

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

Навчально-науковий інститут № 3

Кафедра психології, соціології та педагогіки

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни
«ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
053 «Психологія»
(психолог ювенальної превенції)

за темою - Психологічні особливості тренінгової групи

Вінниця 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від № 14.08.2024 року № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою ННІ № 3
Протокол від 09.08.2024 року № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 року № 7

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології (протокол від 08.07.2024 року № 13)

Розробники:

Професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС,
доктор психологічних наук, професор – Мілорадова Н.Е.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС,
кандидат психологічних наук, доцент – Доценко В.В.

ПЛАН ЛЕКЦІЇ

1. Цілі тренінгової групи, правила та принципи роботи.
2. Кількісні та якісні характеристики групи.
3. Феномени групової динаміки та можливості її використання в тренінгу.
4. Етапи розвитку групи в тренінгу.
5. Взаємодія зі “складними” учасниками на тренінгу.

Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті

Основна:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. 251 с. Навчальний посібник URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/%D0%9C%D0%A1%D0%9F%D0%A2%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>.

2. Балахтар В. В. Соціальнопсихологічний тренінг і маніпуляція : навч.-метод. посібник. Вижниця : Видавництво «Черемош». 2015. 432 с.

3. Білова М.Е. Навчально-методичний посібник з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг» Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2015 с.113 URL: http://fs.onu.edu.ua/clients/client11/web11/metod/imem/metod_spt.pdf

4. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу: навч. посібник. Дрогобич. 2015. 78 с. 3. Медведєв В. С., Кудерміна О. І., Горбенко Д. А. Психологічна служба правоохоронних органів України : навч. посіб. Київ : Нац. акад.внутр. справ, 2022. 188 с.

5. Професійний психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України: посібник / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. Х. : НАНГУ, 2018. 206 с.

6. Савченко Г.В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу: «Професійно-психологічна підготовка суддів» К.: ТОВ «Горизонт», 2016. 104 с. URL: http://nsj.gov.ua/files/1508752131%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3_01.pdf.

7. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. : навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

Допоміжна:

1. Гурський, В.Є., Лефтеров В.О. Професійно-психологічний розвиток працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами : монографія. Одеса : ВД "Гельветика", 2017. 163 с.

2. Клаур С., Денисовський М. Професійна компетентність офіцера поліції : методичні та практичні аспекти формування засобами тренінгу. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2022. № 7-8 (121-

122). С. 68–79. doi: 10.24139/2312-5993/2022.07-08/068-079

3.Макарова О. П., Мілорадова Н. Е., Ларіонов С. О. Психологічний супровід розвитку професійної ідентичності правоохоронців на етапі фахової підготовки : навч.-метод. посіб. Харків : ФОП Бровин О. В., 2018. 122 с

4. Мілорадова Н. Е. Застосування тренінгових технологій у професійній підготовці слідчих (на прикладі тренінгу «Психологія допиту»). Юридична психологія. 2020. № 1 (26). С. 62–69. doi: <https://doi.org/10.33270/03202601.62>

5.Мілорадова Н. Е., Бречка Д. М., Доценко В. В. Психологічний супровід формування ціннісних регуляторів поведінки майбутніх правоохоронців : навч.-метод. посіб. Харків : ХНУВС, 2017. 116 с.

6.Мілорадова Н. Е., Шеховцова Е. В., Федоренко О. І., Доценко В. В. Тренінг розвитку професійних настановлень майбутніх правоохоронців : навч.-метод. посіб. Харків : Стиль Издат, 2015. 120 с.

7.Посна Є. О. Використання технік когнітивно-поведінкової терапії в роботі зі здобувачами освіти та працівниками Харківського національного університету внутрішніх справ. Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану. 2023. С. 108–111.

8. Цільмак О. М. Формування психологічної компетентності у курсантів закладів вищої освіти МВС України. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : збірник наукових праць. Харків : ХНУВС, 2018. С. 124–127.

9.Штанько Н. А. Тренінг як метод підготовки керівників-лідерів органів Національної поліції. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. С. 327–332 . doi:10.32999/ksu2312-3206/2019-1-54

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Вправи для тренінгів URL: <https://vseosvita.ua/library/vpravi-dla-treningiv-57871.html>

2. Вправи для тренінгів URL: <http://simshecon.com/wp-content/uploads/2020/07/1e4d82e5c50b5b93206d88954808741c.pdf>

3. Доценко В.В. Навчально-тренінгова програма «ЖИТТЄКОНСТРУЮВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВІ ПЕРІОДИ ЖИТТЯ» URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187222249.pdf>

4. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти) URL: <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>

5. Психологічні вправи для особистісних тренінгів URL: http://psychologis.com.ua/psihologicheskie_uprazhneniya_dlya_lichnostnyh_treni ngov.htm

1. Цілі тренінгової групи, правила та принципи роботи.

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:

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

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 розповідати 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);

- 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...».

2. Кількісні та якісні 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.

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 одностайні 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.

3. Феномени групової динаміки та можливості її використання в тренінгу.

У психології *груповою динамікою* називається «сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи».

Групова динаміка – розвиток відносин між учасниками, сукупність усіх процесів, що відбуваються в міру розвитку і змін групи.

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.

В якості характеристик групової динаміки виділяють поряд з цілями, норми, структуру групи, відносини в групі і фази її розвитку.

Цілі групи.

Мета групи визначає той результат, який група повинна отримати в ході свого функціонування, своєї роботи або життєдіяльності. Мета групи залежить від методологічних основ, на яких будується програма кожної окремо взятої групи. Залежно від типу групи формулюються специфічні цілі учасників, досягненню яких і служить їх досвід перебування у групі. Якщо функції групи полягають переважно у вирішенні яких-небудь проблем, головне значення має розв'язання певної задачі, а не психічне самопочуття окремих осіб. У групі особистісного зростання головним є душевний комфорт їх учасників. Метою участі у групах розвитку може бути переживання радості і самозадоволення. Їх завдання зазвичай пов'язані із самодослідженням і самопізнанням.

Цілі різних груп можна проілюструвати наступними прикладами.

Роджеріанські групи – прийняття себе реальним, усвідомлення своїх почуттів і саморозкриття

СПТ поведінки – опанування ефективних моделей поведінки.

Групи трансактного аналізу – аналіз окремих Его-станів особистості (дорослий, батько, дитя) і аналіз їх проявів у взаємодіях з іншими людьми, усвідомлення життєвих сценаріїв, бути «о'кей».

Групи психосинтезу – усвідомлення різноманіття елементів психічного життя індивіда, відмова ідентифікуватися лише з деякими елементами, синтез на більш високому рівні.

Тілесно-орієнтований тренінг – зняття м'язових і, як результат, психологічних затисків.

Тренінг умінь – оволодіння певними навичками

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 їй ведучим. До норм психотерапевтичної групи відносяться розглянуті нами принципи і правила групової роботи.

Норми групи - це сукупність правил, що регулюють взаємовідносини між її учасниками. Вони можуть бути *психотерапевтичними та не психотерапевтичними*.

Виділяють наступні види норм в тренінговій групі:

1. Норми, які задаються тренером групи, або зовнішні норми;
2. Норми, що виробляються групою, – внутрішні норми.

До психотерапевтичних можна віднести: відкритість учасників, їх активність, безоціночне і терпиме поводження з іншими, конфіденційність по відношенню до чужих таємниць; тобто все те, що сприяє атмосфері довіри і безпеки. В основному, ці норми задаються ведучим на початку роботи групи і пропонуються у вигляді зводу правил роботи і поведінки на тренінгу. Далеко не всі учасники підпорядковуються груповим нормам. Як показали дослідження, цей процес безпосередньо пов'язаний зі статусом членів групи. Вище всього ступінь підпорядкування груповим нормам в учасників із середнім статусом; члени групи з низьким статусом мають низьку ступінь підпорядкування, а з високим - дотримуються їх до тих пір, поки не стануть визнаними лідерами.

Будь-які норми, вироблені групою, дають ведучому додаткові можливості для вивчення особистостей членів групи і особливостей групового розвитку. У ефективній групі, в міру її розвитку, учасники приймають норми, що сприяють збільшенню відкритості та активності всіх учасників.

Із загальними нормами групи або принципами групової роботи учасників знайомить її ведучий на початку роботи групи.

Основні норми групової роботи

1. Щирість у спілкуванні.
2. Активність кожного учасника у ході групової роботи.
3. Обов'язкова участь у роботі групи впродовж усього часу.
4. Конфіденційність.
5. Невинесення обговорюваних проблем за межі групи.
6. Право кожного учасника групи сказати «стоп» – припинити

обговорення його проблеми.

7. Кожен учасник говорить від себе, від свого імені.

8. Не критикувати і визнавати право кожного на висловлення своєї думки.

9. Спілкування між усіма учасниками і ведучим – на «ти».

10. У розмові, говорячи про присутніх, уникати 3-ї особи.

Наступна характеристика групової динаміки *структура групи*, яка включає такі феномени як певний статус і ролі членів групи, формування підгруп, наявність лідера.

До початку роботи групи чітко позначену роль має тільки ведучий; в процесі розвитку групи всі її члени також знаходять собі певну позицію в ієрархії. Як правило, розподіл ролей у групі так чи інакше пов'язане з особистісними особливостями членів групи.

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 ототожнюється з лідерами;

- найбільш «далекі» член групи, відстає від неї через відмінності від інших або страху.

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

- 1) лідер за здатністю до керівництва, який зазвичай характеризується як спокійний, інтелігентний, раціональний, працелюбний, самовідданий, активний, надійний і такий, що заслуговує на повагу;

- 2) лідер за популярністю, ними стають комунікабельні, веселі, цікаві, мирні й сердечні люди;

- 3) «чорна вівця» – не надто приємна для інших членів групи, байдужа, несимпатична і негативна людина.

Рольові позиції в групі. Багато соціальних психологів розглядають групову динаміку у тренінгу, насамперед як приховану боротьбу за те, щоб зайняти ті чи інші "рольові ніші" і поступову зміну ролей учасниками.

Основне завдання ведучого в цьому ключі трактується як надання сприяння учасникам у розширенні рольового репертуару: зміна ролей і сформованих рольових взаємин, що надалі надають учасникам групи можливість функціонувати у зовнішньому світі на основі нових, випробуваних у тренінгу і свідомо обраних ролей.

На перших етапах розвитку тренінгової групи функціонування учасників задається стереотипними внутрішніми установками на виконання тієї чи іншої соціальної ролі, звичної їм у зовнішньому світі.

Соціальна роль - одиниця аналізу зв'язків і відносин, приписаних людям власною ситуацією взаємодії. Щоб адаптуватися в соціальному середовищі, людина, слідуючи очікуванням оточуючих, надягає маску тієї соціальної ролі, яка йому задається ззовні.

Людина і у тренінгу прагне грати привичну соціальну роль (наприклад, "обвинувач", "хуліган", "жертва"). Однак ситуація психологічного тренінгу така, що необхідна гнучкість поведінки учасників, відмова від шаблонних ролей та прийняття нових, нестандартних ігрових ролей. Ігрова роль - одиниця аналізу вільних, але тимчасових спільнот. Досить часто ролі учасників у групі служать предметом загального обговорення або репрезентуються у зворотному зв'язку. Такі процедури сприяють розвитку самосвідомості і звільненню від нав'язаних і неконструктивних соціальних ролей.

Ролі, пов'язані з вирішенням завдань:

1. Ініціатор. Пропонує нові ідеї і підходи до проблем та цілей групи.
2. Розробник. Детально опрацьовує ідеї і пропозиції, висунені членами групи.
3. Координатор – об'єднує ідеї, намагається координувати дії.
4. Контролер – спрямовує групу до цілей, виявляє відхилення.
5. Оцінювач – критично оцінює ідеї.
6. Погонич – підштовхує до ухвалення рішень.

Ролі, пов'язані з наданням підтримки:

1. Натхненник. Підтримує почини інших, висловлює розуміння чужих ідей і думок.
2. Гармонізатор. Служить посередником у ситуаціях, коли між членами групи виникають розбіжності.
3. Примиритель. Поступається в чомусь своєю думкою, щоб привести у відповідність думки інших.
4. Диспетчер. Спонукає до спілкування членів групи, допомагає їм і регулює процеси спілкування.
5. Нормувальник. Формулює або приміряє стандарти для оцінки подій, що відбуваються у групі.
6. Ведений. Пасивно йде за групою. Виступає в ролі глядача при ухваленні рішень.

З вищесказаного можна зробити висновок, що поняття групової структури нерозривно пов'язане з розподілом групових ролей серед учасників групи

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; мотивованість 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, страхів, 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.

Складові групової динаміки:

Розвиток довіри. Учасники почувають себе вільно, включаються в процес і працюють. Це ідеальний варіант. Насправді ступінь довіри в членів групи може бути різним. Не чекайте, що підлітки з першого моменту стануть довіряти вам і іншим членам групи. Будьте терплячі, якщо зіткнетеся з опором. Пам'ятайте, що довірча обстановка виникає в групі не відразу; для неї вимагаються увага і зусилля тренера.

Групова згуртованість (чи почуття згуртованості) – показник міцності, стійкості відносин між учасниками. *Групова згуртованість* - це показник міцності, єдності і стійкості міжособистісної взаємодії її у групі, що характеризується взаємною емоційною привабливістю членів групи і задоволеністю групою.

Це співробітництво, позитивний настрій і бажання працювати. Групова згуртованість виникає тільки після спільних дій, відвертих обговорень. Буде ваша група згуртованою чи ні? У половині випадків це залежить від вас, вашої підготовленості. Але дуже часто мають значення й інші обставини, зокрема індивідуально-психологічні характеристики членів групи. Якщо у вас щось не

виходить, то можете звернутися до групи і чесно розповісти про свої почуття і переживання.

Групова згуртованість може виступати і як мета психологічного тренінгу, і як необхідна умова успішної роботи. У групі, сформованій з незнайомих людей, якась частина часу обов'язково буде витрачена на досягнення того рівня згуртованості, який необхідний для вирішення групових завдань.

Фактори, що сприяють груповій згуртованості.

1. Збіг інтересів, поглядів, цінностей і орієнтації учасників групи.
2. Достатній рівень гомогенності складу групи (особливо за віковим показником - небажано об'єднувати в одній групі осіб старше п'ятдесяти років і молодше вісімнадцяти).
3. Атмосфера психологічної безпеки, доброзичливості, прийняття.
4. Активна, емоційно насичена спільна діяльність, спрямована на досягнення мети, значимої для всіх учасників.
5. Привабливість ведучого як зразка, моделі оптимально функціонуючого учасника.
6. Кваліфікована робота ведучого, що використовує спеціальні психотехнічні прийоми і вправи для посилення згуртованості.
7. Наявність іншої групи, яка може розглядатися як та, що суперничає в якомусь відношенні.;
8. Присутність людини, здатної протиставити себе групі, тієї, що різко відрізняється від більшості учасників (як показує сумний досвід не тільки тренінгів, а й повсякденного життя, люди особливо швидко гуртуються не в боротьбі за щось, а в боротьбі проти когось).

Причинами зниження групової згуртованості можуть виступити.

1. Виникнення в тренінговій групі дрібних підгруп (це особливо ймовірно в групах, що перевищують 15 осіб; втім, іноді своєрідна змагальність, що з'являється між підгрупами, прискорює групову динаміку і сприяє оптимізації тренінгу).
2. Знайомство (дружба, симпатія) між окремими членами групи до початку тренінгу - це веде до приховування від інших учасників групи якоїсь приватної інформації, до прагнення захистити один одного і не вступати в полеміку, до відчуження такої діади від групи.
3. Невміле керівництво з боку ведучого, яке може привести до зайвої напруги, конфліктів і розвалу групи.
4. Відсутність єдиної мети, захоплюючої і об'єднуючої учасників; спільної діяльності, організованої ведучим; млява груповая динаміка. Згуртованість визначає успіх тренінгової роботи так як робить групу більш стійкою до ситуацій, що супроводжуються негативними емоційними переживаннями, допомагає долати кризи в розвитку.

У деяких випадках досягнення високої групової згуртованості стає найважливішою метою психологічного тренінгу. Наприклад, тренінги згуртованості, створення команди проводяться в організаціях і установах, чия ефективна діяльність безпосередньо залежить від ступеня єдності та

взаєморозуміння співробітників.

Соціально-психологічні характеристики згуртованих груп:

1. Учасники групи більше спілкуються один з одним.
2. Учасники групи відкриті взаємному впливу один на одного.
3. Учасники рідше залишають групу.
4. У групі між учасниками менше ворожості один до одного і вони легше її переносять.

5. Вище самооцінка учасників групи

Ознаки розвитку групової структури:

1. Склалася стійка групова атмосфера поведінки;
2. З'явилися певні стандарти поведінки учасників групи.

4. Етапи розвитку групи в тренінгу.

Сьогодні існують різні класифікації етапів групової динаміки тренінгової групи.

Л. М. Мітіна виокремила 4 стадії розвитку групи:

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 небажаних 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;

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;

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.

С. Кратохвил описує три фази розвитку Т-групи:

I. Фаза орієнтації та залежності. Учасники тренінгу орієнтуються в ситуації. Настрій у більшості членів Т-групи позитивний. На цій фазі група знаходиться в значній залежності від керівника. Від нього чекають вказівок, команд, рекомендацій та ін ..

II. фаза конфлікту. В Т-групі проявляється тенденція до суперництва, йде кристалізація ролей. В учасників переважають такі емоції, як ворожість, напруженість, агресивність, тривога. Часто зустрічається відкрита конфронтація з тренером або з одним з учасників. На цій фазі ще немає конструктивної допомоги, переважають оцінки. Чим сильніше конфронтація керівника з групою, тим глибше і змістовніше буде робота на подальших етапах.

III. Фаза співробітництва та цілеспрямованої діяльності. На цій фазі у членів Т-групи формується почуття приналежності до групи, усвідомлення загального «Ми», проявляється відкритість у вираженні почуттів. Вони вільно, відкрито розповідають про свої проблеми. Група набуває терапевтичні здібності.

Ю.В. Большаков виділяє чотири стадії розвитку Т-групи:

На перших двох стадіях, на думку автора, здійснюється підготовка групи до ключової, головної - третьої стадії. Межі стадій можна встановити тільки умовно. Ю. В. Большаков вважає, що з моменту приходу в тренінгову групу першого учасника в перший день заняття до моменту виходу останнього в останній день всі чотири стадії існують одночасно, але їх співвідношення змінюється протягом тренінгу.

1. Стадія знайомства членів групи з тренером і один з одним. Стадію знайомства не може обійти жодна група. Навіть якщо її члени раніше були знайомі, то на тренінгу вони дізнаються один про одного багато нового.

Знайомство - це своєрідний ритуал, з якого починається нова сторінка розвитку групи. Акцію знайомства Ю.В. Большаков розглядає як визначення учасниками Т-групи наявності спільних інтересів, демонстрування готовності брати участь у роботі групи. Стадія знайомства особлива ще тим, що незалежно від статі, віку, професійної діяльності та соціального статусу, вона ставить усіх в однакові умови.

2. Фрустраційна стадія (або стадія агресії). Стадія агресії починається з

висловлювання претензій деякими учасниками на яку-небудь особливу соціальну роль (лідера, найрозумнішого, експерта, самого незалежного, знедоленого та ін.). Найчастіше претензії проявляються з боку учасників на роль лідера і все, що пов'язано з ним. При цьому на цю роль можуть претендувати відразу кілька членів Т-групи. Стадія знайомства і стадія агресії створюють в сукупності етап формування соціальної структури, цінностей, правил поведінки групи.

3. Стадія стійкою працездатності. Т-група на третій стадії розвитку вступає у фазу стійкої працездатності кожного учасника. З теоретичної точки зору група так і залишається в цій фазі до кінця тренінгу.

4. Стадія розпаду групи (вмирання). Група завершує своє існування як соціальна структура після повного виконання поставлених цілей і завдань. Однак до розпаду групи можуть привести також і такі причини:

- Впевненість більшості учасників групи, що наступні заняття нічого особливого вже не можуть дати;
- Оголошення керівником зміни мети тренінгу;
- Фізичний вихід з групи лідера (або лідерів);
- Конфлікт тренера з групою, який перейшов в деструктивну фазу.

Етапи розвитку групи за С.В. Петрушиним. Вчений виділяє п'ять наступних етапів і відповідні кожному етапу основні цілі:

1. Вступ. Метою першого етапу - є формування установок на активну участь, на довіру тренера і на певний позитивний результат. Сформувані установки на участь («бути»), а не на використання («мати»), зробити акцент на неординарність занять.

2. Ігрове спілкування; Мета другого етапу - створення атмосфери психологічної безпеки, почуття «Ми». Цей етап починається з першої взаємодії членів групи між собою (зазвичай використовуються ігри та вправи на групову взаємодію, колективну творчість і т. п.).

3. Конфронтація. Мета третього етапу - допомогти внутрішньому перетворенню учасників тренінгу і вираженню негативних станів. Протягом другого етапу ігрове спілкування вичерпує свою привабливість і значення. У групі виявляються негативні емоції що раніше були стримувані. Ця закономірність спостерігається завжди, коли тимчасово пропадає (або знижується) мотивація участі в групі. Тут завжди спалахує агресія членів групи, спрямована на тренера. На думку К. Роджерса, вираз негативних емоцій є першим сигналом початку істинно «відкритого» спілкування. На цьому етапі завдання керівника полягає в переведенні цих прихованих емоцій у відкрите, конструктивне обговорення з подальшим спільним аналізом, переробкою інформації.

4. Особистісне спілкування. Мета четвертого етапу - допомогти у створенні «відкритої» комунікації учасників тренінгу. Після конфронтації вони готові вступати один з одним в довірче спілкування, здійснити поступове саморозкриття. Етап особистісного спілкування оцінюється як найбільш продуктивний в плані самодіагностики і поповнення досвіду продуктивної міжособистісної і внутрішньогрупової взаємодії. На цьому етапі роботи члени

групи, як правило, переживають відчуття втрати часу, емоційний підйом, посилення почуття «Ми».

5. Творче спілкування за рамками тренінгу. Мета п'ятого етапу - закріплення відносин між учасниками тренінгу, планування і здійснення їх подальшого самостійного розвитку. Цей етап починається після оголошення тренером закінчення «офіційної» частини заняття.

Класик гуманістичної психотерапії К. Роджерс пропонує наступний варіант стадій розвитку групи.

1. Хвилювання (сум'яття). Тренер попередньо сповіщає учасників, що він буде керувати групою, і вона має свободу дій. Таке повідомлення призводить групу в сум'яття, так як її члени не знають, що робити. Вироблений стереотип про те, що хтось керує, вчить, спрямовує і т.п. обумовлює такий стан Т - групи. Розмова може йти на самі різні теми і поступово переходить у конструктивне русло.

2. Небажання висловлюватися або розкриватися. Деякі учасники висловлюють особистісні установки і оцінки вже в період «сум'яття». Інші учасники реагують на такі висловлювання по-різному. Учасники спочатку показують один одному лише свою «оболонку», а те, що сховане за нею, проявляється не відразу зі страхами в ситуаціях небезпеки.

3. Опис пережитого. Не дивлячись на сумніви, чи довіряти групі або розкриватися, в бесіді все частіше проявляється вираз пережитого учасниками.

4. Вираз негативних емоцій. Перші важливі безпосередні емоції мають негативний характер і стосуються інших членів групи або керівника. Учасники часто висловлюють йому свою недовіру за невміння вести групу. Такий підхід, з точки зору К. Роджерса, дозволяє перевірити свободу в групі і ступінь можливості довіряти їй. Глибокі позитивні почуття, висловлювати важче і небезпечніше, ніж негативні емоції.

5. Вираз і дослідження важливого для особистості матеріалу. В результаті осмислення всього того, що сталося до цього етапу в групі, учасник зрозумів, що ця група частково належить йому, і він може допомогти розвитку групи. Він теж зрозумів, що група приймає будь-які емоції, і при цьому ніяких катастроф не стається. А це означає, що в групі є, хоч і прихована, але свобода. Потім у групі встановлюється атмосфера довіри, і учасник вирішує ризикнути і частково розкрити для інших своє внутрішнє «Я».

6. Вираз спонтанних почуттів між учасниками групи. Факт участі в житті групи призводить до відкритого вираженню переживань і почуттів по відношенню до оточуючих. Вони можуть бути різними: як позитивними, так і негативними. Будь-яке з таких відносин виражається в атмосфері зростаючої довіри.

7. Розвиток в групі здібностей до зцілення. Важливою стороною життя будь групової роботи є спонтанна здатність багатьох учасників полегшити і зцілити біль і страждання оточуючих. У групах взагалі часто проявляється ця здатність: заспокоювати, втішати людей, приглушати їхні страждання. Часто єдиною умовою її виявлення є вільна атмосфера довіри.

8. Самоприйняття і початок змін. З точки зору психотерапії зміни

можуть відбутися, коли виконується одна з умов самоприйняття. Людина сама себе навчає «приймати себе таким, який він є», а в цьому основа подальшої особистісної динаміки.

9. Руйнування «оболонки». Описані вище стадії групової динаміки можуть накладатися і переплітатися. Одна зі стадій - зростаюча нетерпимість до захисту. Поступово в групі формується атмосфера неприйняття того з учасників, хто продовжує ховатися за маску або ширму. Члени Т-групи м'яко або жорстко вимагають, щоб учасник групи був самим собою, щоб він не ховав своїх почуттів, зірвав з себе маску зовнішнього, закритого спілкування, до якого він звик.

10. Налагодження зворотного зв'язку між учасниками тренінгу. Груповий процес обов'язково супроводжується безпосереднім спілкуванням учасників, які отримують безліч інформації про взаємне сприйняття. У більшості членів групи в результаті зворотного зв'язку коригується самооцінка в сторону адекватної.

11. Зіткнення. Поняття «зворотний зв'язок» буває іноді надмірно м'яким для позначення взаємодії учасників. К. Роджерс вважає, що краще використовувати «зіткнення». Зіткнення може бути і позитивним, хоч набагато частіше воно буває негативним.

12. Взаємодопомога за межами групи. Група надає допомогу тим учасникам, які прагнуть відкритися, розповісти про особисту проблему, особливо тим, хто принижений або ображений, кого обмежують і т.д. Така допомога часто дається в самій групі, але частіше за її межами. К. Роджерс підкреслював, що прекрасний дар співпереживання закладений у багатьох людей, їм необхідно тільки дати свободу і можливість проявити його. Цю можливість дає групова робота.

13. Справжнє спілкування. Через всі етапи тренінгу проходить важливий стрижень життя групи - тісний і прямий контакт між учасниками, що набагато рідше зустрічається в повсякденному житті. Це одна з найефективніших сторін життя групи, яка сприяє її динаміці.

14. Вираз позитивних почуттів і близькості. Зустрічі групи тривають, і виникає відчуття теплоти, довіри, єдності учасників, яке все більше і більше наростає, причому відбувається це на основі реальних відносин, які наповнені позитивними і негативними почуттями. Останні відкрито висловлюються і тим самим створюють особливу атмосферу довіри, єдності, підтримки.

15. Поведінкова динаміка в групі. Поведінкові зміни у групі характеризуються підвищенням особистої активності кожного в групі, погодженням з нормами і правилами групи, прийняттям на себе відповідальності за вирішення тих чи інших ситуацій, що виникають в Тгрупі. Знайомство з основними стадіями розвитку Т-групи дає можливість керівнику тренінгу враховувати і модифікувати їх відповідно до потреб групи і дидактичної доцільності.

Узагальнюючи погляди науковців можна розглядати та аналізувати такі етапи *групової динаміки*:

1. *Попередня підготовка*. Проводиться до початку групової роботи. Цей

етап може зайняти більше часу, ніж сам тренінг.

Ваші завдання:

- вибрати затишне приміщення, знайти зручні стільці;
- продумати, як домогтися того, щоб учасники зібралися в призначений час;
- заздалегідь підготувати всі матеріали.

2. Початкова стадія. Всі учасники хочуть почувати себе в безпеці. На цій стадії учасників турбує: обстановка в групі; те, як їх сприйняли інші члени групи; те, як сподобатися ведучому й іншим учасникам.

На цій стадії члени групи схильні відчувати тривогу, тренер також може мати подібні почуття. Тривалість цієї стадії різна для кожного з учасників. Один може відразу відчути себе комфортно, іншому для цього знадобиться 1–2 години, а комусь – 1 день.

Крім того, у групі може виявитися той, хто протягом усього тренінгу буде перебувати в стані деякої тривожності.

Ваші завдання:

- пам'ятати, що починати заняття потрібно з процедури знайомства;
- обговорити правила групової роботи (установити обов'язкові, попросити запропонувати додаткові);
- пояснити методи групової роботи;
- заохочувати всі спроби учасників відкрито розповісти про себе і поділитися своїми почуттями;
- пам'ятати про те, що найбільший опір роблять незахищені учасники, у яких, можливо, є психологічні проблеми;
- на перших заняттях застосовувати роботу в парах, тому що учасникам спочатку легше говорити один з одним, а не з цілою групою;
- не квапитися.

3. Перехідна стадія. Це стадія, коли учасники оцінюють зацікавленість ведучого, його здатність надавати допомогу. Саме на цій стадії учасники визначають, чи є група «безпечним місцем»; уточнюють свої цілі і способи їхнього досягнення; уточнюють свою життєву позицію.

Як правило, момент оцінки настає наприкінці першого дня роботи, продовжується вдома і завершується на початку другого дня. До цього часу ви можете вже оцінити, наскільки група згуртувалася.

Ваші завдання:

- не залишати без уваги всі (негативні і позитивні) почуття, що виражають учасники в групі;
- допомогти учасникам зрозуміти, чого вони хочуть досягти за час роботи в групі;
- ще раз з'ясувати очікування групи від тренінгу;
- звертати увагу учасників на ті моменти, коли група відчуває себе як щось єдине, ціле;
- запропонувати навчальні вправи і, таким чином, дати можливість учасникам спробувати нові прийоми, стратегії поведінки в безпечній обстановці в групі;

- сприймати кожного учасника таким, яким він є.

4. *Робоча стадія.* Учасники вже додержуються правил групової роботи і можуть попросити допомоги в інших членів групи. Вони починають розповідати про свої перші спроби застосувати нові знання на практиці. Ця стадія може чергуватися з попередньою: учасники можуть багато чого брати під сумнів (ваші слова, спільні вправи, дії інших учасників).

Ваші завдання:

- заохочувати спроби учасників відпрацювати отримані навички;
- сприяти розвитку довірливих відносин;
- не залишати без уваги те, що відбулось у групі.

5. *Завершення.* Цей етап унікальний. Якщо тренінг пройшов вдало, то момент завершення групової роботи забарвлюється позитивними емоціями і залишається яскравим враженням на довгий час для всіх учасників. На цьому етапі існує можливість згладити всі попередні «шорсткості». Тому цей етап вимагає тонкої організації.

Ваші завдання:

- попросити учасників оцінити ефективність роботи;
- з'ясувати в учасників те, що ще варто зробити; скласти плани подальшої роботи;
- підготувати процедуру закриття;
- зробити так, щоб всі учасники подякували один одному;
- забезпечити всіх інформацією про систему підтримки і подальшої роботи;
- дати зрозуміти учасникам, що ви завжди раді їм допомогти.

5. Взаємодія зі “складними” учасниками на тренінгу.

Може виникнути ряд ситуацій, коли від тренера вимагатиметься неабияка витривалість, професіоналізм, мудрість, почуття гумору та ще багато корисних якостей. Нижче зроблено спробу дати деякі поради щодо взаємодії з різними категоріями учасників як дорослих, так і підліткових груп, проте заздалегідь варто зазначити, що вони можуть трактуватись як загальні орієнтири, а не є чіткою вказівкою до дій та запорукою вирішення ситуації.

Це пов'язано з тим, що:

- кожна ситуація буде неповторною і дасть змогу фахівцеві збагатись його власним досвідом;
- специфіка цільової групи визначає розмаїття поведінкових проявів, а відповідно
- і причин таких реакцій учасника, що ґрунтуються на його особливостях та ситуації.

Велику роль у вирішенні складних ситуацій у взаємодії з учасниками грає рівень довіри, встановлений між ними та тренером, а також те, наскільки добре тренер розуміє особливості цільової групи. У будь-якій ситуації першим кроком до вирішення ситуації зі «складним» учасником буде розуміння мотивів його поведінки та на основі цього – вироблення стратегії дії.

Загальні (універсальні) поради для тренера:

- нагадати правила спільної роботи; - створити систему позитивного заохочення;

- переключати увагу учасників, долучити до виконання додаткових чи персональних завдань (наприклад, для демонстративних осіб це можуть бути “спеціальні”, “унікальні” завдання, результати виконання яких буде запропоновано продемонструвати групі);

- не допускати зростання рівня емоційної напруги у групі, акцентувати на позитивах, використовувати «айс-брейкери»);

- чітко попередити про можливі санкції за порушення дисципліни на тренінгу або вироблених правил (якщо такі санкції є (наприклад, не отримання сертифікату за більше, ніж 30% пропусків занять) та інші способи не діють);

Отже, ... Якщо поведінка учасника є деструктивною (агресія, конфліктність, опозиційність, насмішки, бравада, недоречні жарти тощо) Мотивація такої поведінки може бути різною, але частіше - це вияв внутрішніх психологічних проблем: невпевненість, яка таким чином маскується, неадекватна самооцінка, бажання підтримки свого статусу у групі, різного роду переживання, підсилені акцентуаціями характеру, тощо. Іноді деструктивному учаснику слід дати можливість відкрито і активно виразити форму свого супротиву.

Тренер може допомогти такому учаснику сформулювати його потребу, мотиви, побажання, прямо задавши запитання: “Ви хочете прокоментувати ситуацію, вправу, ...» або «Ви хотіли б пояснити/прокоментувати свою реакцію?» (наприклад, голосний сміх або репліку...). Якщо цей учасник може чітко сформулювати свої справжні мотиви і почуття, то це означає, що він може працювати з ними. Якщо учасник відмовляється виконувати завдання, постійно мовчить Мотивом такої поведінки може бути: нерозуміння інструкції; підвищена тривожність і як наслідок, через боязнь осуду, насмішок, небажання висловити свою думку; тематика заняття є особисто значущою і фруструє учасника; надмірна сором'язливість або ж, навпаки, завищена самооцінка, негативізм; просто небажанням розмірковувати тощо.

Рекомендаціями до побудові взаємодії з таким учасників, відповідно до провідної причини, можуть бути наступні:

- чітко та доступно подавати інформацію, зокрема – завдання для виконання, запитувати, чи всі розуміють, що необхідно зробити;

- допомагати у формулюванні своїх міркувань, задаючи додаткові питання;

- під час виконання певного завдання, об'єднувати такого учасника у пару з тим, хто легко знаходить контакт та спілкується без проблем;

- підтримувати активність, заохочувати, можливо, за допомогою призів;

- нагадувати правила, прийняті всією групою, зокрема активності, включеності або ж – конфіденційності;

- під час перерви, якщо це доцільно, з таким учасником можна обговорити його побоювання чи інші причини такої поведінки в індивідуальному порядку.

Якщо учасник зайняв роль “шута” Часто таку позицію займають особи з

потенціалом лідера, які не знають як реалізувати цей потенціал. Окрім того, мотивами такої поведінки може бути завуальована невпевненість у собі, бажання вибудувати межу: “Я не з вами, мені це не цікаво”.

У такому разі ведучий може:

- дати можливість проявити себе під час презентації роботи груп або ж виконання додаткових завдань;
- попросити висловити свої пропозиції щодо ходу заняття у наступний раз;
- попросити підлітка стати помічником тренера на певний час (наприклад, фіксувати результати обговорення на фліпчарті тощо).

Також слід вжити превентивних заходів, щоб уникнути так званого ефекту “зараження” і перенесення моделі такої поведінки іншими учасниками.

Цього можна досягти наступним чином:

- нагадавши про час і ризик затриматися на занятті довше, якщо на жарти буде витрачено багато часу;
- нагадавши про актуальність теми, розповівши якусь притчу або ж цікаву історію, що стимулюватиме до роздумів.

Якщо один/декілька з учасників є об’єктом постійних насмішок з боку інших. Це може статися через те, що: рівень обізнаності, компетентності учасника/-ків нижчий за інших; учасник має якісь специфічні особливості (зовнішності, поведінки тощо); учасник не належить до “компанії”, угруповання, до якого належить більшість з групи тощо.

Ведучому слід наголосити на тому, що рівень підготовки і обізнаності у всіх учасників різний, а також на тому, що всі у групі – індивідуальності та можуть мати свої особливості, які жодним чином не повинні бути предметом осуду або ж сміху. Обговорити це варто ще під час прийняття правил та зафіксувати таким чином: “Поважати один одного” або ж “Бути толерантними”. Необхідно періодично нагадувати про це правило. Учаснику, що вирізняється, слід давати можливість висловлюватись в його ритмі, питання ставити максимально зрозуміло, заохочувати прояви активності. В роботі міні-груп та пар, слід обирати для такого учасника партнерів, які можуть дати йому адекватну підтримку.

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 посилений 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 самостійно 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 36 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.