

**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 - Психологічний тренінг як метод практичної психології

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. Співвідношення понять «групова психотерапія», «групова психокорекція», «психологічний тренінг», навчання.
2. Загальне уявлення про психологічний тренінг. Специфічні риси та парадигми тренінга.
3. Передумови виникнення тренінгових технологій.
4. Історія розвитку групових методів психотерапії і практичної психології:
 - Теорія «тваринного магнетизму» Ф. А. Месмера.
 - Групова психотерапія і гіпноз.
 - Соціально-психологічні аспекти групових методів.
 - Групові методи в психоаналізі і інших психологічних школах Заходу.
5. Мета, цілі та задачі тренінгу
6. Класифікація психологічних тренінгів
7. Тренінг як інтерактивна форма соціально-психологічного навчання.
8. Особливості навчання дорослих (модель Д. Колба).

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

Основна:

1. Мороз Л.І, Яковенко С.І. Професійно-психологічний тренінг : підручник : рекомендовано МОН України. Київ : Вид. Паливода А.В., 2011. 252 с.
2. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : 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.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

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. 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

3.Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721625/1/Zlyvkvov_Lukomska.pdf

4.Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів (авторс. Колектив :Т. Фулей, Н. Буруковська, Т. Будниченко, Г. Савченко.) К., 2016. 90 с.
<http://nsj.gov.ua/files/1491898085%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0%20%D0%B7%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%96%D0%B2%20-%20FINAL.pdf>.

5. 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.

6.Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги. Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції(м. Умань, 14 травня 2020 року) / За заг. ред. Т.Д. Перепелюк / М-во освіти і науки України, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, ФСПО. Умань, 2020. 107 с. https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf

7. Тренінги з розвитку професійної компетентності андрагогів: практичний посібник / Авт. кол.: Баніт О. В., Коваленко О. Г., Котирло Т. В., Піддячий В. М., Самко А. М., Шарошкіна Н. Г. К.: ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2021. 407 с. https://lib.iitta.gov.ua/731546/1/Posibnyk%20_%20treningy_%202021.pdf

1. Співвідношення понять «групова психотерапія», «групова психокорекція» і «груповий тренінг», «навчання».

Для позначення різноманітних форм групової психологічної роботи використовується досить великий круг термінів, межі області застосування яких досить розмиті: групова психотерапія, психокорекційні групи, групи досвіду, тренінгові групи, групи активного навчання, практичні експериментальні лабораторії.

Часто групи одного і того ж виду різні автори називають по-різному. Без сумніву, подібне положення пов'язане з відносною новизною цієї області практичної психології і в дуже великій мірі - з тим, що подібні групи працюють на стику психотерапії і психокорекції, з одного боку, і навчання - з іншого (див. рис. 1).



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

Внаслідок цього вживання будь-якого терміну є не цілком адекватним, оскільки надзвичайно важко визначити, де проходить межа між психотерапією, психокорекцією, навчанням і власне особистісним розвитком. Все ж, мабуть, найбільш часто різноманітні форми групової роботи позначаються поняттям «тренінгові групи». Усвідомлюючи відносність цього терміну (втім, як і часто зустрічається терміну "групове навчання"), надалі ми будемо користуватися ним, маючи на увазі під тренінговими групами не тільки відомі Т-групи, а й взагалі всі спеціально створені малі групи, учасники яких (психічно здорові люди) за сприяння ведучого-психолога включаються у своєрідний досвід інтенсивного спілкування, орієнтований на надання допомоги кожному у вирішенні різноманітних психологічних проблем і у самовдосконаленні (зокрема, у розвитку самосвідомості).

Виникнення психологічного тренінгу як нової форми взаємодії психолога з людьми, що потребують психологічної допомоги, і цих людей між собою найтіснішим чином пов'язано з розвитком групової психотерапії та психокорекції. Разом з тим ми вважаємо за необхідне позначити різницю між цими поняттями.

Під **психотерапією** в даний час прийнято розуміти комплексний лікувальний вербальний і невербальний вплив на емоції, судження, самосвідомість людини при багатьох психічних, нервових і психосоматичних захворюваннях.

Групова психотерапія - психотерапевтичний метод, який цілеспрямовано використовує групову динаміку в лікувальних цілях. Групову динаміку - сукупність взаємовідносин і взаємодій, що виникають між членами групи, включаючи групового психотерапевта. ГП розглядає клієнта в соціально-психологічному плані, в контексті його взаємин і взаємодій з іншими людьми, фокусуючись при цьому не тільки на індивідуальній проблематиці людини, а й на сукупності її реальних взаємин з оточуючим світом. Група виступає моделлю реального світу, де її учасники проявляють ті ж емоційні реакції, моделі поведінки, конфлікти, відносини, установки, що і в житті.

Психологічна корекція визначається як спрямований психологічний вплив на ті чи інші психологічні структури з метою забезпечення повноцінного розвитку і функціонування особистості

Групова психокорекція - це цілеспрямоване використання групової динаміки, тобто всієї сукупності взаємовідносин і взаємодій, що виникають між учасниками групи, включаючи психолога, в корекційних цілях.

Психокорекційна група - це штучно створена мала група, об'єднана цілями міжособистісного дослідження, особистісного навчання, саморозкриття. Це взаємодія «тут» і «тепер», при якій учасники вивчають, які відбуваються з ними процеси міжособистісної взаємодії в даний момент і в даному місці.

Психологічний тренінг — це форма активного навчання, яка дозволяє людині самоформувати навички й уміння в побудові продуктивних психологічних та соціальних міжособистісних відносин, аналізувати соціально-психологічні ситуації зі своєї точки зору і позиції партнера, розвивати в собі здібності пізнання і розуміння себе й інших у процесі спілкування.

Тренінг - це метод активного групового навчання, спрямований на розвиток знань, умінь, навичок та соціальних установок.

Групову психологічну корекцію зазвичай розглядають не тільки (і не стільки) як метод, що застосовується в медицині, але і в якості напрямки діяльності практичного психолога (не обов'язково лікаря-психотерапевта).

Групова психотерапія набагато старше психологічного тренінгу - її виникнення у власному розумінні слова дослідники відносять до 1904-1905 рр., пов'язуючи цей момент з лікарською діяльністю І. В. Вяземського (Росія) і Дж. Претт (США), а появі терміну "групова психотерапія" ми зобов'язані

Дж. Морено, який запропонував його в 1932 році.

Між тим часом виникнення психологічного тренінгу прийнято вважати тільки 50-і роки, коли М. Форверг розробив новий метод, основою якого були рольові ігри з елементами драматизації і який був названий *соціально-психологічним тренінгом* - СПТ. На підставі великої експериментально-дослідної роботи Форверг зробив висновок про ефективність впливу СПТ на підвищення інтерперсональної компетентності за рахунок інтеріоризації змінених установок особистості та їх перенесення на професійну діяльність.

Відмінності тренінгу від інших форм роботи

По-перше, на відміну від психотерапії мета тренінгової роботи не пов'язана власне з лікуванням. Ведучий тренінгу орієнтований на надання психологічної допомоги, а не на лікувальний вплив. Це положення не виключає можливості застосування оздоровчих процедур. У тренінгу можуть брати участь не тільки фактично здорові люди, але і невротики і люди на прикордонних станах психіки. В останньому випадку практичному психологу (не має медичної освіти) рекомендується працювати спільно з клінічним психотерапевтом.

По-друге, відмінність психологічного тренінгу від психокорекції визначається тим, що у тренінгу приділяється увага не стільки дискретним характеристикам внутрішнього світу, окремим психологічним структурам, скільки розвитку особистості в цілому. Крім того, корекція безпосередньо пов'язана з поняттям норми психічного розвитку, на яку вона орієнтується, в той час як в деяких видах тренінгів взагалі не приймається категорія норми.

По-третьє, тренінгову роботу неможливо звести тільки до навчання, тому що когнітивний компонент не завжди є у тренінгу головним і може деколи взагалі відсутнім. Ряд фахівців вважає найбільш цінним для учасників тренінгу отримання, насамперед, емоційного досвіду. Втім, психологічний тренінг дуже тісно стикається з розвиваючим навчанням тобто розуміється в широкому сенсі слова.

При всьому цьому у тренінгу можуть застосовуватися психотерапевтичні, корекційні та навчальні методи, що в цілому ряді випадків не дозволяє однозначно визначити форму групової роботи.

2. Загальне уявлення про психологічний тренінг.

Упродовж XX століття тренінг як засіб адаптації людини до професійної діяльності, перепрограмування поведінки та діяльності людини, отримав широке визнання і впровадження у різні сфери людської діяльності. В сучасних умовах тренінги повинні стати одним з провідних засобів професійного навчання, які спрямовані на формування і розвиток особистої і професійної компетенції.

Термін “тренінг”(з англ. train, training) має низку значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Існує багато визначень цього поняття. Тренінг визначається і як засіб перепрограмування моделі управління поведінкою та діяльністю, що вже існує в людини.

Метод соціально психологічного тренінгу запропонував у 70- х роках минулого століття М. Форверг, який працював у Лейпцизькому та Йенському університетах. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, що створювали умови для ефективного формування комунікативних навичок. Соціально-психологічний тренінг – галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні.

Визначення соціально -психологічного тренінгу, як активного навчання шляхом набуття життєвого досвіду, модельованого в груповій взаємодії людей, розглядав А. Герцов.

Термін «тренінг» включає в себе багато значень: навчання, виховання, дresiрування, підготовка, тренування. Подібна різноплановість притаманна і відомим науковим визначенням цього поняття. Це обумовлено тим, що тренінгові технології, починаючи з ХІХ століття, розроблялися в різних сферах - в медицині, психології, педагогіці і т. д.

Відповідно до різноплановістю застосування тренінгів різні автори давали їм різні визначення.

Груповий психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються: 1) в рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і ряду соматичних захворювань; 2) для роботи з психічно здоровими людьми, що мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги у саморозвитку . Ми більшою мірою приділяємо увагу розгляду групового тренінгу в його другому значенні.

Класичне визначення психологічного тренінгу таке: *"... Сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаєморозуміння людей в групі"* (Короткий психологічний словник, 1982, с.212).

У "психологічному словнику" (1990) соціально-психологічний тренінг визначається як "область практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні". Груповий психологічний тренінг не зводиться тільки до соціально-психологічного. Область його застосування значно ширше, ніж у останнього, і аж ніяк не обмежується розвитком навичок ефективного спілкування та підвищенням комунікативної компетентності.

Соціально-психологічний тренінг – галузь соціальної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні. Базовими методами СПТ є групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і сполученнях.

Загальна мета СПТ конкретизується в наступних задачах:

- 1)оволодіння психологічними знаннями;
- 2)формування умінь і навичок у сфері спілкування;
- 3)корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;

4) розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе й інших людей;

5) корекція і розвиток системи відносин особистості.

Основні задачі, які вирішуються в ході СПТ, можна умовно поділити на сім груп.

1. Оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;
2. Корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок;
3. Усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття людей;
4. Розвиток здатності адекватно пізнавати себе і інших;
5. Оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, що надходять від оточуючих;
6. Вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісного спілкування;
7. Чуттєве пізнання групово-динамічних феноменів і усвідомлення своєї приналежності до міжособистісних ситуацій, що виникають.

Тренінг орієнтований на вплив, на групове розвиток за допомогою оптимізації форм міжособистісного спілкування.

Таким чином, на сьогоднішній день не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що в свою чергу призводить до досить широкого його тлумачення, позначенню цим терміном різних прийомів, форм, способів і методів, які використовуються в практичній діяльності. Ми пропонуємо використовувати наступне формулювання: тренінг - будь-яка спланована послідовність дій, призначена і спрямована на те, щоб допомогти індивіду або групі людей навчитися ефективно виконувати роботу чи завдання. Основною характеристикою такого тренінгу виступає постійний розвиток, розвиток як поступовий, індивідуальний ріст чи еволюція знань, умінь, взаємин і поведінки, поліпшуються завдяки знанням, отриманим на основі багатого досвіду (застосовується в першу чергу до того, у кого вже є частина знань, умінь і навичок, але він бажає їх покращити, підвищити рівень своєї майстерності чи рухатися вгору по службових сходах).

До основних функцій тренінгу відносять діагностичну, формуючу, корекційну, профілактичну і функцію адаптації.

Багатофункціональність процесу підкреслює те, що тренінг може використовуватись для розвитку комунікативних здібностей, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, вдосконалення інтелектуальних можливостей, розвитку вольових характеристик, усвідомлення, виявлення і дозволу особистісних, професійних та організаційних проблем.

Специфічними рисами тренінгів, сукупність яких дозволяє виділяти їх серед інших методів практичної психології, є:

- дотримання ряду принципів групової роботи;
- націленість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, при цьому така допомога виходить не тільки (а часом і не стільки) від ведучого, скільки від самих учасників;

- наявність більш-менш постійної групи (звичайно від 7 до 15 осіб), періодично збирається на зустрічі або працюючої безперервно протягом двох-п'яти днів (так звані групи-марафони);
- певна просторова організація (найчастіше - робота в зручному ізолюваному приміщенні, учасники більшу частину часу сидять у колі);
- акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в ситуації "тут і тепер";
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів і емоцій учасників групи відносно один одного і відбувається в групі, вербалізовані рефлексія;
- атмосфера розкнутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

У рамках цих рис існує величезна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, сильно різняться між собою за цілою низкою ознак.

Різне розуміння психологічного сенсу тренінгу знаходить своє відображення і в розмаїтості назв фахівця, який проводить тренінг: ведучий, керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор та ін. Зрозуміло, далеко не кожен проведений тренінг можна впевнено віднести до якогось одного з виділених видів, оскільки зазвичай перед тренінгом ставиться не одна, а кілька приватних завдань, вирішення яких може здійснюватися наскрізними методами різних напрямків. Крім того, в літературі не раз підкреслювалася значна роль особистості ведучого тренінгової групи, індивідуальний стиль і особливості якого можуть деколи йти врозріз з парадигмою того психологічного напрямку, в якому він працює, і мати більше значення, ніж застосовувані ним методики і прийоми.

Вправи і прийоми, характерні для тієї чи іншої психологічної школи тренінгу, є не більш ніж інструментом, результат застосування якого залежить не стільки від якості цього інструменту, скільки від особистості майстра, з ним працюючого. Внаслідок цього ми вважаємо, що навіть жорстко маніпулятивні зовні прийоми нейролінгвістичного програмування можуть бути використані не в цілях маніпуляції, а з метою полегшення процесів саморозкриття та самоактуалізації учасників групи.

3. Передумови виникнення тренінгових технологій

В Китаї, Єгипті, Греції та Римі були поширені індивідуальна, а згодом і індивідуально-групова форми організації навчання. Навчально-пізнавальна діяльність може вважатися груповою (на відміну від навчання в групі) тільки в тому випадку, якщо її мета усвідомлюється всіма учасниками навчального процесу як єдина, що вимагає об'єднання зусиль усієї групи, що припускає поділ навчальної праці на основі кооперації, при цьому між учнями формуються відносини відповідальної залежності, а контроль з боку педагога поєднується з взаємоконтролем.

Перші рекомендації із організації взаємодії педагога з учнями зустрічаються у «Книзі етики» Конфуція, який стверджував, що «якщо

навчатися на самоті, без друзів, світогляд буде обмеженим, а знання – збідненими». Методика викладання в школі Конфуція ґрунтувалася на діалозі вчителя з учнем, порівнянні фактів і явищ, наслідуванні зразкам.

В школах Спарти кожен, хто завершив курс навчання, присвячував два роки навчанню молодших. Вважалося, що молодші набувають в особі наставника не лише вчителя, а й захист і надійного друга. Такі наставники відповідали за швидкість засвоєння знань, умінь і навичок та за моральне виховання підопічних. Цей процес взаємовиховання відстежувався відповідальними особами, присутніми на заняттях, які, однак, не втручалися в процес стосунків, здійснюючи відповідну корекцію вже після того, як молодші йшли відпочивати. Таким чином в Спарті існувала трьохступінчаста модель педагогічних впливів, в якій суб'єктами другої ступіні були не дорослі, а старші учні.

На відміну від спартанської, мета афінської системи освіти полягала у вихованні не лише мужнього воїна, а й громадянина, який турбувався про державні справи та володів почуттям прекрасного, відповідно, афінська система навчання була більш відкритою і не замінювала собою родину. Найбільш значущими принципами виховання в період античності були: принцип конкурентності та агоністики – тобто вміння реалізувати себе в перемовинах і в діалозі. Вступаючи в діалог зі старшими, дитина повинна була не лише володіти класичною схемою риторичного процесу, а й певними комунікативними навичками: почуттям самоповаги, самоконтролю, вмінням слухати інших, швидко реагувати на зміну оточення, знаходити в кожній ситуації оптимальну тезу, рішення, постулат. Перед початком утворення груп, педагог повинен підпорядкувати процес групоутворення наступним установкам: в учнів повинна бути орієнтація на розумову роботу; при будь-яких варіантах формування групи позиція організатора повинна бути зовнішньої по відношенню до групи; мета групової роботи відкрито оголошуються і пояснюються її організатором. У процесі створення груп учні починають самовизначатися щодо майбутньої роботи. Групи можуть відрізнятися: за типом роботи, тобто одна група проектує, інша досліджує, третя вирішує проблему; за темою роботи; за рівнем складності завдання. Зазвичай вводилася норма кількості учасників на одну групу: 5-8 осіб, не більше. Якщо група створювалася за вільним вибором, то організатор призначався, а не обирався демократично. Основними засобами роботи організатора групи були: визначення напрямку руху роботи групи; контроль за процедурою роботи; опонування; рефлексія. Підсумком роботи організатора вважалося, як правило, рефлексивне оформлення виконаної роботи, тобто виділення способу роботи і отриманого, нехай навіть не остаточного, а проміжного результату.

Коло Сократа («Сократичний» семінар») - педагогічний підхід, заснований на методі Сократа і використовується для кращого засвоєння інформації. Дана методика передбачає вивчення інформації за допомогою дискусії і ґрунтується на тому, що в учня є вже якісь знання з теми дискусії, а нові знання формуються шляхом участі в обговоренні. Мета цієї активності

полягає в тому, щоб учасники обговорення, висловлюючи свої думки, прийшли до єдиної відповіді, а не перемога однієї людини або групи в суперечці (підтвердження переваги своєї теорії над іншими). Цей метод заснований на переконанні, що учасники обговорення отримають більш глибокі знання про предмет при вдумливих міркуваннях, ніж через звичайне ознайомлення з матеріалом. Незважаючи на те, що «сократичні» семінари можуть відрізнятися за структурою, вони зазвичай мають наступний склад: матеріал, з яким учні повинні ознайомитися заздалегідь, і два концентричних кола студентів: внутрішній і зовнішній. Внутрішнє коло зосереджене на аналізі матеріалу за допомогою методу Сократа, тобто послідовних питань і відповідях. У цей час учасники зовнішнього кола спостерігають за дискусією внутрішнього кола, не вступаючи в неї. Коли обговорення у внутрішньому колі закінчується, учасники зовнішнього кола висловлюють думку про нього. Тривалість цього процесу залежить від теми дискусії. Викладач може змінювати групи місцями на свій розсуд, або ж групи чергуються після кожної дискусії. Відмінність між таким способом навчання і звичайним методом полягає в ролі викладача. Роль викладача в «сократичному» колі полягає лише в тому, що він лише спрямовує дискусію в потрібне русло за допомогою навідних запитань, при цьому не є повноцінним учасником дискусії. Варіації кола: акваріум і панельний метод.

Акваріум. Студенти разом з викладачем утворюють два кола: зовнішній (спостерігачі) і внутрішній (активні учасники). Члени внутрішнього кола активно беруть участь в обговоренні запропонованого викладачем питання. Інші студенти спостерігають і виступають тоді, коли будь-чия версія їх зацікавила; вони доповнюють, задають питання, конкретизують. При цьому «спостерігач» повинен стати поруч з активним учасником, який «зацепив» його своєю версією. Після обговорення однієї проблеми (питання) учасники міняються місцями (ті, хто стояв за межами кола, сідають в коло). Бажано, щоб всі студенти побували в колі. Панельний метод. Студенти діляться на групи по 6-8 осіб, які розташовуються в аудиторії по колу. Члени кожної групи вибирають представника або голову, який буде в процесі дискусії обстоювати їх позицію. Протягом 15-20 хв. в групі обговорюється проблема і виробляється спільна точка зору. Представники груп збираються в центрі кола і отримують можливість висловити думку групи, відстоюючи її позиції. Інші студенти стежать за ходом обговорення і тим, наскільки точно представник групи висловлює спільну позицію. Вони не можуть висловлювати власну думку, а мають можливість лише передавати в ході обговорення записки, в яких викладають свої міркування. Представники груп можуть взяти перерву, щоб проконсультуватися з іншими її членами. Панельне обговорення закінчується після завершення відведеного часу або після прийняття рішення. Після закінчення дискусії представники груп проводять критичний розбір ходу обговорення, а рішення приймаються вже усіма студентами. Не важливо яка варіація буде обрана викладачем. Всі семінари даного типу заохочують колективну роботу учасників з подальшим формуванням єдиної думки з теми дискусії. Акцент робиться на критичне і креативне мислення. Сократівський

діалог є важливим елементом різних особистісноорієнтованих психотерапевтичних методів, завданням яких є залучення клієнта до співпраці і розширення сфери його свідомості.

Фундатор класно-урочної системи навчання Я. А. Коменський висунув ідею про можливість одночасного навчання трьохсот і більше учнів шляхом поділу такого гігантського класу на «десятки» і доручення ведення занять, а також контролю роботи учнів одного з кращих учнів (декуріона). «Все те, що засвоєно, в свою чергу повинно бути передано іншим і для інших».

Система взаємонавчання зустрічається і в епоху індустріального суспільства: в рамках моніторіальної системи А. Белля і Дж. Ланкастера, педагогіки нового виховання, вільного виховання і трудової школи. У більшості педагогічних досліджень, проведених в період з 1918 по 1931 рр., виділяються наступні загальні організаційні форми навчання: класноурочна, лабораторна і проєктивна системи. У часовому плані спостерігається перехід від класно-урочної системи занять зі стабільним складом учнів при сталому розкладі до проєктивної системи, заснованої на індивідуальногруповій роботі за відсутності поділу на групи, відсутності предметного проходження навчального матеріалу і стабільного розкладу. На початку 20-х років набуває поширення так звана студійна система, суть якої полягає в наступному. Все коло питань, що підлягають вивченню, підрозділяється на кілька циклів. Кожен цикл опрацьовувався в особливій студії певною групою учнів. Робота проходила не в стабільних групах, а в кабінетах-лабораторіях без розкладу. Учні створювали групу, яка працювала за принципом поділу праці над певною темою для досягнення спільної мети. Навчальна діяльність проходила в присутності викладача, але абсолютно самостійно. Програми розроблялися самими учнями стосовно тем офіційних програм. Успішність роботи учнів враховувалася колективом за реальними результатами. При інтенсивному груповому навчанні найбільш необхідним атрибутом стає спілкування, а предметом спілкування є його продукти, до яких відносяться безпосередній обмін інформацією в процесі засвоєння знань, обмін результатами пізнавальної діяльності, їх обговорення, дискусії. Міжособистісне спілкування в процесі навчання підвищує мотивацію за рахунок залучення соціальних стимулів: з'являється особистісна відповідальність, почуття задоволеності від публічно пережитого успіху в навчанні. Все це формує якісно нове ставлення до предмету, почуття особистої причетності спільній справі, яким стає спільне оволодіння знаннями.

4. Історія розвитку групових методів психотерапії і практичної психології

Той факт, що впливати на групу - в цілях лікування, зокрема - буває іноді ефективніше, ніж на одну людину, знали, мабуть, навіть наші печерні предки. Шаманська практика також показала успішність публічного застосування обрядових і ритуальних процедур для лікування хворих. Різноманітного спрямування цілителі і знахарі протягом всієї людської історії

використовували ефект емоційного збудження і зараження, що виявляється в групі. Сім'я, плем'я, рід, спільно брали участь у лікувальних (чаклунських, шаманських) заходах, виявляли більшу піддатливість до впливу первісного психолога. Різно посилювалася віра в надзвичайні можливості та вміння цілителя - особливо в результаті навіювання, коли вплив було направлено на афективну сферу. Некритичне сприйняття інформації і емоційна реакція на незрозумілі маніпуляції, помножені на безумовну упевненість в собі самого цілителя, приводили до позитивних результатів і ще більше посилювали ефективність подальших дій.

Теорія "тваринного магнетизму" Ф. А. Месмера.

Першою спробою дати науково-теоретичне пояснення що відбувається в групі процесам лікування слід вважати теорію "тваринного магнетизму" Франца Антона Месмера австрійського лікаря, який практикував в Парижі в кінці XVIII століття. Суть цієї теорії полягала в наступному: існує якийсь магнетичний флюїд, який в разі нерівномірного розподілу всередині організму людини породжує хворобу; завдання лікаря - за допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди і тим самим вилікувати хворого (Л. Шерток, Р. де Соссюр, 1991) . Як же відбувався сеанс групової терапії?

В одному із залів палацу розташовувався знаменитий месмеровській чан, наповнений водою, в якому знаходилися камені, осколки скла та інше. З води виступали пруті. Хворі (найчастіше жінки) трималися за ці пруті. Між собою вони були з'єднані мотузками. Месмер, закутаний у мантию, як середньовічний алхімік, здійснював паси, доторкався спеціальною скляною паличкою до хворих, здійснював інші маніпуляції, за допомогою яких, на його думку, передавалися флюїди, циркулюючи допомогою чана в організмах хворих. Слід зауважити, що містична атмосфера, що відбувається, сила навіювання Месмера сприяли тому, що багато хворих зцілювалися. Однак засновані Людовіком XVI для оцінки діяльності Месмера дві комісії Академії наук засудили теорію "тваринного магнетизму" і повністю відкинули ідею існування якихось флюїдів. Ніхто з учених в той час не звернув увагу на котрі виникли в роботі Месмера соціально-психологічні ефекти, пов'язані з міжособистісним взаємодією лікаря і хворого, з цілющим впливом групи (по Л. Шерток і Р. де Соссюру, 1991).

Групова психотерапія і гіпноз.

Фактично до середини XIX століття ці ефекти не вивчалися дослідниками. Шотландський лікар Дж. Брейд (1843) запропонував замість терміна "тваринний магнетизм", що викликав так багато жарких словесних баталій, термін "гіпнотизм", пов'язуючи психологічний механізм месмеровського лікування зі сном (по-грецьки *hypnos* - сон). Гіпнотичні явища у цей період викликали величезний інтерес психіатрів, інтерпретувати відбуваються при гіпнозі процеси деколи абсолютно по-різному. Добре відома дискусія між Сальпетрієрською і Нансійською психіатричними школами про значення і психологічних механізмів гіпнозу (1880-1890 роки). У цій дискусії перемога залишилася за точкою зору І. Бернгейма, який стверджував, що

гіпнотичний стан - це звуження свідомості в результаті концентрації уваги під впливом навіювання. Причому навіювання є загальним психологічним феноменом, що виявляється в міжособистісних відносинах; у формі гетеро-і аутосугестії навіювання призводить до некритичного засвоєння певних переконань, суджень, почуттів (Т. Високіньська-Гонсер, 1990).

Хоча в офіційній медичній науці відношення до гіпнозу залишалося досить скептичним, практики активно застосовували його. Прикладом може служити О. Веттерстранд, що використав гіпноз при груповому лікуванні алкоголіків. Серед вітчизняних фахівців, які застосовували гіпноз для психотерапевтичної роботи з невротами, розумовою недорозвиненням, деякими соматичними захворюваннями, слід назвати В. М. Бехтерева.

Під час першої світової війни в німецькій армії гіпноз застосовувався для лікування солдатів з симптомами "воєнного невроту", викликаного істерією. Сказане вище вказує нам один з найважливіших чинників, які вплинули на виникнення групових форм психологічної роботи, - психотерапію, що базується на використанні гіпнотичних впливів. Однак існують і інші джерела групових психологічних методів дослідження соціологів і соціальних психологів.

Соціально-психологічні аспекти групових методів

Першими соціологами, підприємливими вивчення групових методів, їх функцій і механізмів на рубежі XIX і XX століть були Е. Дюркгейм і Г. Зіммель. Результати їх досліджень в тій чи іншій формі використовувалися в груповій психотерапії, втім, досі не можна сказати абсолютно впевнено, що психологічні механізми і особливості функціонування груп здорових людей і психотерапевтичних груп ідентичні. Що ж стосується тренінгових груп розвитку самосвідомості, є предметом розгляду в цій книзі, то, мабуть, психологічні особливості малої групи, що вивчаються в соціальній психології, цілком застосовні до них. Власне термін "тренінг" виник все ж не в клінічній психотерапії, а в практичній роботі зі здоровими людьми і аж до теперішнього часу використовувався (і використовується) багатьма психологами в поєднанні з прикметником "соціально-психологічний".

Сучасне розуміння тренінгу включає в себе багато традиційних методів групової психотерапії та психокорекції, що змушує шукати його витoki в різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах.

Групові методи в психоаналізі інших психологічних школах Заходу

Хоча сам З. Фрейд ніколи навіть не намагався проводити групову психотерапію, цілий ряд його послідовників активно використовували психоаналітичне лікування в групах. В першу чергу потрібно назвати А Адлера, який надавав великого значення соціальному контексту розвитку особистості та формування її цінностей і життєвих цілей: саме група, на його думку, впливає на цілі і цінності і допомагає їх модифікувати. Адлер, можливо, під впливом власних лівих переконань створює центри групових занять, орієнтовані не на елітарну психоаналітичну роботу (як це було поширено в Європі), а на лікування представників пролетаріату - хворих на алкоголізм, невротами, людей з сексуальними порушеннями. Він організував дитячі

терапевтичні групи, в яких застосовувалися методи загальної дискусії та обговорення проблем за участю батьків.

Психотерапевтами, які використовували психоаналіз в групі, були Л. Уендер, П. Шильдер, Т. Барроу (він, до речі, першим запропонував термін "груповий аналіз"), А. Вольф (в піку Барроу вважав більш вірним термін "аналіз в групі", він же ввів альтернативні збори групи, яке проводилося без психотерапевта) та інші. В американській психотерапії психоаналітики активно застосовували групові методи в приватній медичній практиці на відміну від своїх європейських колег, вимушених звернутися до групової психотерапії тільки під час другої світової війни через необхідність лікування великої кількості пацієнтів із психічними порушеннями. Стали активно застосовуватися методи емоційного відреагування в групі, крім того, проявилася тенденція до демократизації відносин пацієнтів і персоналу, яка призвела до концепції "терапевтичної спільноти".

З приводу авторства концепції "терапевтичної спільноти" до сьогодні існують розбіжності між послідовниками С. Славсона і психодраматистськими прихильниками ідей Дж. Морено. Останні нагадують про той факт, що ще до першої світової війни Морено організовував групи самодопомоги дівчаткам-делінквенткам та висловлював думку про те, що людство в цілому повинно стати терапевтичним співтовариством.

Активними апологетами груп-аналізу виступили З. Фоулкс, В. Біон, Т. Майн. Відомий практик - груповий психотерапевт С. Славсон організував психоаналітичні групи для дітей та підлітків; важливою ідеєю, що визначала їх функціонування, було положення про "групову психотерапію через активність" - лікування через участь у взаємодії (С. Ледер, Т. Високіньска-Гонсер, 1990).

Велике значення для групової психотерапії і груп тренінгу мали ідеї школи Курта Левіна: саме вони лежали в основі концепції лабораторного тренінгу в США, саме "теорія поля" визначила розвиток уявлень про групову динаміку та інших групових феноменах, саме Левіну належать знаменні слова про те, що "зазвичай легше змінити індивідуумів, зібраних у групу, ніж змінити кожного з них окремо" (цит. за К. Рудестам, 1993, с. 22).

З надр біхевіоризму народилися групи тренінгу умінь, орієнтовані на поведінкові моделі навчання. Провідні цих груп, як правило, демонструють більшу директивність і прагнення жорстко алгоритмізувати групові процеси.

Говорячи про історію групових методів в психотерапії і психології, не можна не згадати про Джекоб Морено, легендарну людину, Який створив психодраму, що організував першу професійну асоціацію групових психотерапевтів, заснував перший професійний журнал по груповій психотерапії. Послідовники Морено вважають його батьком групової психотерапії (що, втім, не зовсім справедливо, як ми могли переконатися вище - групові методи лікування психічних розладів виникли задовго до нього).

Зауважимо, що більшість шкіл групової психотерапії та тренінгів виникли в руслі основних напрямів світової психологічної науки - психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології, гуманістичній психології -

або в результаті вигадливого поєднання різноманітних теоретичних підходів (так, наприклад, гештальттерапію Ф. Перлза можна вважати гармонійним поєднанням і розвитком ідей психоаналізу, гештальтпсихології та феноменологічного підходу). Тілесно-орієнтована терапія В. Райха має свої корені в класичному психоаналізі, нейролінгвістичні програмісти - плоть від плоті сучасного необихевиоризма, клієнт-центрована психотерапія К. Роджерса базується на гуманістичних ідеях екзистенціальної філософії. Однак академічна наука довго не сприймала групові форми психологічної роботи всерйоз, вважаючи більш важливими фундаментальні дослідження.

Розгляд саме зарубіжних підходів до тренінгових груп, пов'язаний з тим фактом, що груповий рух став розвиватися в нашій країні тільки в останні двадцять років (особливо активно в 90-ті роки). Майже всі вітчизняні школи тренінгу спираються на теоретичні концепції, що прийшли до нас із Заходу, та й самі форми групової психологічної роботи в більшості випадків досі є модифікаціями зарубіжних моделей. Справедливості заради відзначимо, що останнім часом і в нашій країні з'явилися фахівці-практики світового рівня, що вже почали вчити власних західних вчителів.

Сучасні групові методи та розвиток самосвідомості

Починаючи з тридцятих років нашого століття групове рух в психотерапії і практичній психології стало набувати такого розмаху, що не звертати на цей факт уваги академічна наука більше не могла. Метод психологічної допомоги людям, що реалізовується через малу групу (психотерапевтичну або психокорекційну), виявився надзвичайно ефективний і тому набув статусу одного з найпопулярніших.

До теперішнього часу цей метод представлений дивовижним різноманіттям конкретних методичних підходів, обумовлених різними теоретичними орієнтаціями. Принципи, що висуваються в якості наріжного каменю представниками різних напрямів групового руху, часом в корені суперечать один одному. Деякі "груповодов" грішать відвертим еклектизмом, проголошуючи практичну ефективність єдиним своїм принципом. Розібратися в строкатості наявних видів і підвидів психотерапевтичних груп та якимось єдиним чином класифікувати їх усі представляється заняттям безперспективним.

Тим не менш безперечно можна говорити про наявність ключової і провідної ідеї, що об'єднує майже всі наявні в практичній психології підходи: прагнення допомогти розвитку особистості шляхом зняття обмежень, комплексів, звільнення її потенціалу; це ідея зміни, трансформації людського Я в світі, що змінюється.

Основні концептуальні напрями в психологічному тренінгу

При всій різноманітності підходів в даний час виділяють три основних концептуальних напрямки в психологічному тренінгу: *гуманістичний, поведінковий і психодинамічний*. Кожен з цих напрямків характеризується своїм власним підходом до розуміння особистості та особистісних порушень і логічно пов'язаної з цим власною системою психологічного втручання. Незважаючи на відмінності в теоретичній платформі, спільним для всіх

напрямів є уявлення про те, що тренінг звернений до людської індивідуальності і спрямований на зміни, що відбуваються всередині особистості і ведуть до її самовдосконалення та розвитку.

Психодинамічного підходу

До психодинамічного підходу відносять, насамперед, транзакційний аналіз і психодраму, а також тілесно-орієнтовану психотерапію.

Е. Берн у своїй книзі "Транзактний аналіз в групі" виділяє чотири види психологічного впливу, які здійснюється в рамках цього підходу: деконтамінація, рекатектіровання, прояснення і переорієнтація.

"Деконтамінація означає, що коли реакції, почуття або думки фальсифіковані або перекручені, ситуація направляється за допомогою процесу, аналогічного анатомічною препаруванню. Рекатектіровання означає, що змінюється дієве акцентування, здійснюване пацієнтом на різних аспектах свого досвіду. Прояснення означає, що пацієнт починає сам розуміти, що відбувається, внаслідок чого одержує стабільну можливість управляти новим станом, і є надія, що він зможе перенести ці процеси без допомоги терапевта на нові ситуації, з якими буде стикатися після закінчення тренінгу. Переорієнтація означає, що в результаті всього попереднього поведінку, реакції, прагнення пацієнта змінюються таким чином, що набувають достатню узгодженість, щоб стати конструктивними" (Берн, 1994, с.10).

Втручання в життєвий сценарій, яке здійснюється за допомогою цих чотирьох видів впливу, - найбільш тонка і складна робота ведучого. В ході занять учасники досягають інсайту - моменту осяяння, коли стають ясними справжні мотиви поведінки, тих чи інших вчинків.

Виникнення інсайту супроводжує і інший напрямок психодинамічного підходу - психодраму. Психодраму визначають як "інсценування" реальних проблем учасників з обов'язковим розподілом ролей. На відміну від транзактного аналізу, в психодрамі людина не розкладає свій життєвий сценарій по полицях, а програє його на сцені, досягаючи розуміння і емоційної розрядки через катарсис - внутрішнє очищення в процесі емоційного відреагування. У момент катарсису настає внутрішнє осяяння, яке допомагає по-іншому поглянути на ситуацію, осмислити її і позбутися від скоує дії неефективних сценаріїв.

Однією з найбільш популярних і спрощених модифікацій психодрами є рольовий тренінг (Арнольд, 1989). Учасники розігрують не закінчені сценарії, а невеликі епізоди, пробуючи себе в різних психологічних ролях. Цей метод розрахований на поглиблення і вдосконалення соціалізації, корекції ціннісних і морально-етичних установок учасників і пов'язаного з ними внутрішнього психологічного самопочуття. Опрацювання ролей, установок, переживань, спостереження як за власним самопочуттям, так і за станом інших членів групи дозволяють досягти достатньої емоційної глибини, підготувати зміна оцінок, орієнтирів і позицій.

Істотно розширює можливості методу те, що він застосовний у разі навмисного або неусвідомлюваного опору змінам, коли корекція своєї поведінки на рівні свідомості утруднена.

Один з провідних ідеологів тілесно-орієнтованої терапії В. Райх визначає суть зростання клієнтів під впливом тренінгу як "... процес розсмоктування психологічного і фізичного панцира, поступове становлення більш вільним і відкритим людською істотою" (Райх, 1993, с. 10). Робота зі своїм тілом, дотики інших членів групи, постійний аналіз своїх внутрішніх відчуттів дозволяють учасникам прийти до більш повного усвідомлення себе, своєї суті.

При цьому розвиток учасників, на думку ще одного представника тілесно-орієнтованої терапії, М. Фельденкрайза, проходить через наступні стадії:

1. "Природний спосіб" Деякі дії людина робить так само, як і тварини: б'ється, бігає, відпочиває. Всі природні діяльності функціонують однаково в кожній людині, так само, як вони однакові у всіх голубів або у всіх бджіл.

2. "Індивідуальна стадія" Окремі люди знаходять свій власний, індивідуальний спосіб виконання дій. Якщо цей спосіб дає якісь переваги, він переймається іншими.

3. "Метод або професіоналізація" На третій стадії з'являється щось спільне в тому, як різні люди виконують один і той же процес. Далі процес виконується вже у відповідності зі специфічним методом, заснованим на знанні, а не природно.

4. "Завчений метод витісняє природний" Ми можемо спостерігати, як природна практика поступово поступається місцем здобувається методом, "професіоналізму" (див.: Фельденкрайз, 1993, с.62-73).

Таким чином, в рамках психодинамічного підходу основною детермінантою особистісного розвитку і поведінки розглядаються несвідомі психічні процеси. Психологічне втручання спрямовується на досягнення усвідомлення конфлікту між свідомим і несвідомим та власного несвідомого, "розсмоктування панцира", вибудованого свідомістю. Цьому завданню підпорядковано і метод: досягнення усвідомлення досягається за рахунок "витягування несвідомого назовні" через аналіз символів, опору і перенесення, увагу до своїх внутрішніх відчуттів і реакцій тіла. Сама процедура будується таким чином, щоб сприяти прояву несвідомого у зовнішньому плані

ПОВЕДІНКОВИЙ ПІДХІД

Робота в біхевіоральних-орієнтованих групах спрямована на виділення неефективних і випробування нових видів поведінки в безпечному оточенні. Суть методу полягає в тому, що коли незабаром, згідно постулатам біхевіоризму, весь свій досвід людина набуває у вигляді навчання, то для виправлення неадекватної поведінки необхідно відучити його від неефективних реакцій і перевчити, виробити більш адаптивні реакції. Типова методика тренінгу - репетиція поведінки. Учасникам демонструється успішна модель поведінки, а потім вони намагаються її освоїти. Успішні дії учасників позитивно підкріплюються реакцією групи або ведучого, а неуспішні - гасяться негативним підкріпленням. Широко застосовується підхід по "організації успіху". При такому підході тренер на протязі всієї роботи

утримує позитивний баланс зворотного зв'язку, концентруючись переважно на успішних діях учасників.

Як приклад розберемо такий популярний вид поведінкового тренінгу, як тренінг умінь. Групи цього типу орієнтовані головним чином на розвиток конкретних, найчастіше ділових умінь і навичок. Основними клієнтами тренінгу умінь стають керівники різного рівня, підприємці й ділові люди.

Представники цього напрямку концентрують свою увагу на поведінці як єдиної психологічної реальності, доступною безпосередньому спостереженню. Неадаптивне поведіння розглядають як результат неправильного навчання. Отже, мета психологічного втручання - це перенавчання, тобто заміна неадаптивних форм поведінки на адаптивні (еталонні, правильні). Перенавчання здійснюється за допомогою класичних біхевіоральних методів: оперантне обумовлення, навчання за моделями, соціальне навчання.

ГУМАНІСТИЧНИЙ ПІДХІД

Попередні два підходи розглядають людину як недосконалий об'єкт, який при певних маніпуляціях ведучого і під впливом групового впливу повинен набути більш правильні контури. Гуманістичний напрямок виходить з визнання унікальності і самоцінності людської особистості.

До гуманістичного підходу можна віднести такі широко відомі напрямки в психологічному тренінгу, як групи зустрічей (Роджерс, 1994).

К.Роджерс, активно розвиваючи свій напрямок, сформулював необхідні і достатні умови конструктивних змін учасників тренінгу. Їм були названі три установки особистості консультанта: конгруентність, емпатія і безумовне позитивне прийняття (повага).

Сама процедура групових занять характеризується максимально вільним стилем управління. Ведучий відмовляється направляти і організовувати діяльність учасників, створюючи ситуацію фрустрації. Учасники змушені виявляти активність і приймати на себе відповідальність за все, що відбувається під час занять. Групи зустрічей орієнтовані на формування міжособистісних відносин і вивчення процесів, що відбуваються в малих групах. Головний акцент при цьому ставиться не стільки на груповому процесі або процесі розвитку навичок міжособистісної взаємодії, скільки на пошуку автентичності й відкритості у взаєминах з іншими.

Зміст взаємодій служить засобом для розуміння процесу взаємодії. Вивчення групових процесів і групової динаміки дає інформацію про міжособистісних відносинах і поведінці членів групи в реальному житті. Розвиток міжособистісних умінь і соціально-психологічної компетентності передбачає розуміння групових процесів, що заохочують самосприйняття.

Більшість ефективних змін відбувається в груповому, а не в індивідуальному контексті. Для того щоб виявити і змінити свої неадаптивні установки і виробити нові форми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші.

К. Рудестам називає наступні цілі та завдання груп зустрічей:

- навчання учасників міжособистісному поведінці;

- підтвердження на практиці теорії групової динаміки;
- опрацювання проблем, з якими учасники стикалися в реальному житті;
- допомога учасникам у розвитку вміння керувати;
- застосування отриманих знань поза групою;
- розвиток самопізнання за рахунок зниження бар'єрів психологічного захисту і усунення нещирості на особистому рівні - розуміння цілей, що ускладнюють або полегшують розвиток групи - осягнення міжособистісних відносин у групі;
- оволодіння вміннями діагностики індивідуальних, групових і організаційних проблем (Рудестам, 1993).

Група прагне визначити якомога більше можливостей вибору при зустрічі з життєвими труднощами і проблемами. Підкреслюється значення автентичності в міжособистісних взаєминах. Непевність цілей і процесу породжує розмаїтість почуттів, які необхідно зрозуміти, навчитися розділяти їх і бути сприйнятливим до відповідної щирої розкриває комунікації. Учасники групи можуть досліджувати свої міжособистісні стилі і експериментувати з ними, встановлюючи взаємини з іншими. Вони розвивають у групі комунікативні вміння, що включають опис поведінки, комунікацію почуттів, активне слухання, зворотний зв'язок, конфронтацію.

Групи сензитивного тренінгу акцентовані на загальному розвитку індивіда. В рамках цієї орієнтації первинним є виявлення життєвих цінностей індивіда, посилення почуття самоідентичності. Тренінг спрямований на розвиток сензитивних здібностей, без актуалізації якої ускладнено правильне розуміння особистісних якостей і станів партнерів, відносин, що складаються між ними.

Ведучим методичним засобом сензитивного тренінгу виступають психогімнастичні вправи, які дають різноманітний матеріал, необхідний для усвідомлення процесу та результатів соціально-перцептивної діяльності, а також формують середовище, що дозволяє кожному учаснику розвивати свої перцептивні здібності.

Таким чином, представники гуманістичного напрямку трактують неконструктивну поведінку і невротичне внутрішній стан як наслідок неможливості самоактуалізації. Проблеми та дезадаптація виникають тоді, коли блокуються потреби вищого рівня, що пов'язано з недостатнім саморозумінням і прийняттям себе, недостатньою цілісністю "Я". У цьому випадку метою психологічного втручання буде створення умов, в яких людина зможе пережити емоційний досвід, сприяючий усвідомленню та прийняттю себе, сприяючий особистісної інтеграції.

5. Мета, та задачі тренінгу

Термін «тренінг» походить від англійського «to train» – навчати, тренувати.

Тренінг – це, перш за все, навчання, яке спирається на досвід людини, а також передбачає, що присутні на тренінгу люди, крім отримання нової інформації, мають можливість одразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Тренінгова форма навчання розвиває здатність людини до пошуку нових знань, до творчості.

У широкому значенні тренінг це:

- пізнання себе і навколишнього світу;
- зміна «Я» через спілкування;
- спілкування в довірчій атмосфері і неформальній обстановці;
- ефективна форма роботи для засвоєння знань; • інструмент для формування вмінь і навичок.

Позитивна групова робота приречена на якусь ціль (цілі), незалежно від того, наскільки її усвідомлює тренер.

Водночас, якщо тренером, як правило, ставиться свідома мета роботи тренінгової групи, то результати її діяльності будуть відповідними. Враховуючи те, що тренінгові методи успішно використовуються в психотерапії, консультуванні, психокорекції й навчанні, цілі тренінгу можуть бути різноманітними, охоплювати різні процеси, що відбуваються в групі впродовж тренінгу та після завершення його. Різноманітність цілей обумовлена ще й тим, що вони ставляться у рамках різних концептуальних підходів, шкіл тощо.

Науковці виділяють **спільні цілі**, які об'єднують різні за напрямком і змістом тренінгові групи:

- дослідження психологічних проблем учасників групи й надання допомоги в їхньому розв'язанні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного гармонійного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості й самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного росту, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя й успіху. У своїй книзі він розглядає тренінгові групи з позиції мети розвитку самосвідомості.

Цілі групової роботи в тренінгу:

1. Допомога в дослідженні й розв'язанні психологічних проблем.
2. Поліпшення психічного здоров'я.
3. Вивчення психологічних основ спілкування.
4. Розвиток самосвідомості з метою зміни самого себе і корекція поведінки.
5. Сприяння особистісному росту та розвитку.

Часто, із розвитком групи, первинні цілі (наприклад, зменшення тривожності й усунення больових форм депресії) переходять у міжособистісні

цілі, які зумовлені бажанням спілкуватися з іншими учасниками, щоб встановлювати з ними позитивний емоційний зв'язок.

Крім загальних цілей, які досягаються в процесі групової роботи, фахівці виділяють цілі, що залежать від виду тренінгу (наприклад, тренінг креативності, особистісного росту, сенситивності, партнерського спілкування тощо).

Важливою складовою психологічної компетентності керівника тренінгу є здатність до професійної організації комунікативної діяльності учасників СПТ.

Соціально-психологічний тренінг орієнтований саме на груповий розвиток за допомогою оптимізації форм міжособистісного спілкування (розуміється в єдності його комунікативного, перцептивного, інтерактивного аспектів). При цьому підвищуються вимоги до культури спілкування, уміння швидко й адекватно орієнтуватися в чисельних і різноманітних комунікативних ситуаціях, що передбачає оволодіння ефективною технікою спілкування, навичками глибокого розуміння партнера по спілкуванню. Подібна соціально-психологічна компетентність особистості робить її підготовленою й більш захищеною перед обличчям сучасної інтенсифікації всієї практики міжособистісного спілкування, що є не малозначущим чинником у плані психопрофілактики й психогігієни.

Головна мета соціально-психологічного тренінгу - підвищення комунікативної компетентності вузівських викладачів (аспірантів, магістрантів, спеціалістів тощо).

Зважаючи на широту кола завдань, які розв'язуються засобами СПТ, різноманітними є й форми тренінгу. Багатогранність цих форм можна розділити на два великі класи:

а) ті, які орієнтовані на розвиток специфічних умінь (вести дискусію, розв'язувати конфлікти);

б) ті, що націлені на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування (тобто підвищення адекватності аналізу себе, партнера по спілкуванню, групової ситуації у цілому).

Виходячи із зазначеної вище головної мети СПТ, можна визначити такі завдання:

- розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки;
- розвиток соціально-перцептивної чутливості, соціального уявлення про людину, здатність до емпатії, співпереживання, створення у вихованців відчуття, що їх розуміють і приймають;
- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
- усвідомлення своєї позиції у спілкуванні зі студентами, колегами: розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей;
- оволодіння способами вираження своїх емоцій (як позитивних, так і негативних);
- навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів і насилля;

- формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;
- формування активної соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими,
- розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них.

Під час тренінгу окремі учасники формують свої завдання мовою труднощів і власних проблем спілкування. Беручи участь у різних методах СПТ, учасники отримують можливість з'ясувати для себе, в яких конкретних формах спілкування вони відчують труднощі. А найголовніше - збагачують свій досвід спілкування, який неможливо отримати в реальному житті.

СПТ є творчим процесом, який дозволяє під час виконання того чи іншого завдання вносити корективи, враховуючи ситуацію, яка склалася в групі. Тому навіть найдосконалішу план-програму проведення тренінгу неможливо запозичити без змін. Останні можуть бути продиктовані кваліфікацією керівника, взаємовідношеннями учасників, їхньою кількістю, часом і місцем проведення тощо.

6. 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:

- *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;

- *тренінг навичок* – це різновид соціально-психологічного тренінгу, який має на меті формування та розвиток конкретних навичок (наприклад, тренінг продажу, обслуговування конфліктних клієнтів тощо);

- *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.

7. Тренінг як інтерактивна форма соціально-психологічного навчання.

На сьогодні отримали широке розповсюдження 3 форми взаємодії ведучого та учасників під час проведення занять: пасивна, активна та інтерактивна, з огляду на які добираються і відповідні методи навчання.

Пасивне навчання



Пасивне навчання – це форма взаємодії учасників і ведучого, в якій ведучий є основною дієвою особою і керівником заняття/навчального процесу, а учасники виступають у ролі пасивних слухачів, які підкорюються директивам. Зв'язок ведучого з учасниками у ході пасивного навчання здійснюється за допомогою опитувань, самостійних, контрольних робіт, тестів тощо. З точки зору сучасних педагогічних технологій і ефективності засвоєння учасниками матеріалу, що подається у ході заняття, пасивні методи вважаються найбільш не ефективним, адже лекція – найрозповсюдженіший метод подання матеріалу у межах пасивного підходу – має найнижчу ефективність. Отже, використовуючи лекцію як метод донесення інформації (особливо нової) до учасників спеціаліст ризикує марно витратити час,

особливо, працюючи з безпритульними та бездоглядними підлітками. Однак, не дивлячись на це, такий пасивний підхід також має і деякі переваги. По-перше, це відносно проста підготовка ведучого до заняття. По-друге, саме пасивний метод дозволяє подати найбільшу кількість матеріалу в обмежених часових умовах.

Активне навчання



Активне навчання – це форма взаємодії учасників і ведучого, де учасники виступають не пасивними слухачами, а активно залучені до процесу заняття. Якщо в пасивному методі основною дієвою особою і менеджером заняття був ведучий, то тут усі учасники мають рівні права. Активні методи передбачають взаємодію, вибудовану на демократичних засадах. Прикладами активних методів є бесіда, дискусія, відео-лекторій тощо. Кожен учасник у процесі може задати запитання, активно взаємодіяти з ведучим у ході заняття, тим самим виступаючи не пасивним об'єктом, а активним суб'єктом, що визначає хід заняття.

Інтерактивне навчання



Інтерактивне навчання («inter» – це взаємний, «act» – діяти) означає взаємодіяти, знаходитись у режимі бесіди, діалогу з кимсь. Іншими словами, на відміну від активних методів інтерактивні орієнтовані на ширшу взаємодію учасників не лише з ведучим, але й між собою, і на домінування активності учасників у процесі навчання. Роль ведучого в інтерактивних заняттях полягає в тому, щоб спрямувати діяльність учасників на досягнення цілей заняття. Ведучий також розробляє план заняття (як правило, це інтерактивні вправи і завдання, в процесі виконання яких учасники засвоюють тему). Отже, основою інтерактивного підходу є інтерактивні вправи і завдання, які виконуються учасниками. Головна відмінність інтерактивних вправ і завдань в тому, що

вони спрямовані не лише і не стільки на закріплення вивченого матеріалу, скільки на вивчення нового.

За яких умов навчання є ефективним?

1. *Коли учасники мають мотивацію до навчання:*
 - найважливішим джерелом мотивації є потреби та інтереси учасників;
 - тренер зміцнює мотивацію учасників моделюванням власної поведінки.
2. *У приязному комфортному середовищі:*
 - тренер створює відповідний клімат, який заохочував би до взаємодії
3. *Коли використовуються методи, які відповідають різним стилям і способам навчання:*
 - індивідуальні особливості учасників та відмінності у способах і стилях навчання поглиблюються із віком;
 - необхідно застосовувати різноманітні методи і техніки так, щоб донести ідею до всіх учасників, задовольнивши їхні індивідуальні потреби: (1) звертатися до учасників з аудіальним сприйняттям; (2) писати на плакатах для людей із зоровим сприйняттям; (3) застосовувати ігри та практичні вправи для учасників-практиків.
4. *Коли використовуються знання і вміння учасників, які у них вже є:*
 - важливо опиратися на досвід учасників;
 - необхідно створити можливість для обміну досвідом;
 - не можна ставити під сумнів уміння та знання учасників, бо саме так можна викликати опір до нового змісту. Краще вказати на нові ситуації та умови як нагоду до застосування нових методів навчання.
5. *Коли учасники досягають успіхів:*
 - завдання під час навчання мають бути з високою ймовірністю досягнення успіху, з мінімальним ризиком поразки;
 - порівнювати учасників між собою не допустимо;
 - необхідно визнавати, що кожен учасник має свій стиль навчання.
6. *Коли мають можливість випробувати нові знання на практиці:*

“Практика творить майстра”!
7. *Коли учасники повністю залучаються у процес навчання:*
 - залучати учасників виступати “акторами”, а не тільки “спостерігачами”;
 - використовувати різноманітні техніки, і, перш за все, ті, де потрібно проявляти інтелект (розв’язування проблем, випадки з практики), емоції (ігри, рольові ігри, обговорення), фізичний розвиток (ігри-розминки, рухливі ігри, конструкційні проекти).
8. *Коли учасники мають достатньо часу на засвоєння нових знань і вмінь.*
9. *Коли учасники можуть побачити використання набутих знань на практиці:*

- питання, які розглядаються на тренінгу, мають бути максимально наближені до реальних потреб учасників та умов їх роботи.

8. Особливості навчання дорослих (модель для тренінгу Д.Колба).

Дорослим можна сказати зайти в аудиторію і зайняти місця, але їх не можна примусити вчитися, якщо вони не хочуть цього. Хоча тренери досить часто зустрічаються з дорослими, яких керівництво надіслало на тренінг, певні моменти про їх мотивацію можна знайти в дослідженнях про дорослих, які самостійно прагнуть систематично щось вивчати. Отже:

- Дорослі хочуть чогось навчитись, щоб дати собі раду з певними проблемами, які змінюють їх життя (наприклад, нова посада, підвищення по службі, нова посада в організації, страх втрати роботи, тощо).
- Якщо 80 відсотків змін пов'язані з роботою, то 80 відсотків очікуваних ефектів під час навчання теж повинні бути пов'язані з роботою.
- Дорослі, які навчаються, роблять це головним чином, шукаючи застосування для здобутих знань чи навиків. Навчання є засобом для досягнення мети, а не самою метою.
- Важливими другорядними мотивами навчання є зростання або підтримка почуття поваги до самого себе і задоволення від навчання.
- Дорослі цінують підготованість та компетентність тренера, а також натхненність з його боку, захопленість матеріалом, який він подає (тренер має вірити у те, що він пропагує, презентує).
- Дорослі, які навчаються, прагнуть партнерських відносин з тренером.
- Дорослі мають життєвий досвід та прагнуть ним поділитися.
- Дорослі, якщо вони повинні зберегти і використати нову інформацію, повинні вміти поєднувати нові ідеї з тим, що вже вміють.
- Тільки учасники можуть сказати нам, як нове підходить або не підходить до старого, тому слід питати їх про це. Схоже, як учень, який шукає в нас підтвердження, роблячи нові вправи, ми в учасниках шукаємо підтвердження придатності змісту тренінгу до реальних умов життя.
- Інформація, яка перебуває в конфлікті з тим, що вважалось правдою, засвоюється повільніше.
- Інформація, яка дуже слабо пов'язана з тими знаннями, якими ми володіємо в даний момент, засвоюється дуже повільно.
- Складні вправи або вправи, які проводяться в дуже швидкому темпі, ускладнюють пізнання понять або інформації, які вони повинні вивчити або проілюструвати.

- Дорослі часто підходять до помилок суб'єктивно і вважають, що вони впливатимуть на їх «добре ім'я». Тому вони, як правило, застосовують випробувані рішення і рідше ризикують.

- Повага до самого себе і власне Я перебувають під загрозою, коли на прохання тренера вони ризикують випробувати нові методи поведінки перед своїми ровесниками і співробітниками. На їх переживання на заняттях погано впливає досвід традиційної освіти, ставлення до доручень, які даються, зацікавлення тим, що відбувається за межами залу. Особа, яка планує проведення тренінгу, повинна перевірити, чи її концепція та ідея узгоджуються з системою цінностей учасників тренінгу і організації-замовника.

- Програма повинна бути запланована таким чином, щоб вона враховувала точку зору осіб на різних етапах життя і з різними системами цінностей.

- Концепція повинна бути роз'яснена з позиції, яку можна пристосувати до різних систем вартості і більш, ніж одного етапу розвитку життя.

- Більшість дорослих хоче навчатись швидше під власним керівництвом і методом, який вони собі запланували, аніж вчитись в групі під керівництвом «вчителя». Крім того, дорослий учень часто обирає більше, ніж один метод навчання.

- Найбільш популярним методом навчання є безпосереднє "як це робиться". Дуже багато дорослих висловлюють бажання використання на практиці та отримання безпосередньої інформації як головного мотиву навчання.

- Оточення повинно бути зручним з психічної та фізичної точок зору. Дорослі говорять, що довгі лекції, періоди постійного сидіння і неможливість повправлятись в здобутих знаннях дуже ускладнюють навчання.

- Дорослі бояться нудьги під час занять. Високо цінують методики навчання, що вносять життя, рух, активність і є захоплюючими.

- Дорослі мають точні очікування. Тому абсолютно необхідно вислухати їх на самому початку. Ще перед заглибленням в зміст семінару. В однаковій мірі як учасники, так і тренер повинні сформулювати свої очікування. Якщо вони будуть різнитися між собою, слід визнати цю проблему і вирішити її шляхом переговорів.

- Дорослі приносять в аудиторію великий життєвий досвід. Це величезна допомога, яку слід прийняти та використати. Дорослі можуть багато навчитись з розмов з досвідченими ровесниками.

- Тренери, які мають більшу тенденцію до ведення лекцій, а-ніж до діалогу з учасниками, можуть зосередитись на використанні відкритих запитань (які надають можливість для різних відповідей) або отримати від учасників зворотній зв'язок, істотні знання або досвід.

- Тренер повинен врівноважити представлення нового матеріалу, пояснення, обговорення, обмін досвідом учасників і слідкувати за часом.

- Дорослі іноді можуть покидати аудиторію під час тренінгу, при цьому – можуть виправдатися, пояснивши пізніше (або заздалегідь) причину, або ні...

- Час від часу вони покидають заняття - прагнучи чи не прагнучи виправдатися.

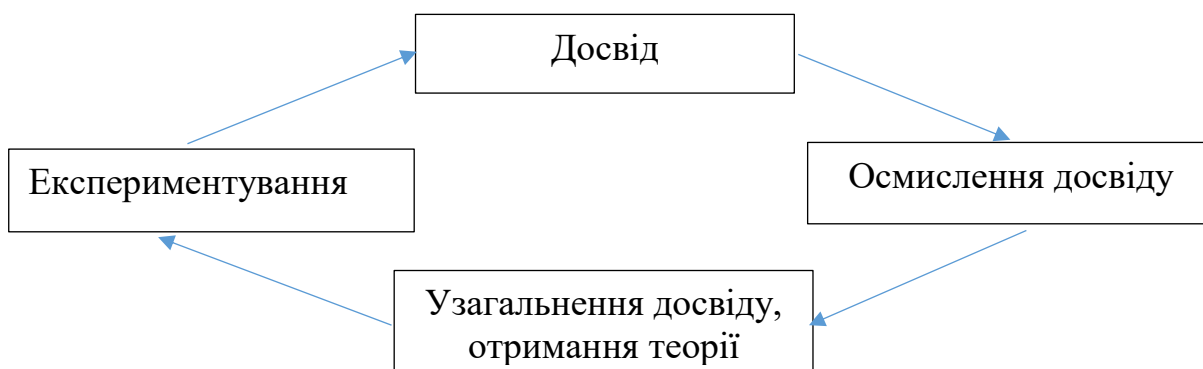
Найбільш ефективний підхід до побудови навчального компоненту тренінгу для дорослих є використання моделі експериментального навчання *Д Колба*

Навчальний компонент тренінгового циклу ґрунтується на моделі експериментального навчання (заснованого на досвіді), що розроблена Д. Колбом. У цій моделі, яку сам автор вважає заснованою на ідеях Дж.Дьюї та К. Левіна, процес навчання розглядається, як складова з чотирьох послідовних етапів:

Це модель навчання, яка заснована на принципі поетапного формування розумових дій учня. Принципова відмінність цієї моделі полягає в тому, що вона розроблена саме для навчання дорослих людей, які вже мають особистий досвід у вивченні об'єктів і при цьому мають більш стійкою і вираженою мотивацією до навчання.

Девід Колб – соціальний психолог із США, автор бестселера «Експериментальне навчання. Експеримент як ресурс навчання для вдосконалення». Саме він зміг вивести комплексне бачення навчання через досвід. Колб вважав, що досвід та чотири «магічні» стилі навчання допомагають мозку людини будувати міцні нейронні зв'язки.

Цикл Д. Колба



Стилi навчання (за Девідом Колбом): мрійник, мислитель, прагматик, діяч.

Мрійник: поєднання споглядання та конкретного досвіду. Діти, схильні до цього стилю навчання, мають гарно розвинену уяву, з легкістю генерують креативні ідеї і часто намагаються подивитися на ситуацію під різними кутами. Ці діти часто зацікавлені міжлюдськими та особистісними аспектами.

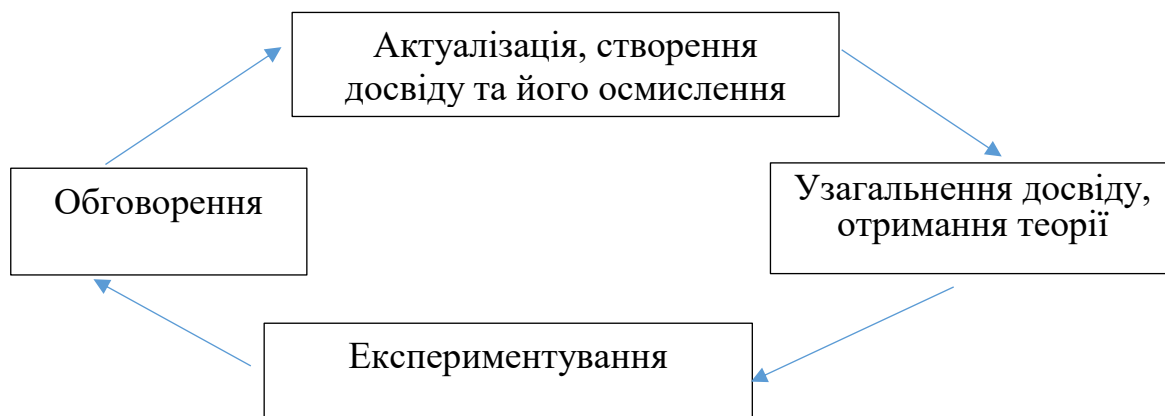
Мислитель: мікс умоглядного спостереження та абстрактної концептуалізації. Діти, які належать до цього типу, для розуміння певної теми радше скористаються фактами та базовими поняттями, ніж задовольняться абстрактним і незрозумілим поясненням. Логіку власних ідей перевіряють не на практиці, а користуючися відомими аргументами, які дозволяють переконатися у правильності судження.

Прагматик: поєднання абстрактної концептуалізації та активного експериментування. Учні-прагматики при вирішенні складних питань не розглядають альтернативні варіанти, а обирають єдине правильне рішення. Звісно, те, яке є правильним на їхню думку. Частіше надають перевагу вирішенню суто технічних проблем, ніж міжособистісним чи соціальним справам.

Діяч: активне експериментування у поєднанні з конкретним досвідом. Діячі люблять проводити експерименти і отримувати корисний досвід. Іноді готові задля отримання досвіду йти на ризик. На відміну від мислителів, які можуть необмежену кількість разів перевіряти інформацію, діячі лінуються це робити. Часто вирішують проблеми інтуїтивно та імпульсивно. Вони бувають нетерплячими і настирливими.

Модифікація цикла Колба для СПТ

Анна Азарнова и В'ячеслав Летуновський:



Модифікація циклу Колба: Актуалізація досвіду - Теорія - Відпрацювання вміння - Обговорення.

Ця модифікація дозволяє легко побудувати структуру тренінгового модуля і підібрати потрібні форми активності групи, а також задати логіку їх чергування.