D0%A8%D0%B5%D0%B2%D1%87%D1%83%D0%BA.%202011.pdf>

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

7. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
8. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
9. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
10. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
11. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
12. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
13. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
14. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>

15. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
16. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Історія та розвиток Т – Груп

Руху Т-груп поклали початок дослідження видатного соціального психолога 30-х років Курта Левіна. На Левіна вплинули роботи соціолога Георга Зіммеля (Simmel, 1950), який розглядав суспільство як систему функціональних взаємовідносин, що поєднують індивідумів в співтовариства. Він зауважив, що, будучи членами суспільства, всі люди належать до груп, лідери та члени груп постійно впливають один на одного. Левін почав застосовувати динамічні концепції Зіммеля по мірі того, як переносив свої психологічні дослідження з лабораторії в польові умови, тобто в нормальні природні умови суспільних процесів. Левін прийшов до твердого переконання, що більшість ефективних змін в установках особистості відбувається в груповому, а не в індивідуальному контексті. Він стверджував, що для того, щоб виявити і змінити свої неадаптивні установки і виробити нові форми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші. Роботи Левіна (Lewin, 1948, 1951), в області групової динаміки стали класичними. Його ідея створення груп та вивчення їх діяльності на основі науково обґрунтованих фактів стала наріжним каменем руху Т-груп. Підхід Левіна до вивчення Т-груп отримав назву "дієвого дослідження".

Перша Т-група виникла випадково. У 1946 р. кілька фахівців в галузі суспільних наук на чолі з Ліленд Бредфорд, Рональдом Ліппіттом і Куртом Левіном брали участь у роботі майстерні міжгрупових відносин, названої Коннектикутським проектом і покликаній допомогти бізнесменам і громадським лідерам успішно застосовувати прийнятий незадовго до цього Закону (акт) про справедливий найм на роботу. Після одного заняття з робітниками фахівці зібралися увечері для обговорення своїх спостережень. На обговоренні побажали бути присутніми кілька учасників групи. Незабаром стало ясно, що спостереження фахівців не завжди збігаються з сприйняттям учасників групи. Ці вечірні зустрічі виявилися настільки привабливими для фахівців та учасників, що перетворилися на ефективний метод навчання. Це був перший приклад аналізу учасниками групи свого досвіду за допомогою одержуваного від інших зворотного зв'язку.

Успіх нового методу дослідження групової динаміки привів до створення в наступному році в м. Бетелі, штат Мен, Національної лабораторії тренінгу (НЛТ). У Бетелі з'явилася попередниця Т-груп - група тренінгу базових умінь. Мета цієї групи була двояка - розвиток стратегій зміни в

соціальних системах та вивчення динаміки малих груп і міжособистісних стилів функціонування. Т-групи здебільшого використовувалися при вирішенні таких завдань, як навчання учасників міжособистісній поведінці; практичне підтвердження теорії групової динаміки; обговорення проблем, з якими учасники зіткнулися в реальних організаціях; допомогу учасникам у розвитку вміння керувати; застосування отриманих в групі знань поза Т-групи (Yalom, 1975). Надалі Т-групи з вираженою міжособистісною орієнтацією придбали найбільшу популярність. Однак до 1956 р. Т-групи не визначали основну тематику лабораторії тренінгу.

Далі буде показано, що термін «лабораторний тренінг» відноситься до сукупності методів досвідченого навчання, одним з яких є Т-група, або група тренінгу. Причому і термін Т-група в даний час може бути віднесений до різних за цільовим призначенням груп. Одні Т-групи орієнтовані на розвиток умінь для більш ефективної організаційної діяльності, інші - на формування міжособистісних відносин і вивчення процесів, що відбуваються в малих групах. При останньому підході увага звертається на внесок кожного учасника через стиль його взаємодії в емоційний клімат групи та процеси прийняття нею рішень.

Нарешті, існують Т-групи, що акцентують загальний розвиток індивідуума, на які одночасно мали вплив досягнення теорії особистості та клінічна психологія. В рамках цієї орієнтації поліпшення групового функціонування і розвиток особистісних умінь є вторинними по відношенню до виявлення життєвих цінностей індивідуума, посиленню почуття самототожності. Ці групи іноді називають групами сензитивності - термін, запропонований в 1954 р. клінічно орієнтованою групою психологів НЛТ. Для деяких керівників груп тренінг незабаром перетворюється в "інкаунтер". Їх підхід буде повніше розкритий у 3-му розділі. В даний час НЛТ, переставши бути єдиною організацією, яка практикує Т-групи, зберігає за собою важливу роль в області тренінгу керівників і в подальшому розвитку лабораторного методу.

Засновники руху Т-груп керувалися трьома категоріями спільних цінностей (Bradford, Gibb & Benne, 1964). Перші експериментатори в сфері методології Т-груп дбали, по-перше, про можливість застосування громадських і поведінкових наук до реального життя і, отже, прагнули до застосування наукових методів. Вони навчали членів груп об'єктивно підходити до проблеми, співпрацювати з іншими дослідниками і приймати конструктивні рішення на підставі наявних даних. По-друге, вони віддавали перевагу групам, функціонуючим на основі демократичних принципів та процесів спільного ухвалення рішень. Хоча це йде врозріз з авторитарними бюрократичними методами функціонування багатьох організацій, проте існують емпіричні докази важливості взаємодії та співпраці для покращення результатів організаційної діяльності (White & Lippitt, 1962). І нарешті, на рух Т-груп вплинула переконаність його засновників у цінності відносин

взаємодопомоги, уваги до переживань інших і готовність допомогти і виникнути в їхні проблеми.

Поняття Т – Груп

Навчальна лабораторія

Перш за все Т-група є навчальною лабораторією. У такому контексті в терміні лабораторія акцент ставиться на експериментування і випробування нових форм поведінки. При цьому передбачається, що член групи є одночасно і учасником, який може експериментувати зі змінами поведінки, і спостерігачем, який може контролювати результат цих змін.

Навчання тому, як вчитися

Особливе значення в лабораторному тренінгу надається створенню нових різних підходів до проблеми навчання тому, як вчитися.

Самопред'явлення.

Способом опису самопред'явлення є модель, названа "Вікном Джогарі" на честь її винахідників Джозефа Лафті і Гаррі Інграма (Luft, 1970).

Зворотній зв'язок.

Другий елемент навчального циклу - ефективно використання зворотного зв'язку, отриманого від групи.

Зворотній зв'язок в Т-групах забезпечує краще розуміння учасниками групового процесу.

Експериментування.

Третій важливий елемент навчального циклу - експериментування у групі - заснований на активному пошуку нових стратегій і видів поведінки.

"Тут і зараз"

Важливою умовою роботи Т-групи є зосередження уваги на принципі "тут і зараз". Оскільки вважається, що оптимальні результати при навчанні дають безпосередній досвід, важливо, щоб група, наскільки можливо, залишалася діяльною і релевантною.

Основні підходи у роботі з Т - Групами.

Поведінка керівника

Роль керівника складається в тому, щоб залучити учасників у спільну роботу по дослідженню їх власних взаємин і поведінки, а потім усунутися від керівництва.

Комунікативні вміння

Метою всіх Т-груп є зростання особистості через розширення сфери усвідомлення себе та інших, а також процесів, що відбуваються в групі. Т-групи використовуються як лабораторії для розвитку та відпрацювання умінь міжособистісного спілкування.

Структурований підхід

Багато Т-груп сьогодні не можуть витратити час занять на створення власної соціальної організації, тривале з'ясування цілей і вироблення плану дій. Отже, керівники короткострокових груп повинні бути активні, діючи в багатьох випадках як учасники, вступаючи в конфронтацію і забезпечуючи зворотний зв'язок протягом усього часу розвитку своїх груп. "Структурована" лабораторна навчальна сесія встановлює певну мету кожної зустрічі та 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 та впливу, норми, атмосфера в групі, процедура прийняття рішень.

Застосування в організаціях

В кінці 60-х і початку 70-х років Т-групи та групи сензитивності широко використовувалися в умовах організацій. Для залагодження конфліктних ситуацій в робочих групах, вдосконалення міжособистісних відносин робітників і службовців практикувалося втручання зовнішніх консультантів. Однак практичні результати їх роботи не виправдали очікування і викликали розчарування.

У цьому контексті традиційна Т-група в значній мірі витісняється більш цілеспрямованим застосуванням лабораторних тренінгових методів, званих "побудовою команди". Основний акцент у цих видах тренінгу робиться на поліпшення трудових взаємин шляхом зосередження уваги на самому підприємстві або його відділі, а не на заохоченні індивідуумів до більш успішній роботі. Цей напрямок, між іншим, збігається з поглядами Курта Левіна на ефективні зміни в соціальних системах, а не індивідуума.