

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА**

М.Е. Білова

Навчально-методичний посібник
з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг»

Одеса – 2015

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА**

М.Е. Білова

Навчально-методичний посібник
з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг»

Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова

2015

В навчальному посібнику до спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг» висвітлено теоретичні та практичні проблеми пов'язані з історією, сучасним станом, методологією та методикою соціально-психологічного тренінгу; викладено практичні рекомендації щодо підготовки та реалізації тренінгової програми. Навчальний посібник з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг» розроблено для студентів за напрямом підготовки - 6.030102. Психологія.

УДК 159.98
ББК 88.5

Рецензенти:

Сергеева А.В – доктор психологічних наук, професор кафедри загальної та диференціальної психології Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

Пеядло Е.М. – доктор біологічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної допомоги та практичної психології ШПО ОНУ імені І.І. Мечникова

Ситнік С.В. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри теорії та методики практичної психології Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

Рекомендовано Науково-методичною радою ОНУ імені І.І.Мечникова

Протокол № від року.

ЗМІСТ

Вступ	2
Розділ 1. Теоретичні основи соціально-психологічного тренінгу.	
Тема 1. Історичні передумови виникнення соціально-психологічного тренінгу.	8
Тема 2. Соціально-психологічний тренінг як сукупність методів практичної психології.	13
Тема 3. Типологія груп соціально-психологічного тренінгу.	17
Тема 4. Основні методи соціально-психологічного тренінгу.	20
Розділ 2. Соціально-психологічний тренінг як метод психологічного впливу.	
Тема 5. Основні принципи реалізації тренінгових методів.	27
Тема 6. Групова динаміка і її роль в процесі тренінгової роботи.	30
Тема 7. Проблема планування та розробки тренінгової програми.	40
Тема 8. Основні принципи створення тренінгових вправ.	47
Зміст практичних занять	52
Методичні рекомендації до вивчення спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг»	60
Тести для самоконтролю знань.	68
Запитання до підсумкового контролю	76
Бібліографічний список використаної та рекомендованої літератури	79
Словник основних понять і термінів	84
Додаток 1. Вправи спрямовані на розвиток навичок комунікативної компетенції тренера.	101
Додаток 2. Методичні вказівки щодо розробки тренінгової програми.	105
Додаток 3. Схема програми тренінгу	106
Додаток 4. Ключ до тестів самоконтролю знань.	109

Вступ

Спецкурс «Соціально-психологічний тренінг» є компонентом в структурі базової психологічної освіти і поряд з іншими курсами закладає основи професійної підготовки студентів. Робоча програма занять з спецкурсу розроблена для студентів відділення психології освітнього рівня «бакалавр». Основне призначення спецкурсу пов'язане із завданням формування у студентів фундаментальних загальнопсихологічних знань через методи практичної психології відповідно до спеціалізації, зокрема методом соціально-психологічного тренінгу. Спецкурс має, перш за все, теоретичну спрямованість, розкриваючи значення основних теоретичних понять, пов'язаних з вивченням методології та методів розробки та проведення соціально-психологічного тренінгу. Розроблюючи спецкурс ми спиралися на роботи вітчизняних (В.І. Вачков, Е. М. Дубровська, Ю. М. Ємеєльєв, Ю. М. Жуков, Т.В. Зайцева, Я. Л. Коломинський, Марасанов Г.І., К.Л.Мілютіна, Л. А. Петровська, А. С. Співаковська, Э. Г. Ейдемиллер та ін.) і зарубіжних психологів (Э. Берн, Т. Гордон, С. Кратохвілл, К. Роджерс, К. Рудестам, В. Сатир та ін.).

Проте курс в значній мірі зв'язаний і з прикладними завданнями сучасної психології та становить логічне підґрунтя «Спецпрактикуму з соціально-психологічного тренінгу» у ході якого студенти зможуть застосувати одержані знання в практичній діяльності в процесі розробки, організації та реалізації власної тренінгової програми.

За навчальним планом вивчення курсу передбачено протягом одного семестру. Навчальний матеріал переділено на два змістові модулі. У тематичному плані репрезентовано розподіл годин кожного модуля за видами навчальних занять та самостійної роботи студентів. В процесі занять освітлюються та обговорюються основні питання курсу згідно тематичному плану. Вся основна література має бути вивчена студентами і

законспектована. Ряд питань рекомендується для самостійного вивчення студентами і надається для оцінювання в реферативній формі. Самостійна робота студента складається з опрацювання науково-методичної літератури, конспектування першоджерел, підготовки письмових робіт (реферат, контрольні роботи). Упродовж вивчення курсу студенти виконують контрольну роботу, яка містить комплексні завдання, пишуть один реферат. Творча робота студентів складається з участі в колоквиумах, дискусіях, виконанні домашніх завдань за тематикою спецкурсу; розробки теоретичної частини та опису ключових моментів організації власної тренінгової програми.

Заняття спецпрактикуму складаються з самостійної розробки студентами програми тренінгу у рамках запропонованої тематики і на основі теоретичних знань, які були отримані в процесі вивчення дисципліни "Соціально-психологічний тренінг", проведення тренінгу за розробленою програмою та аналізу тренінгів, які студенти відвідують в якості учасників. Робота в мікрогрупах по 2 - 4 людини при підготовці і проведенні тренінгу сприяє кращому засвоєнню теоретичних і практичних навичок тренінгової роботи. Крім того, відвідування тренінгів в якості учасників надає поширені можливості придбання практичного досвіду групової динаміки за допомогою методу «включене спостереження», що покращує результати теоретичної і практичної підготовки майбутніх психологів.

Теоретичною основою спецкурсу та спецпрактикуму є такі дисципліни як загальна психологія, соціальна психологія, психодіагностика, основи психологічного консультування, основи психотерапії.

Мета навчальної дисципліни: - засвоєння студентами основних теоретичних підходів та навиків використання методів і методик сучасної практичної психології в цілях організації та проведення соціально-психологічного тренінгу.

Завдання навчальної дисципліни:

1. Вивчення теоретичних аспектів методики проведення соціально-психологічного тренінгу.
2. Оволодіння ш подальше вільне оперування професійною термінологією, використовуваною в даній сфері практичної діяльності.
3. Ознайомлення з внутрішнім середовищем та організаційними аспектами соціально-психологічного тренінгу.
4. Ознайомлення з основними напрямками тренінгової діяльності та технологіями проведення соціально-психологічного тренінгу;
5. Формування у студентів внутрішньої професійної мотивації, навиків професійного спілкування.

У результаті вивчення даного спецкурсу та практичної роботи в процесі спецпрактикуму студент повинен

знати:

1. Професійну термінологію, що існує в даній сфері.
2. Історію становлення та розвитку тренінгового методу.
3. Основні теоретичні моделі тренінгової взаємодії та загальну проблематику СПТ.
4. Теорію групової динаміки тренінгу.
5. Теоретичні та практичні аспекти вживання психотехнік в СПТ.
6. Етичні норми роботи практичного психолога, що проводитимуть тренінги.

вміти:

1. Самостійно розбиратися на постановці і вирішенні проблем, пов'язаних з організацією тренінгової роботи.
2. Орієнтуватися в сучасних формах групового соціально-психологічного тренінгу.
3. Грамотно ставити і вирішувати завдання при організації і проведенні тренінгу.
4. Реалізовувати в практичній діяльності основні тренінгові методи роботи.

Програма навчальної дисципліни включає наступні теми.

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи соціально-психологічного тренінгу.

Тема 1. Історичні передумови виникнення СПТ. Історія виникнення групового соціально-психологічного навчання і його переваги перед індивідуальним навчанням. Співвідношення понять «групове соціально-психологічне навчання» і «групова психотерапія». Виникнення перших тренінгових груп в процесі дослідження групової динаміки (К. Левін): цілі, основні положення, принципи організації. Виникнення груп соціально - психологічного тренінгу (М.Форверг): цілі, основні положення, принципи організації. Сучасні визначення поняття «соціально - психологічного тренінгу»,

Тема 2. Соціально-психологічний тренінг як сукупність методів практичної психології. Основні концептуальні підходи до організації соціально-психологічного тренінгу на сучасному етапі розвитку психологічної науки. Тренінги психоаналітичної, біхевіористичної гуманістичної, когнітивної орієнтації та ін.. Основні форми, цілі, завдання СПТ. Основні чинники, що обумовлюють ефективність групового тренінгу: отримання і надання підтримки, саморозкриття, зворотний зв'язок.

Тема 3. Типологія груп соціально-психологічного тренінгу. Загальна характеристика груп СПТ. Класифікація тренінгових груп. Критерії класифікації груп тренінгу. Взаємозв'язок між цілями групової роботи і видами тренінгових груп. Види СПТ. Групи підтримки: різновиди, основні цілі, завдання, форми роботи. Переваги і недоліки. Навчальні тренінги особистісної спрямованості: основні цілі, завдання, форми роботи. Навчальні тренінги міжособистісної орієнтації: основні цілі, завдання, форми роботи. Ділові навчальні тренінги: основні цілі, завдання, форми роботи. Навчальний поведінковий тренінг: основні компоненти програми.. Розвиваючі групи: основні теоретичні підходи в роботі. Основні особливості груп особистісно-

орієнтованого спрямування. Типи терапевтичного впливу, що застосовуються в психоаналітичних групах. Основні принципи роботи в групах СПТ, що використовують транзактний аналіз. Особливості роботи в групах, що використовують психосинтез. Специфічні особливості роботи в групах арт-терапії. Групи НЛП: основні принципи використання технік НЛП

Тема 4. Основні методи соціально-психологічного тренінгу. Критерії класифікації методів СПТ. Метод дискусії. Біографічні, тематичні, інтерактивні дискусії: зміст, сфера застосування і відмітні ознаки. Ігровий метод. Особливості ігрової діяльності. Операційні і міжособистісна ігри. Різновиди ігрового методу. Імітаційне моделювання поведінки - як першоелемент рольових ігор, застосовуваних у руслі різних теоретичних орієнтацій. в психоаналітичних школах А. Адлера і К. -Г. Юнга, в психодинамічному підході, в концепції особистісно-орієнтованої психотерапії К. Роджерса, гештальттерапії, в поведінкової терапії. Психодрама, її ключові поняття (спонтанність, ситуація, катарсис, інсайт) і елементи (сцена, протагоніст, ведучий, допоміжне «Я», публіка). Методи, засновані на невербальній активності : проектний малюнок, психогімнастика, методи тілесної і танцювальної терапії.

Змістовий модуль 2. Соціально-психологічний тренінг як метод психологічного впливу.

Тема 5. Основні принципи реалізації тренінгових методів. Принцип подієвості. Принцип метафоризації. Специфіка використання в системі тренінгових методів символів, образів і метафор. Принцип транспективи. Подія як одиниця виміру тренінгової реальності. Організація подієвого ряду як основна технологія реалізації принципу подієвості. Типологія подій за критерієм часу. Класифікація подій, що відбуваються в просторі. Методи роботи з подіями минулого. Метод регресії. Метод обміну досвідом. Метод імітації. Методи роботи з подіями, що відбуваються на тренінгу. Метод концентрації присутності - основні прийоми. Метод групової рефлексії: основні форми реалізації. Метод побудови диспозицій. Тренінгові методи

роботи з подіями що конструюються. Метод символічного самовираження - основні способи реалізації. Метод групового рішення проблем - основні способи реалізації. Метод операціоналізації - основні форми.

Тема 6. Групова динаміка і її роль в процесі тренінгової роботи. Динамічні процеси в групах СПТ. Ролеві позиції в групі тренінгу. Соціальна і ігрова роль. Розширення ролевого репертуару як одне із завдань СПТ. Основні класифікації стадій розвитку тренінгової групи. Групова згуртованість в СПТ: основні чинники. Достоїнства і недоліки згуртованої групи в умовах тренінгу. Ведучий тренінгової групи. Характеристика особистості групового тренера. Основні вимоги до ведучого групи СПТ.

Тема 7. Проблема планування та розробки тренінгової програми. Комплектування тренінгової групи. Склад тренінгових груп: якісний і кількісний аспекти. Поняття про гетерогенність і гомогенність групи тренінгу. Вимоги до учасників: важливість процедури відбору до участі в групі. Планування тренінгу та розробка тренінгової програми.

Тема 8. Основні принципи створення тренінгових вправ. Критерії класифікацій тренінгових вправ. Основні етапи роботи зі створення тренінгових технік. Прийоми створення тренінгових технік: підбір валідних психотехнік; створення «психотехнічного конструктора»; аналіз подібності та відмінності в способах реалізації компонентів ігор; перестановка складових частин в структурі психотехніки; створення психотехніки на основі випадково вибраних компонентів за аналогією з відомими іграми і вправами; послідовна зміна всіх елементів психотехніки; створення вправи за наявною моделі та ін.

Розділ 1. Теоретичні основи соціально-психологічного тренінгу.

Тема 1. Історичні передумови виникнення СПТ.

Соціально-психологічний тренінг (від англ. Training, social-psychological) - сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаєморозуміння людей в групі. (Короткий психологічний словник, 1982, с.212).

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) відносять до інтерактивних методів навчання. На відміну від традиційних форм навчання у тренінгу відбувається активне включення поведінкових моделей і йде взаємообмін досвідом учасників групи.

Історія становлення групових форм психологічної роботи

Становлення групових форм психологічної роботи в першій чверті ХХ століття мало ряд передумов.

У медицині (зокрема, в психіатрії та психотерапії), під впливом психології та соціології, все більшого поширення отримувала позиція, згідно з якою психічні порушення виникають в результаті порушення взаємодії особистості з соціальним середовищем, зокрема, з малими групами, в які вона включена. Відповідно, група може бути не тільки джерелом формування неадекватних мотивів поведінки людини, але може бути використана і для зміни цих неадекватних мотивів.

У психотерапії почали використовувати групову форму лікування пацієнтів, що було пов'язано з новим розумінням функції групи як соціального контексту для виявлення, і, на основі цього, корекції психосоматичних і психічних порушень особистості. Так, групова психотерапія стала застосовуватися для лікування хворих на туберкульоз (Д. Пратт, 1905), вирішення особистісних проблем (Дж. Морено, 1911), лікування хворих на шизофренію (Е. Лазелл, 1919), алкоголізмом, неврозами, сексуальними порушеннями (А. Адлер , 1920-і рр., В.М. Бехтерев, М.А. Чалісов, 1920-і рр.) та ін.

Розвиток групових форм психологічної роботи пов'язано також зі становленням соціальної психології як самостійного напрямку психологічної науки. У 1908 році соціальна психологія виділяється в самостійну галузь в рамках якої детально вивчаються питання утворення груп, їх структури, закони функціонування малих груп, процеси міжособистісної взаємодії в групах. Тобто, стала формуватися теоретична основа групових форм психологічної роботи.

Становлення експериментальної психології малих груп (В. Меде, Ф. Олпорт, Дж. Морено, К. Левин, В.М. Бехтерев та ін.) Дозволило вивчити ряд закономірностей внутрішньогрупових процесів, знання яких було використано при розробці різних форм СПТ. Родоначальником безпосередньо тренінгового руху прийнято вважати Курта Левіна, який займався вивченням малої групи, її динаміки, міжособистісних взаємин, міжособистісних конфліктів, стилів керівництва, психологічної атмосфери і т.д. Він і заснував в 1946 році перші тренінгові групи (Т-групи).

В основі створення Т-груп лежали такі ідеї:

1. Більшість людей живе і працює в групах;
2. Найчастіше людина не віддає собі звіту в тому, яким чином вона бере участь у групі, якою її бачать інші члени тієї чи іншої соціальної групи;
3. Більшість людей не усвідомлює, які реакції, почуття і думки викликає їх поведінку у інших людей.

На основі своїх досліджень і спостережень К. Левін приходив до наступних висновків:

- більшість ефективних змін в поведінці і установках людей відбувається не в індивідуальному, а в груповому контексті;
- щоб виявити свої установки, змінити їх і виробити нові форми поведінки, людина повинна навчитися бачити себе так, як її бачать інші.

На думку К. Левіна такі можливості як раз і надаються в тренінговій групі при міжособистісній взаємодії.

Тренінги Курта Левіна сприяли навчанню людей ефективному спілкуванню і взаємодії в групі. Під час цих тренінгів було відмічено, що учасники групи отримують користь від аналізу власних групових переживань.

У 50-60-ті роки ХХ століття спостерігається зростаючий інтерес психологів і психотерапевтів до роботи з групами (К. Роджерс, Ф. Перлз, А. Елліс). З'явилися перші тренінги щодо розвитку соціальних та життєвих навичок. На цих заняттях люди вирішували свої проблеми, навчалися критичності мислення, способам управління емоціями і т. д.

У 70-ті роки ХХ століття в Лейпцігському і Йенському університетах під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, який він визначив як соціально-психологічний тренінг. В якості засобів даного тренінгу використовувалися рольові ігри з елементами драматизації, що створювало умови для формування ефективних комунікативних навичок. Використовували ці тренінги для підготовки керівників промислового виробництва. А. Еверетт в сімдесятих роках ХХ століття спочатку проводив заняття з самопізнання і аутотренінгу, але незабаром переключився з психотерапевтичної роботи з людьми на розвиток їх ділових якостей, що послужило процесу комерціалізації психологічних тренінгів, так як комерційні структури побачили користь від застосування знань психологів. Наприклад, тренінг «Динаміка лідерства» був створений А. Евереттом для поліпшення роботи косметичних супермаркетів. Таким чином, було покладено початок розвитку «тренінгової культури».

Соціально-психологічний тренінг одержав широке поширення й у вітчизняній практиці. Методологія і методика тренінгу представлена в роботах І.В. Вачкова, Ю. Н. Ємельянова, В. П. Захарова, Г. А. Ковальова, Л. А. Петровської, А.В. Сидоренко, Т. С. Яценко та ін.

Переваги та недоліки групового методу психологічної роботи.

Як будь-який метод практичної психології соціально-психологічний тренінг має свої переваги і недоліки.

К. Рудестам вказує на наступні переваги групової роботи:

1. У групі відшкодовується потреба в емоційному теплі і контакті з іншою людиною.
2. Досвід, набутий в спеціально організованих групах, допомагає вирішенню проблем, що виникають при міжособистісному взаємодії.
3. В умовах групи можливе отримання зворотного зв'язку.
4. У тренінговій групі можливе отримання підтримки від людей, що мають спільні проблеми і переживання їх з конкретними учасниками групи.
5. Індивід може навчитися новим умінням і навичкам в підтримуючій і контрольованій обстановці.
6. У групі стають очевидними такі приховані чинники як тиск партнерів, конформізм, соціальний вплив, розподіл ролей.
7. Учасники можуть ідентифікувати себе з іншими і використовувати емоційний зв'язок при оцінці власних переживань, почуттів і поведінки.
8. Група може полегшити процес самодослідження і інтроспекції, формування «Я» концепції індивіда.
9. Економічна вигода - один ведучий-психолог працює з групою індивідів.

Недоліки групового методу психологічної роботи.

1. Група, особливо особистісного зростання, сприяє створенню унікального, незвичайного стилю спілкування, який не відповідає стилю спілкування, що прийнято у повсякденному соціальному житті. Перехід учасників до звичайного життя може бути болючим. Виникає деяка дезадаптація на якийсь період часу. Учасник чекає від людей, що його оточують тих реакцій, тієї поведінки, стилю спілкування, тієї атмосфери, які були присутні в групі. Такий стан дезадаптації може породити різні поведінкові та емоційні реакції індивіда. Від виразу крайньої нетерпимості до оточуючих стосовно їхньої поведінки до розгубленості, замкнутості, відходу в себе.

2. Труднощі реалізації в звичайних соціальних умовах тих цінностей, які формуються в групах, можуть привести до наступного явищу. Людина починає бути залежною від груп: у неї розвивається потреба участі в різного роду групах. Бо саме там вона знаходить ту атмосферу, той стиль спілкування і взаємин, почуття безпеки і комфорту, які не може знайти в реальному житті. Найчастіше бажання і прагнення брати участь постійно у все нових тренінгових групах, обумовлено пошуком все більш сильних і значущих переживань. Це веде до свого роду втікання від реального життя, реальних психологічних проблем.

Щоб уникнути цього явища необхідно навчитися переносити досвід, отриманий у групі в реальне життя.

3. У групі може відбуватися формування нових цінностей, установок, поглядів, переконань. При поверненні в звичайне життя в учасника може виникнути розчарування внаслідок того, що близькі люди:

- не бачать змін що відбулися в ньому;
- не поділяють його нову систему цінностей;
- самі ніяким чином не змінилися.

Для запобігання даного ефекту учасникам необхідно усвідомлювати, що зміни обумовлені саме груповою роботою, в якій не брало участь їх найближче оточення і внаслідок цього знижувати рівень своїх очікувань по відношенню до них.

4. Під час роботи в групі можливі «психологічні опіки». Група може викликати зміну особистості в будь-якому напрямку, що збільшує ймовірність виникнення психологічних травм. Зниження наслідків психологічних травм залежить від професіоналізму та майстерності ведучого.

5. У деяких учасників може виникнути віра в можливість повного перенесення групових методів в повсякденне життя. Застосування внутрішньогрупової поведінки в реальному житті без урахування обстановки, може призвести до неадекватного сприйняття людини оточуючими, породити відчуття уразливості.).

Тема 2. Соціально-психологічний тренінг як метод практичної психології.

На сучасному етапі розвитку психологічної науки і практики для позначення різноманітних форм групової психологічної роботи використовується ряд різних термінів: групова психотерапія, групова психокорекція, групи досвіду, тренінгові групи, групи активного навчання, психологічні експериментальні групи і т. д.. Часто групи одного і того ж виду різні автори називають по-різному. Подібне становище з термінами пов'язано як з відносною новизною цієї галузі практичної психології так і з тим, що подібні групи працюють на стику психотерапії та психокорекції, з одного боку, і навчання - з іншого. Дійсно, розглядаючи СПТ як метод розвитку та вдосконалення особистості, ми стикаємося з різноманітними методами групової психологічної роботи, що межують з навчанням, терапією і корекцією.

Багато авторів вводять поняття соціально-психологічного тренінгу як сукупність методів. Визначаючи межі поняття СПТ, І. Вачков пише: «Сучасне розуміння тренінгу включає в себе традиційні методи групової психотерапії та психокорекції, що змушує шукати його витoki в різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах».

Для розмежування СПТ та інших сфер застосування активних групових методів можливо визначити деякі параметри, сукупність яких характеризує саме соціально-психологічний тренінг:

- Робота ведеться з психічно здоровими людьми.
- Застосовується групова форма роботи.
- Використовуються методи практичної психології, які передбачають активне залучення учасників групи.
- В ході тренінгу вирішуються завдання щодо розвитку і вдосконалення особистості в цілому і особистісних якостей, необхідних для поліпшення соціального буття учасників.

Форми СПТ.

Соціально-психологічний тренінг, будучи формою практичної роботи, завжди відображає своїм змістом певну парадигму того напрямку, поглядів якого дотримується психолог, який проводить заняття. При всій різноманітності підходів в даний час виділяють ряд основних концептуальних напрямків в психологічному тренінгу: психодинамічний, поведінковий, гуманістичний, когнітивний. Кожен з цих напрямків характеризується своїм власним підходом до розуміння особистості і логічно пов'язаною з цим власною системою психологічного втручання. Незважаючи на відмінності в теоретичній платформі, загальним для всіх напрямів є уявлення про те, що тренінг звернений до людської індивідуальності і спрямований на зміну тих чи інших особистісних характеристик і поведінки з метою самовдосконалення та розвитку особистості.

Проте, всі безліч форми СПТ можна розділити на три великі класи.

1. Тренінги, орієнтовані на розвиток спеціальних умінь і навичок у сфері спілкування (вміння вести дискусію, вміння вирішувати конфлікти, навички самопрезентації та ін.).

2. Тренінги, націлені на поглиблення досвіду аналізу ситуації спілкування. Мається на увазі підвищення адекватності аналізу себе, партнера по спілкуванню, групової ситуації в цілому.

3. Тренінги, спрямовані на зміну особистісних мотивів поведінки учасників.

Різнomanітність підходів до розуміння тренінгу обумовлює і різноманітність цілей соціально-психологічного тренінгу, що відображають багатосторонність процесів, що відбуваються в тренінговій групі. Разом з тим, аналіз науково-методичної літератури дозволяє виділити спільні цілі та завдання, які об'єднують різні за спрямованістю та змістом групи СПТ.

Загальні цілі СПТ:

- розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, тобто здатності індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими його людьми.

- дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги у їх вирішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;
- розвиток самосвідомості і самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних і поведінкових порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя і успіху.

Загальні завдання СПТ:

- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;
- оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;
- корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників;
- усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття людей;
- розвиток здатності адекватно розуміти себе та інших;
- оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, які надходять від оточуючих людей і груп;
- навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування;
- чуттєве пізнання динаміки групи, інших групових феноменів і усвідомлення своєї причетності до виникаючих міжособистісних ситуацій.

У науково-методичній літературі по груповому соціально-психологічному тренінгу описано велику кількість факторів, що визначають успішність навчання і ефективність роботи тренінгової групи. Різні автори наводять різні класифікації факторів, серед яких згадуються такі як: альтруїзм, групова згуртованість, ідентифікація, вселення надії, підтримка,

спостереження за переживаннями інших, саморозкриття, психологічний зворотній зв'язок і т.д. До найбільш важливих факторів більшість авторів відносять: *підтримку, саморозкриття і психологічну зворотний зв'язок.*

Підтримка.

Підтримка може використовуватися в двох формах: «отримання» і «видача» підтримки.

Отримання підтримки: в найпростішій формі, проявляється в тому, що члени групи слухають і намагаються зрозуміти і прийняти учасника як особистість, таким, яким він є, незалежно від його соціального статусу та минулого. Прийняття не означає схвалення того, що він робив або робить, не виключає видачу йому негативного зворотного зв'язку.

Отримання учасниками підтримки з боку інших створює атмосферу безпеки і послаблює дію механізмів психологічного захисту, сприяє формуванню більш позитивного ставлення учасника до себе.

Видача, (надання) підтримки іншим членам групи сприяє подоланню надмірної спрямованості учасника на самого себе, підсилює почуття соприналежності до інших, підвищує впевненість і позитивне ставлення до себе, так як з'являється почуття здатності надання допомоги іншим.

Саморозкриття.

На основі надання підтримки з'являється можливість для більш повного саморозкриття учасників у процесі тренінгу. Саморозкриття, розуміється як повідомлення іншим людям особистісної інформації про себе. Така інформація представляється усвідомлено або неусвідомлено, в вербальній і невербальній формах, у прямому чи непрямому вигляді (у непрямих висловленнях або окремих діях проектується соціально-психічні особливості людини). В ході тренінгу учасники можуть навчитися і оптимальному саморозкриттю що сприяє адаптації особистості в різних ситуаціях взаємодії. Оптимальний рівень саморозкриття визначають у відповідності з наступними параметрами: рівень інтимності видаваної інформації, обсяг інформації, що відкривається про себе, гнучкість саморозкриття (здатність змінювати рівень

інтимності інформації в залежності від ситуації), тривалість саморозкриття, афективний зміст інформації про себе (об'єм позитивної і негативної інформації). Занадто сильне або слабе саморозкриття в звичайних умовах життя часто призводить до соціальної дезадаптації. Критерії «оптимального» саморозкриття з точки зору адаптації людини: відповідність саморозкриття соціальним нормам мікро- і макросередовища, ситуації спілкування, контексту бесіди, об'єкту саморозкриття (друг, знайомий, незнайомий; різниця людей у віці чи соціальному статусі) і т.д.

Психологічний зворотний зв'язок.

В результаті саморозкриття учасників відбувається накопичення знань один про одного, що забезпечує можливість для видачі змістовного зворотного зв'язку. Під психологічним зворотним зв'язком розуміють отримання людиною інформації про самого себе від партнера по спілкуванню, про те, як він сприйнятий цим партнером.

Види зворотного зв'язку:

- Вербальний і невербальний;
- Особистісний (надходить безпосередньо від партнерів по спілкуванню) і апаратний (наприклад, зворотна аудіо- та відеозв'язок);
- Позитивний і негативний;
- Конструктивний і деструктивний.

Тема 3. Типологія груп соціально-психологічного тренінгу.

Основні критерії класифікації тренінгових груп

У сучасній психологічній практиці існує велика кількість різних видів та форм тренінгу, підходів до його проведення, організації. Принципи класифікації тренінгових груп так само досить різноманітні. В якості критеріїв класифікації групової роботи більшість дослідників виділяють: теоретичне підґрунтя тренінгу, основну методологічну орієнтацію в розумінні психологічного впливу на особистість, цілі групи, спосіб реалізації

цілей, позиція тренера, ступінь свободи терапевтичного процесу, його головний діючий фактор і т.д.

Але, все ж, можливо виділити основні критерії класифікацій груп тренінгу, що висунуті представниками різних напрямків групового руху.

Перший критерій - цілі групи.

Залежно від того, яка мета є провідною, можливо виділити три основні цілі, які мотивують людини на групову роботу:

1. Отримати для себе значущі переживання, унікальний емоційний досвід і підтримку, знайти близьких за духом людей.

2. Навчитися чогось конкретного.

3. Краще дізнатися себе і знайти опору для особистісного зростання.

Виходячи з цього по підставі мети можна виділити три типи груп:

1. Групи підтримки.

2. Навчальні групи.

3. Розвиваючі групи.

Так як мова йде про групову роботу в СПТ, в класифікацію не включені лікувальні групи, спрямовані на допомогу людям, що страждають психічними розладами.

Другий критерій - належність до одного з провідних теоретичних напрямів сучасної психології.

У даному випадку виділяються тренінги біхевіористської, психоаналітичної, гуманістичної орієнтації та ін.

Третій критерій - основна методологічна орієнтація в розумінні психологічного впливу на особистість.

За цим критерієм тренінги можна розділити на інструментально-орієнтовані і особистісно-орієнтовані.

Інструментально-орієнтовані тренінги - тренінги, спрямовані на відпрацювання тих чи інших поведінкових навичок: тренінг найважливіших життєвих навичок; тренінг толерантності; тренінг міжособистісних відносин;

тренінг впевненості в собі; адаптаційний тренінг; тренінг ефективних комунікацій і т.д.

Особистісно-орієнтовані тренінги - тренінги, що стосуються «Я» кожного члена групи і спрямовані на глибокі особистісні перетворення членів групи: групи-зустрічей; гештальт-групи; психодраматичні групи; психодинамічні групи; екзистенційні групи; групи арт-терапії; групи танцювальної терапії і т.д.

Четвертий критерій - спрямованість психологічного впливу або на різні сторони внутрішнього світу, або на форми поведінки.

Ж. Годфруа (1992) пропонує розділити методи психотерапії на дві категорії: інтрапсихічні і поведінкові. В основі інтрапсихічної терапії, за Годфруа, лежить принцип, згідно з яким психологічні проблеми і деструктивна поведінка людини є наслідком неадекватної інтерпретації їм своїх почуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Мета групової роботи полягає в тому, щоб допомогти людині зрозуміти причини свого поганого пристосування до реальності і дати йому можливість адаптуватися до неї, змінивши себе і свою поведінку.

Поведінкова терапія, яка виходить із того принципу, що будь-яка поведінка людини є придбаною, намагається за допомогою певних методів або демонстрування моделей поведінки замінити неадекватну поведінку людини іншою, яка дозволило б йому діяти більш адекватно. Оскільки груповий рух виріс із психотерапії, то відповідно, можливо поширити цю класифікацію і на методи тренінгової роботи. Згідно з четвертим критерієм до груп СПТ інтрапсихічного напрямку можна віднести: групи зустрічей, гештальт-групи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи що використовують психосинтез, групи арт-терапії. До груп поведінкової орієнтації відносяться групи тілесної і танцювальної терапії, групи тренінгу умінь і НЛП-групи, психодраматичні групи.

П'ятий критерій - склад учасників.

Відмінності між контингентом учасників визначаються віком, професією, рівнем інтелекту і освіти, особистісними особливостями і т.п.

За чім критерієм можна виділяти такі види тренінгів, як:

- Підлітковий тренінг;
- Тренінг для педагогів;
- Дитячо-батьківський тренінг;
- Тренінг для батьків дітей-інвалідів;
- Тренінг для старшокласників;
- Менеджерський тренінг;
- Лідерський тренінг і т.д.

З усіх критеріїв класифікації тренінгових груп найбільш значимими видаються два: основна мета групи і приналежність до одного з провідних теоретичних напрямів сучасної психології.

Основна мета групи тренінгу допомагає висувати перед учасниками завдання, що потребують вирішування, підбираючи для цього адекватні методи, а також - зробити групу більш гомогенною, що сприяє ефективності її роботи.

Теоретичне підґрунтя групи дає тренеру можливість зорієнтуватися в методичних розробках, представлених різними психологічними школами, і вибрати з них те, що відповідає його світогляду.

При всьому різноманітті видів тренінгових груп зміст кожного із зазначених тренінгів може визначатися конкретними завданнями, які стоять перед ведучим, і особливими запитам учасників, що і визначає вибір методів роботи в кожній конкретній групі.

Тема 4. Основні методи соціально-психологічного тренінгу.

У соціально-психологічному тренінгу можуть застосовуватися три основні групи методів:

- Дискусійні методи;

- Ігрові методи;
- Методи, засновані на невербальній активності учасників.

В одних випадках деякі з цих методів можуть виступати провідними або єдиними в рамках конкретного тренінгу або сеансу (наприклад, в психоаналітичних тренінгах провідним є метод біографічної дискусії, в поведінковому тренінгу - ігровий метод). В інших випадках гнучко використовується поєднання різних методів, наприклад, ігровий метод поєднується з дискусійним методом. Стратегія вибору методів визначається теоретичною орієнтацією ведучого і видом тренінгової групи, цілями і концепцією навчання, а також, рядом додаткових факторів, таких як, тривалість навчання, специфіка контингенту учасників і т.д.

Дискусійні методи.

У груповому соціально-психологічному тренінгу застосовуються три основні різновиди дискусійного методу:

- біографічна дискусія;
- тематична дискусія;
- інтерактивна дискусія.

Біографічна дискусія: у центрі уваги групи знаходиться конкретна людина, яка розповідає про своє минуле, свої неприємні думки, переживання, а члени групи, в подальшому обговоренні намагаються допомогти людині виділити його внутрішньоособистісні проблеми і, на основі цього, більш глибоко їх осмислити. Таким чином, група розглядає окремі фрагменти біографії людини і аналізує його проблеми. Біографічна дискусія застосовується, в основному, в аналітично орієнтованих групах.

В *тематичній дискусії* в центрі уваги групи знаходиться не конкретна особистість, а певна тема. У цьому випадку, на відміну від біографічної дискусії, особисті проблеми учасників актуалізуються і розглядаються опосередковано, так як в процесі обговорення теми відбувається непряма проєкція індивідуально-психологічних якостей і проблем, що висловлюються учасниками.

Інтерактивна дискусія. Відмінною особливістю інтерактивної дискусії є те, що в центрі уваги групи знаходиться не конкретна людина або тема, а тренінгова група, коли вся активність учасників спрямована на аналіз внутрішньогрупових процесів. Такий різновид дискусії найчастіше використовується, наприклад, в Т-групах. Виділяють два різновиди інтерактивної дискусії: неструктурована і структурована.

Ігрові методи.

За визначенням Д. Б. Ельконіна, гра являє собою таку діяльність, у якій відтворюються соціальні відносини (правила і норми взаємовідносин) між людьми поза умов безпосередньо утилітарної діяльності. Гра, як вид діяльності, дозволяє людині успішно засвоювати зміст нової діяльності (форми поведінки), є засобом прояву його творчих можливостей, полегшує адаптацію людини до нових, незнайомих для нього умов.

До відмітних ознак ігрової діяльності, які мають важливе значення в груповому соціально-психологічному тренінгу, відносяться:

а) умовність гри: учасники тренінгу діють в рамках умовної реальності (що вони цілком усвідомлюють), яка має свої правила на відміну від правил реальному житті.

б) символічність гри: учасники гри не бояться нанести своїми діями моральну шкоду собі і своїм партнерам по спілкуванню, зробити помилку, яка поставить їх перед необхідністю несення відповідальності. У грі можна подолати те, що здається нездоланим в реальному житті. В результаті цього з'являється можливість для прийняття більш ризикованих рішень, експериментування зі своєю поведінкою.

в) невизначеність гри: міжособистісні ігри найчастіше не мають однозначно передбачуваного розвитку, що позбавляє учасників тренінгу можливості використовувати чіткі алгоритми прийняття рішення і змушує їх застосовувати винахідливість і кмітливість.

г) просторово-часова відособленість гри: у грі простір і час як би «стискаються», що робить гру динамічною і насиченою подіями.

д) рольова необмеженість гри: учасники можуть виступати в різних ролях, про багато з яких у них немає достатніх уявлень, що дозволяє, з одного боку, краще зрозуміти людей що грають ці ролі, а, з іншого боку, розширити власний репертуар ролей.

При всій різноманітності технік, можна виділити два види ігрових методів, які використовуються в навчанні дорослих людей:

1. Операційні (ділові) ігри, в яких перевага віддається інструментальному, тобто предметно-професійному аспекту навчання і не передбачається навчання спілкуванню. У таких іграх є заздалегідь підготовлений сценарій, в який закладено більш-менш жорсткий алгоритм прийняття рішення, чіткі критерії оцінки прийнятого рішення (правильно - неправильно). До основних різновидів операційних ігор відносять: аналіз конкретних ситуацій, рольові та імітаційні ігри.

2. Міжособистісні (соціально-психологічні) ігри спрямовані на формування комунікативної компетентності, зміна особистості людини. У міжособистісних іграх часто відсутній жорсткий алгоритм поведінки, чіткі критерії аналізу та оцінки його адекватності, можуть існувати декілька можливих правильних варіантів прийняття рішення, поведінки в ігровій ситуації. На практиці використовуються три основних види міжособистісних ігор: ігри не концептуального змісту; ігри психодрами і соціодрами; ігри трансакційного аналізу.

Методи, засновані на невербальній активності.

У груповому соціально-психологічному тренінгу використовуються такі основні методи, засновані на невербальній активності учасників:

- Психогимнастика.
- Танцювальний метод.
- Метод художнього самовираження.

Психогимнастика являє собою комплекс різних прийомів, спрямованих на організацію невербального прояву особистості і спілкування учасників. У практиці групового соціально-психологічного тренінгу цей метод частіше

використовується як допоміжний метод, хоча у деяких тренінгах він може бути застосовано як провідний.

Як допоміжний метод психогімнастичні вправи можуть використовуватися в трьох аспектах:

По-перше, психогімнастичні вправи можуть застосовуватися на етапі розминки, в процесі проведення і в завершенні сеансу (в цілях зняття напруги, зменшення психологічної дистанції, активізації учасників).

По-друге, психогімнастичні вправи можна використовувати як засіб експрес-діагностики учасників.

По-третє, психогімнастичні вправи можна використовувати для формування деяких невербальних навичок, важливих з точки зору цілей конкретного тренінгу.

У випадку, якщо психогімнастика виступає основним методом навчання, то структура кожного сеансу складається з трьох частин.

Підготовча частина спрямована на підвищення фізичної спритності і рухливості, зняття напруги, формування готовності до виразного невербального самовиразу учасників.

Пантомімічна частина є найголовнішою і займає більшу частину часу. На цьому етапі ведучий надає теми, які учасники повинні висловити своїми невербальними рухами. Після виконання теми слідує обговорення.

Заключна частина призначена для розслаблення, зняття напруги, яке виникло на попередньому етапі.

Танцювальний метод є провідним у такому різновиді СПТ, як танцювальний тренінг, де різні види танцю використовуються для розширення сфери усвідомлення учасниками можливостей власного тіла, навчання керуванню своїм тілом (зокрема, невербальними рухами), розвитку навичок тілесного самовиразу в спілкуванні. Танцювальний метод є досить специфічним і, тому, в груповому соціально-психологічному тренінгу, переслідує інші цілі, в порівнянні з танцювальною терапією, може бути використаний для вирішення обмеженого кола завдань. Наприклад, цей

метод можна застосувати для подолання невпевненості, сором'язливості людини по відношенню до протилежної статі в процесі швидких і повільних танців з різними партнерами.

Метод художнього самовираження. У психологічній практиці існують різні способи художнього самовираження: малювання, ліплення, моделювання з папером, деревом, камінням, створення художніх творів, колекціонування, спів, спілкування з природою та ін. Метод художнього самовираження виконує різні функції (творчу, сублімаційну, проєктивну) і, тому, може бути використаний у різних цілях.

Творча функція полягає в тому, що художня активність є засобом актуалізації творчих можливостей людини, засобом її самореалізації, в результаті чого підвищується самоповага, самооцінка людини.

Діяльнісна функція дозволяє людині відволіктися від надмірної концентрації на власній хворобі або хворобі родичів, підтримує в ньому оптимізм, інтерес до життя.

Сублімаційна функція забезпечує вираз людиною деструктивних тенденцій (наприклад, агресія) в формі, що соціально приймається, тобто у формі малювання, ліплення, твори віршів і т.д.

Проєктивна функція стимулює прояв в художній творчості індивідуально-психічних особливостей людини, її проблем, переживань, що сприяє їх кращому усвідомленню.

У груповому соціально-психологічному тренінгу найчастіше використовується проєктивна функція художнього самовираження у вигляді такого методу, як проєктивний малюнок. Він може використовуватися на різних етапах тренінгу як метод експрес-діагностики кожного учасника або групи в цілому.

Медитативні техніки. Медитації в даний час вважаються повноправними методами тренінгу і є достатньо ефективними в груповій роботі. У початковому своєму значенні медитація - це система духовної

практики, яка дозволяє наблизитися до центру свого Я і тим самим прийняти на себе відповідальність за зміст своїх думок.

Медитація як система духовної практики зародилася в надрах Східної філософії. Європейці та американці різними способами намагалися адаптувати її до своєї культури. Не всі ці способи виявилися вдалими. Найбільш успішною "європеїзованою" модифікацією східних медитативних і тілесних технік вважають метод аутотренінгу Шульца.

У сучасних психологічних тренінгах використовується велика кількість технік, заснованих на медитації, релаксації, елементах аутотренінгу, інших сугестивних і аутосугестивних прийомах. Досить часто ці техніки позначають словом "медитативні". Результати застосування подібних технік носять різні назви: трансівні стани, стани зміненої свідомості, сугестивне занурення та ін.

Методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції націлені на розвиток у учасників тренінгу уміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. У ході тренінгових занять за допомогою спеціально розроблених вправ учасники отримують вербальну і невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, яке їх власне самосприйняття. Вони набувають вміння глибокої рефлексії, смислової і оцінюваної інтерпретації об'єкта сприйняття. До цієї групи методів примикають прийоми використання методів розвитку підпорогової чутливості (наприклад, в холодинаміки Вернона Вульфа).

Деяко особно стоять методи тілесно-орієнтованої (ТОП) психотерапії, засновником якої є В. Райх (W. Reich, 1960). Останнім часом уваги практичних психологів - провідних тренінгових груп все більше приваблює цей вид терапії. Тут виділяють три основні підгрупи прийомів: робота над структурою тіла (техніка Александера, метод Фельденкрайза), чуттєве усвідомлення і нервово-м'язова релаксація; східні методи ТОП (хатха-йога, тайчі, айкідо).

Розділ 2. Соціально-психологічний тренінг як метод психологічного впливу.

Тема 5. Основні принципи реалізації тренінгових методів.

До базових тренінгових методів традиційно відносять дискусійні методи; ігрові методи; методи, засновані на невербальній активності учасників.

В процесі тренінгу ці та інші тренінгові методи реалізуються на трьох рівнях:

1). У групі - з окремим учасником (наприклад, у випадку взаємодії ведучого і одного з членів групи при демонструванні будь-якої техніки).

2). З групою - як єдиним цілим (наприклад, коли ведучий дає завдання, яке має виконати вся група, і звертається саме до групи, а не до окремого учаснику).

3). Через групу - з окремим учасником засобами самої групи (ведучий використовує ресурси групи для впливу на одного або декількох учасників).

Кожен з рівнів реалізації тренінгових методів має змістовну, просторову і часову складові.

Організація змістовної активності учасників у просторі та часі тренінгу з метою досягнення планованих змін в їхньому житті і в них самих - основне завдання ведучого групи. Виходячи з цього, активність учасників тренінгу може бути організована у відповідність наступним принципам.

Принципи реалізації тренінгових методів.

І.В. Вачков до важливих принципів організації тренінгу відносить наступні.

1) Принцип подієвості. (Принцип організації руху).

2) Принцип метафоризації. (Принцип організації простору).

3) Принцип транспективи. (Принцип організації часу).

Принцип подієвості.

Суть цього принципу подієвості полягає в наступному: при проведенні тренінгу психолог повинен забезпечити перетворення того, що відбувається

на тренінгу в низку пов'язаних між собою подій, які учасники будуть переживати як цілісність, єдність, нерозривність змін, що відбуваються в них і в навколишньому середовищі.

Одним з перших в психології категоріальний статус «події» надав Дж. Гібсон, основоположник екологічного підходу. Є.І. Головаха і А.А. Кроник, які досліджували проблему психологічного часу особистості, висунули ідею «подієвого підходу» в плануванні та оцінці життєвих перспектив. Подієвий підхід до розуміння сутності тренінгу розробляє Ю.М. Жуков. Він вважає, що предметом групової роботи є якийсь «подієвий ряд», відповідно, основна технологія - організація подієвого ряду і його інтерпретація.

Принцип метафоризації.

Метафора (від грец. Μεταφορά - «перенесення», «переносне значення») - слово або вираз, що вживається в переносному значенні, в основі якого лежить неназване порівняння предмета з яким-небудь іншим на підставі їх загальної ознаки. У тренінгу завдяки метафорі (вона найчастіше реалізується через деякі символічні образи) стає можливим перехід з одного простору (у тому числі - уявного) в інший. Зустрічаючись з метафорою, учасник співвідносить отриману інформацію, осмислює зміст з конструктами своєї свідомості; він ніби розміщує нове знання в сформованій у нього на цей момент когнітивній системі. А інтерпретуючи метафору, він здійснює вироблення власного - особистого - відношення до сприйнятим сенсів. Тобто учаснику вдається впізнати себе в інших і відчувати свою єдність з ними в просторі тренінгу. У цьому і полягає суть реалізації у тренінгу принципу метафоризації.

Принцип транспективи.

Згідно з цим принципом психолог повинен орієнтуватися на створення у тренінгу умов для проживання учасниками подій сьогодення в їх єдності з подіями минулого та майбутнього, фактично в їх нерозривності в часі. Лінійність часу - поняття умовне. Психологічний час може проживати зовсім по-різному (циклічно, фрагментарно). Подія існує не в минулому,

сьогоденні або майбутньому, а в транспективі, як би «пронизуючи» одночасно минуле, сьогодення і майбутнє. Транспективність подій, що відбуваються у тренінгу, дають людині можливість змінити і минуле, і майбутнє.

Події, що відбуваються на тренінгу, можна класифікувати різними способами. І.В. Вачков пропонує використання критеріїв часу і простору.

Класифікація подій за критерієм часу.

- 1). Події, що відбулися з членами групи до тренінгу.
- 2). Події, що відбуваються на тренінгу («тут і тепер»). Це можуть бути інсайти і катарсиси, реальні конфлікти, ідентифікація з іншою людиною і багато другого.
- 3). Події, які поки не відбулися, але бажано або не бажане їх здійснення після тренінгу.

Класифікація подій, що відбуваються в просторі.

- 1). Події, що відбуваються в просторі внутрішнього світу людини (психологічному просторі).
- 2). Події, що відбуваються в просторі дискурсу.
Дискурс (від франц. discours- мова) зв'язний текст, узятий в подієвому аспекті, в ситуації цілеспрямованої соціальної взаємодії і впливу екстралінгвістичних, прагматичних, психологічних та інших факторів. Дискурс в контексті тренінгу розуміється як певний «живий текст» взаємодії учасників тренінгу між собою.
- 3). Події можуть відбуватися у фізичному просторі приміщення, в якому проходить тренінг. Це події, які пов'язані з руховою активністю учасників, з реалізованою ними діяльністю в зовнішньому плані.

Таким чином, кожна подія, що сталася до тренінгу, що трапилася на тренінгу і конструється для використання після тренінгу, може бути представлено у психологічному просторі, просторі дискурсу і просторі фізичної реальності.

На підставі даних класифікацій можливо виділити три групи, що включають дев'ять тренінгових методів.

Група методів роботи з минулими подіями включає в себе наступні: метод регресії (робота з подіями, що відбулися в психологічному просторі); метод обміну досвідом (робота з подіями, що відбулися в просторі дискурсу); метод імітації (робота з подіями, що відбулися в просторі фізичної реальності).

До групи методів роботи з тими подіями, які відбуваються на тренінгу, можна віднести наступні: метод концентрації присутності (робота з подіями, що відбулися в психологічному просторі); метод групової рефлексії (робота з подіями, що відбулися в просторі дискурсу); метод побудови диспозицій (робота з подіями, що відбулися в просторі фізичної реальності).

До групи методів роботи з подіями майбутнього може бути віднесено: метод символічного самовираження (робота з подіями, що відбулися в психологічному просторі); метод групового вирішення проблем (робота з подіями, що відбулися в просторі дискурсу); метод операціоналізації (робота з подіями, що відбулися в просторі фізичної реальності).

Тема 6. Груповий динаміка та її роль в процесі тренінгової роботи.

У психології груповою динамікою називається «сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи». В якості характеристик групової динаміки виділяють поряд з цілями (див. вище), норми, структуру групи, відносини в групі і фази її розвитку.

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

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.

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.

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.

Класифікація стадій розвитку тренінгової групи.

Сьогодні існують різні класифікації етапів групової динаміки тренінгової 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. Сформуванню установок 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 довічне 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 Т-групі.

Знайомство з основними стадіями розвитку Т-групи дає можливість керівнику тренінгу враховувати і модифікувати їх відповідно до потреб групи і дидактичної доцільністю.

Поняття про групової згуртованості

Групова згуртованість - це показник міцності, єдності і стійкості міжособистісної взаємодії її у групі, що характеризується взаємною емоційною привабливістю членів групи і задоволеністю групою. 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 групової 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 групова 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.

Тема 7. Проблема планування та розробки тренінгової програми.

Питання підбору учасників тренінгу є одним з важливих в процедурі підготовки до тренінгу, так як від цього залежить успішність роботи групи і ефективність психологічного впливу. Комплектування тренінгової групи слід здійснювати на основі деяких принципів і параметрів.

До основних принципів комплектування групи відносять:

а) «Принцип добровільності участі у тренінгу», у відповідність з яким кожна людина повинна мати власне бажання брати участь у тренінгу. Якщо ж участь у тренінгу не добровільна, (наприклад, чиниться тиск з боку родичів або керівництва підприємства, де працює людина), то можуть виникнути такі труднощі: учасник або не включатиметься в роботу групи або може своєю поведінкою заважати ведучому і роботі групи. У цьому випадку має сенс переконати зацікавлених осіб в тому, що участь у тренінгу людини, проти його бажання, буде безглуздою тратою часу і грошей.

б) «Принцип відповідності» означає, матеріал, пропонований для роботи в групі повинен відповідати рівню вікового, інтелектуального, і т.п. розвитку учасників.

Комплектування тренінгової групи бажано проводити з урахуванням певних параметрів, таких як: чисельний склад групи, вік, стать, індивідуально-психічні особливості, культурна приналежність, професія, посадовий статус, знайомство учасників.

Гомогенність і гетерогенність тренінгових груп.

У літературі містяться суперечливі дані про те, яка група діє оптимально - та, в якій учасники схожі між собою за низкою параметрів, або та, в якій учасники сильно розрізняються.

Поняття гомогенність і гетерогенність тренінгової групи розкриваються за допомогою наступних параметрів: 1) стать; 2) вік; 3) освіта; 4) рівень інтелекту; 5) соціальний статус; 6) тип особистості і стиль поведінки; 7) психологічні проблеми; 8) переконання і ціннісні орієнтації; 9) цілі участі в групі.

Однорідні за своїм складом групи спочатку більш схильні до згуртованості, психологічна атмосфера в них більш комфортна, люди відчують себе більш вільно і розкуто. На це вказує І. Ялом. За думкою К. Рудестама головним недоліком гомогенних груп є недостатнє підґрунтя для суперечок, що призводить до зниження групової динаміки.

Група може бути неефективною, якщо спостерігається велика різниця у віці учасників, у рівні їхньої освіти й інтелекту, в соціальному статусі і життєвих позиціях. Особливо деструктивно впливають на роботу групи ситуації, коли одна людина різко відрізняється по якихось параметрах від інших: наприклад, менш ефективні групи, у складі яких одна жінка, а всі інші чоловіки, або навпаки, один чоловік в оточенні жінок. "Чисто жіночі" і "чисто чоловічі" групи також мають свою специфіку, пов'язану з статевою рольовою ідентифікацією не тільки окремих учасників, але і групи в цілому.

Найбільше значення має гомогенність тренінгової групи щодо психологічних проблем і віку (небажано об'єднувати в одній групі осіб старше п'ятдесяти років і молодше вісімнадцяти). На думку К. Рудестама, групам з коротким курсом занять, а також тим групам, чиєю функцією є емоційна підтримка, показана велика гомогенність. Групам, орієнтованим на тривалу роботу, метою якої є вироблення міжособистісного розуміння, корисна, більшою мірою, виражена гетерогенність.

Чисельний склад групи.

Найбільш оптимальним кількісним складом групи, з погляду продуктивності її роботи, є 8-12 чоловік. Збільшення або зменшення числа учасників може призводити до ряду небажаних наслідків.

Наслідком збільшення чисельності групи може бути:

- Зменшення числа безпосередніх контактів між учасниками;
- Скорочення часу що посвячений групою та ведучим окремим учасникам;
- Зростання почуття самотності і невпевненості окремих членів групи;
- Збільшення ймовірності виникнення конфліктуючих підгруп;

В результаті цього окремі учасники тренінгу фактично «вимикаються» з роботи групи, виникають труднощі в управлінні групою, знижується можливість реалізації всіх поставлених провідних завдань і надання необхідного впливу на кожного учасника.

Зменшення чисельності групи може супроводжуватися:

- Формуванням між учасниками занадто тісних емоційних взаємин, які не сприяють продуктивній роботі групи;
- Зменшенням обсягу і різноманітності зворотного зв'язку, одержуваної учасниками один від одного;
- Обмеженням можливості підбору тренінгових вправ;
- Зменшенням кількості спостережуваних моделей поведінки (адекватних і неадекватних), демонстрованих учасниками в процесі виконання ними завдань.

Вік учасників.

При комплектуванні тренінгової групи необхідно враховувати припустимі для навчання вікові межі («нижню» та «верхню»). Недоцільно проводити груповий соціально-психологічний тренінг серед дітей молодшого віку, так як в цьому віці ще не сформована здатність до рефлексії. У період пізньої дорослості і літньому віці у людей помітно зростає ригідність,

стереотипність мислення. Зміна колишніх, наприклад, соціально неадекватних цінностей, установок, форм поведінки таких людей, вимагає багато часу і зміна усталеного йми способу життя: у тренінгу важко домогтися необхідного ефекту впливу на людей такого віку. Виняток становить проведення специфічного тренінгу для літніх людей де вирішуються такі загальні для них проблеми, як соціальна реадaptaція до нової життєвої ситуації (вихід на пенсію), самотність та ін.

В одну тренінгову групу бажано включати людей, що відносяться до однієї і тієї ж вікової категорії, так як вони мають приблизно однаковий рівень життєвого досвіду, світосприйняття, близькі життєві інтереси і проблеми, що дозволить їм більш легко знаходити «спільну мову», розуміти один одного. Наприклад, Д. Бромлей склав періодизацію з урахуванням рівня розвитку інтелекту, емоційно-вольової та соціальної сфер:

- 15-21 рік (пізня юність);
- 21-25 років (рання дорослість);
- 25-40 років (середня дорослість);
- 40-55 років (пізня дорослість).

В.П.Захаров пропонує наступні, переважні для проведення тренінгу, вікові діапазони: до 35 років; 28-40 років; 35-50 років.

Проте, в деяких випадках, навпаки, необхідно включати в одну групу людей, що чимало відрізняються за віком. Наприклад, коли ставиться завдання осмислення і подолання людьми проблем, що виникають у відносинах між поколіннями, або завдання навчання спілкуванню між людьми різного віку.

Індивідуально-психічні особливості учасників.

Більшість психологів сходяться на думці, що учасниками тренінгів можуть ставати практично всі люди, які не страждають важкими психічними розладами.

Однак, не рекомендується включати в тренінгову групу людей, які мають:

а) Органічні або функціональні порушення психіки (наприклад, невроз). З одного боку, такі люди більше потребують лікування і, отже, було б більш логічним їх участь в індивідуальній чи груповій психотерапії, а не в груповому соціально-психологічному навчанні. З іншого боку, деякі з них можуть заважати ведучому і роботі групи в цілому.

б) Низький рівень інтелекту. У цьому випадку учасники не зможуть осмислити, в необхідній мірі, свою поведінку і ті процеси, що відбуваються в групі, це не приведе до формування у них нового позитивного досвіду, а значить, зробить безглуздим їхнє навчання.

в) Високий рівень ригідності (когнітивної, емоційної чи соціальної). Високоригідні люди мають низьку здатність до зміни своїх установок і форм поведінки та часто відкидають зворотний зв'язок, який не відповідає їх власним поданням про самих себе.

Субкультурна приналежність учасників.

Не рекомендується включати в одну тренінгову групу представників, які сильно відрізняються за культурою, представників різних етнічних груп, особливо, якщо вони погано знають культурні традиції один одного. Однак, при вирішенні деяких завдань, навпаки, необхідно включати в одну групу представників різних культур. Наприклад, коли йдеться про «міжкультурний тренінг», метою якого є полегшення адаптації емігрантів до національних традицій, нормам тієї країни, в яку вони переселяються.

Професія учасників.

У більшості випадків, наприклад, при навчанні діловому спілкуванню, найбільш продуктивно будуть функціонувати ті тренінгові групи, в які включені учасники, що займаються близькородинними професіями. У даному випадку є можливість для створення великої кількості ігрових ситуацій і вибору тем для дискусій й одночасно відображення проблеми професійної діяльності всіх учасників, що викличе їх загальну зацікавленість та активну участь кожного у тренінгу.

Посадовий статус учасників.

Небажано включати в одну групу людей, що сильно відрізняються за своїм посадовим статусом, особливо, тих, які знаходяться в безпосередніх відносинах керівництва і підпорядкування. Це може привести до високої ймовірності виникнення напруженості і прояви низької активності деяких учасників у процесі проведення тренінгу.

Ступінь знайомства учасників.

Не слід включати в одну групу людей, які добре знають один одного (наприклад, родичі, друзі, колеги по роботі), так як на їх поведінку, взаємодію в тренінговій групі буде проектуватися на раніше сформовані знання один про одного і досвід міжособистісних відносин.

Планування тренінгу та складання тренінгової програми.

Створення тренінгової програми - творчий процес, основою якого служить базова теоретико-методологічна підготовка ведучого. У психологічній літературі описано достатню кількість алгоритмів створення програми тренінгу. Один з них запропонований І.В. Вачковим.

Вачков І.В. розглядає «девятикрокову» модель підготовки до тренінгу, яка може служити основою для написання програми.

Перший етап - це визначення теми і мети тренінгу як образу майбутнього результату. Тренеру необхідно відповісти на наступні питання: що отримають учасники групи? що група, і кожен її учасник реально зможуть і повинні досягти? що тренер може і повинен для цього зробити? якою буде кінцевий результат тренінгової роботи?

На другому етапі визначається склад тренінгової групи і кількість учасників.

На третьому етапі планується протяжність тренінгу, кількість і частота зустрічей.

Четвертий етап - формулювання проблем які належить вирішити в процесі тренінгу.

П'ятий етап полягає у формулюванні завдань.

Шостий етап - підбір відповідних психотехнік. В ідеалі, вважає Вачков І.В., при створенні авторського тренінгу ігри та вправи мають бути авторськими розробками. Але починаючому тренеру зазвичай доводиться звертатися до фаховій літературі і користуватися вже відомими психотехніками. Важливо, щоб ці психотехніки працювали на вирішення поставлених завдань.

Сьомий етап - це виділення блоків (модулів) тренінгової програми відповідно до виділених проблемами.

Восьмий етап - складання сценарного плану тренінгу, тобто розподіл підібраних або розроблених технік по заняттях.

Заключний дев'ятий етап - написання короткого сценарію тренінгу із зазначенням мети кожного заняття і всіх необхідних матеріалів

При складанні програми важливо знати, що більшість тренінгів повинно мати у своєму складі:

- Вправи на знайомство;
- Комунікативні вправи;
- Аналітичні вправи;
- Вправи стимулюють фізичну активність учасників;
- Релаксаційні вправи;
- Вправи, орієнтовані на розігрів і згуртування групи;
- Вправи, які мотивують групову динаміку;
- Спеціалізовані вправи, спрямовані на формування або розвиток необхідних умінь, навичок або якостей;
- Тілесно-орієнтовані вправи;
- Вправи, орієнтовані на розвиток навичок емпатії та рефлексії;
- Корекційні та розвиваючі вправи.

Тема 8. Основні принципи створення тренінгових вправ.

Критерії класифікацій тренінгових вправ.

У сучасній психологічній практиці є багатий вибір різних вправ, які можуть бути використані в соціально-психологічних тренінгах. Орієнтуватися в різноманітті технік буває досить складно. Для того щоб тренінг був ефективний необхідно вибрати для кожного заняття лише кілька найбільш підходящих, тобто тих вправ, що дозволяють найбільш ефективно вирішувати завдання, котрі стоять перед конкретною групою в конкретних умовах роботи.

Класифікація вправ може допомогти ведучому обґрунтовано здійснювати такий вибір.

На сучасному етапі розвитку тренінгового руху загально визнаного підходу до класифікації тренінгових вправ не вироблено. У різних навчальних і методичних посібниках вправи класифіковані за схемами що сильно розрізняються (Ф. Бурнард, 2001, А.Г. Лидерс, 2001, І.В. Вачков, 2000, Г.І. Марасанов, 1998, Н.В. Цзен, Ю .В. Пахомова, 1988). Існує досить багато критеріїв, за якими можна систематизувати вправи. У той же час, ці критерії авторами класифікацій зазвичай не обмовляються.

Однак, можливо виділити найбільш важливі критерії для класифікації вправ СПТ.

За критерієм «кількість учасників» вправи можна розділити на:

1. Вправи, що виконуються кожним учасником індивідуально. Вправи можуть виконуватися всіма учасниками одночасно або - виконує вправу одна людина, інші учасники в цей час виступають у ролі спостерігачів, дають зворотний зв'язок.

2. Вправи, що виконуються в парах. Можливий варіант з паралельною роботою кількох пар, або одноразово працює лише одна пара. При переході до наступних вправ склад пар рекомендується міняти, щоб учасники отримали різноманітний соціальний досвід.

3. Вправи, що виконуються в мікрогрупах. Можуть працювати кілька підгруп одночасно. Форма організації роботи мікрогруп, при якому одна мікрогрупа працює всередині кола, а інші учасники знаходяться за його межами в ролі спостерігачів, називається «акваріум».

4. Вправи, що виконуються в загальній групі.

Багато вправи можуть виконуватися як в декількох підгрупах, так і в загальній групі. Доцільність цього часто визначається не сутністю вправи, а кількістю учасників і формою організації їх роботи.

За критерієм «характер діяльності учасників»:

Як правило, в кожній вправі можна виділити якусь переважну різновид діяльності учасників. Зокрема, вони можуть бути розподілені на:

1. Вербальні вправи: групові дискусії, велика частина ролевих ігор, вправи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок і т.д.

2. Невербальні вправи: вправи, спрямовані на розвиток невербальних комунікативних навичок, підвищення згуртованості групи, багато тілесно-орієнтовані вправи.

3. Вправи, що стимулюють фізичну активність учасників: різного роду рухливі ігри.

4. Вправи, що включають малювання: арт-терапевтичні вправи, вправи, спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні (наприклад, «розмова в малюнках»).

5. Письмові вправи: письмовий виклад думок; складання плану дій; техніки, в основі яких лежить ідея написання листа і т.д..

6. Вправи, що не вимагають прояви зовнішньої активності: робота відбувається у внутрішньому плані. Це техніки візуалізації, релаксаційні вправи, і т.д..

За віковим критерієм.

Обмеження, пов'язані з віком, пояснюються тим, що багато вправи вимагають для свого проведення певного рівня розвитку пізнавальних процесів, довільної регуляції поведінки або соціального досвіду. Тренінгові

вправи найчастіше мають «нижню», але не мають чіткої «верхньої» межі вікової придатності. Вибір тієї чи іншої техніки визначається контекстом тренінгової ситуації і вирішуваних завдань.

За критерієм «стадія тренінгу»:

1. Вправи, що проводяться на початку тренінгу: техніки знайомства, введення правил, нескладні вправи, спрямовані на демонстрацію змісту тренінгової роботи, формування інтересу до занять і згуртування групи.

2. Вправи, що проводяться переважно ближче до початку тренінгу. Як правило, вони відносно нескладні, сприяють згуртуванню групи і виникненню в учасників почуття «Ми», формуванню взаємної довіри, вироблення навичок спільних дій. У деяких типах тренінгів використовуються техніки, що викликають негативні емоції і провокують агресію щодо ведучого - потім ці емоції стають матеріалом для групового аналізу і подальшого опрацювання проявлених в них проблем.

3. Вправи, що проводяться переважно в середині тренінгу або ближче до його завершення. Часто це вправи, що вимагають високого рівня групової згуртованості, взаємної довіри, пов'язані зі стресогенними ситуаціями або вимагають якої-небудь спеціальної підготовки.

4. Завершальні вправи. Вони орієнтовані головним чином на підведення підсумків роботи, отримання зворотного зв'язку.

За критерієм «основний теоретичний напрямок», в рамках якого розроблені вправи.

В рамках СПТ нерідко використовуються вправи, характерні для гештальт-підходу, арт-терапії, ігрової психотерапії, психодрами, тілесно-орієнтованої психотерапії, деяких шкіл глибинної психології. Багато тренінгових технологій розроблено в рамках поведінкової психотерапії, заснованої на положеннях біхевіоризму. Досить часто соціально-психологічні тренінги еkleктичні, тобто поєднують в собі елементи різних підходів.

За критерієм «переважні завдання», які вирішуються за допомогою даної вправи можливо виділити:

1. Вправи на взаємне представлення учасників.
2. Вправи, спрямовані на підвищення рівня активності учасників, їх емоційне залучення в процес («розминка»).
3. Вправи, спрямовані на згуртування тренінгової групи.
4. Вправи, спрямовані на розвиток навичок колективної діяльності.
5. Вправи, спрямовані на розвиток навичок вербального та невербального спілкування.
6. Вправи, спрямовані на підвищення чутливості, отримання нового сенсорного досвіду.
7. Вправи, спрямовані на розвиток умінь конструктивно виражати почуття і емоції, підвищення рівня усвідомленості емоцій.
8. Вправи, спрямовані на навчання стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях.
9. Вправи, спрямовані на отримання зворотного зв'язку для учасників і (або) для тренера.

Більшість вправ в тій чи іншій мірі дозволяють вирішувати декілька з цих завдань паралельно.

Враховуючи різноманітність критеріїв, навряд чи можливо побудувати якусь універсальну, єдино правильну класифікацію вправ. Найбільш відповідні підстави для її побудови залежать від того, для чого планується застосовувати класифікацію.

Розробляючи програму нового тренінгу, психолог може використовувати відомі вправи, які у великій кількості представлені в спеціальній літературі. Разом з тим часто трапляється так, що вправ, спрямованих на вирішення поставлених завдань, не вдається виявити. Тобто, необхідно створювати власні тренінгові технології та вправи.

Етапи роботи по створенню тренінгових технік

- Вичленення проблеми, яку необхідно вирішити в тренінговій роботі.

- Формулювання мети майбутньої психотехніки.
- Вибір тренінгового методу, в рамках якого найбільш доцільно розробляти психотехніку.
- Створення необхідних тренінгових технік в рамках обраного методу.

Прийоми розробки тренінгових технік.

1. Підбір психотехнік, спрямованих на досягнення тих же цілей.
2. Розкладання відомої техніки за функціями (компонентам, складовим частинам) - створення «психотехнічного конструктора».
3. Підбір психотехнік з подібною структурою.
4. Аналіз схожості та відмінності в способах реалізації компонентів ігор.
5. Зміна однієї функції та аналіз змін, що відбулися в психотехніці.
6. Перестановка складових частин в структурі психотехніки.
7. Створення психотехніки на основі випадково вибраних компонентів за аналогією з відомими іграми та вправами.
8. Послідовна зміна всіх елементів психотехніки.
9. Створення вправи за наявною моделлю.
10. Переклад проблеми на мову метафори.

Зміст практичних занять

Практичне заняття 1. Тема: Соціально-психологічний тренінг як метод практичної психології.

Питання для обговорення:

1. У чому сутність поняття «група» як об'єкта і предмета психологічної теорії і практики?
2. Назвіть і коротко охарактеризуйте основні етапи виникнення та розвитку групового психологічного тренінгу.
3. Що спільного і в чому різниця між груповою терапією, корекцією, навчанням і груповим психологічним тренінгом?
4. Наведіть і охарактеризуйте кілька точок зору що відображають різне розуміння мети, предмета і завдань групового тренінгу.
5. Дайте коротку характеристику основним видам групового тренінгу.
6. Місце соціально-психологічного тренінгу серед мета-методів практичної психології

Практичне завдання:

1. Скласти класифікацію тренінгових груп, ґрунтуючись на критерії, що найбільше значущий персонально.
2. Користуючись отриманими знаннями і особистим досвідом аргументувати вибір тренінгової групи тієї чи іншої спрямованості в залежності від запиту клієнта. (Робота в парах.)

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 1:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.

Практичне заняття 2. Тема: Проблема підготовки ведучих тренінгової групи.

Питання для обговорення:

1. Розкажіть, які теоретичні знання є необхідними і які бажаними для ведучого тренінгових груп.
2. Назвіть основні етичні вимоги, яких повинен дотримуватися тренер.

3. Перелічіть практичні навички тренера, що сприяють ефективному веденню групи.

4. Виділіть найнеобхідніші особистісні якості тренера.

5. Опишіть сприятливу модель підготовки тренера.

Практичне завдання:

Виконання тренінгових вправ, спрямованих на формування комунікативних навиків ведучого тренінгової групи: «Активне слухання», «Ти хочеш сказати...», «Карусель», «Пауза» (Додаток 1.)

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 2:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.

2. У зошиті для практичних занять описати знання, навички та особистісні якості, необхідні для тренера.

Практичне заняття 3.Тема: Рольовий репертуар ведучого тренінгової групи.

Питання для обговорення:

1. Розкрийте зміст ролей, які може грати ведучий групи, згідно підходу І.Ялома.

2. Розкрийте суть трьох різних стилів роботи ведучого групи.

3. Назвіть основні помилки ведучого при проведенні тренінгу і розкрийте їх сутність.

4. Розкажіть про основні методи профілактики «синдрому вигорання» тренера.

5. Опишіть основні техніки роботи з «важкими» учасниками.

Практичне завдання:

1. Описати ситуації які здаються найбільш складними в роботі тренера і особистісні якості, які можуть допомогти впоратися з ними.

2. У відповідності зі списком особистісних якостей, необхідних для ведучого групи, провести аналіз власних якості (які вже сформовані, які -

вимагають розвитку).

3. Продумати і описати програму особистого розвитку необхідних для ведучого групи якостей.

4. Обговорити в групі стилі, ролі та якості які демонструє провідний в переглянутих ток-шоу.

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 3:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.

2. Подивіться по TV ток-шоу. Виділіть: які стилі, ролі та якості демонструє ведучий. Опишіть у зошиті для практичних занять.

Практичне заняття 4. Тема: Основні методи соціально-психологічного тренінгу. Метод дискусії.

Питання для обговорення:

1. Назвіть основні методи групового соціально-психологічного тренінгу і дайте їм коротку характеристику.

2. Назвіть основні правила і принципи, що застосовуються в груповому тренінгу, і дайте їм коротку характеристику.

3. Дайте визначення та назвіть основні функції групової дискусії у тренінгу.

4. Назвіть основні правила проведення конструктивної дискусії.

5. Охарактеризуйте основні види дискусії.

Практичне завдання:

1. Групова дискусія на тему: «Переваги та недоліки групової та індивідуальної психологічної роботи з клієнтами»:

План роботи:

1). Студенти вибирають ведучого групи для проведення дискусії.

2). Ведучий розподіляє групу на дві частини: спостерігачів та активних учасників та проводить дискусію серед учасників однієї підгрупи (друга підгрупа виступає в якості спостерігачів).

3). Групове обговорення результатів дискусії, орієнтуючись на почуття учасників і думки спостерігачів.

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 4:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.
2. Скласти та у зошиті для практичних занять записати список можливих тем для дискусій в групах підтримки, орієнтуючись на ймовірні потреби різних груп СПТ за віковим критерієм: тренінгова група підлітків, тренінгова група середнього віку, тренінгова група людей похилого віку.

Практичне заняття 5. Тема: Основні методи соціально-психологічного тренінгу. Ігрові методи.

Питання для обговорення:

1. Опишіть особливості дитячої гри, що дозволяють використовувати її як психотерапевтичний засіб.
2. Опишіть основні функції гри в психологічному тренінгу.
3. Викладіть суть діагностичної функції гри.
4. Назвіть відмітні ознаки ігрової діяльності, які мають важливе значення в груповому соціально-психологічному тренінгу.
5. Назвіть і дайте характеристику основним видам ігор, застосовуваних у СПТ.

Практичне завдання:

1. Провести ігрові тренінгові вправ (Наприклад: «Пожежа», «Подарунок» і т. п.)

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 5:

2. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.
3. Підібрати 4-5 ігрових вправ. Письмово, в зошиті для практичних занять описати обрані вправи за наступним планом.
 - 1). Назва вправи.

- 2). Мета.
- 3). Завдання та інструкція.
- 4.) Запитання для зворотного зв'язка.

Практичне заняття 6. Тема: Основні методи соціально-психологічного тренінгу. Методи, засновані на невербальній активності учасників.

Питання для обговорення:

1. Розкрийте суть поняття «методи невербальній активності».
2. Охарактеризуйте місце і роль психогімнастики в груповому психологічному тренінгу.
3. Розкрийте суть поняття «сугестивні методи впливу».
4. Назвіть обмеження при роботі з сугестивними техніками.
5. Опишіть умови, необхідні для успішного проведення медитації.
6. Охарактеризуйте техніку «активне фантазування».
7. Охарактеризуйте можливості застосування у тренінгу технік музичної, тілесної і арттерапії.

Практичне завдання:

Провести тренінгові вправи, заснованих на невербальній активності учасників. (Наприклад: «Зоопарк», «Крокодил», «Стілець», «Мої ресурси» і т. п.).

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 6:

4. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.
 5. Підібрати 4-5 тренінгових вправ що засновані на невербальній активності учасників (психогімнастичні вправи, медитації, візуалізації та ін.).
- Письмово, в зошиті для практичних занять описати обранні вправи за наступним планом.

- 1). Назва вправи.
- 2). Мета.
- 3). Завдання та інструкція.

4.) Запитання для зворотного зв'язка.

Практичне заняття 7. Тема: Особливості групової динаміки в процесі тренінгової роботи.

Питання для обговорення:

1. Розкрийте суть поняття «групова динаміка»
2. Дайте коротку характеристику основних етапів соціально-психологічного тренінгу.
3. Розкрийте суть поняття «групова згуртованість».
4. Перелічіть переваги і недоліки згуртованої групи в умовах тренінгу.

Практичне завдання:

1. Провести вправи що сприяють згуртованості групи. (Наприклад: «Прорвися в коло», «Друкарська машинка», «Відповіді за іншого» і т. п.)

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 7:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.
2. Підготувати 4-5 вправ , спрямованих на підвищення згуртованості групи. Письмово, в зошиті для практичних занять описати обранні вправи за наступним планом.
 - 1). Назва вправи.
 - 2). Мета.
 - 3). Завдання та інструкція.
- 4.) Запитання для зворотного зв'язка.

Практичне заняття 8. Тема: Особливості роботи груп СПТ на різних стадіях розвитку групи.

Питання для обговорення:

1. Опишіть особливості роботи тренера на початковому етапі роботи групи.
2. Розкажіть про способи самопрезентації тренера групі.
3. Опишіть організацію знайомства учасників групи.

4. Опишіть особливості введення та процесу прийняття правил групою.
5. Опишіть особливості мотивування учасників на групову роботу.

Практичне завдання:

1. Підготувати та провести різні варіанти знайомства тренера з групою.
2. Підготувати та провести декілька вправ спрямованих на підвищення мотивації учасників до роботи тренінгової групи.
3. Підготувати та продемонструвати ряд варіантів прийняття правил групою.

Практичне заняття 9. Тема: Особливості роботи груп СПТ на різних стадіях розвитку групи.

Питання для обговорення:

1. Розкрити суть поняття «соціальна перцепція у тренінгу».
2. Поясніть, чи слід аналізувати в групі негативні емоції, що виникають в учасників з приводу деяких вправ .
3. Поясніть значення «розігрівуючих» психотехнік.
4. Поясніть, у чому полягає діагностична функція розігріву.
5. Розкрийте суть поняття «зворотний зв'язок».
6. Назвіть психологічні ефекти зворотного зв'язку.

Практичне завдання:

1. Провести вправи, спрямовані на активацію діяльності учасників. («Розігрівуючі» психотехніки).
2. Провести вправи, спрямовані на розвиток навичок соціальної перцепції.

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 9:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.
2. Підібрати по 2-3 вправи , спрямованих на розвиток навиків соціальної перцепції в групі, та 2-3 вправи, спрямованих на активацію діяльності учасників. Письмово, в зошиті для практичних занять описати обранні вправи за наступним планом.

- 1). Назва вправи.
- 2). Мета.
- 3). Завдання та інструкція.
- 4.) Запитання для зворотного зв'язка.

Практичне заняття 10. Тема: Ефективна тренінгова програма: правила та особливості складання.

Питання для обговорення:

1. . Розкажіть про основні стратегії підготовки до тренінгу.
2. Опишіть процедуру складання програми соціально-психологічного тренінгу.
3. Розкажіть про «Дев'ятикрокову модель» підготовки до тренінгу.
4. Розкажіть, які кроки в рамках цієї моделі представляються вам найбільш важливими, які - найбільш важкими.
5. Опишіть вимоги стосовно до організаційної стороні проведення психологічних тренінгів.

Практичне завдання:

Презентація студентами індивідуально розроблених програм тренінгу відповідно до запропонованої тематиці і планом програми тренінгу.

(Додаток 2, додаток 3)

Домашнє завдання для підготовки к практичному заняттю 10:

1. Опрацювати навчально- методичну літературу та підготуватися до відповіді на пропоновані запитання.
2. Розробити програму тренінгу за обраною темою та пропонованим планом.
3. Підготувати презентацію розробленої програми тренінгу (виступ протягом 5-7 хвилин).

Методичні рекомендації до вивчення спецкурсу « Соціально-психологічний тренінг»

Методичні вказівки до виконання контрольних робіт.

Оформлення та структура контрольної роботи:

Робота надається в рукописному чи друкованому варіанті. Обсяг не менше 10 стор друкованого.

Формат паперу — А4, кегль — 14, міжрядковий інтервал — 1,5. Поля: ліворуч — 3 см, справа — 1,5 см, зверху — 2,0 см, знизу — 2,0 см. . *Times New Roman*, 14. Абзац 1,25 см.

На першій сторінці вказується назва навчального закладу, факультету; кафедри; предмету, з якого написана контрольна; курс, група; прізвище, ім'я і по батькові студента.

Головний зміст роботи, що включає 5 питань, подається у реферативному, тезовому викладі.

Наприкінці контрольної роботи наводиться список використаної літератури, ставиться особистий підпис студента і дата виконання.

Література в списку має включати всі джерела, які використовуються при підготовці контрольної роботи. Літературі слід надати правильний бібліографічний опис.

Критерії оцінки контрольної роботи

До контрольних робіт пред'являються наступні вимоги:

- Самостійність розробки відповідей на основі поглибленого вивчення першоджерел і літератури.
- Чіткість і послідовність викладення матеріалу відповідно до плану; кожне питання має бути виділено окремо.
- Правильність оформлення наведених у роботі цитат і виносок.
- Наявність узагальнень і висновків по кожному питанню, зроблених на основі вивчення літератури.

- Наявність і правильне оформлення списку літератури (з точними бібліографічними даними), яку студент вивчив і використав при написанні контрольної роботи.

Номер варіанта контрольної роботи студент вибирає за останньою цифрою номера своєї залікової книжки. Наприклад, якщо остання цифра номера — 0, вибирається варіант 10; якщо остання цифра номера — 1, вибирається варіант 1 и т. д.

Варіанти контрольних работ

Варіант 1.

1. Види тренінгових груп.
2. Поняття про тайм-менеджмент в СПТ.
3. Психодрама в СПТ.
4. Методи психодіагностики учасників СПТ
5. Способи аналізу результатів роботи в СПТ.

Варіант 2

1. Специфічні риси тренінгу.
2. Концептуальні підходи в СПТ.
3. Групова дискусія. Мета, види, форми проведення.
4. Теоретична основа тренінгової програми.
5. Транзактний аналіз в СПТ.

Варіант 3

1. Види тренінгової взаємодії.
2. Форми роботи в СПТ.
3. Діалоги в СПТ.
4. Вправи СПТ та правила їх проведення.
5. Обговорення результатів СПТ в професійній організації.

Варіант 4.

1. Поняття про тренінг особистісного зростання.
2. Поняття про супервізію СПТ.
3. Психодинамічний підхід в СПТ.

4. Психогімнастика в СПТ. Мета, види, форми проведення.
5. Техніка активного слухання.

Варіант 5.

1. Фасилітаційний підхід в СПТ.
2. Поняття про груповий ефект та групову фігуру в СПТ.
3. Розігрування ролевих ситуацій.
4. Психомалюнок. Мета, види, форми проведення.
5. Техніка емпатичного приєднання до учасника СПТ.

Варіант 6.

1. Поняття про де-брифінг в СПТ як способі аналізу результатів роботи в СПТ.
2. Презентація тренера СПТ.
3. Функції тренера і ко-тренера СПТ.
4. Етап встановлення контакту в СПТ.
5. Тренінг асертивності.

Варіант 7.

1. Поняття про шерінг.
2. Інтервенційний репертуар тренера в СПТ.
3. Центроване і не центроване на тренерів керівництво СПТ.
4. Психодіагностичний етап в СПТ.
5. Тренінг комунікативних навичок.

Варіант 8.

1. Поняття про «велике коло» як спосіб аналізу результатів роботи в СПТ.
2. Стили керівництва в СПТ.
3. Динаміка групової взаємодії.
4. СПТ на різних стадіях розвитку організації.
5. Тренінг переговорів.

Варіант 9.

1. Організаційні і адміністративні умови проведення СПТ.
2. Граючий тренер і тренер-супервізор в СПТ.
3. Гуманістичний підхід в СПТ.
4. Конфронтаційний етап в СПТ.
5. Відеотренінг.

Варіант 10.

1. Поведінковий підхід в СПТ.
2. Завершуючий етап в СПТ.
3. Правила роботи тренінгової групи.
4. Поняття про «Мозковий штурм».
5. Тренінг підготовки персоналу.

Методичні вказівки до виконання рефератів.

Реферат — короткий виклад (огляд) змісту однієї або декількох наукових робіт або книг з певної тематики. У рефераті повинно бути якнайповніше розкрито зміст теми, основні теоретичні та фактичні відомості. Розширений, або зведений (за декількома джерелами, оглядовий) реферат містить відомості про певну кількість робіт з одної теми, викладені у вигляді добре структурованого тексту.

Реферат — перший ступінь на шляху освоєння навиків проведення науково-дослідної роботи, оскільки він є однією з початкових форм подання наукових результатів письмово. Це робота теоретичного характеру із джерелами інформації по аналізу, порівнянню і узагальненню даних, одержаних іншими дослідниками обраної теми. Важливо, що в процесі написання реферату формується власний погляд на проблему.

Оформлення та структура реферату

Оптимальним вважається обсяг реферату у 10-15 сторінок друкарського тексту. Формат паперу — А4, кегль — 14, міжрядковий інтервал — 1,5. Поля: ліворуч — 3 см, справа — 1,5 см, зверху — 2,0 см, знизу — 2,0 см. . *Times New Roman*, 14. Абзац 1,25 см.

Реферат повинен мати титульний аркуш (співпадає з оформленням титульного аркуша до контрольної роботи, див), зміст, список використаної літератури, який розміщується на останній сторінці рукопису реферату.

На останній сторінці рукопису реферату ставиться підпис його автора і дата закінчення роботи.

Критерії оцінки реферату

Реферати в рамках навчального процесу у вузі оцінюються за наступними головними критеріями:

- уміння підібрати наукову літературу по темі;

- інформаційна насиченість, новизна, оригінальність викладу питань;
- простота і дохідливість викладу;
- структурна організованість, логічність, граматична правильність і стилістична виразність;
- переконливість, аргументованість, практична значущість і теоретична обґрунтованість пропозицій і висновків, зроблених в рефераті.

Теми рефератів.

1. Соціальні уявлення про тренінг.
1. Можливості використання психотерапевтичної техніки в СПТ.
2. Використання техніки візуалізації в ході тренінгової роботи.
3. Групові захисні механізми на стадії спротиву тренінгової групи.
4. Кризи в груповій роботі.
5. Специфіка міжособистісних стосунків в групі тренінгу.
6. Ейфорія як ефект від участі в групі особистісного зростання.
7. Тренінг адаптації до оточення людьми другої культури..
8. Тренінг сенситивності.
9. Порівняльна характеристика бізнес-тренінгів і тренінгів психокорекційної спрямованості.
10. Соціально-психологічний портрет успішного ведучого тренінгової групи.
11. Образ успішного учасника тренінгу у уявленні ведучих групи.
12. Образ «важкого» клієнта у уявленні ведучих групи.
13. Трансформація Я-концепції як ефект тренінгу особистісного зростання.
14. Міжособистісна атракція: відношення учасників до ведучого групи як чинник успішного подолання стадії конфлікту.
15. Міжособистісна атракція в групі тренінгу як чинник зміни рівня групової згуртованості.

16. Взаємозв'язок рівня особистісної тривожності і демонстрації агресивної поведінки у учасників тренінгу.

Теми для самостійного вивчення студентами заочної форми навчання.

1. Історія виникнення групового соціально-психологічного навчання і його переваги перед індивідуальним навчанням.
2. Умови зміни особистості учасника в процесі соціально - психологічного тренінгу.
3. Механізм (процеси інтеграції і дезінтеграції) зміни особистості в груповому тренінгу.
4. Метод дискусії в соціально-психологічному тренінгу. Біографічні, тематичні, інтерактивні дискусії: зміст, сфера застосування і відмітні ознаки.
5. Ігровий метод в соціально-психологічному тренінгу. Відмітні особливості ігрової діяльності. Операційні і міжособистісна ігри.
6. Різновиди ігрового методу в соціально-психологічному тренінгу. Ситуаційні ігри.
7. Психодрама в соціально-психологічному тренінгу, її ключові поняття (спонтанність, ситуація, катарсис, інсайт) і елементи (сцена, протагоніст, ведучий, допоміжне «Я», публіка).
8. Транзактний аналіз в соціально-психологічному тренінгу, види трансакцій.
9. Методи, засновані на невербальній активності в соціально-психологічному тренінгу: проектний малюнок, психогімнастика, методи тілесної і танцювальної терапії.
10. Психокорекційні техніки в СПТ.
11. Техніки активного слухання в СПТ.
12. Техніки емпатичного приєднання до учасника СПТ.
13. Техніки вербального і невербального спілкування ведучого з групою в СПТ.
14. Методи психодіагностики учасників СПТ.

- 15.Склад тренінгових груп: якісний і кількісний аспекти.
- 16.Групові норми в СПТ. Основні цілі введення правил роботи в тренінгу.
- 17.Класифікація тренінгових груп. Критерії класифікації груп тренінгу.
- 18.Взаємозв'язок між цілями групової роботи і видами тренінгових груп.
- 19.Основні чинники групової згуртованості в групі СПТ.
- 20.Переваги і недоліки згуртованої групи в умовах тренінгу.
- 21.Характеристика особистості групового тренера. Основні вимоги до ведучого групи СПТ.
- 22.Можливі ролі ведучого тренінгової групи.
- 23.Функції керівника. Найбільш поширені помилки ведучого групи СПТ.
- 24.Основні характеристики стадії псевдозгуртованості. Основні завдання тренера на початковій стадії
- 25.Перехідна стадія — конфлікт (чи криза). Особливості стадії конфлікту.
- 26.Робоча стадія. Основні характеристики робочої стадії в розвитку тренінгової групи і завдання ведучого на цьому етапі.
- 27.Стадія завершення — сепарації. Особливості стадії сепарації. Техніка роботи на стадії завершення тренінгу.
- 28.Самопрезентація тренера, введення правил тренінгової групи.
- 29.Визначення потреб тренінгової групи.
- 30.Деролінг, шерінг і де-брифінг в роботі СПТ.
- 31.Психотехніки, вживані для проблематизації групи.
- 32.Психотехніки, вживані для формування зворотного зв'язку.
- 33.Корпоративні тренінги.
- 34.Відеотренінги.
- 35.Тренінг підготовки персоналу.
- 36.Тренінг особистісного зростання.
- 37.Способи закріплення змін залежно від виду тренінгу.
- 38.Цикл самонавчання. Асиміляція тренінгового досвіду.
- 39.Ефекти СПТ: моніторинг успішності, система експрес-аналізу.
- 40.Основні детермінанти успішності тренінгу.

Тести для самоконтролю знань.

1. Соціально-психологічний тренінг (СПТ) є:
 - А. Областю практичної психології, що використовує активні методи групової психологічної роботи.
 - Б. Областю практичної психології, що використовує традиційні методи групової психологічної роботи.
 - В. Областю практичної психотерапії, що використовує як активні методи групової психологічної роботи, так і традиційні.
 - Г. Теоретичною галуззю наукової психології.

2. На відміну від традиційних форм навчання у тренінгу відбувається:
 - А. Активне включення поведінкових моделей та взаємообмін досвідом учасників групи.
 - Б. Відпрацювання нових паттернів поведінки і заміна ними старих.
 - В. Придбання теоретичних знань, необхідних для зміни поведінки.
 - Г. Розвиток комунікативної сфери особистості учасників.

3. Основоположником безпосередньо тренінгових груп, як форм групової психологічної роботи з людьми вважають:
 - А. К. Левіна.
 - Б. П.Шільдера.
 - В. Д. Пратта.
 - Г. А. Месмера.

4. В основі створення Т-груп лежали три основні ідеї, виключіть зайву:
 - А. Більшість людей живе і працює в групах.
 - Б. Нерідко людина не віддає собі звіту в тому, яким чином він бере участь у групі, яким його бачать інші члени тієї чи іншої соціальної групи.
 - В. Більшість людей не усвідомлює, якими є реакції, почуття і думки, які

викликає їх поведінка у інших людей.

Г. Більшість людей транслює в дорослому житті варіанти поведінки, вивчені в дитячому віці.

5. Поняття соціально-психологічний тренінг для позначення групових форм психологічної роботи ввів в ужиток:

А. М. Форверг.

Б. К. Левін.

В. П.Шільдер.

Г. Д. Пратт.

6. Виберіть ту фазу розвитку Т-групи, в процесі якої у її членів формується почуття приналежності до групи, усвідомлення загального «Ми», виявляється відкритість у вираженні почуттів:

А. Фаза знайомства членів групи з тренером і один з одним.

Б. Фаза орієнтації і залежності.

В. Фаза конфлікту.

Г. Фаза співпраці та цілеспрямованої діяльності.

7. Який з наведених нижче не відноситься до основних критеріїв відбору учасників Т-групи:

А. Демографічний.

Б. Мотиваційний.

В. Соціально-психологічний.

Г. Освітній.

8. До психотерапевтичних нормам роботи групи не відноситься:

А. Заборона на певні теми, жорсткий зворотний зв'язок.

Б. Відкритість учасників, їх активність.

В. Безоціночне і терпиме звернення з іншими.

Г. Конфіденційність по відношенню до чужих таємниць.

9. Один з невербальних методів групової роботи, в основі якого лежить система духовної практики, яка дозволяє наблизитися до центру свого Я і тим самим прийняти на себе відповідальність за зміст своїх думок називається:

А. Психогімнастика.

Б. Невербальна поведінка.

В. Тілесна терапія.

Г. Медитація.

10. Відмінною рисою якого з видів дискусії є те, що в центрі уваги групи перебуває не конкретна людина або тема, а тренінгова група, коли вся активність учасників спрямована на аналіз внутрішньогрупових процесів:

А. Біографічної дискусії.

Б. Тематичної дискусії;

В. Інтерактивної дискусії.

Г. Вільної дискусії.

11. У рамках якого концептуального напрямку в психологічному тренінгу основною детермінантою особистісного розвитку та поведінки розглядаються несвідомі психічні процеси і психологічне втручання спрямовується на досягнення усвідомлення конфлікту між свідомим і несвідомим.

А. Психодинамічного.

Б. Гуманістичного.

В. Поведінкового.

Г. Когнітивного.

12. До якого із концептуальних напрямків відносяться такі методи, що

використовуються в СПТ як транзактний аналіз, психодрама, тілесно-орієнтована психотерапія.

- А. Психодинамічного.
- Б. Гуманістичного.
- В. Поведінкового.
- Г. Когнітивного.

13. Психологічний метод, який допомагає людям підійти раціонально до аналізу власного і чужого поведінки, краще усвідомити себе і структуру своєї особистості, а також сутність взаємодії з іншими людьми і внутрішньо запрограмований життєвий стиль - сценарій, називається:

- А. Психодрама.
- Б. Транзактний аналіз.
- В. Психосинтез.
- Г. Казкотерапія.

14. Психологічний метод, в ході якого відбувається "інсценування" реальних проблем учасників тренінгу з обов'язковим розподілом ролей у процесі якого досягається розуміння і емоційна розрядка через катарсис, називається:

- А. Психодрама.
- Б. Транзактний аналіз.
- В. Психосинтез.
- Г. Казкотерапія.

15. Суть методів СПТ, застосовуваних у рамках якого з концептуальних напрямів, становить виправлення неадекватної поведінки шляхом відучування від неефективних реакцій і вироблення більш адаптивних:

- А. Психодинамічного.
- Б. Гуманістичного.
- В. Поведінкового.

Г. Когнітивного.

16. Основною метою методів СПТ, застосовуваних у рамках якого з концептуальних напрямів, є усвідомлення учасниками цінності свого існування, прийняття відповідальності за скоєні вчинки, рішення проблеми автентичності.

А. Психодинамічного.

Б. Гуманістичного.

В. Поведінкового.

Г. Когнітивного.

17. Які дії з нижчеперелічених не відносяться до етапів роботи по створенню тренінгових технік:

А. Вичленення проблеми, яку необхідно вирішити в тренінговій роботі.

Б. Вибір тренінгового методу, в рамках якого найбільш доцільно розробляти психотехніку.

В. Формулювання очікувань учасників тренінгу щодо тієї чи іншої психотехніки.

Г. Створення необхідних тренінгових вправ в рамках обраного методу.

18. Назвіть основні фактори, що обумовлюють ефективність тренінгу:

А. Особистісні риси та якості тренера, рівень базової та спеціальної підготовки тренера.

Б. Місце та час проведення тренінгу.

В. Тема, цілі та завдання тренінгу.

Г. Контингент учасників тренінгової групи.

19. Назвіть основні поведінкові ролі керівника Т-груп за К. Рудестамом:

А. Експерт. Еталонний учасник.

Б. Активний керівник. Аналітик. Коментатор. Посередник. Член групи.

В. Експерт. Каталізатор. Тренер-диригент. Еталонний учасник.

Г. Інструктор. Учитель. Режисер. Опікун.

20. Назвіть найбільш важливі особистісні якості, необхідні тренеру за К.

Роджерсом:

А. Підготовленість і компетентність особистісна і професійна.

Б. Знання законів групової динаміки і вміння бачити їх прояву в конкретному груповому процесі.

В. Особистісна конгруентність; схильність до рефлексії; емоційна сенситивність; емпатійність; спонтанність і відкритість у вираженні почуттів і думок.

Г. Знання та вміння використання арсеналу психотехнічних засобів у відповідність актуальному моменту СПТ.

21. Узагальнення та коментарі тренера у відношенні того, що відбувається в групі, засновані на його спостереженнях, без висловлювання власних почуттів та оціночних суджень складають суть:

А. Аналітичної функції керівництва Т-групою.

Б. Посередницькою функції.

В. Спонукальною функції.

Г. Експертної функції.

22. Допомога учасникам у об'єктивній оцінці своєї поведінки, у баченні того, як воно впливає на інших складають суть:

А. Аналітичної функції керівництва Т-групою.

Б. Посередницькою функції.

В. Спонукальною функції.

Г. Експертної функції.

23. Демонстрація учасникам тренінгу відкритості, емпатії, уміння

висловлювати власні почуття, при цьому участь у всіх процедурах разом з групою в ролі «граючого тренера» складають суть:

- А. Аналітичної функції керівництва Т-групою.
- Б. Посередницькою функції.
- В. Спонукальною функції.
- Г. Експертної функції.

24. У тренінговій практиці прийнято виділяти три основні стратегії ведення СПТ, виключіть зайву:

- А. Навчальна форма ведення групи.
- Б. Вільне ведення групи.
- В. Програмоване ведення групи.
- Г. Проміжна форма ведення групи.

25. Яка з фаз розвитку Т-групи не відноситься до класифікації С. Кратохвіла:

- А. Фаза знайомства членів групи з тренером і один з одним.
- Б. Фаза орієнтації і залежності.
- В. Фаза конфлікту.
- Г. Фаза співпраці та цілеспрямованої діяльності.

26. У складі компетентності спілкування виділяють три основних її компонента, виключіть зайвий:

- А. Когнітивний компонент.
- Б. Поведінковий компонент.
- В. Емоційний компонент.
- Г. Раціональний компонент.

27. Суть якого з основних компонентів компетентності в спілкуванні відображає володіння вербальними і невербальними засобами соціальної поведінки і вміння ефективно використовувати різноманітні засоби

спілкування.

- А. Когнітивного компонент.
- Б. Поведінкового компонент.
- В. Емоційної компонент.
- Г. Раціонального компонент.

28. В якості внутрішніх умов життєдіяльності тренінгової групи розглядаються певні групові параметри, що з переліченого нижче до них не відносяться:

- А. Чисельний склад тренінгової групи.
- Б. Керівництво та лідерство.
- В. Комунікативна структура тренінгової групи.
- Г. Професійна спрямованість тренінгової групи.

29. Отримання людиною інформації про самого себе від партнера по спілкуванню, про те, як він сприйнятий цим партнером називається:

- А. Спостереження за переживаннями та інформування іншого.
- Б. Саморозкриття учасників.
- В. Отримання і видача підтримки.
- Г. Психологічний зворотній зв'язок.

30. До якого типу за шкалою "агресивності", запропонованої І.В. Вачковим, відноситься психологічний вплив у процесі тренінгу в результаті якого відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки.

- А. Тренінг як своєрідний метод дресури.
- Б. Тренінг як тренування.
- В. Тренінг як форма активного навчання.
- Г. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників

Запитання до підсумкового контролю (іспиту)

1. Соціально-психологічний тренінг (СПТ) як метод активного навчання.
2. Історичні передумови виникнення і розвитку психологічного тренінгу.
3. Порівняльна характеристика СПТ і інших методів групової психологічної роботи.
4. Основні концептуальні підходи до організації соціально-психологічного тренінгу.
5. Основні форми, цілі, завдання СПТ.
6. Основні чинники, що обумовлюють ефективність групового тренінгу.
7. Критерії класифікації тренінгових груп.
8. Основні види груп СПТ.
9. Основні особливості груп особистісно-орієнтованого спрямування.
10. Типи терапевтичного впливу, що застосовуються в психоаналітичних групах.
11. Основні принципи роботи в групах СПТ, що використовують транзактний аналіз.
12. Особливості роботи в групах, що використовують психосинтез.
13. Специфічні особливості роботи в групах арт-терапії.
14. Групи НЛП: основні принципи використання технік НЛП.
15. Психодрама, її ключові поняття і елементи.
16. Основні методи соціально-психологічного тренінгу.
17. Критерії класифікації методів СПТ.
18. Метод дискусії в СПТ.
19. Ігрові методи в СПТ. Різновиди ігрового методу.
20. Методи СПТ, засновані на невербальній активності учасників.
21. Основні принципи реалізації тренінгових методів.
22. Методи роботи з подіями минулого.
23. Методи роботи з подіями, що відбуваються на тренінгу.
24. Тренінгові методи роботи з подіями що конструюються.

25. Групова динаміка і її роль в процесі тренінгової роботи.
26. Ролеві позиції в групі тренінгу. Соціальна і ігрова роль.
27. Групова згуртованість як динамічний аспект тренінгової групи.
28. Керівник тренінгової групи : ролі і функції.
29. Основні стадії розвитку групи.
30. Основні принципи розробки програми СПТ.
31. Групові процеси в СПТ.
32. Домашнє завдання в СПТ.
33. Техніка вербального і невербального спілкування психолога з групою в СПТ.
34. Методи психодіагностики учасників СПТ.
35. Правові і етичні норми проведення СПТ.
36. Особливості взаємин психолога з працедавцем.
37. Правила розробки тренінгових програм.
38. Вимоги до освіти і професійної підготовки тренера СПТ.
39. «Внутрішній» і «запрошений» тренер СПТ.
40. Раціональне і емоційне керівництво СПТ.
41. Особистісні особливості тренера СПТ.
42. Техніка релаксації, саморегуляції і відновлення психолога після проведення СПТ.
43. Комплектування тренінгової групи.
44. Склад тренінгових груп: якісний і кількісний аспекти.
45. Поняття про гетерогенність і гомогенність групи тренінгу.
46. Критерії класифікацій тренінгових вправ.
47. Основні етапи роботи зі створення тренінгових технік.
48. Корпоративні тренінги.
49. Поняття про коучинг.
50. Тренінг продажів.
51. Тренінг вирішення конфліктів.
52. Релаксаційний тренінг.

53. Соціально-психологічний тренінг для керівників.
54. Тренінг вирішення конфліктів.
55. Тренінг управлінських умінь.
56. Тренінг організаційного розвитку.
57. Тренінг лідерства.
58. Тренінг ефективної самопрезентації.
59. Тренінг переговорів.
60. Тренінг підготовки персоналу.

Бібліографічний список використаної та рекомендованої літератури

Базова

1. Белова М.Э. Активные методы обучения основам организации СПТ. / М.Э.Белова // Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова. Психологія т. 19, випуск 32, – 2014.
2. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения/ И.В.Вачков . – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособие. М.: Ось-89, 2005. 256 с.
4. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
5. Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг. М.: Гардарики, 2003. 254 с.
6. Жуков Ю.М., Мастеров Б.М. Групповой тренинг // Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 97-179.
7. Макаров Ю. В. Социально-психологический тренинг как социогуманитарная коммуникативная технология.// Известия РГПУ им. А.И. Герцена. - 2012. - В. № 145. /<http://cyberleninka.ru/>
8. Марасанов Г,И. Социально-психологический тренинг. М.: Когито-Центр, 2001.249 с.
9. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, Универс, 1994. 479 с.
10. Рудестам К. Групповая психотерапия: Психокоррекционные группы: теория и практика. М.: Прогресс, Универс, 1993. 367 с.
11. Сандлер Дж. Пациент и психоаналитик: основы психоаналит. процесса. М.: Смысл, 1995. 192 с. (Психология для студента).

12. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг: Практ. рук. Е.В. Сидоренко. СПб.: Речь, 2000. 233 с. (Психологический тренинг).
13. Сидоренко Е.В. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру. СПб.: Речь, 2000. 346 с. (Психотерапия на практике).
14. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию: Авт. концепция: Методы психол. влияния. Алгоритм противостояния манипуляции. Психол. тренажер. СПб.: Речь, 2001. 255 с. (Психологический тренинг).

Допоміжна

1. Анн Л. Психологический тренинг с подростками. СПб.: Питер, 2005. 271 с. (Сер. «Эффективный тренинг»).
2. Белова М.Э. Опыт использования комплекса психодиагностических методик в системе профотбора сотрудников негосударственных предприятий безопасности. / М.Э.Белова //Наука і освіта. Одеса, 2005.- № 5-6. С. 168 – 170.
3. Белова М.Э. Система тренинговых занятий как способ коррекции уровня стрессоустойчивости сотрудников негосударственных предприятий безопасности. / М.Э.Белова //Наука і освіта.Одеса, 2008.- № 8-9.С. 14 – 18.
4. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. М.: Речь, 2004. 302 с.
5. Винокур В.А. Уловки в споре. СПб.: Речь, 2005. 142 с.
6. Дерманова И. Б., Сидоренко Е.В. Психологический практикум. Межличностные отношения: Методические рекомендации. СПб.: Речь, 2003.40с.
7. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / Под ред. Е.А. Левановой. СПб.: Питер, 2006. 208 с. (Сер. «Практикум»),
8. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Сост. Л. Кроль, Е. Пуртова. М.: Независимая фирма «Класс», 2001. 464 с. (Психология и бизнес).
9. Кипнис М. Тренинг коммуникации. М.: Ось-89, 2004. 128 с. (Действенный тренинг).

10. Кори Дж., Кори М., Колланэн П., Рассел Дж.М. Техники групповой психотерапии / Пер. с англ. А. Смирнова. СПб.: Питер, 2001. 320 с. (Сер. «Практикум по психотерапии»).
11. Лефтеров, В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія: у 2 т. – Т. I : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров./ – Донецьк : ДЮІ, 2007. – 247 с.
12. Лойшен Ш. Психологический тренинг умений. Школа В. Сатир / Пер. с англ. Н.В. Кулигина. СПб.: Питер, 2001. 160 с. (Сер. «Практикум по психотерапии»).
13. Моляко В. А. Психологические аспекты подготовки к труду и развитие способностей личности в условиях непрерывного обучения. / В. А. Моляко, В. В. Рыбалка // Научно-технический прогресс и творческий потенциал человека; [отв. ред. Л. В. Сохань, Р. А. Ануфриева; кол.авт.]. – К.:Наукова думка, 1988. – С. 175-179.
14. Немиринский О.В. Личностный рост в терапевтической группе. М.: Смысл, 1999. 112 с.
15. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. М.: Ось-89, 2002. 176 с.
16. Пакуляк Г., Прокопович Є. Соціально-психологічний тренінг розвитку емпатійності як засіб соціалізації студентів гуманітарного фахового спрямування. - Вісник Київського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. Вип. 3, К., 2012. - С. 24-29.
17. Подшивалкина В. И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики / Подшивалкина В. И. – Кишинев, 1997. – 352 с.
18. Практикум по социальной психологии. \ Под ред. И.С. Клециной. – СПб.: Питер, 2008. – 256с.

19. Прихожан А.М. Психология неудачника: Тренинг уверенности в себе. М.: ТЦ Сфера, 2001. 192 с. (Сер. «Практическая психология»).
20. Психогимнастика в тренинге / Под. ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2002. 256 с.
21. Смит М.Дж. Тренинг уверенности в себе / Пер. с англ. В. Путяты. СПб.: ООО «Речь», 2002. 244 с.
22. Суховершина К.), Тихомирова Е., Скоромная Ю. Тренинг коммуникативной компетенции. М.: Академический проект; Трикста, 2006. 112 с. (Информ. технологии).
23. Уизерс Б. Управление конфликтом / Пер. с англ. З. Замчук. СПб.: Питер, 2004. 174 с. (Сер. «Эффективный тренинг»).
24. Філь О. В. Використання казкотерапевтичного тренінгу в професійній підготовці майбутніх соціальних педагогів / О. В. Філь // Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових статей. Педагогічні науки. — 2010. — № 2 (13). — С. 172–181.
25. Фопель К. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе: Сб. упражнений / Пер. с нем. М. Янкова. М.: Генезис, 2003. 160 с. (Все о психологической группе).
26. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие / Пер. с нем. Е. Патяева, 2-е изд., стер. М.: Генезис, 2000. 256 с.
27. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / Пер. с нем. Л. Алексеевской, Л. Воскресенской, 2002. М.: Генезис, 2005. 336 с. (Все о психологической группе).
28. Хинш Р., Витманн С. Социальная компетенция. Харьков: Гуманит. центр, 2005. 192 с.
29. Цзен В., Пахомов Ю. Психотренинг: игры и упражнения. 2-е изд., доп. М.: Независимая фирма «Класс», 2001. 272 с. (Б-ка психологии и психотерапии. Вып. 67).

Інформаційні електронні ресурси

<http://www.twirpx.com.ua>

<http://www.artconsult.com.ua>

<http://www.azps.ru>

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ

АВТОРИТАРНИЙ (лат. *Autoritas* - вплив, влада) - характеристика людини як особистості, або його поведінки відносно інших людей, що підкреслює схильність користуватися переважно недемократичними методами впливу на них: тиск, накази, розпорядження і т. п.

АВТОРИТЕТНИЙ (лат. *Autoritas* - вплив, влада) - здатність людини мати певну вагомість серед людей, служити для них джерелом ідей і користуватися їх визнанням і повагою.

АГРЕСИВНІСТЬ (лат. *Aggredi* - нападати) - поведінка людини щодо інших людей, що відрізняється прагненням заподіяти їм неприємності, завдати шкоди.

АКТИВНІСТЬ - поняття, яке вказує на здатність живих істот виробляти спонтанні рухи і змінюватися під впливом зовнішніх або внутрішніх стимулів-подразників.

АЛЬТРУЇЗМ (лат. *Alter* - інший) - риса характеру, що спонукає людину безкорисливо приходити на допомогу людям і тваринам.

АМБІВАЛЕНТНІСТЬ - суперечливе ставлення суб'єкта до об'єкта, одночасна спрямованість протилежних почуттів (любові і ненависті, наприклад) на один і той же об'єкт. Одна з відмінних рис невротиків.

АТТИТЮД - система основних настановних відносин особистості.

АТРАКЦІЯ (лат. *Attrahere* - залучати, притягати) - поняття, що означає виникнення при сприйнятті людини людиною привабливості одного з них для іншого.

АУТОГЕННЕ ТРЕНУВАННЯ (грец. - *Autos* - сам, *genos* - походження) - комплекс спеціальних вправ, заснованих на самонавіюванні щовикористовуються людиною для управління власними психічними станами і поведінкою.

АФІЛПАЦІЯ (англ. To affiliate - приєднувати, приєднуватися) - потреба людини у встановленні, збереженні та зміцненні емоційно-позитивних (дружніх, товариських, приятельських) відносин з оточуючими людьми.

БАЛЛІНТОВСКІ ГРУПИ - названі по імені їхнього ініціатора, угорського психіатра К. Баллінта, являють собою зібрання фахівців-психотерапевтів або психологів. Призначені для рефлексії абоотреагування особистісно значущих переживань, викликаних психо-терапевтичною практикою.

БАР'ЄР ПСИХОЛОГІЧНИЙ (франц. Barriere - перепона, перешкода) - внутрішня перешкода психологічної природи (небажання, боязнь, невпевненість і т. п.), що заважає людині успішно виконати деяку дію. Часто виникає в ділових і особистих взаєминах людей і перешкоджає встановленню між ними відкритих і довірчих відносин.

БЕССВІДОМЕ - характеристика психологічних властивостей, процесів і станів людини, що знаходяться поза сферою його свідомості, але надають такий же вплив на його поведінку, як і свідомість.

БІХЕВІОРИЗМ (англ. Behaviour - поведінка) - один з провідних напрямів в американській психології, вчення, в якому в якості предмета психологічних досліджень розглядається тільки поведінка людини і вивчається його залежність від зовнішніх і внутрішніх матеріальних стимулів (необхідність і можливість наукового дослідження власне психічних явищ заперечується).

Родоначальники теорії - Б. Е. Торндайк, Дж. Уотсон.

ВЕДУЧИЙ ТИП СПІЛКУВАННЯ - переважний в даний віковий період тип спілкування з оточуючими людьми, завдяки якому у людини формуються його основні особистісні якості.

ВЕРБАЛЬНИЙ (лат. Verbalis - словесний) - що відноситься до звукової людської мови.

ВІДЕОТРЕНІНГ - психологічний тренінг з використанням відеозапису процесу, перегляду та обговорення учасниками тренінгу.

ВІРА - переконаність людини в чому-небудь, яка не підкріплюється переконливими логічними аргументами або фактами.

ВМІННЯ - здатність виконувати певні дії з гарною якістю і успішно справлятися з діяльністю, що включає ці дії.

ВНУТРІШНЯ МОВА - особливий вид людської мовної діяльності, безпосередньо пов'язаний з несвідомим, при якому автоматично протікають процеси перебудови думки в слово і назад.

ВЧИНОК - свідомо скоєна людиною і керована волею дія, що виходить з певних переконань.

ГЕШТАЛЬТ - цілісний образ, форма (нім.) - Термін і поняття, що відображають специфіку сприйняття.

ГЕШТАЛЬТ ТЕРАПІЯ (нім. Gestalt - цілісна форма, образ, структура) - система методів і процедур психотерапевтичного впливу на людину, заснованих на теорії гештальтпсихології - області психологічних досліджень, що ставлять у главу кута закономірності утворення та функціонування цілісних структур, виходячи з яких пояснюються їх елементи і зв'язки між ними (головний принцип - безумовне прийняття людиною себе, інших людей і всього іншого світу такими, якими вони є; сприйняття і оцінка наявного стану як цілком досконалого, що не вимагає зміни або поліпшення).

ГІПЕРВЕНТИЛЯЦІЯ - фізіологічні ефекти, що виникають при глибокому і частому диханні.

ГІПНОЗ (грец. Нурнос - сон) - викликане стороннім впливом тимчасове відключення свідомості людини або зняття свідомого контролю над власною поведінкою.

ГРОМАДСЬКА ДУМКА - сукупне оціночне судження, що виражає відношення колективу, соціальної спільності (або їх значної частини), до різних подій і явищ навколишньої дійсності, що зачіпають спільні інтереси.

ГРУПА - сукупність людей, виділена на основі якого-небудь одного або декількох, спільних для них ознак.

ГРУПОВА ДИНАМІКА (грец. Dynamis - сила) - напрям досліджень у соціальній психології, який вивчає процес виникнення, функціонування та розвитку різних груп.

ГРУПА ЗУСТРІЧЕЙ - спеціальна мала група, що застосовується в практиці соціально-психологічного тренінгу. Мета тренінгу зустрічей полягає у виявленні та використанні прихованих резервів саморозвитку особистості через спеціальні прийоми, що допомагають клієнтам усвідомити свої можливості, позбутися комплексів і психологічних бар'єрів.

ГРУПА ТРЕНІНГУ УМІНЬ - група, орієнтована на вироблення учасниками життєво корисних умінь і навичок, зокрема - комунікативних. Завдяки виробленим вмінням клієнти можуть позбутися тривожності, невпевненості, агресивності та інших звичних форм негативної поведінки.

ГРУПА ПСИХОДРАМИ - спеціальна група, в якій через рольову поведінку клієнти краще усвідомлюють і ефективніше вирішують свої проблеми, ролі що були засвоєвані в ході тренінгу дозволяють успішніше адаптуватися до життя

ГРУПА РЕФЕРЕНТНА - група, цілі, думки і цінності якої більшою чи меншою мірою розділяє дана людина.

ГРУПА ТІЛЕСНОЇ ТЕРАПІЇ - група, де в ході терапевтичної роботи велике значення надається прямим тілесним контактам клієнтів - як засобу позбавлення від психологічних проблем (терапія тілесно-орієнтована).

ГРУПА УМОВНА - об'єднана за певною ознакою - родом діяльності, статтю, віком, рівнем освіти, національності та іншим - спільність людей, що включає суб'єктів, які не мають прямих або непрямих об'єктивних взаємин один з одним. Люди, що складають цю спільність, можуть не тільки ніколи не зустрічатися, але й не знати нічого один про одного, хоча при цьому вони знаходяться в певних, більш-менш однакових відносинах з іншими членами своїх груп реальних.

ГРУПА ФОРМАЛЬНА (група офіційна) - реальна або умовна соціальна спільність, що має юридично фіксований статус, члени якої в умовах

суспільного поділу праці об'єднані соціально. Групи офіційні завжди мають певну нормативно закріплену структуру, призначене або обране керівництво, нормативно закріплені права та обов'язки її членів. Приклади умовних груп офіційних-різні комісії, групи референтів, консультантів та ін.

ГРУПОУТВОРЕННЯ перетворення в ході спільної діяльності реальної і спочатку дифузійної людської спільності в об'єднання взаємодіючих і взаємозалежних осіб - групи певного рівня розвитку.

ГУМАНІСТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ - напрямок в психології, що визнає своїм головним предметом особистість як унікальну цілісну систему, яка є не щось заздалегідь задане, а "відкрита можливість" самоактуалізації, що властиве тільки людині.

ДЕВІАНТНА ПОВЕДІНКА (лат. *Deviatio* - відхилення) - поведінка з відхиленням від прийнятих у суспільстві правових або моральних норм.

ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ (лат. *Persona* - особистість, особа - знеособлення) - тимчасова втрата людиною психологічних і поведінкових особливостей, що характеризують його як особистість.

ДІЯЛЬНІСТЬ - специфічний вид людської активності, спрямованої на творче перетворення, вдосконалення дійсності і самого себе.

ДІАЛОГ (грец. *Dialogos*) - обмін репліками двох і більше людей.

ЖЕСТ - рух рук людини, що виражає його внутрішній стан або вказує на який-небудь об'єкт у зовнішньому світі.

ЕГОЇЗМ (лат. *Ego* - Я) - ціннісна орієнтація суб'єкта, яка характеризується переважанням в його життєдіяльності своєкорисливих особистих інтересів і потреб безвідносно до інтересів інших людей і соціальних груп.

ЕГОЦЕНТРИЗМ (лат. *Ego* - Я і *centrum* - центр кола) - зосередженість свідомості й уваги людини винятково на самому собі, що супроводжується ігноруванням того, що відбувається навколо.

ЕКЗИСТЕНЦІЯ - існування, буття, - поняття екзистенціальної філософії та психотерапії.

ЕКСПЕКТАЦІЯ (англ. Expectation - очікування) - система очікувань, вимог щодо норм виконання індивідом соціальних ролей.

ЕКСПРЕСІЯ (лат. Expressio - вираз) - виразність; сила прояву почуттів, переживань.

ЕКСТРАВЕРСІЯ (лат. Extra - поза, versio - повертати, звертати) - зверненість свідомості і уваги людини в основному на те, що відбувається навколо нього. Екстраверсія протилежна інтроверсії.

ЕМПАТІЯ (грец. Empatheia - співпереживання) - здатність людини до співпереживання.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ГРУПИ (лат. Effectivus - дає певний результат, дієвий) - продуктивність і якість спільної роботи людей в малій групі.

ЗАХИСНІ МЕХАНІЗМИ - психоаналітичне поняття, що означає сукупність несвідомих прийомів, за допомогою яких людина оберігає себе від психологічних травм і неприємних переживань, прагнучи разом з тим зберегти в цілісності "Я" - образ.

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК - процес отримання інформації про стани партнера по спілкуванню з метою поліпшення спілкування та досягнення бажаного результату.

ІМІДЖ - образ (англ.) - публічно зафіксований або підтримуваний вигляд, образ громадської особи, виду професії, роду діяльності, способу життя.

ІНСАЙТ - раптове осяяння, вирішення тієї чи іншої проблеми.

ІНТЕРАКЦІЯ (англ. Interaction) - взаємодія.

ІНТРОВЕРСІЯ (лат. Intro - всередині, versio - повертати, звертати) - зверненість свідомості людини до самої себе; зануреність власними проблемами і переживаннями, що супроводжується ослабленням уваги до того, що відбувається навколо (одна з базових рис особистості) .

ІНТУЇЦІЯ (лат. Intueri - пильно, уважно дивитися) - здатність швидко знаходити вірне рішення задачі і орієнтуватися в складних життєвих ситуаціях, а також передбачати хід подій.

ІНФАНТИЛІЗМ ОСОБИСТІСНИЙ (лат. *Infantilis* -младенчеській, дитячий) - збереження в психіці і поведінці дорослої людини особливостей, властивих дитячому віку.

ІНІЦІАЦІЯ (букв. "Посвячення") - ритуальний обряд, супроводжуваний соціально санкціоноване дійство, яке має на меті загально визнану зміну статусу індивіда в групі.

ІНТЕНЦІЯ - намір (англ.).

ІНТЕРІОРИЗАЦІЯ - процес формування внутрішніх структур психіки, обумовлений враженнями зовнішньої реальності.

ІНТРОЕКЦІЯ - повне включення індивідом у свій внутрішній світ сприйманих ним образів і поглядів інших людей, коли він уже не поділяє власні та не власні подання.

ІНТРОСПЕКЦІЯ - спостереження за своєю власною психічною діяльністю.

КАРНАВАЛІЗАЦІЯ - термін М. М. Бахтіна, що позначає соціально-психологічні процеси, що виникають в суспільстві в період ломки колишнього характеру соціальних відносин. Сутність цих процесів полягає в осміянні минулого.

КАТЕКСІС - згідно з вченням Фрейда, "енергетичний заряд", процес переміщення психосексуальної енергії на який-небудь об'єкт.

КАТАРСІС (грец. *Katharsis* - очищення) - психоаналітичний (див. Психоаналіз) термін, що позначає душевне полегшення, наступаюче у людини після сильних емоційних переживань типу афекту або стресу.

КЛІМАТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ (грец. *Klima (klimatos)* - нахил) - якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

КОЛЕКТИВ (лат. *Collectivus* - збірний) - група об'єднаних спільними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку.

КОМУНІКАЦІЯ (лат. *Communico* - роблю загальним, пов'язую, спілкуюся) - смисловий аспект соціальної взаємодії: контакти, спілкування, обмін інформацією між людьми.

КОМПЛЕКС - сукупність пригнічених потягів, уявлень, афектів, що впливають на поведінку індивіда, що структурує його певним чином.

КОМПЛЕКС НЕПОВНОЦІННОСТІ - складний стан людини, пов'язаний з недоліком яких-небудь якостей (здібностей, знань, умінь і навичок), супроводжується глибокими негативними емоційними переживаннями з цього приводу.

КОНГРУЕНТНІСТЬ - букв. "Відповідність". У вченні К. Роджерса - відповідність, адекватність емоційних, експресивних поведінкових та ін. засобів діяльності психотерапевта в ситуації надання психологічної допомоги.

КОНКУРЕНЦІЯ (лат. *Concurro* - збігати, стикаюся) - одна з основних форм організації міжособистісної взаємодії, що характеризується досягненням індивідуальних або групових цілей, інтересів в умовах протиборства з тими, хто добивається цих же цілей та інтересів.

КОНТРПЕРЕНОС - неусвідомлене перенесення психотерапевтом відношення до емоційно значущим для нього людям на особистість пацієнта.

КОНФЛІКТ (лат. *Conflictus* - зіткнення) - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

КОНФЛІКТ ВНУТРІОСОБИСТІСНИЙ - стан незадоволеності людини якимись обставинами його життя, пов'язане з наявністю у нього інтересів, що суперечать один одному, прагнень, потреб, що породжують афекти і стреси.

КОНФЛІКТ МІЖОСОБИСТІСНИЙ - протиріччя, що виникає між людьми і викликане несумісністю їхніх поглядів, інтересів, цілей, потреб.

КОНФОРМНІСТЬ (лат. *Conformis* - подібний, згідною) - некритичне прийняття людиною чужої думки, супроводжуване відмовою від власної думки, у правильності якої людина внутрішньо не сумнівається.

ЛІДЕР (англ. Leader - ведучий) - член групи, чий авторитет визнається іншими членами, готовими слідувати за ним. Група визнає за лідером право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях.

ЛІДЕРСТВО - відносини домінування і підпорядкування, впливу і прямування в системі міжособистісних відносин в групі.

ЛОКУС КОНТРОЛЮ - індивідуально-психологічне поняття, що характеризує те, в чому дана людина бачить основні причини власної поведінки і вчинків інших людей (при внутрішньому Л. К. ці причини поміщаються в самій людині, в його психології, а при зовнішньому Л.К. - вони розташовуються поза даної людини, наприклад у зовнішніх об'єктивних обставин його життя).

ЛЮБОВ - вище духовне почуття людини, багате різноманітними емоційними переживаннями, засноване на шляхетних почуттях і високої моралі і супроводжуване готовністю зробити все від себе залежне для благополуччя коханої людини.

МАНІПУЛЮВАННЯ - приховане управління діями і поведінкою в цілому інших людей за допомогою експлуатації їх неусвідомлених комплексів.

МІЖОСОБИСТІСНІ ВІДНОСИНИ - суб'єктивне переживання взаємозв'язку між людьми, що об'єктивно проявляються в характері і способах взаємних впливів, що надаються людьми один на одного в процесі спільної діяльності і спілкування.

МЕНТАЛІТЕТ - сукупність стійких ціннісно-сміслових структур суспільної свідомості та поведінки.

МІМІКА - сукупність рухів частин обличчя людини, що виражає його стан або ставлення до того, що він сприймає (представляє, обмірковує, пригадує і т. п.).

МОТИВАЦІЯ - спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість.

НАВІЮВАННЯ (лат. Suggestio) - неусвідомлений (або усвідомлений) вплив однієї людини на іншу, що викликає певні зміни в його психології та поведінці.

НАВИЧКА - сформована, автоматично здійснювана дія, що не вимагає свідомого контролю і спеціальних вольових зусиль для її виконання.

НАДІЙНІСТЬ - один з критеріїв якості наукового методу дослідження, що відноситься до точності психологічних вимірювань.

НАМІР - свідоме бажання, готовність щось зробити.

НАПРУЖЕНІСТЬ - стан підвищеного фізичного або психологічного збудження, що супроводжується неприємними внутрішніми почуттями і потребує розрядки.

НАПОЛЕГЛИВІСТЬ - вольова якість, спрямоване на те, щоб неухильно, всупереч труднощам і перешкодам, домагатися здійснення мети.

НАСТРІЙ - емоційний стан людини, пов'язаний зі слабко вираженими позитивними або негативними емоціями і існуючий протягом тривалого часу.

НЕВЕРБАЛЬНІ ЗАСОБИ СПІЛКУВАННЯ - жести, міміка, пантоміма, інші виразні рухи, які служать людині засобом спілкування з іншими (включає в себе цілий ряд знакових систем: кінесіку, проксемику, екстра-та паралингвістику, візуальний контакт).

НЕГАТИВІЗМ (лат. Negatio - заперечення) - демонстративна протидія людини іншим людям, неприйняття їм розумних порад з боку інших людей.

НОНКОНФОРМІЗМ (лат. Non - ні, немає і conformis - подібний, згідний) - прагнення будь-що-будь перечити думкам більшості і діяти протилежним чином, не рахуючись ні з чим (синонім поняття "негативізм").

НОРМИ ГРУПОВІ (СОЦІАЛЬНІ) (лат. Norma -руководящее початок, точне розпорядження, зразок) - прийняті в даному суспільстві або групі правила поведінки, які регулюють взаємини людей.

ПАНІКА (грец. Panikon - підсвідомий жах) - явище психіки, що характеризується виникненням (буває одночасно у багатьох людей, що

знаходяться в контактах один з одним), почуття страху, неспокою, а також безладних, хаотичних рухів і непродуманих дій.

ПАНТОМІМІКА - система виразних рухів, що здійснюються за допомогою тіла.

ПАТЕРН - шаблон (англ.) - стійкий шаблон поведінки (поведінковий патерн), стійка структура в несвідомому (патерни несвідомого), або в м'язах тіла ("тілесні патерни" в телесноорієнтованій терапії).

ПЕРЕДСУД - стійка помилкова думка, що не підкріплюється фактами і логікою, заснована на вірі.

ПЕРЕЖИВАННЯ - відчуття, супроводжуване емоціями.

ПЕРЕКОНАНІСТЬ - впевненість людини у своїй правоті, яка підтверджується відповідними аргументами і фактами.

ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ (лат. Persona - особистість) - процес перетворення людини в особистість, придбання ним індивідуальності.

ПЕРЦЕПЦІЯ СОЦІАЛЬНА (лат. Perceptio - сприйняття і socialis - суспільний) - сприйняття, розуміння й оцінка людьми соціальних об'єктів (інших людей, самих себе, груп, соціальних спільнот і т. п.).

ПЛАЦЕБО - (лат. Placebo, букв. "Сподобуюсь") - феномен психіки, що відображає сугестивний вплив на особистість суб'єктивно значущих і бажаних форм медикаментозного або психологічного впливу.

ПЛЮРАЛІЗМ (лат. Pluralis - множинність) - прояв в діяльності і спілкуванні широкого спектру думок, орієнтації, багатоваріантності оцінок, висловлюваних індивідами щодо значущих для них ситуацій.

ПОВЕДІНКА - властива живим істотам взаємодія з навколишнім середовищем, опосередкована їх зовнішньою (руховою) і внутрішньою (психічною) активністю.

ПОТРЕБА - стан вимоги організму, індивіда, особистості в чомусь, необхідному для їх нормального існування.

ПРАГНЕННЯ - бажання і готовність діяти певним чином.

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ - акт вольової дії і одночасно етап управлінського циклу, коли особистість на основі переробленої інформації, як правило, в результаті боротьби мотивів приходить до необхідності збереження одного з них як провідного, головного, якому вона підпорядковує свою конкретну діяльність.

ПРОЕКЦІЯ (лат. Projectio - викидання вперед) - процес і результат досягнення і породження значень, що полягає в усвідомленому або несвідомому перенесенні суб'єктом власних властивостей, станів на зовнішні об'єкти.

ПРОНИКЛИВИЙ - якість людини, що виражається у здатності помічати, відчувати, передбачати і прогнозувати наміри, дії і вчинки інших людей, розвиток процесів та явищ в реальних умовах.

ПРОСОЦІАЛЬНА ПОВЕДІНКА - поведінка людини серед людей, безкорисливо спрямована на їх благо.

ПСИХОАНАЛІЗ (грец. Psyche - душа і analysis - розкладання, розчленування) - вчення, створене З. Фрейдом. Містить систему ідей і методів інтерпретації сновидінь та інших несвідомих психічних явищ, а також діагностики та лікування різних душевних захворювань.

ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ЛЮДЕЙ - здатність людей знаходити взаєморозуміння, налагоджувати ділові та особисті контакти, співпрацювати один з одним.

РЕАКЦІЯ (лат. Re - проти, actio - дія) - відповідь організму на зміну у зовнішньому або внутрішньому середовищі.

РЕЛАКСАЦІЯ (лат. Relaxatio - зменшення напруги, ослаблення) - стан спокою, розслабленості, що виникає у суб'єкта внаслідок зняття напруги, після сильних переживань або фізичних зусиль.

РЕФЕРЕНТНА ОСОБИСТІСТЬ - людина, особливо значимий і цінний для іншої людини як зразок для наслідування (Р. О. виступає як джерело основних цінностей, норм і правил поведінки, суджень і вчинків для іншої людини).

РЕФЛЕКСІЯ (лат. Reflexio - звернення назад) - здатність свідомості людини зосередитися на самому собі.

РЕЦИПІЄНТ (лат. Recipientis - одержує) - суб'єкт, що сприймає адресоване йому повідомлення.

РІВЕНЬ ДОМАГАНЬ - максимальний успіх, якого розраховує добитися людина в тому чи іншому виді діяльності.

РІШУЧІСТЬ - здатність людини самостійно приймати відповідальні рішення і неухильно реалізовувати їх у діяльності.

РИГІДНІСТЬ (лат. Rigidus - жорсткий, твердий) - загальмованість мислення, що виявляється в труднощі відмови людини від одного разу прийнятого рішення, способу мислення і дій.

РОЗУМІННЯ - здатність осягнути сенс і значення чого-небудь і досягнутий завдяки цьому результат.

РОЛЬ (франц. Role) - соціальна функція особистості; поняття, що означає поведінку людини в певній життєвій ситуації, відповідної займаного ним положення (наприклад, роль керівника, підлеглого, батька, матері і т. п.).

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ (лат. Actualis - дійсний, справжній) - прагнення людини до можливо більш повного виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей.

САМОВЛАДАННЯ - здатність людини зберігати внутрішній спокій, діяти розумно і виважено в складних життєвих ситуаціях.

САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ - самостійний вибір людиною свого життєвого шляху, цілей, цінностей, моральних норм, майбутньої професії та умов життя.

САМООЦІНКА - оцінка людиною власних можливостей, якостей, достоїнств і недоліків, місця серед інших людей.

САМОРЕГУЛЯЦІЯ (лат. Regulare - приводити в порядок, налагоджувати) - процес управління людиною власними психологічними і фізіологічними станами, а також вчинками.

САМОУСВІДОМДЛЕННЯ - усвідомлення людиною самої себе, своїх власних якостей, свого "Я".

СЕНСИТИВНИЙ (лат. Sensus - почуття, відчуття) - характеристика органів чуття, що виражається в їх здатності тонко і точно сприймати, розрізняти і вибірково реагувати на слабкі стимули що мало відрізняються один від одного.

СИМПАТІЯ (грец. Sympatheia - потяг, внутрішнє розташування) - почуття емоційної схильності до людини, підвищений інтерес і потяг до нього.

СИТУАЦІЯ (франц. Situation - положення, обстановка) - система зовнішніх по відношенню до суб'єкта умов, що спонукають і опосередковують його активність.

СОВІСТЬ - здатність особистості здійснювати моральний самоконтроль; характеризує особистість, що досягла високого рівня психологічного розвитку.

СПІЛКУВАННЯ - складний, багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, взаємодія суб'єктів.

СПОСТЕРЕЖЕННЯ - метод психологічного дослідження, розрахований на безпосереднє отримання потрібної інформації через органи чуття.

СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ - поняття, що означає сукупність потреб і мотивів особистості, що визначають головний напрямок її поведінки.

СУМІСНІСТЬ - здатність людей працювати разом, успішно вирішувати завдання, що вимагають від них узгодженості дій і гарного взаєморозуміння.

СУПЕРНИЦТВО - прагнення людини до змагання (конкуренції) з іншими людьми, бажання взяти верх над ними, перемогти, перевершити.

СПІВРОБІТНИЦТВО - прагнення людини до узгодженої, злагодженої роботи з людьми. Готовність підтримати і надати їм допомогу.

СОЦІАЛЬНА РОЛЬ - сукупність норм, правил і форм поведінки, що характеризують типові дії людини, яка займає певне положення в суспільстві.

СОЦІАЛЬНА УСТАНОВКА - стійке внутрішнє ставлення людини до когось або чого-небудь, що включає думки, емоції і дії, що вживаються ним стосовно даного об'єкта.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ - (від англ. Training, social-psychological) - сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаєморозуміння людей в групі.

СОЦІАЛЬНІ ОЧІКУВАННЯ - очікувані від людини, яка займає в суспільстві певне положення, судження, дії і вчинки, відповідні його соціальній ролі.

СОЦІОПСИХОТЕРАПІЯ - поняття, обсяг і зміст якого включає в себе широкий комплекс послуг допомоги, спрямованих на особистісну адаптацію індивіда в соціумі.

ЗГУРТОВАНІСТЬ ГРУПИ - психологічна характеристика єдності членів колективу, що виявляється в єдності думок, переконань, традицій, характері міжособистісних відносин, настроїв та інших компонентах психіки, а також в єдності практичної діяльності.

СТАТУС (лат. Status - становище, стан) - становище суб'єкта в системі міжособистісних відносин, що визначає його права, обов'язки і привілеї, ступінь авторитету в очах інших учасників групи.

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА (грец. Stylos - букв. Стержень для письма та англ. Leader - ведучий, керівник) - типова для керівника система прийомів впливу на залежних від нього людей, групу; способи і засоби, що застосовуються керівником для надання потрібного впливу.

СТРЕС (англ. Stress - тиск, напруга) - стан душевного (емоційного) і поведінкового розладу, пов'язане з нездатністю людини доцільно і розумно діяти в ситуації, що склалася.

СУБЛІМАЦІЯ (лат. Sublimare - підносити) - в психоаналізі один з механізмів психологічного захисту. Психічний процес перетворення і перенаправлення енергії на соціальну роботу і культурну творчість. Поняття було введено З. Фрейдом.

СУБ'ЄКТ (лат. Subjectum - підмет) - індивід або група як джерело пізнання і перетворення дійсності; носій активності.

СУГЕСТІЯ - навіювання.

СУГЕСТИВНІСТЬ - податливість людини дії навіювання.

СУПЕРВИЗІЯ - спостереження, керівництво. Термін, поширений в англomовних країнах у відношенні дій зовнішнього контролю, наставництва, супроводжуючого підвищення кваліфікації або дотримання нормативів професійної діяльності психологів і психотерапевтів.

ТВОРЧЕ МИСЛЕННЯ - вид мислення, пов'язаний зі створенням або відкриттям чогось нового.

ТРАНСАКТНИЙ АНАЛІЗ - сукупність наукових поглядів американського психолога Е. Берна і його послідовників про те, що доля людини визначена в істотному ступені особливостями його несвідомого, яке ніби тягне його до певних подій - успіху, неуспіху, трагедій і т. д. За Е. Берном, в несвідомому людини як би сидить якийсь "маленька людина" і смикає за мотузки, керуючи життям "великої людини" за сценарієм, зафіксованим в несвідомому за допомогою життєвих ситуацій, що мали місце при активному формуванні несвідомого (в дитячі, юнацькі роки).

ТРАНСФЕР - термін З. Фрейда, трансформація відносин між пацієнтом і аналітиком, що відбувається під впливом несвідомих бажань клієнта і полягає в перенесенні ним на аналітика почуттів, пов'язаних із значущою фігурою власного дитинства (мати, батько, близькі родичі).

ТРИВОЖНІСТЬ - властивість людини приходити в стан підвищеної турботи, відчувати страх і тривогу в специфічних соціальних ситуаціях.

ФОРМУВАННЯ - процес цілеспрямованого й організованого оволодіння соціальними суб'єктами щодо цілісних, стійких рис і якостей, необхідних їм для успішної життєдіяльності.

ФРУСТРАЦІЯ - психологічна реакція, пов'язана з розчаруванням, невдачею в досягненні якої-небудь мети, краху надій і т.п.

ЦІННОСТІ - те, що людина особливо цінує в житті, чому він надає особливий, позитивний життєвий сенс.

Вправи спрямовані на розвиток навичок комунікативної компетенції тренера.

1. Вправа «Активне слухання»

Мета: відпрацювання навичок активного слухання.

Час: 15 хв.

Завдання: Учасників групи розбиваються на пари. Партнери сідають обличчям один до одного. Один з партнерів виступає в ролі «слухача», інший - в ролі «оповідача».

Інструкція: «Завдання «оповідача» - скласти розповідь на будь-яку із запропонованих тем. Завдання «слухача» - слухати, використовуючи всі прийоми активного слухання. При цьому «слухачі» повинні використовувати такі інтервенції і стратегії:

- сидіти навпроти мовця, трохи нахилившись в його бік;
- намагатися зберігати відкриту позу; підтримувати зоровий контакт;
- намагатися розслабитися;
- використовувати «підштовхування» для того, щоб підтримати співрозмовника (кивки головою, перефразування, уточнення та ін.)»

Після закінчення п'яти хвилин роботи в парах починається зворотний зв'язок: «оповідач» оцінює ефективність «слухання» і обґрунтовує оцінку. Після цього відбувається обмін ролями.

Питання для зворотного зв'язку:

1. Як ви можете оцінити себе і свого партнера в ролі «слухача»?
2. Що допомогло і що завадило виконати вправу?
3. Які стратегії були найбільш ефективні, а які не ефективні?
4. Що можна було б поліпшити (змінити)? Як це реалізувати?
5. Наскільки ефективна дана методика в тренінгу, з вашої точки зору?

Обґрунтуйте відповідь.

2. Вправа «Ти хочеш сказати ...»

Мета: формування навичок перефразування, постановки закритих питань, рефлексії.

Час: 15 хв.

Завдання: Тренер вибирає з групи трьох осіб для роботи в «акваріумі». Решта учасників групи виступають як спостерігачі.

Інструкція: «Кожен з вас трьох готує по три варіанти для продовження наступної фрази: " Мені подобається в собі те, що ... ". Потім кожен з вас по черзі, звертаючись до своїх співрозмовників: вимовляє заготовлені фрази. Почувши фразу, два інших учасники по черзі стають слухачами і реагують на цю фразу питаннями типу: "Тобто ти хочеш сказати, що ти ...?" Мовець відповідає на питання односкладово ("так" або "Ні"). Слухачі повинні постаратися поставити як мінімум п'ять питань ". Потім, учасники міняються ролями.

Всі інші, які не беруть участь в Акваріумі, повинні уважно стежити за подіями. При необхідності - робіть позначки ».

Питання для зворотного зв'язку:

1. Що спостерігала група в процесі виконання вправи?
2. Що змогли з'ясувати для себе учасники і що група?
3. Що викликало здивування?
4. Яке було виступати в ролі оповідача?

3. Вправа «Карусель»

Мета: формування навичок швидкого реагування при вступі в контакт, розвиток емпатії та рефлексії

Час: 15 хв.

Завдання: У вправі здійснюється серія зустрічей, щоразу з новою людиною. Члени групи встають за принципом «каруселі»: обличчям один до одного, утворюючи два кола: внутрішній (нерухомий) і зовнішній (рухливий).

Інструкція: «Легко увійти в контакт, підтримати розмову на одну з пропонованих тем і попрощатися. Час на встановлення контакту і проведення бесіди 2-3 хвилини. Потім зовнішнє коло пересувається на одну людину вправо і бесіда починається з новим співбесідником»

Теми для бесіди (записані на фліп-чарті чи дошці):

- Перед вами людина, яку ви добре знаєте, але якого довго не бачили.

Ви раді цій зустрічі ...

- Перед вами незнайомий чоловік. Зустрітися з ним ...
- Перед вами маленька дитина, він чогось злякався. Підійдіть до нього і заспокойте його.

• Після тривалої розлуки ви зустрічаєте коханого / кохану, ви дуже раді зустрічі.

Питання для зворотного зв'язку:

1. Чи було легко входити в контакт і чому?
2. Чи достатньо було часу?
3. З ким легше було входити в контакт?
4. Які навички. Отримані в цій вправі можуть бути корисні в роботі тренера?

4. Вправа «Пауза»

Мета: підвищення комунікативних здібностей учасників.

Час: 10 хв.

Завдання: Тренер розбиває групу на пари. Кожен з учасників пари повинен визначити для себе, про що він буде розповідати - тобто заготовити тему. Після цього учасники вирішують, хто в їх підгрупі буде першим оповідачем, а хто другим.

Інструкція: «Учасник, який отримав роль оповідача, повинен розповісти свою історію так, наче він постійно забуває те, що хоче сказати, і тому часто робить паузи, постійно повторюється, заїкається та ін. Все вищеперелічене буде сигналом для другого партнера, який у цей момент

повинен вимовити слово, словосполучення або коротке речення, яке може бути не пов'язаним з основним оповіданням. Сказане «слухачем» повинен повторити «оповідач» і вплести в свою розповідь так, щоб було видно чіткий логічний зв'язок. На одне оповідання відводиться 2-3 хвилини. Після того як історія розказана, учасники міняються ролями.

Питання для зворотного зв'язку:

1. У якій ролі вам було простіше виступати?
2. Які складнощі виникали? Чому?
3. Як ці складності можна було б подолати? Що вам допомогло при виконанні вправи?
4. Що корисного Ви можете почерпнути з цієї вправи для себе?

Методичні вказівки щодо розробки тренінгової програми.

Тренінгова програма розробляється студентом самостійно на основі освоєних знань в ході вивчення спецкурсу "Соціально-психологічний тренінг".

На підставі вибраної теми, студент розроблює тренінгову програму враховуючи специфіку конкретної аудиторії, для якої призначений тренінг. Наприклад, вибравши "Тренінг управління агресією" - студент вибирає і цільову аудиторію. Приміром, передбачуваною аудиторією може бути спортивна команда, студентська група, група підлітків, співробітники підприємств і т. п. Далі, відповідно до запропонованого плану (Додаток 3) детально описуються цілі, завдання, регламент, специфіка аудиторії, обладнання тренінгу і т. д... Детально прописуються вправи, валідні цілям, завданням, обраної цільовій аудиторії тренінгу. Загальний об'єм роботи 15-25 стор. друкарського шрифту. Розмір шрифту - 14, інтервал - 1,5.

Теми тренінгових програм, що самостійно розроблюються студентом.

1. Тренінг комунікативних умінь.
2. Тренінг вирішення конфліктів.
3. Тренінг командоформування.
4. Тренінг асертивності.
5. Релаксаційний тренінг.
6. Тренінг лідерства.
7. Тренінг ефективної самопрезентації.
8. Тренінг продажів.
9. Тренінг розвитку креативності.
10. Тренінг ораторської майстерності.
11. Тема за вибором (виключно перелічених)

Схема програми тренінгу

1. Назва теми тренінгу

2. Завдання тренінгу

3. Організаційні питання проведення тренінгу

а) Учасники тренінгу : чисельний склад групи, композиція групи за соціально-демографічними параметрами (стать, вік, освітній ценз, соціальний статус та ін.).

б) Приміщення для проведення тренінгу : площа, міра освітленості і вентиляції.

в) Меблі для проведення тренінгу: столи, стільці, крісла та ін., а також їх кількість.

г) Устаткування: відеокамера, телевізор, магнітофон, діапроектор та ін.

д) Витратний матеріал: папір, олівці, фліп-чарт та ін.

е) Дидактико-методичні матеріали: наприклад, критерії оцінки ефективності поведінки, принципи і прийоми поведінки в конкретній ситуації.

ж) Допоміжний персонал: наприклад, залучення оператора для проведення і відтворення відеозапису.

з) Загальна структура тренінгу : кількість модулів і їх тривалість.

4. Основна частина програми

Модуль 1: «Назва модулю» (тривалість модулю).

1). Основні теоретичні положення модулю. Стислий зміст. (Тривалість викладання теоретичних основ модулю).

2). Розминка: «Назва вправи» (тривалість вправи). Завдання вправи і його основна суть.

3). Ролева ситуація: «Назва ситуації» (тривалість ситуації). Завдання ситуації, її сюжет, основна і допоміжна роль.

4). Зворотній зв'язок. (Перегляд відеозапису). Дискусія по програній ситуації.

5). Тематична дискусія: «Тема дискусії» (тривалість дискусії). Завдання дискусії.

б) Узагальнення результатів модулю (тривалість узагальнення).

Модуль 2: «Назва модулю» (тривалість модулю) і так далі.

5. Додатки

а) Графік і місце проведення тренінгу.

б) Психодіагностичний матеріал (якщо є).

в) Детальний опис запланованих вправ розминок і ігрових ситуацій.

г) Резервний матеріал вправ розминок, ігрових ситуацій і тим для дискусій.

План сценарію тренінгу, що індивідуально розроблюється.

Опис контенту (середових обставин):

Назва тренінгу:

Основна мета:

Основний зміст навчання:

Завдання:

Методи:

Матеріально-технічна база:

Контингент учасників (вік, статус, стать, кількість і так далі)

Регламент:

Теоретичне обґрунтування тренінгового методу:

Очікувані результати:

Сценарій тренінгу (приклад):

День перший.

Етап 1. Знайомство і створення обстановки працездатності групи

Завдання:

1. Формулювання мети і завдань тренінгу.
2. Введення правил групової взаємодії.
3. Знайомство, встановлення контакту з групою: прояснення очікувань, побоювань і сумнівів учасників групи, формування робочого настрою.

Вправа 1. (психогімнастика): (опис вправи)

Мета:

Час:

Матеріали:

Інструкція:

Питання для обговорення під час зворотного зв'язку:

Вправа 2...... І т. д.

Етап 2......

Етап 3......

Етап 4......

Етап 5......

Резервні вправи:

Слабкі місця тренінгу, можливі ускладнення:

День другий.

Етап 1......

Етап 2......

Етап 3......

Етап 4......

Етап 5......

Додаток (методичні матеріали):

Ключ до тестів самоконтролю знань.

№ питання	Варіант відповіді	№ питання	Варіант відповіді	№ питання	Варіант відповіді
1	A	11	A	21	A
2	A	12	A	22	Г
3	A	13	Б	23	В
4	Г	14	A	24	A
5	A	15	В	25	A
6	Г	16	Б	26	Г
7	Г	17	В	27	Б
8	A	18	A	28	Г
9	Г	19	В	29	Г
10	В	20	В	30	Б