

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

Кафедра соціології та психології, факультет № 6

ТЕКСТИ ЛЕКЦІЙ

навчальної дисципліни «**Методологія та технології проведення тренінгу**»
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти
053 Психологія (практичний психолог)

ТЕМА 4: ГРУПОВА ДИНАМІКА В ТРЕНІНГУ.

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 4: ГРУПОВА ДИНАМІКА В ТРЕНІНГУ.

Навчальні питання:

1. Поняття групової динаміки
2. Цілі та норми групи
3. Структура групи і проблема лідерства
4. Згуртованість групи
5. Фази розвитку групи
6. Фактори що впливають на групову динаміку

Література:

Основна література:

1. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с
2. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб.- К.: МАУП, 2004. – 192 с
3. Перепелюк Т.Д., Ільченко І.С. Організація і методика соціально-психологічних тренінгів: навчальний підручник / Т.Д. Перепелюк, І.С. Ільченко, – Умань: видавничополіграфічний центр «Візаві», 2014 – 255 с.
4. Технологія тренінгу / Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / [За заг. ред. С. Максименко]. – К. : Главник, 2005. – 112с. – (Психолог, інструментарій
5. Федорчук В.М. тренінг особистісного зростання. – навч. Посіб. / В.М.Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с. - С.28-31; С.43-45; С.110-118.
6. Шевчук О. М. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – С.83-89.

Допоміжна література:

7. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар. – Вижниц : Видавництво «Черемош», 2015. – 432 с.
8. Лефтеров, В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія: у 2 т. – Т. І : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров./ – Донецьк : ДЮІ, 2007. – 247
9. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників ДСНС України : автореф. дис. на

- здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. – Х., 2010. – 19 с.
10. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol 21, № 2. – P. 39-50.
 11. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices / Campbell C.P. // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol. 22, № 8. – P. 323-344.
 12. Kirkpatrick D.L. Techniques for evaluating training programs / Kirkpatrick D.L. // Journal of the American Society of Training Directors. – 1989. – P. 13, 21-26.
 13. Kolb D.F. Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development / Kolb D.F. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984. – 212 p

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

1. Поняття групової динаміки.

Групова динаміка – це розвиток або рух групи в часі, обумовлений взаємодією членів групи між собою і із психотерапевтом, а також зовнішнім впливом на групу. Цілі та норми групи.

У поняття групової динаміки входять 5 основних і декілька додаткових елементів. Основні елементи: 1) Цілі групи. 2) Норми групи. 3) Структура групи і проблема лідерства. 4) Згуртованість групи. 5) Фази розвитку групи. Додаткові елементи: 1) Створення підгруп. 2) Відношення індивідуума з групою.

Цілі групи – психотерапевтичної, психокоректувальної, профілактичної, тренінгової – визначаються тим, в яку загальну систему роботи з людьми включена група. Запланований результат групи залежить також від того, на яку психотерапевтичну методологію спирається ведучий групи.

Проблема полягає ще і в тому, що цілі групи можуть не збігатися з цілями окремих учасників. Це дає своєрідний поштовх груповій динаміці, результати якого не завжди прогнозовані.

Норми — це неписані правила, які визначають, що правильно, а що ні, що припустимо, а що заборонено. Норми можна поділити на дві категорії:

- 1) які задає ведучий групи;
- 2) що існують у самій групі.

Наприклад, тренер може пропонувати такі норми існування групи:

- 1) кожен проявляє активність;
- 2) група замкнута: усе, що відбувається в ній, має тут і залишатися;
- 3) отримуючи інформацію каналом зворотного зв'язку, не виправдовується та не захищається, а слухай і запитуй;
- 4) коли даєш зворотну інформацію, висловлюйся якомога конкретніше та уникай оцінок.
- 5) кожен має право просити допомоги в групі.

Щоб група дотримувалася зазначених норм, тренер має докладати зусиль, тоді як норм, створених самою групою, її члени дотримуються внаслідок групового впливу. Ці норми можуть як сприяти, так і перешкоджати досягненню терапевтичної мети: уникання чи перебільшення емоцій, заборони якихось тем для обговорення, створення стабільних підгруп і закоханих пар.

У групах соціально-психологічного тренінгу часто виникають специфічні норми: захищати невдачу, підкорятися керівникові, обраному із самих учасників, не просити допомоги...

Для нормальної роботи групи бажано усвідомлювати обидві системи норм і досягти їх збігу, бодай часткового.

3. Структура групи і проблема лідерства

Т.Лірі всі групові ролі розташував на двох осях: гнів — любов, сила — слабкість. Г.Келлерман (1979) виділив вісім основних типів ролей, розділених на чотири пари полярних протилежностей.

Є п'ять найпоширеніших групових ролей: лідер, який подобається групі, спонукає її до діяльності, створює програму та підтримує активність роботи; експерт, що має спеціальні знання, навички або здібності, які зараз потрібні групі; він аналізує ситуацію, його поведінка самокритична та раціональна;

пасивні учасники групи, які приєднуються до лідера та підтримують його;

окремих учасників, котрий відстає від групи через якусь відмінність, страхи чи брак потрібних навичок; супротивник, опозиціонер, що активно протиставляє себе лідерові.

Завданням багатьох груп є розширення репертуару ролей. Розглядаючи ролі з точки зору групи в цілому, можна зрозуміти, що вони не лише задовольняють особисті потреби членів групи, але і сприяють вирішенню їх загальних завдань.

4. Згуртованість групи

Групова згуртованість розуміється як привабливість групи для її членів, потреба участі в групі і співпраця при рішенні загальних завдань, як взаємне тяжіння індивідів один до одного. Групова згуртованість є необхідною умовою дієвості і ефективності групової роботи. Вона розглядається також як аналог психотерапевтичних стосунків між пацієнтом і психотерапевтом в процесі індивідуальної психотерапії. На думку С. Кратохвіла, згуртованості групи сприяють такі чинники:

- 1) задоволення особистих потреб учасників за допомогою групи;
- 2) узгодженість між метою групи та її окремих членів;
- 3) симпатія між учасниками;
- 4) престижність перебування в цій групі та зусилля учасників, спрямовані на членство;
- 5) наявність іншої конкурентної групи.

5. Фази розвитку групи

Група з моменту її створення до завершення роботи проходить декілька стадій (фаз) свого розвитку. Більшість дослідників цього питання приходять до висновку про те, що груповий процес, починаючись із стадії адаптації, через вирішення внутрішньогрупових конфліктів (друга стадія) приходять зрештою до згуртованості і ефективного вирішення проблем. Така стадійність розвитку групи витікає з теорії міжособових стосунків В.Шутца.

Зазвичай виділяють 4-5 фаз розвитку тренінгової групи, хоча в конкретній групі залежно від її мети та чи інша стадія може проминути непоміченою. Тут описано ці стадії так, як вони проходять у Т-групі з демократичним стилем керівництва тренера.

I стадія має кілька назв: орієнтації та залежності, невпевненості, пасивного напруження. Група стривожена, напружена, вона чекає керівництва та чіткого плану дій. Учасники сподіваються, що тренер розв'яже їхні проблеми, але поведінка тренера не завжди повністю відповідає їхнім очікуванням. Інколи на цій стадії виникає псевдозгуртованість, і учасники починають обговорювати “безпечні” другорядні питання. К. Роджерс описував цю стадію як кружляння на місці, стадію формального спілкування, відмови від особистісного самовираження.

II стадія — конфліктів і протесту, активації, активного напруження. Група перекладає на тренера відповідальність за своє розчарування. Деякі психотерапевти, наприклад К. Хек, умисно викликають агресивність групи на себе. Провокаційна поведінка тренера — це компонент безпеки для групи: вона вчиться відкрито проявляти негативні почуття та не спрямовує нагромаджену агресію на когось із учасників групи. Після цієї стадії група переконується в тому, що прояви агресії не завжди неприпустимі: вони можуть бути продемонстровані, прийняті, зрозумілі та поступитися більш конструктивним почуттям.

III стадія — структурування групи. Учасники демонструють звичний діапазон соціальних ролей, з'ясовують статусні стосунки між собою, активно проявляють конкуренцію, поки не встановиться властива групі соціально-

психологічна структура. Це дає змогу перейти до наступної стадії.

IV стадія — робота групи. Це конструктивна фаза, коли група згуртована. Учасники відчують безпеку та можливість відкрито висловлювати позитивні почуття. Увагу спрямовано на спілкування щодо реальних проблем і того, що відбувається тут і зараз. Група починає працювати як модель соціуму, надаючи своїм членам можливість отримати зворотний зв'язок і випробувати новий репертуар рольової поведінки.

V стадія — повернення, розпаду групи. Вона яскраво проявляється тоді, коли група працювала інтенсивно, досягла високого рівня згуртованості та відкритості учасників, і вони починають відчувати тривогу перед розлукою. Або учасники не впевнені, що за межами групи їм вдасться зберегти досягнуті тут позитивні зміни, або в них виникає прагнення зберегти дружні стосунки з учасниками групи. На цій стадії зміни, що відбулися завдяки тренінгу, мають додатися до реального життєвого контексту учасників.

І.Ялом пропонує наступні фази (стадії) розвитку групи:

Початкова стадія: орієнтація, перші кроки, пошуки сенсу, залежність.

Друга стадія: конфлікт, домінування, заколот.

Третя стадія: розвиток згуртованості.

Проблема психологічного опору.

Проблеми психологічного опору, детально досліджені в межах психоаналітичного підходу, проявляються не лише під час індивідуальної психотерапії, а й під час тренінгів і роботи груп особистісного зростання. У процесі усвідомлення нової інформації, особливо тієї, що стосується власної особистості, постає проблема когнітивного дисонансу, виникає психологічне напруження та активізуються захисні механізми. Інколи метою тренінгу стає усвідомлення власного психологічного захисту, звільнення від неконструктивних варіантів захисного реагування та розширення діапазону захисту (наприклад, у підході Т. Яценко). Але в більшості випадків ці явища дещо ускладнюють роботу тренера та групи, особливо під час тренінгу навичок і вмінь.

Деякі аспекти поведінки тренера в групі можуть посилити чи послабити прояви психологічного опору.

Посилює опір авторитарний стиль тренера, велика відмінність поведінки тренера та норм групи, занадто легкі чи складні завдання, вимога зайнятися саморозкриттям у псевдозгуртованій групі; зменшує — приєднання до групи, особливо на рівні ідеалів і цінностей учасників, емоційна відкритість тренера, повага тренера до групи, спрямованість тренера на конструктивне з'ясування непорозумінь.

Інтенсивність проявів психологічного захисту учасників та опору групи залежить від кількох факторів: згуртованості групи, потреби учасників у особистісних змінах, оцінки з боку учасників і тренера.