**Лекція 1.**

**Змістовий модуль 1.** **Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу (СПТ).**

**Лекція 1.** ***Сутність та загальна характеристика СПТ.***

Історичні передумови виникнення СПТ. Основні парадигми СПТ (дресури, репетиторства, наставництва, розвитку суб'єктності). Загальні уявлення про СПТ. Переваги та недоліки групового методу психологічної роботи. Форми СПТ. Загальні цілі СПТ. Завдання СПТ.

**Історичні передумови виникнення СПТ**

*Соціально-психологічний тренінг* (від англ. Training, socialpsychological) - 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. 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, 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 приходить 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 міжособистісної 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, О.В. Сидоренко, Т.С. Яценко та ін.

**Основні парадигми СПТ (дресури, репетиторства, наставництва, розвитку суб'єктності).**

Тренінги як форма практичної психологічної роботи завжди віддзеркалюють у своєму змісті *певну парадигму* того напрямку, якого дотримується психолог, що проводить тренінгові заняття. Сукупність таких загальних для різних тренінгів базових характеристик називається *парадигмою тренінгу (від гр. - приклад, зразок).*

Для виокремлення цих парадигм потрібно визначити необхідні й достатні фундаментальні критерії, - причому критерії повинні бути емпірично спостережуваними, такими, що виявляються в практиці, інакше така класифікація парадигм буде цікавою тільки для кабінетних учених.

Що відбувається на будь-якому тренінгу?

У загальному вигляді - взаємодія ведучого і учасника.

*Отже, характеристика парадигми повинна містити три змінні:*

1) ведучий, 2) учасник і 3) взаємодія між ними.

Парадигма - це метамодель тренінгу, яка відображає позиції ведучого і учасника, а також характер взаємодії між ними, і може бути реалізована на основі різного розуміння психіки і поведінки за допомогою різних стратегій і технологій, ведучими, різними за стилем.

І.В. Вачков і С.Д. Дерябо [22] виокремлюють чотири базові парадигми тренінгу: *дресура, репетиторство, наставництво і розвиток суб'єктності.*

*Потрібно зазначити, що не кожен тренінг як ціле може бути віднесений до тієї або іншої конкретної парадигми:* в одному тренінгу можуть ставитися різні завдання, розв'язувати які можна ефективніше за допомогою різних парадигм. У цьому разі тренер, що досяг рівня майстра, може в процесі тренінгу за потреби переходити від однієї парадигми до іншої.

Тому таких парадигм можна виділити декілька:

* 1. "Тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення "стираються" шкідливі, непотрібні, на думку ведучого.
* 2. Тренінг як тренування, який спрямований на формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки.
* 3. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є передусім передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.
* 4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних психологічних проблем" [19, с. 22-23].

Цей підхід є найбільш творчим і значною мірою спирається на ресурс і потенціал самих учасників. Передбачається, що під час тренінгу вони підвищать свою здатність самостійно розв'язувати проблеми і опанують оптимальні шляхи саморозвитку.

Більш спрощений підхід до розуміння парадигми тренінгу подає І.В. Вачков [19, с. 23], який основну увагу звертає на стосунки ведучого і учасників. *Причому цілком справедливо дається пояснення понять "тренер", "учитель", "ведучий" тощо*. Парадигми розташовані в міру зменшення рівня маніпулятивної дії ведучого і зростання відповідальності за те, що відбувається на тренінгу, а також усвідомленості ситуації учасниками групи.

*"Тренер*" дає учасникам тільки незначну частину відповідальності й розвиває необхідні вміння і навички.

*"Учитель"* здатний співпрацювати з учасниками, проте займає зазвичай позицію авторитарну і не ризикує повністю віддавати членам групи відповідальність за них.

*"Ведучий"* відповідає тільки за створення для учасників сприятливих і безпечних умов, в яких можливий початок зміни самого себе, саморозвитку.

Далі він пише: "Різне розуміння психологічного сенсу тренінгу знаходить своє відображення і в різноманітності назв фахівця, що проводить тренінг: ведучий, керівник, тренер, експерт, фасилітатор та ін. Зрозуміло, далеко не кожний тренінг, що проводиться, можна упевнено віднести до якого-небудь одного з виділених видів, оскільки зазвичай перед тренінгом ставиться не одна, а декілька власних завдань, розв'язання яких може здійснюватися наскрізними методами різних напрямів. Крім того, в літературі не раз підкреслювалася значна роль особистості того, хто веде тренінгові групи, індивідуальний стиль і особливості якого можуть іноді відрізнятися від парадигми того психологічного напряму, в якому він працює, і мати більше значення, ніж вживані ним методики і прийоми" [19, с. 23].

Наші погляди стосовно парадигми збігаються з поглядами І.В. Шевцової, яка стверджує: "Якщо мова йде про методи і технології, то я еклектик, ...фахівець, який працює в інтегративному підході. Для мене головним у виборі методу є не школа, у якій навчалася, а інтереси й індивідуальні особливості клієнта. Я легко можу спілкуватися мовою метафор й користуватися інструментом позитивної психотерапії, а також легко трансформувати ірраціональні установки в їх протилежність... Головним у виборі методів є цілі й особливості особистісного тренінгу. Ось це принципово, у мене є власне бачення методології цього типу тренінгу, яке, зрештою співпадає з концепцією гуманістичної спрямованості. Але це зовсім не означає, що я не використовую у своїх тренінгах психодраму, арттерапію або не працюю з поведінкою!" [138, с. 113].

Зауважимо, що залежно від використовуваного підходу, відповідальність за отримані результати може по-різному розподілятися між учасниками і ведучим - від жорсткої директивності ведучого до майже повної передачі відповідальності членам групи.

**Загальне уявлення про соціально-психологічний тренінг**

*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 витоки 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.

**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 підтримуючий 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.).

**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'язаної 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.

Психодинамічний, поведінковий та гуманістичний підходи в тренінгу.

ПСИХОДИНАМІЧНИЙ ПІДХІД

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

Як пише В.Ю.Большаков в своїй книзі про психотренінг, транзакційний аналіз – Техніки трансактного аналізу дозволяє людям зрозуміти себе і розібратися у своїй поведінці. Це потрібно людям, які мають які-небудь психологічні проблеми, відчувають труднощі зі спілкуванням. Трансактний аналіз допомагає розібрати причину конфліктів і знайти способи їх усунути. - це "психологічний метод, який допомагає людям підійти раціонально до аналізу власної і чужої поведінки, краще усвідомити себе і структуру своєї особи, а також суть взаємодії з іншими людьми і внутрішньо запрограмований життєвий стиль – сценарій"

Психодраму визначають як "інсценування" реальних проблем учасників з обов'язковим розподілом ролей. На відміну від транзактного аналізу, в психодраме людина не розкладає свій життєвий сценарій по поличках, а програє його на сцені, досягаючи розуміння і емоційної розрядки через катарсис – внутрішнє очищення в процесі емоційного відреагування. У момент катарсису наступає внутрішнє осяяння, яке допомагає інакше поглянути на ситуацію, осмислити її і позбавитися від дії неефективних сценаріїв, що сковує.

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

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

Основним завданням ролевого тренінгу вважається розвиток комунікативних функцій і корекція навичків спілкування, зняття "затисків" і "комплексів" . Це загальне завдання можна розділити на ряд більш приватних:

• активізація невербальних мов спілкування;

• розвиток эмпатического потенціалу, уміння концентруватися на партнерові по спілкуванню;

• відробіток спонтанної поведінки;

• легкість дій у присутності інших людей;

• уміння легке і гнучко орієнтуватися в типових ситуаціях життєвого і побутового плану, простих конфліктах виробничого і особистого характеру;

• уміння правильне поводитися в ситуації конфлікту аж до найскладніших і особисто значущих ситуацій (Арнольд, 1989).

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

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

1. "Природний спосіб"

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

2. "Індивідуальна стадія"

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

3. "Метод або професіоналізація"

На третій стадії з'являється щось загальне в тому, як різні люди виконують один і той же процес. Далі процес виконується вже відповідно до специфічного методу, заснованого на знанні, а не природно.

4. "Завчений метод витісняє природний"

Ми можемо спостерігати, як природна практика поступово поступається місцем методам, що набувають, "професіоналізму" (см.: Фельденкрайз, 1993, с.62-73).

Таким чином, в рамках психодинамічного підходу основною детерминантой особового розвитку і поведінки розглядаються несвідомі психічні процеси. Психологічне втручання прямує на досягнення усвідомлення конфлікту між свідомим і несвідомим і власного несвідомого, "розсмоктування панцира", збудованого свідомістю.

ПОВЕДІНКОВИЙ ПІДХІД

Робота в біхевіорально-орієнтовних групах направлена на виділення неефективних і випробування нового вигляду поведінки в безпечному оточенні. Суть методу полягає в тому, що якщо, згідно постулатам бихевиоризму, весь свій досвід людина набуває за допомогою научіння, то для виправлення неадекватної поведінки необхідно відучити його від неефективних реакцій і перенавчити, виробити більш адаптивні реакції. Типова методика тренінгу – репетиція поведінки. Учасникам демонструється успішна модель поведінки, а потім вони намагаються її освоїти. Успішні дії учасників позитивно підкріплюються реакцією групи або ведучого, а неуспіхи – гасяться негативним підкріпленням. Широко застосовується підхід по "організації успіху". При такому підході тренер впродовж всієї роботи утримує позитивний баланс зворотного зв'язку, концентруючись переважно на успішних діях учасників.

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

Цілями такого тренінгу є:

• навчання пристосовним умінням, корисним при зіткненні з складними життєвими ситуаціями, розвиток поведінки, що розглядається як бажане або членами групи, або суспільством в цілому;

• обговорення проблем, з якими учасники зіткнулися в реальних умовах, допомога учасникам в розвитку уміння керувати, застосування отриманих знань поза групою;

• вдосконалення комунікативних умінь для ефективнішої взаємодії з іншими в конкретних ситуаціях (здійснення продажів, ведення переговорів);

• оволодіння уміннями діагностики індивідуальних, групових і організаційних проблем: дозвіл конфліктних ситуацій в групі і зміцнення групової згуртованості (Битих шляхів, 1996).

Програма тренінгу складається виходячи з професійної приналежності і заздалегідь сформульованого запиту клієнта.

Таким чином, представники цього напряму концентрують свою увагу на поведінці як єдиній психологічній реальності, доступній безпосередньому спостереженню. Неадаптивну поведінку розглядають як результат неправильного навчення. Отже, мета психологічного втручання – це перенавчання, тобто заміна неадаптивних форм поведінки на адаптивних (еталонні, правильні). Перенавчання здійснюється за допомогою класичних бихевиоральных методів: оперантне обумовлення, научіння по моделях, соціальне научіння.

ГУМАНІСТИЧНИЙ ПІДХІД

Попередні два підходи розглядають людину як недосконалий об'єкт, який при певних маніпуляціях ведучого і під впливом групового впливу повинен придбати правильніші контури. Гуманістичний напрям виходить з визнання унікальності і самоцінності людської особи. Головне тут – усвідомлення цінності свого існування, ухвалення відповідальності за досконалі вчинки, вирішення проблеми автентичності – "відповідності способу буття людини в світі внутрішній природі його особи" (Битих шляхів, 1996).

До гуманістичного підходу можна віднести такі широко відомі напрями в психологічному тренінгу, як групи зустрічей (Роджерс, 1994) і тренінг сензитивности (Петровськая, 1982).

К.Роджерс, активно розвиваючи свій напрям, сформулював необхідні і достатні умови конструктивних змін учасників тренінгу. Їм були названі три установки особи консультанта: конгруентність, емпатия і безумовне позитивне ухвалення (пошана). Учасники, що проходять тренінг, спонукають до фіксації, оцінки і інтерпретації дій і поведінки партнерів і самих себе. У групі заохочується спонтанність прояву відчуттів, відкрите звернення уваги на інтерпретації ворожості, невпевненості в собі, прояви психологічного захисту.

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

К.Рудестам називає наступні цілі і завдання груп зустрічей:

• навчання учасників міжособовій поведінці;

• підтвердження на практиці теорії групової динаміки;

• опрацьовування проблем, з якими учасники стикалися в реальному житті;

• допомога учасникам в розвитку уміння керувати;

• застосування отриманих знань поза групою;

а також:

• розвиток самопізнання за рахунок зниження бар'єрів психологічного захисту і усунення нещирості на особистому рівні – розуміння цілей, що утрудняють або полегшують розвиток групи, – збагнення міжособових відносин в групі;

• оволодіння уміннями діагностики індивідуальних, групових і організаційних проблем (Рудестам, 1993).

Учасники розвивають в групі комунікативні уміння, що включають опис поведінки, комунікацію відчуттів, активне слухання, зворотний зв'язок, конфронтацію.

Групи сензитивного тренінгу акцентовані на загальному розвитку індивіда. В рамках цієї орієнтації первинним є виявлення життєвих цінностей індивіда, посилення відчуття самоідентичности. Тренінг направлений на розвиток сензитивной здатності, без актуалізації якої утруднено правильне розуміння особових якостей і станів партнерів, відносин, що складаються між ними.

Цілі і завдання сензитивного тренінгу:

• розвиток компетентності в спілкуванні;

• розвиток активної соціально-психологічної позиції учасників;

• підвищення психологічної культури;

• розвиток соціально-перцептивної компетентності;

• придбання учасниками групи узагальнених діагностичних знань і умінь;

• розвиток самопізнання за рахунок зниження бар'єрів психологічного захисту і усунення нещирості на особистому рівні (Петровськая, 1982).

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

Таким чином, представники гуманістичного напряму трактують неконструктивну поведінку і невротичний внутрішній стан як наслідок неможливості самоактуализации. Проблеми і дезадаптація виникають тоді, коли блокуються потреби вищого рівня, що пов'язане з недостатнім саморозумінням і ухваленням себе, недостатньою цілісністю "Я".

*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 поведінк учасників.

Різноманітність 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 доров'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 сопрінадлежності 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 вербальної і невербальної формах, у прямому чи непрямому вигляді (у непрямих висловленнях або окремих діях проектуються соціально-психічні особливості людини). В ході тренінгу учасники можуть навчиться 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 слабке 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:

- Вербальнийа і невербальний;

- Особистісний (надходить безпосередньо від партнерів по

спілкуванню) і апаратурний (наприклад, зворотна аудіо- та відеозв'язок);

- Позитивний і негативний;

- Конструктивний і деструктивний.

**Лекція 2.** ***Структурні характеристики СПТ.***

Принципи СПТ. Класифікація психологічного тренінгу. Етапи тренінгової роботи.

Продуктивність СПТ в великій мірі залежить від дотримання в групі загальноприйнятих принципів. Основними з них є: принцип «тут зараз»; довірливість в спілкуванні; добровільність і конфіденційність участі; рівність позицій і визнання особистісних норм кожного учасника; схвалення взаємної підтримки учасників; «Екологічність» комунікацій; гнучкість рольової тактики і ін.

Дотримання принципів СПТ дозволяє вирішувати важливі завдання: з одного боку, забезпечити певну позицію кожного учасника заняття, яка характеризується активністю (залученістю в дії), партнерством, об'єктивуванням поведінки, дослідницької спрямованість (самостійний пошук рішення проблем). З іншого боку, керівникові надається можливість обрати оптимальну тактику проведення заняття. Серед тактик ведення СПТ найбільш продуктивними визнаються наступні: орієнтування групи на керівника; центрування групи на учасників; підтримку спільної відповідальності.

Розглянемо докладніше деякі з принципів СПТ, запропонованих С. ??І. Макшановим.

Перша група принципів може бути позначена як *принципи створення середовища тренінгу.*Серед них виділяються такі:

1. Принцип системної детермінації - вимагає втілення в тренінгу основних чинників змін психологічних феноменів людини або групи, а також взаємодії зовнішньої детермінації і самодетермінації через механізми психічного зараження і наслідування, зворотні зв'язки, регуляцію рівня задоволення потреб учасників і їх включення в певним чином організовану діяльність.

2. Принцип надмірності - створення можливостей вибору учасниками різних варіантів представлення інформації, способу діяльності.

3. Принцип реалістичності - створення середовища (соціальної і професійної), робота з різними за ймовірністю виникнення і значущості ситуаціями і проблемами.

Друга група принципів СПТ - це *принципи поведінки і діяльності учасників тренінгу.* Вона включає в себе наступні принципи:

1. Принцип активності - включення в інтенсивну роботу всіх учасників тренінгу (програвання ситуацій, виконання психогимнастических вправ, спостереження за поведінкою інших, розробка проектів діяльності в індивідуальному чи груповому режимі і т. Д.).

2. Принцип дослідницької та творчої позиції - учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, варіанти вирішення проблем; отримують можливість експериментувати зі своєю поведінкою в широкому діапазоні ситуацій. З цією метою в групі створюється особлива креативне середовище за допомогою проблемності, невизначеності, безоценочности.

3. Принцип об'єктивації поведінки - переклад поведінки учасників з імпульсивного, неусвідомленого рівня на усвідомлений, коли в будь-якій ситуації людина віддає собі звіт в тому, з якою метою він діє, чи адекватні обрані ним засоби досягнення рішення специфіці ситуації і його можливостям. Універсальним засобом об'єктивації поведінки виступає зворотний зв'язок.

4. Принцип суб'єкт-суб'єктного (партнерського) спілкування - взаємодія учасників тренінгу, при якому враховуються інтереси, почуття, переживання, стану інших, визнається цінність їх особистості. Це створює атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє учасникам експериментувати зі своєю поведінкою, не побоюючись помилок.

5. Принцип «щирості» - включає два аспекти: по-перше, кожен член групи сам визначає для себе міру щирості; по-друге, тренер на початку занять пропонує для обговорення, а потім підтримує своєю поведінкою ідею про те, що в ході вирішення тих чи інших питань не варто говорити неправду.

6. Принцип «тут і тепер» - призначений для подолання тенденції учасників відволікатися від того, що відбувається в групі в сфери, можливо, цікаві, але не мають відношення до актуальної ситуації. Однак, цей принцип не є універсальним, оскільки іноді учасники здійснюють дії, пов'язані з рефлексією минулого досвіду і з проекцією змісту тренінгу, придбаних в ньому результатів в майбутнє.

Третя група принципів - це *етичні принципи* тренінгу, які включають:

1. Принцип конфіденційності - інформація про особистісні проявах учасників тренінгу та їх успішності не обговорюватиметься з ким би то не було за межами групи. Це дозволяє формувати відкриту атмосферу взаємодії, зберігає мотивації до обговорення питань і проблем, що виникають в ході групової роботи.

2. Принцип відповідності заявлених цілей тренінгу його змістом відображає неприпустимість за бажанням тренера зміни змістовного плану з групою, наприклад від розвитку навичок ефективного ведення переговорів до розгляду джерел невпевненості в собі одного з учасників групи.

**3.**Принцип екологічності поведінки, що виключає нанесення шкоди як окремим учасником тренінгу, так і групі в цілому. Передбачає заохочення тренером прояви в своїй поведінці і в поведінці учасників розуміння, співчуття, дохідливості, незалежності, теплоти, впевненості, а також попередження тренером поява в поведінці елементів приниження особистості, образи, знищення інформації, зневаги, огиди, презирства, відштовхування, нерозуміння, імперативності , переваги та інших негативних явищ.

Четверта група принципів - *організаційні принципи тренінгу*, Які включають такі:

1. Принцип фізичної закритості - група постійно працює в одному і тому ж складі; після того, як робота почалася, нові учасники в не включаються.

2. Принцип комплектування групи - включає два аспекти: по-перше, облік гомогенності складу учасників (по професійної приналежності, рівня посадовій ієрархії, віку); по-друге, облік гетерогенності, яка поширюється на такі характеристики, як стать, деякі психологічні властивості особистості.

3. Принцип просторово-часової організації, який передбачає планування часу і простору роботи групи.

**Класифікація психологічного тренінгу.**

У вітчизняній психологічній практиці групові форми роботи набули поширення в кінці XX століття. Позитивну роль тут відіграв зарубіжний досвід ведення групових форм роботи, який трансформувався завдяки контактам із зарубіжними фахівцями та ознайомлення з їхнім науково-методичним доробком.

У науці існує велика кількість класифікацій психокорекційних і психотерапевтичних груп, які знайшли своє відображення в працях таких авторів, як А.Е. Айві [1], Л. Александр [63], В.Ю. Большаков [14], А.Ф. Бондаренко [l5], І.В. Вачков [19;20;22], Ю.М. Ємельянов [35], Д. Кіппер [45], Г. Лейтц [58], Ормонт Р. Луі [77], Ф. Перлз [86], С.В. Петрушин [89], Н. Пезешкіан [85], К. Роджерс [101; 102; 103; 104], К. Рудестам [106], С. Харін [130], І. Ялом [140], Т.С. Яценко [142; 143; 144] та інших.

Різноманітність тренінгів спонукає до того, щоб здійснити їх класифікацію за певними основами. Найпростіше це здійснити за метою проведення того чи іншого тренінгу. Так, їх можна умовно поділити на тренінгові групи конкретних умінь, особистісного зростання, продаж, формування команди тощо.

Тренінгові групи існують давно, але до сьогодні немає їх чіткої класифікації. Кожний із підходів пропонує свої критерії. Так, Дж. Коттлер і Р. Браун [50] описали такі види груп:

* 1. "Групи зустрічі" - найбільш невизначена категорія груп для формування людських стосунків; сюди зараховують групи з розкриття потенціалу, Т - групи, тренінгові групи, групи зустрічі й групи особистісного росту.
* 2. "Тематична група" - порівняно з попередньою групою тут є чіткий план роботи. Такі групи мають дидактичний і педагогічний характер, а не орієнтовані на переживання і почуття. В цілому їх мета полягає в профілактиці можливих проблем у майбутньому з допомогою стимулювання особистісного росту, надання допомоги в прийнятті рішень, навчання важливим життєвим навичкам і надання корисної інформації.
* 3. "Групи консультування" - такий різновид групової роботи, яка спрямована, насамперед, на розв'язання проблем міжособистісного спілкування її учасників. Ці групи орієнтовані переважно на роботу з теперішнім, а не на аналізі минулого.
* 4. "Психотерапевтичні групи" частіше проводяться в лікарнях, клініках з пацієнтами, які мають такий діагноз, як психоневроз, особистісні розлади або психоз. Робота в них вимагає відповідної кваліфікації і передбачає довготривалого та інтенсивне лікування.
* 5. "Групи самодопомоги і групи підтримки" відрізняються також метою, яка чітко відображена в їх назві (самодопомога, підтримка). Насамперед, це стосується надання емоційної й соціальної підтримки, розвитку нових уявлень про те, як можна впоратися з поширеними проблемами, і забезпечення конструктивного напряму для розвитку членів групи. Тому її керівником може бути не фахівець, а досвідчений член такої групи. Такі групи орієнтовані на розв'язання будь-якої однієї проблеми, зокрема політичної тощо. У сучасних професійних енциклопедіях перераховані такі різновиди тренінгу, як тренінг самоствердження; тренінг сенситивності; тренінг асертивності; тренінг міжособистісних стосунків; тренінг керівників; тренінг соціальних навичок тощо.

Деякі автори згідно з провідною спрямованістю роботи і метою виокремлюють п'ять типів тренінгових груп [66, с. 81):

* 1. "Я - Я" - групи, спрямовані на зміну на рівні особистості, особистісне зростання учасників; основним джерелом перетворень є внутрішньоособистісні зміни.
* 2. "Я - Інші" - групи, спрямовані на зміну в міжособистісних стосунках і дослідження процесів міжособистісного впливу і впливу залежно від використаних способів взаємодії.
* 3. "Я - Група" - групи, спрямовані на дослідження особливостей і стилів взаємодії особистості і групи як соціальної спільності й розвиток ефективності цієї взаємодії.
* 4. "Я - Організація" - групи, орієнтовані на вивчення і розвиток досвіду міжособистісної і міжгрупової взаємодії в організаціях.
* 5. "Я - професія" - групи, орієнтовані на розвиток суб'єктів конкретної професійної діяльності.

К. Рудестам [106, с. 26] здійснив класифікацію психокорекційних груп за функцією керівника і емоційною стимуляцією.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Групи** | **Центровані на керівникові** | **Центровані научасникові** |
| **Раціональні** | **Групи тренінгу умінь** | **Т - групи** |
| **Афективні** | **Групи зустрічі Гештальтгрупи Групи тілесної терапії Психодрама**  **Групи танцювальної терапії Групи терапії мистецтвом** | **Т - групи Групи-зустрічі** |

I.B. Вачков [19, c. 22-23] виділив чотири парадигми тренінгу:

* 1) тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні паттерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення "стираються" непотрібні, на думку керівника;
* 2) тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки;
* 3) тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;
* 4) тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних психологічних проблем.

Свій поділ тренінгів здійснила О.В. Сидоренко [117, с. 22], яка спробувала визначити, чим відрізняються один від одного різні назви тренінгів.

***Таблиця 2***

|  |  |
| --- | --- |
| Бізнес-тренінг | Тренінг психологічної взаємодії для людей бізнесу, спрямований на підвищення їх ефективності в бізнесі |
| Психологічний тренінг | Тренінг психологічної взаємодії, спрямований на підвищення індивідуальної ефективності людей у різних сферах життя, і в бізнесі зокрема |
| Інструктивний тренінг | Передача знань, інформування, формулювання і пояснення правил тощо |

Усі тренінги мають на увазі інтеракцію, тобто взаємодію учасників з тренером і між собою. Там, де є взаємодія між людьми, - це уже психологія. Тому, як би не називали тренінги, усі вони у своїй основі є психологічними, а вже потім - бізнесу, продажу, командоутворення тощо.

О.О. Горбатова [24] для класифікації тренінгових груп визначила два критерії:

* 1. Головна мета групи. Цей аспект дозволяє не розчаровувати учасників тренінгу, коли тренер ставить перед ними завдання, які можна розв'язати і добирає для цього адекватні методи. Також виділення мети тренінгової групи дозволяє зробити її більш гомогенною, а значить, у деяких випадках і більш ефективною.
* 2. Теоретичні основи групи. Цей критерій дає тренеру можливість зорієнтуватися в методичних розробках, які пропонуються різними психологічними школами, і обрати з них те, що перегукується з його світоглядом. На основі цих критеріїв вона виокремила три різновиди груп:
* 1. Групи підтримки.
* 2. Навчальні групи.
* 3. Розвивальні групи.

Групи підтримки створюються для молодих людей, людей середнього віку і літніх. З урахуванням цього поділу тренер повинен будувати роботу своєї групи.

Потреби учасників навчальної групи можна розділити на три сфери: особистісну, міжособистісну і ділову.

Навчальні тренінги особистісної спрямованості можуть концентруватися навколо завдань:

* • підвищення упевненості в собі;
* • навчання асертивній поведінці;
* • набуття уміння говорити "ні";
* • розвиток навичок саморегуляції;
* • підвищення здатності до ухвалення рішення;
* • навчання контролювати свою увагу тощо.

Прикладом навчальних тренінгів міжособистісної орієнтації можуть бути:

* • тренінг комунікативної компетентності;
* • тренінг сімейної терапії;
* • тренінг підвищення ефективності батьківсько-дитячих стосунків.

У ділових навчальних тренінгах можливі теми:

* • підвищення лідерських здібностей;
* • створення ефективної команди;
* • тренінг продаж;
* • тренінг педагогічної майстерності;
* • методичний тренінг для психологів та інші.

Учасники розвивальних груп націлені на усвідомлення себе, звільнення прихованих почуттів, розширення самосвідомості й ліквідацію перешкод в процесі самовдосконалення особистості. Цей тип групи, на відміну від двох попередніх, передбачає, що склад учасників може бути гетерогенним: різний вік і досвід, різні завдання і рівень усвідомлення проблем - все це може неочікувано збагатити учасників. Тривалість груп, які розвиваються, поведінка тренера і набір технік залежить від теоретичних основ тренінгу. На сьогодні найбільш поширені такі варіанти груп: особистісно-орієнтовані, психоаналітичні, гештальтські, транзактного аналізу, психодраматичні, психосинтетичні, арттерапії, казкотерапії й тілесної терапії.

Ж. Годфруа запропонував свою класифікацію тренінгових груп, за методами психотерапії і виділив дві категорії: інтрапсихічна і поведінкова. Інтрапсихічна терапія спрямована на розв'язання психологічних проблем деструктивної поведінки людини через неадекватну інтерпретацію нею своїх почуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Поведінкова терапія ґрунтується на тому принципі, що будь-яка поведінка людини є набутою, намагається за допомогою методів обумовлення або моделей замінити неадекватну поведінку людини іншою, яка дозволила б їй діяти більш адекватно.

Якщо інтрапсихічна терапія передбачає вплив на сприймання, думки і спонукання людини, то поведінкова прагне тільки змінити або ліквідувати в неї ті форми поведінки, які будуть вважатися неадаптованими.

Отже, єдиної класифікації тренінгів не існує. Все залежить від автора і критеріїв, за якими він класифікує тренінги. В основу класифікації тренінгів можуть бути покладені різні критерії. Оскільки тренінг завжди створюється для когось і для чогось, то першим критерієм може бути аудиторія (клієнти): тренінги відрізняються за контингентом учасників, на який вони розраховані. З одного боку, в основу класифікації може бути покладений вік, з іншої - соціальний або професійний статус учасників. У цьому разі можна виділити такі види тренінгів, як:

* • підлітковий тренінг;
* • дитячо-батьківський тренінг;
* • тренінг для студентів;
* • професійний тренінг (для продавців, менеджерів, управлінців);
* • тренінг тренерів, мета яких - навчити вже безпосередньо самих тренерів аналізувати, обирати оптимальну програму, проводити і оцінювати різні заходи короткострокового навчання. На відміну від більшості інших, тренінги тренерів зазвичай мають більший обсяг методичної частини, а також включають освоєння навичок рефлексії.

За дуже рідкісним винятком, тренінги проводяться в груповій формі. За розмірами групи можуть бути виокремлені тренінги, орієнтовані на проведення в малих (орієнтовно 4-8 учасників), середніх (10-16 учасників) і великих групах (30 і більше учасників).

За мірою схожості-відмінності учасників у групах тренінги поділяють на гомогенні (група складається з учасників, схожих за віком, за соціальним статусом, іноді за статтю) і гетерогенні (учасники розрізняються за цими параметрами). У системі освіти часто проводяться гомогенні тренінги (група складається з тих, хто навчається в одному класі, студентів одного потоку тощо), в інших сферах групи зазвичай є гетерогенними.

За типами проведення розрізняють тренінги відкриті й корпоративні. Відкриті - тренінги, в яких можуть взяти участь усі охочі. Зазвичай вони проходять у збірній групі з 15-20 чоловік, що складається з представників різних організацій, а також людей, які самостійно прийняли рішення про необхідність отримання знань і навичок з цієї теми. Кажуть: якщо в тебе є ідея, і у мене є ідея, і ми обміняємося ними, то в кожного з нас буде по дві ідеї.

Тому, якщо тренінг спрямований на виконання творчих завдань, краще обрати відкритий формат його проведення. Обміну досвідом сприятиме те, що учасники відкритих тренінгів один з одним не знайомі й надалі навряд чи перетинатимуться. Тому вони поводяться природно, не бояться показати свою некомпетентність у деяких питаннях.

Залежно від того, на яку мету робиться акцент в СПТ, їх умовно ділять на два типи: інструментально-орієнтовані й особистісно-орієнтовані тренінги.

Розрізняють чисельність класифікацій груп СПТ: за психологічними орієнтаціями, за цілями і завданнями, за техніками, які використовуються, структурою, складом учасників, ролями керівника, тривалістю проведення тощо.

Свій підхід до класифікації тренінгів має А.Г. Грецов [28, с.10], який пише: "Якщо класифікувати психологічні тренінги залежно від цілей, то їх можна умовно розмістити на континуумі від тренінгу конкретних умінь (мета їх - вироблення поведінкових навичок) до тренінгів особистісного зростання (в їх основі - мета створення умов для саморозвитку учасників, розвитку рефлексивних здібностей, підвищення відкритості до нового досвіду). У першому випадку основний акцент робиться на зовнішній, поведінковий ефект, який згодом може викликати і зміни особистості. У другому випадку основний ефект спостерігається у внутрішньому плані - спочатку відбуваються внутрішньоособистісні зміни (самооцінка, мотивація, ціннісні орієнтації і т. ін.), а потім, як наслідок, може зміниться і поведінка. Відповідно розрізняються і критерії результативності тренінгів - у першому випадку вони переважно об'єктивні (рівень розвитку тренінгових умінь), в другому - суб'єктивні, отримувані шляхом самоаналізу, самозвітів учасників про те, що дав тренінг особисто їм. Зауважимо, що в окремих випадках, близьке оточення може фіксувати в учасника особистісні зміни на тренінгах особистісного зростання, які для нього залишилися непоміченими".

Поширеними різновидами психологічного тренінгу є так звані Т-групи (Human-relation training group) або групи тренінгу людських стосунків.

Ще один розповсюджений напрям групової тренінгової роботи і позамедичної психотерапії - групи зустрічей, засновником яких є відомий представник гуманістичної (клієнт-центрованої) психотерапії Карл Роджерс (США).

Крім цього, у психології сформувалися інші напрями групової роботи: біхевіорально-орієнтовані групи, гештальт-групи, транзактний аналіз у групі, психодраматичний підхід, тілесно-орієнтований підхід, нейролінгвістичне програмування, арт-терапія та ін. У переважній більшості тренінги мають еклектичний характер, тобто поєднують у собі технології, які притаманні різним напрямам.

У практичній психології тренінги класифікують за чотирма групами.

**Перша група**- тренінги, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди і організації в цілому: побудова команди; ефективні комунікації.

**Друга група**- тренінги з розвитку навичок, пов'язаних з конкретними бізнес-процесами: управління проектами; навички продаж; продажі телефоном; маркетинг; фінанси; підбір персоналу.

**Третя група**- тренінги, спрямовані на підвищення особистої ефективності менеджерів і співробітників: навички особистої ефективності; управління часом, стресом, командою, мотивацією, конфліктами; лідерство; навички проведення ефективних зборів; навички публічного виступу.

**Четверта група**- тренінги з розвитку персоналу: тренінг для тренерів; наставництво (коучінг); навички передачі повноважень (делегування). Вважаємо за потрібне виокремити п'яту групу - тренінги особистісного зростання, емпатійності, креативності, сенситивності та ін.

Звичайно, в основі класифікації тренінгів можуть бути покладені різні критерії (ознаки), наприклад, вік, стать, професійна діяльність, чисельність, тривалість тощо.

Отже, тренінгова група - це не місце, де обмінюються проблемами, це місце, де кожний учасник може краще зрозуміти і прийняти себе. Психологічний тренінг відкриває учасникам широке поле для того, щоб вступити в спілкування з самим собою, з тією вирішальною частиною себе, яка в буденному житті не помічається або відверто ігнорується, тією частиною себе, яка захована за зовнішніми масками і ролями. Постійна підтримка зовнішніх "Я" вимагає великих затрат, виснажує і спустошує особистість. ПТ активізує прагнення учасників до пізнання себе і самовдосконалення, дозволяє кожному з них прийняти особисту відповідальність за те, хто він є, і дає їм можливість стати "скульпторами" власної особистості.

***Етапи тренінгової роботи.***

Чим більше часу витрачено на підготовку тренінгу, тим ефективнішим буде процес навчання, тим більш змістовною і корисною виявиться надана учасникам інформація. Готуватися до проведення тренінгу доцільно у три послідовні етапи - визначити зміст роботи, скласти загальний план проведення занять, детально опрацювати процес ведення тренінгу відповідно до його структури (передбачити, які дії, вправи, рухавки виконуватимуться у відповідній частині заняття).

**Перший етап підготовки** - опрацювання змісту тренінгу. Скласти чітке уявлення щодо змісту майбутнього тренінгу допомагає тренеру опрацювання семи важливих питань, які спочатку можна зафіксувати на чернетках.

По-перше, слід записати мету тренінгу, тобто те, чого хоче досягти тренер за підсумками всієї роботи, враховуючи потреби учасників. (Наприклад, проводячи тренінг з .... з особами, причетними до прийняття рішень у цій сфері освіти в містах і селах України, які ще не знайомі з теорією і практикою та моделлю європейської освіти, мету тренінгу можна сформулювати так: поінформувати лідерів недержавних організацій, керівників місцевого самоврядування та органів державного управління освітою про модель та роль, яку вони можуть відіграти в поліпшенні стану якісної освіти на своєї території.)

По-друге, слід уявляти попередній досвід та рівень знань учасників тренінгу. Це дає можливість не лише дати учасникам нову для них інформацію, а й передбачити можливе зіткнення поглядів, яке створюватиме доцільну напругу, що слугуватиме розвитку групової динаміки (наприклад, місцеві керівники мають певні знання щодо запровадження державної політики та навички роботи в бюрократичному середовищі. Як професіонали, освітяни спиратимуться на нетрадиційний досвід і погляди, панівні у відповідних регіональних освітніх системах щодо розуміння європейської освіти, методології навчання тощо.

Натомість лідери молодіжних груп знатимуть дійсні настрої та уподобання молоді, відчуватимуть на собі те, як політичні та адміністративні рішення й дії впливають на практичну діяльність у молодіжному середовищі. Імовірно, що ці категорії 2 учасників виявлятимуть різні погляди на пошук шляхів поліпшення ситуації, і такі розбіжності можна використовувати для підвищення ефективності тренінгу).

По-третє, слід чітко уявляти очікувані результати тренінгу, тобто те, що

учасники мають усвідомити або чому навчитися в ході роботи. Тренер коротко

занотовує, що зміниться для учасників після проведення тренінгу, формулюючи свої записи так, щоб зрозуміти потенціал для змін. (Наприклад, у цьому випадку потенціал для змін полягатиме в нових знаннях, набутих учасниками, і це сприятиме запровадженню ними змін у роботі.)

По-четверте, слід визначити, яким має бути зміст тренінгу, який

викладатиметься на тренінгах з тієї чи іншої тематики тобто про що учасникам

необхідно дізнатися в процесі навчання. Тренер має опанувати ці матеріали в

повному обсязі, але, плануючи конкретний тренінг, він матиме проблему відбору змістовних матеріалів. Адже їх обсяг досить значний, і обмеження часу тренінгу зазвичай робить неможливим надання всієї відомої інформації. Тому, розробляючи записи щодо змісту певного тренінгу, тренеру доцільно керуватися добрим правилом: запитати себе, про що слухачам абсолютно необхідно дізнатися у зв'язку з даною темою; що було б корисним, але не абсолютно необхідним; про що учасникам було б бажано дізнатися, якби часу було вдосталь. Розподіливши згідно з цим принципом зміст книжок з кожної теми на три блоки, тренер розробляє змістовні матеріали до конкретного тренінгу, і використовує їх залежно від ліміту часу, який виявиться на практиці.

Отже, по-п'яте, потрібно точно знати тривалість тренінгового курсу (півдня, два дні, тиждень тощо). Знання відведеного часу допомагає визначити пріоритети матеріалів змісту тренінгу, певною мірою визначає методи навчання (різні методи потребують різного часу), дає можливість раціонально спланувати тренінг, забезпечуючи достатньо часу на інтелектуальні й рухові вправи, викладання змісту, обговорення роботи, запитання учасників тощо.

Шосте, що необхідно зафіксувати тренеру, готуючись до роботи, - це методи, які застосовуватимуться в ході навчання. Вибір тренером тренінгових методів, технік і технологій їх застосування в кожному конкретному випадку залежатиме з від часових меж, змісту матеріалів, рівня підготовки й характеру взаємин у аудиторії, технічних умов приміщення та обладнання, наявності та якості наочних матеріалів - загалом багатьох чинників, знання й уміння враховувати та ефективно використовувати, які становить невід'ємну частину майстерності тренера.

Насамкінець тренеру слід уважно ознайомитися з майбутнім місцем проведення тренінгу: передбачити, як можна змінити розташування столів та

стільців; де зможуть працювати малі групи; де можна організувати короткі перерви на кшталт «кава-брейк»; визначити розташування точок електроживлення апаратури, потребу у електроподовжувачах; рівень шуму у приміщенні, можливості регулювання температури й чистоти повітря тощо - загалом вирішити низку технічних і господарських питань, від яких суттєво залежить успіх тренінгу.

Другий етап підготовки - розробка плану проведення занять. План заняття – це документ, який містить інформацію, потрібну тренеру для проведення тренінгу, посібник і ресурсний матеріал, який дає змогу раціонально й організовано провести заняття. Дотримуючись плану, тренер гарантує собі можливість подати доречний матеріал повністю, у логічній послідовності. Для розробки власне змісту занять використовуватиметься тематична інформація з інших книг цієї серії навчальних матеріалів. Нижче наведені загальні рекомендації щодо техніки, технології, структури і форми складання плану занять.

Графічно план можна складати в послідовний лінійний спосіб, записуючи всі необхідні пункти один під одним поспіль. Зазвичай цим способом користуються

досвідчені тренери, які вже добре знають усі питання, які мають бути відображені у плані. Інший спосіб, який має певні переваги щодо лінійного планування, полягає у складанні мали [Фопель К. Зффективньїй воркшоп. Динамическое обучение. Пер. »\* с нем.-М.: генезис, 2003.- С. 56.-368с.]. У таку мапу завжди легше додати ще якийсь пункт, нову ідею, яка оформилася в процесі планування. Цей тип планування графічно імітує те, чим постійно займається наше мислення – встановлення зв'язків між концепціями та емоціями, цілями та перепонами, минулим і теперішнім тощо. Для того, щоб свої питання щодо проведення тренінгу та відповіді на них записувати на мапі, потрібно заготувати кольорові маркери й великий аркуш 4 паперу, достатній за розміром для фіксування всіх ідей, які виникатимуть у ході планування.

У центрі аркуша записуються назва тренінгу, його мета та завдання. Різними

кольорами позначаються основні напрями роботи, особливості групи, методи,

прийоми та техніки, ресурси, сильні та слабкі сторони ведучого, можливі труднощі, які заважатимуть продуктивній роботі, та дії з їх подолання. Наведений вище перелік семи питань додає теми, які слід відобразити на мапі тренінгу. Колір, величина написів, розмір ліній слугуватимуть позначками важливості означених питань, а стрілки показуватимуть взаємозв'язки між ними. Планування тренінгу - це творчий процес, який потребує чимало часу. Але це надзвичайно корисна робота - у процесі її виконання усвідомлюються нез'ясовані питання, додаються нові, розкриваються перспективи підвищення ефективності тренінгу, які не були відомі раніше. Незалежно від обраної форми, план тренінгу повинен містити певну обов'язкову інформацію.

Текст плану складається із вступу, де мають бути відображені:

• організація процедури знайомства учасників;

• господарські питання (розташування місць для коротких перерв,

задоволення гігієнічних потреб учасників, порядок використання мобільних

телефонів під час занять тощо);

• загальний огляд тренінгового курсу;

загальний огляд першого заняття.

Далі в тексті відображаються зміст заняття та методи, що застосовуватимуться, у

тому числі наводяться:

•' докладний опис теми;

• час, відведений для оцінювання кожної теми;

• зауваження щодо використання технічних засобів;

• зауваження щодо використання різних методів навчання;

зауваження для тренера щодо певних дій (роздати матеріали, виконати певну

вправу тощо). У тексті плану також відображається порядок підведення підсумків

тренінгу, процедури і вправи, що виконуватимуться на завершення роботи. До

плану прикладаються додатки, які містять усі необхідні додаткові матеріали

тренінгу

На першій сторінці плану наводяться такі дані:

• назва тренінгу;

• мета тренінгу;

• очікувані результати;

• характеристика групи учасників (наприклад,

освітяни, молодь та ін.);

• назва заняття;

• основні навчальні методи, які передбачається

використати;

• роздаткові матеріали (книги, посібники,

тексти, рисунки, таблиці, плакати, тощо);

• наочні аудиторні матеріали (рисунки,

таблиці, плакати, тощо);

• технічне обладнання та апаратура;

• особливі умови (якщо потрібно) проведення

тренінгу.

Послідовність розробки плану заняття:

1.Відбір змістовних матеріалів заняття, їх загальний опис у потрібній

послідовності.

2.Відбір методів для кожного компоненту заняття.

З.Визначення часу викладання кожного компоненту заняття, установлення

часових меж цілісного заняття у загальній тривалості тренінгу.

4.Визначення часових меж перерв, враховуючи, що:

для економії часу доцільніше організувати харчування на місці, ніж користуватися

відповідними закладами, розташованими в іншому місці; під час тривалих занять

у складі малих груп учасникам зручно самим визначати час коротких перерв.

5. Перед бачення часу на початку кожного навчального дня для аналізу основних досягнень, відповідей на запитання та пояснення нез'ясованих питань попереднього дня.

б.Передбачення часу наприкінці кожного навчального дня для запитань та

зауважень учасників, відповіді на які даватимуться наступного ранку. (Це

допомагає контролювати перебіг тренінгових подій.)

/.Передбачення часу наприкінці останнього навчального дня для зведення всіх

нез'ясованих питань та надання учасникам можливості завершити оцінювання

тренінгу (це забезпечує тренера інформацією про те, які компоненти занять були відпрацьовані ефективно, а які варто поліпшити в майбутньому).

Третій етап підготовки - детальне опрацювання процесу ведення тренінгу

відповідно до його структури. Як уже згадувалося раніше, тренінг має досить

чітку структуру, частини якої мають визначене змістовне наповнення і

рекомендовані часові межі (табл. 1.).

Таблица 1

Структура тренінгу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Частина тренінгу | Етап частини тренінгу | Рекомендована тривалість етапів, % |
| Вступна | Вступ  Знайомство  Правила  Очікування | 5  5  5  5 |
| Основна | Оцінка рівня поінформованості про проблему  Актуалізація проблеми  Пошук шляхів розв'язання проблеми, отримання інформації  Розвиток практичних навичок | 5-10  10-30  20-40  20-60 |
| Заключна | Рефлексія та завершення роботи | 5 |
|  |  |  |

Відповідні частини щоденних тренінгових занять включають певні компоненти/вправи, які в ході тренінгу набувають статусу ритуальних: вступ,

правила, знайомство, очікування, інформаційні включення, рухавки, оцінка-аналіз, прощання.

Вступна частина тренінгу. Для неї найбільш характерними компонентами є власне вступ, правила, знайомство та очікування.

Вступ включає:

• представлення тренерської команди;

• коротку інформацію про організаторів і донорів, які фінансують проведення

тренінгу;

• повідомлення теми тренінгу;

• ознайомлення учасників із методичними та організаційними особливостями

роботи на тренінгу.

Правила групової роботи передбачають, що:

• основні правила пропонує тренер;

• правила записуються на великому аркуші паперу і розташовуються на видному місці;

• після написання кожного правила (або всіх разом) важливо, щоб кожний

учасник погодився з цим (для цього тренер використовує доречні формулювання на кшталт: «Правило приймається? Приймається! Дякую»).

• у випадку порушення правил, ведучі або учасники групи нагадують

порушнику про це, посилаючись на перелік. У цьому випадку доречно ще

раз наголосити на значенні дотримання даного правила;

правила приймаються щоденно на початку роботи, при цьому форма презентації правил може постійно змінюватися (напис на аркуші паперу; зображення малюнком, піктограмою; пантомімічна сценка, розіграна індивідуально, у парі або групою учасників тощо).

Знайомство-це процедура, у ході якої учасники знайомляться один з одним, придивляються один до одного. Ведучий перший вітається з групою. Це можна зробити в такій формі: «Вітаю вас. Мене звати...Я радий вас бачити.

Г Пропоную розпочати роботу із знайомства. Візьміть папір і напишіть на ньому своє ім'я так, як Ви хотіли б, щоб до вас сьогодні зверталися».

Очікування . Для успішності тренінгу важливо знати, навіщо люди

прийшли на тренінг і які знання з тематики тренінгу вони вже мають.

Висловлювання учасників щодо їх очікувань від навчання допоможуть правильно спрямувати роботу групи. Тож перед початком роботи тренер та група повинні домовитися щодо бажаного результату спільної роботи. Очікування на початку першого дня роботи групи стосуються, перш за все, загальної спрямованості тренінгу та його користі для кожного учасника; на початку наступних днів роботи вони стосуються уточнення конкретних кроків для досягнення поставленої мети

Спільно складені та прийняті правила сприяють уникненню

ситуації примусу і створюють атмосферу добровільності та

спільних дій. Якщо хтось не згоден із одним або декількома

правилами, слід пояснити важливість їх дотримання для досягнення

мети тренінгу. Можна також запросити групу висловити свої думки

щодо цього. Нарешті, можна запропонувати незгодному учасникові

довіритися тренеру на початку роботи, а пізніше, після набуття досвіду

практичного використання відповідного правила, повернутися до

обговорення його важливості / неважливості для роботи групи, але вже з

погляду практики застосування

Основна частина. Вона складається зазвичай з трьох послідовних блоків

(підчастин), які спрямовані на визначення проблеми, котрій присвячений тренінг; ошук шляхів її розв'язання; розвиток практичних навичок, потрібних для цього.

Зокрема:

а) блок визначення та актуалізації проблеми спрямований на якомога чіткіше

з'ясування проблеми, яку повинна вирішити група, міру її важливості для

кожного учасника. Він також слугує введенню учасників у коло понять та термінів теми заняття, допомагає виявити причини актуальності обраної тематики тренінгу та наслідки запровадженого навчання для кожного члена групи;

б) блок пошуку шляхів розв 'язання проблеми та надання необхідної для цього

інформації включає вправи/методи розробки планів конкретних дій для вирішення поставлених завдань, необхідних для розв'язання проблеми тренінгу; стимулювання індивідуального пошуку кожним учасником власних шляхів розв'язання цієї проблеми; надання учасникам необхідної інформації з проблеми (для чого використовуються доречні інформаційні включення);

Інформаційні включення можуть бути «вмонтовані» у будь-яку частину заняття. Важливо, щоб їх тривалість коливалася в межах від короткого повідомлення (1-2 хвилини) до міні-лекцїі (10-15 хвилин)

в) блок розвитку практичних навичок особливо важливий у тому разі, коли

така робота включена в завдання тренінгу (формування нових практичних навичок певних дій або зміна відповідних старих стереотипів). Тоді, зрозуміло, опануванню навичками слід приділити достатньо уваги й часу. Але, оскільки й цей блок у кінцевому підсумку має на меті розв'язання основної проблеми тренінгу (в даному разі шляхом розвитку навичок), то його корисно застосовувати й тоді, коли завданнями тренінгу окремо не передбачено спеціальне опанування тими чи іншими навичками.

Рухавки - вправи для забезпечення належного рівня рухової (фізичної) активності учасників тренінгу - часто застосовуються після завершення перерви, щоб всі учасники скоріше включилися в навчальний процес (для повноцінного включення зазвичай потрібно близько п'яти хвилин). Тренер, як правило, намагається перші хвилини після перерви заповнити іграми-розминками (рухавками). Ними також доцільно перемежовувати частини тренінгового заняття для переключення уваги учасників і зменшення напруги в групі. «Тренерський портфель» має містити різні рухавки, ефективність яких неодноразово перевірена на практиці.

Завершальна частина. Щоденно тренінгові заняття завершуються спеціальними вправам, які входять до ритуалу прощання («тренерський портфель» містить подібні вправи). Передує прощанню оцінка-аналі з заняття. Мета такої оцінки

- перевірити ефективність навчання, передусім установити, що з виконаного на заняттях було корисним для учасників, допомогло їм змінити деякі погляди,

можливо й поведінку. Оцінка сприяє самоаналізу учасників процесу, стимулює народження нових ідей, допомагає зрозуміти, наскільки учасники досягли поставленої мети, допомагає коригувати плани наступних занять. Найбільш зручний спосіб оцінки - анкетування учасників тренінгу.

Тривалість тренінгу. Незалежно від того, яка тривалість загального тренінгового курсу (він може тривати і одне заняття, і 1-3 дні, і тиждень, а в

особливих випадках навіть довше), кожне окреме заняття повинне мати

завершену форму, тобто включати проведення всіх частин та етапів тренінгу (хоча всі заняття мають бути поєднані загальною метою, тематикою тренінгу).

Відповідно до загальної тривалості курсу, часові межі частин та етапів тренінгу змінюватимуться. У таблиці 2 наведено орієнтовні часові межі етапів найбільш поширених за тривалістю тренінгів, які проводяться протягом одного заняття (1,5 години), одного дня (6 годин) та трьох днів (18 годин)



Якщо тренер добре підготувався до проведення тренінгу обраної

тривалості, зробив репетицію всього того, про що збираєтесь говорити, і як

планує діяти, він може вважати, що більшу частину роботи вже зроблено,

тому почуватиметься комфортно. Переглядаючи перед заняттями ще раз

якості, необхідні ефективному тренеру, приходячи в аудиторію трохи

раніше, щоб перевірити організацію роботи, тренер може розслабитися та

отримувати задоволення від надання допомоги іншим у процесі навчання

**Лекція 3.** ***Груподинамічні процеси в СПТ.***

Основні стадії розвитку тренінгової групи. Згуртованість та напруження в тренінговій групі. Групова динаміка. Проблема лідерства в тренінговій групі.

**Основні етапи розвитку групи в тренінгу**

***Стадії розвитку групи.***

**Звичайно виділяють 4 -5 фаз розвитку тренінгової групи,** хоча в кожній конкретній групі, в залежності від її мети та чи інша стадія може пройти непоміченою. *Тут будуть описані ці стадії так як вони проходять у Т – групі з демократичним стилем керівництва тренера.*

**1 стадія має декілька назв:** **орієнтації та залежності, невпевненості, пасивноного напруження.**

Група стривожена, напружена, вона чекає керівництва та чіткого плану дій. Учасники сподіваються отримати вирішення своїх проблем від тренера, але не завжди поведінка тренера повністю відповідає їх очікуванням.

Інколи на цій стадії виникає псевдо згуртованість та учасники починають обговорення “безпечних” другорядних питань.

К.Роджерс описував дану стадію як кружляння на місці, формального спілкування, відмови від особистісного самовиразу.

**2 стадія: конфліктів та протесту, активації, активного напруження.**

Група переносить на тренера відповідальність за своє розчарування. Деякі психотерапевти умисно викликають агресивність групи на себе, наприклад К.Хек. Провокуюча поведінка тренера – це компонент безпеки для групи: вона навчається відкритому прояву негативних почуттів, та не спрямовує накопичену агресію на когось з учасників групи. В наслідок цієї стадії група переконується в тому, що прояви агресії не завжди неприпустимі : вони можуть бути продемонстровані, прийняті, зрозумілі та поступитися більш конструктивним почуттям.

**3 стадія: структурування групи**. Учасники демонструють звичний діапазон соціальних ролей, виясняють статусні стосунки між собою, активно проявляють конкуренцію поки не встановиться властива даній групі соціально психологічна структура. Це дає можливість перейти до наступної стадії.

**4 стадія: працююча група, згуртована група, конструктивна фаза...**

Підвищується згуртованість групи, учасники відчувають безпеку та можливість відкрито висловлювати позитивні почуття. Увага спрямовується на спілкування з приводу реальних проблем та того, що відбувається тут та зараз. Група починає працювати як модель соціуму, надаючи членам можливість отримати зворотній зв’язок та спробувати новий репертуар рольової поведінки.

**5 стадія – повернення, розпаду групи.** Вона яскраво проявляється тоді, коли група працювала інтенсивно, досягла великого рівню згуртованості та відкритості учасників і вони починають відчувати тривогу перед розлукою. Учасники або невпевнені, що за межами групи їм вдасться зберегти ті позитивні зміни, що були досягнуті тут, чи виникає прагнення зберегти дружні стосунки з учасниками групи... На цій стадії має відбуватись приєднання змін отриманих завдяки тренінгу до реального життєвого контексту учасників.

***С.Кратохвіл описує три фази розвитку групи:***

**Фаза орієнтації й залежності**.Учасники орієнтуються в ситуації. На цій фазі група знаходиться у великій залежності від керівника. Від нього вимагають вказівок, команд.

**Фаза конфлікту**. Проявляється тенденція до суперництва, іде кристалізація ролей. Переважають такі емоції як ворожість, напруження, тривога. Часто зустрічається відверта конфронтація з консультантом. Чим сильніша конфронтація керівника з групою, тим глибшою і змістовнішою буде робота на наступних етапах. Іноді група обирає собі об'єктом агресії одного з учасників і засуджує його за поведінку, яка відхиляється від норми, загальноприйнятої у групі.

**Фаза співробітництва і цілеспрямованої діяльності**. Формується почуття належності до групи, усвідомлення власного „МИ". Учасники відкрито розповідають про свої проблеми.

*Розвинута група здатна забезпечити розвиток особистості. Серед механізмів, які лежать в основі цього процесу Кратохвіл виділяє:*

членство в групі;

емоційну підтримку;

допомогу іншим;

самопізнання й самопроявлення;

осмислення;

відреагування;

зворотній зв'язок та конфронтацію;

корекційну емоційну відповідь;

апробацію та засвоєння нового досвіду поведінки;

одержання нової інформації й набуття навичок спілкування.

**Особливе місце серед існуючих моделей розвитку групи займає клієнт-центрований підхід К.Роджерса. Його модель розвитку групи ґрунтується на досвіді, який він цінує більше ніж теорію.**

**Отже, основні етапи розвитку групи за К.Роджерсом:**

Збентеження.

Небажання висловлюватися розкриватися.

Опис пережитого.

Вираження негативних емоцій.

Вираження й дослідження важливого для особистості матеріалу.

Вираження спонтанних почуттів між учасниками групи.

Розвиток здібності зцілюватись в групі.

Самоприйняття і початок змін.

Руйнування „оболонки".

Налагоджується зворотній зв'язок між учасниками.

Зіткнення.

Взаємодопомога поза групою.

Справжнє спілкування.

Вираження негативних почуттів..

Поведінкові зміни в групі.

**Г.А.Цукерман і Б.М. Мастеров пропонують такі етапи розвитку групи, якою керує тренер**:

**Перший етап: укладання психологічного контакту**, входження в ситуацію „ тут і зараз", згуртованість, розкріпачення, перший зворотній зв'язок.

**Другий етап: особистісна проекція,** самопізнання, поглиблення зворотних зв'язків.

**Третій етап:** перехід до вільного саморозкриття й обговорення проблем.

**Четвертий етап:** зміна контакту, піднесення міжособистісної динаміки в групах.

**П'ятий етап:** вихід із „тут і зараз", соціальна реабілітація, завершення роботи в групі.

**В. Ю. Большаков, виділяє 4 фази (стадії) розвитку групи:**

**I. Підготовчий етап** - 1) Фаза знайомство один з одним і тренером; 2) Фаза агресії (фаза фрустрації).

**II . Основний етап** - 3) Фаза працездатності.

**III. Заключний етап** - 4) Фаза розпаду групи.

**У фазі знайомство**, яка в основному триває від декількох хвилин до декількох десятків хвилин, учасники спілкуються на міжгруповому рівні, тобто як представники своїх соціальних груп. Тренінгова група на цій стадії формується шляхом розподілу ролей і налагодження ієрархічної структури. Залежно від специфіки тренінгу, методів, які застосовуються цю першу фазу називають по- різному, наприклад , «контакт», « розминка», «розігрів», «відтаювання», «підготовка» тощо.

**Фаза агресії** включає в себе аспекти «зовнішньої» і «внутрішньої» агресії. Перше - це структурування вертикалі влади всередині групи. Спочатку це здійснюється у вигляді заявок на ту чи іншу роль з активною демонстрацією своїх претензій. Слідом за цим претенденти на одну й ту ж роль вступають в суперництво, конкуруючи в розумі, волі, гострослів'ї, ерудиції, чарівливості, а іноді і в фізичній силі. Якщо подібні процеси протікають мляво, або затягуються, то тренер втручається і припиняє їх яким-небудь способом.

По завершенні боїв група викристалізовується: ролі розподілено, міні групи і фракції сформовані, потенційні зрадники зачаїлися. Настає момент внутрішньої стійкості групи, група виступає як ціле. Виживання будь-якого цілісного організму (як у біологічному, так і в соціальному плані) перевіряється ефективністю його взаємодії з оточуючим середовищем. Тренінгова група - не виключення. І вона, визначившись зі своєю ієрархічною структурою, приступає до перевірки своєї дієздатності на зовнішньому фронті. І тоді її ворогом виступає тренер. Група провокує лідера на сутичку з ним. Групі для самоствердження потрібна «маленька перемога». Заради такого «дозрівання» групи тренер іноді бере на себе роль «цапа відбувайла» або «ізгоя», проте з наступним відновленням «статус- кво».

**Фаза «агресії»** вважається завершеною успішно, якщо, по-перше, суперечки не перетворилися в знищення (психологічне), по-друге, всі сутички завершені, і всіма зроблено певні висновки, і, по-третє, турніри завершилися природнім чином без спеціального втручання тренера. Деякі автори цю фазу розглядають як частину основного етапу. Синонимиченими позначеннями фази «агресії» є: «опір», «конфлікт», «протидія», «напруга».

**Фаза працездатності** характеризується вибудовуванням емоційної структури і переходом від конфронтації до згуртованності і продуктивної спільної діяльності (що дало привід називати її «продуктивною»). Критицизм і скепсис поступається місцем зацікавленості та розуміння. Рефлексія розширюється​​. Група ефективно вирішує свої проблеми. Саме на цьому етапі відбуваються основні зрушення, що складають суть психокорекційного ефекту, заради якого і застосовується тренінг. Тому зустрічаються такі позначення фаз цього етапу , як « зміни» , «лабілізація» тощо.

**Фаза розпаду групи** уособлює заключний етап життя групи. Зазвичай як завершення тренінгового спілкування проводиться обговорення пережитого всіма учасниками, тому іноді цю складову називають фазою «обміну почуттями», фазою «інтеграції». На цій фазі відбувається закріплення досягнутих позитивних змін через їх «проговорювання» і співвіднесення з реальними життєвими ситуаціями в минулому і майбутньому. На цій фазі вже немає виконавців різних ролей, всі займають рівні позиції, у всіх рівний статус. Тренінг закінчено, і кожен отримав стільки "скільки зміг взяти". Завершеня групи настає у випадку вичерпання її функцій: 1) вирішені всі питання, що цікавлять групу і її окремих учасників; 2) впевненість учасників, що тренінг їм більше нічого вже дати не в змозі. Можливий і варіант вимушеного завершення роботи тренінгової групи – як наслідок помилкових дій в структурі групи: 1) зміна цілей; 2) видхід з групи лідерів; 3) конфлікт тренера з групою, що вийшла з-під його контролю, деструктивний характер взаємостосунків. Часто тренінги завершуються ритуалом прощання. Він покликаний акцентувати успіхи та ефективність проведеної роботи, ослабити можливу гіркоту розставання і

Групова згуртованість та їі роль у процесі тренінгової роботи. Основні чинники групової згуртованості

Групова згуртованість – це показник міцності, єдності та стійкості міжособистісних взаємодій і взаємин у групі, що характеризується взаємною емоційною привабливістю членів групи і задоволеністю групою[[1]](https://pidru4niki.com/90424/sotsiologiya/dinamichni_protsesi_grupah_sotsialno-psihologichnogo_treningu" \l "gads_btm).

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

Дослідження Ж. Годфруа[[2]](https://pidru4niki.com/90424/sotsiologiya/dinamichni_protsesi_grupah_sotsialno-psihologichnogo_treningu" \l "gads_btm) (1992 р.), К. Рудестама[[3]](https://pidru4niki.com/90424/sotsiologiya/dinamichni_protsesi_grupah_sotsialno-psihologichnogo_treningu" \l "gads_btm) (1993 р.) та інших науковців про наявність певних факторів, що сприяють груповій згуртованості:

* – збіг інтересів, поглядів, цінностей і орієнтації учасників групи;
* – достатній рівень гомогенності складу груп (особливо за віковим показником – небажано об'єднувати в одній групі осіб, яким за п'ятдесят років і молодше вісімнадцяти);
* – атмосфера психологічної безпеки, доброзичливості, прийняття;
* – активна, емоційно насичена спільна діяльність, спрямована на досягнення мети, значимої для всіх учасників;
* – привабливість ведучого як зразка, моделі оптимально функціонуючого учасника;
* – кваліфікована робота ведучого, який використовує спеціальні психотехнічні прийоми і вправи для посилення згуртованості;
* – наявність іншої групи, яка може розглядатися як суперник в якомусь відношенні.

Причинами зниження групової згуртованості можуть виступати[[4]](https://pidru4niki.com/90424/sotsiologiya/dinamichni_protsesi_grupah_sotsialno-psihologichnogo_treningu" \l "gads_btm):

* – виникнення у тренінговій групі дрібних підгруп (це особливо ймовірно в групах, що перевищують 15 осіб; утім, іноді своєрідна змагальність, що з'являється між підгрупами, прискорює групову динаміку та сприяє оптимізації тренінгу);
* – знайомство (дружба, симпатія) між окремими членами групи до початку тренінгу – 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;
* – невміле керівництво з боку ведучого, яке може призвести до зайвого напруження, конфліктів і розвалу групи;
* – відсутність єдиної мети, що захоплює та об'єднує учасників, і спільної діяльності, організованої ведучим; млява групова динаміка

Згуртованість визначає успіх тренінгової роботи вже хоча б тому, що робить групу більш стійкою до ситуацій, що супроводжуються негативними емоційними переживаннями, допомагає долати кризи в її розвитку.

У деяких випадках досягнення високої групової згуртованості стає найважливішою метою психологічного тренінгу (про це не завжди доцільно інформувати учасників). Тренінги згуртованості, створення команди проводяться в організаціях і установах, чия ефективна діяльність безпосередньо залежить від ступеня єдності і взаєморозуміння співробітників.

**Поняття групової динаміки**

Створення і розвиток вчення про групову динаміку пов'язані з ім'ям Курта Левіна. Передумови розвитку цього вчення з'явилися в 30-ті роки ХХ століття. У той час на практиці вже широко використовувалися різні види групової роботи в педагогіці, соціальній роботі, частково – в медицині. В результаті цієї роботи стали очевидними певні тенденції, що мають місце в розвитку груп, у структурі груп, було виявлено наявність певних закономірностей їх функціонування. Таким чином, у ході групової роботи мали місце феномени, які не могли пояснити теорії, що існували у той час у психології та педагогіці. К. Левін, працюючи у сфері соціальної психології, приділяв особливу увагу питанням функціонування і розвитку малих груп. Зокрема він займався питаннями групової взаємодії. І в 1939 році ві публікує статтю «Експерименти в соціальному просторі», де вперше використовує термін «групова динаміка», дає його визначення, розкриває основні характеристики. Групова динаміка – дисципліна, що досліджує позитивні і негативні сили, які діють у цій групі.

У 1945 році створюється Центр з вивчення групової динаміки в технологічному університеті м. Масачусетс. У 1948 р. (після смерті К. Левіна

в 1947) Центр був перенесений в університет Мічигану, де існує досі.

Основні завдання Центру К. Левін бачив у наступному:

1. вивчення законів групової динаміки;

2. створення теорії групової динаміки;

3. створення методів, що впливають на зміну життя групи.

При дослідженні принципів групової динаміки К. Левін розглядав групу як щось ціле і спирався на закони гештальт-психології. Закономірності групової динаміки, описані К. Левіним, можна пояснити дією двох основних законів гештальт-психології.

I.Ціле домінує над частинами – більшою мірою підходять для

тренінгових груп:

1. Група не є просто сумою індивідів: вона модифікує поведінку

окремих учасників.

2. Ззовні легше вплинути на поведінку групи в цілому, ніж на поведінку

окремого її члена.

3. Кожен член групи визнає, що він залежить від усіх інших членів.

II. Окремі елементи об'єднуються в ціле – більше підходять для

соціальних груп:

1. Не схожість, а взаємозалежність є основою формування групи.

2. Людина схильна ставати членом групи, з якою вона себе ототожнює, а

зовсім не членом групи, від якої вона найбільше залежить.

3. Людина залишається серед тих, до кого вона почуває себе належною,

навіть якщо їх поведінка здається несправедливою, тиск – недружнім.

Надалі поняття групової динаміки розширювалося, доповнювалося,

вносилися нові елементи.

Групова динаміка – сукупність внутрішньогрупових соціальнопсихологічних процесів і явищ, які характеризують увесь цикл життєдіяльності малої групи та його етапи: утворення, функціонування,

розвиток, стагнація, регресія, розпад.

С. Кратохвил дає таке визначення: групова динаміка – це розвиток і

рух групи в часі, обумовлений взаємодією і взаємовідносинами членів групи

між собою і ведучим, а також зовнішніми діями на групу.

Елементи групової динаміки:

1. Цілі групи.

2. Норми групи.

3. Згуртованість групи.

4. Структура групи і проблема лідерства.

5. Фази або стадії розвитку групи.

Елементи групової динаміки – усі процеси, що відбуваються у групі, які фіксують і забезпечують психологічні зміни групи за час її існування.

***У вітчизняній тренінгової практиці найбільш вживані такі позначення ролей: «лідер», «лідер опозиції», «прихильники лідера», «незалежний», «експерт», «жертва», « козел відпущення», «неприйнятий», «аутсайдер», «обвинувач».***

Лідер - це домінант в системі міжособистісних відносин в групі. Він об'єднує навколо себе членів групи в єдине ціле і стимулює їх роботу, регулює міжособистісні відносини в групі, вирішує суперечливі питання. Лідер - уособлення і захисник групових норм, цінностей і традицій, що наглядає за їх дотриманням. Лідер - це психологічний ватажок групи, але не офіційний керівник. Наявність лідера обов'язково передбачає наявність в групі його прихильників. Вони підтримують лідера і виконують його рішення, за що той надає їм заступництво. Проте в більшості реальних груп перебувають люди, що не бажать нікому підкорятися – роль незалежних.

Їх головна функція - відображення помилок лідера і його оточення. Здебільшого критика незалежних конструктивна, супроводжується раціональними пропозиціями. По ходу розвитку групи незалежні можуть або примкнути до лідера (як рядові або з більш високим статусом - наприклад, радників, або сформувати опозицію). Лідер опозиції - ватажок фракції в групі, що протистоїть основному лідеру і претендує на його місце. Опозиція в цілому і її лідер зокрема піддаються нападкам і глузуванням з боку основного лідера і його прихильників, але при сприятливому для себе збігу обставин і великих помилках останніх лідер опозиціонерів може зайняти місце основного лідера.

Експерт - дає лідерам корисні рекомендації та поради, за що зазвичай наближений до них більше за інших прихильників, що, в свою чергу, посилює його позицію і сприяє наданню впливу на лідерів. Рядові члени групи експертів, як правило , поважають , але потай недолюблюють і заздрять їм .

Жертва - член групи, чиї інтереси значно ущемлені на користь групи (або лідера). Суб'єктивне переживання себе в якості жертви може бути емоційно забарвлене і негативне (гнів, образа, розчарування), і позитивне (гордість, почуття задоволення через відчуття своєї винятковості).

«Козел відпущення» - специфічний різновид «жертви», коли їй приписуються промахи і помилки інших.

Неприйнятий - це член групи без особливих прав, служить громовідводом, за що іноді йому перепадають милості від лідера. Цього члена групи більшість учасників «не помічає».

Багато соціальні психологи розглядають групову динаміку у тренінгу насамперед як зміну ролей учасниками і приховану боротьбу за те, щоб зайняти ті чи інші "рольові ніші"; основне завдання ведучого в цьому ключі трактується як свідоме (іноді відверто провокаційне) "розхитування" рольових взаємин і зміна ролей, що задає енергетику груповим процесам.

***Лекція 5. Критерії ефективності і ефекти СПТ***.

Проблеми ефективності СПТ. Чотири групи критеріїв за Д. Кіркпатріком. Ефекти СПТ: моніторинг успішності, система експрес аналізу. Основні показники ефективності СПТ. Післятренінговий супровід.

**Чотири групи критеріїв за Д. Кіркпатріком.**

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГУ**

*Вимоги до ефективності тренінгу (за Д. і Д. Кіркпатриками):*

1) Програма базується на потребах учасників (хто і які навички хоче

отримати на тренінгу, яких вмінь і навичок потребує оточення учасників тренінгу, як учасники тренінгу визначатимуть його ефективність).

2) Чітко визначені завдання тренінгу (розширити знання учасників (які

саме знання 1..2..3), удосконалити їх навички (які саме навички 1..2..3),

змінити поведінку (які саме моделі поведінки змінити, які бажані моделі поведінки сформувати).

3) Оптимальний графік програми.

4) Придатне для тренінгу приміщення. При підборі необхідно

врахувати побажання учасників, не забуваючи про час, який їм доведеться mвитрачати на дорогу. Якщо програма розрахована на тиждень, час на дорогу не має значення, а якщо на три години або менше, то заняття краще організувати недалеко від «дому», щоб уникнути невдоволення учасників.

5) Ретельний підбір учасників. Кого потрібно запрошувати на тренінг і

скільки має бути учасників – важливі питання в організації тренінгу, однак насамперед слід з’ясувати чиїм потребам відповідає зміст тренінгу.

6) Професійний тренер. Ведучий тренінгу повинен бути висококваліфікованим фахівцем – незалежно від того, чи є він співробітником компанії чи запрошеним консультантом. Основними якостями професійного

тренера є розуміння теми тренінгу, фахова компетентність в ній та вміння

ефективно спілкуватися. Інші необхідні навички: бажання навчати, вміння створювати умови для дискусії, розуміння групової динаміки, навички психодіагностики та психокорекції.

7) Використання ефективних аудіо-візуальних матеріалів. Зазвичай нині у тренерів не виникає проблем з даним пунктом, однак є важливий момент, особливо актуальний для великих груп – це використання мікрофону.

Його краще обирати такий, який кріпиться, наприклад, на комірі піджака, дозволяючи вільно рухатися.

8) Виконання завдань тренінгу.

9) Задоволення потреб учасників.

10) Оцінка ефективності тренінгу.

***Модель оцінки ефективності навчання Д. Киркпатріка (1924-2014)*** було створено у 1954 році, вважалося, що її можна використовувати не лише

для оцінювання тренінгової діяльності, а й процесу навчання в цілому (рис. 1).

Дана чотирьохрівнева модель вперше була представлена в серії статей

в1959 в Journal of American Society of Training Directors (тепер відомий як T + D Magazine), пізніше, у 1975 році вона була скомпільована і опублікована у вигляді статті Techniques for Evaluating Training Programs в книзі під редакцією Д. Киркпатріка Evaluating Training Programs в 1975 році, проте, чотири рівні моделі Д. Киркпатріка стали популярними тільки після виходу його книги Evaluating Training Programs в 1994 році.

**Модель оцінки ефективності навчання Д. Кіркпатрика доповнена**

**моделлю Д. Філіпса (ROI)**



1) РЕАКЦІЇ (емоційний рівень) – важливо з'ясувати, як учасники реагують безпосередньо на саме навчання: чи подобається воно їм, і для чого вони будуть використовувати отримані навички та знання. Для оцінки ефективності першого рівня можуть бути використані таких інструменти як листи реагування (анкети коментарів, листи посмішок, анкети реакції), інтерв'ю, фокус-групи. Слід зауважити, що з одного боку, позитивна реакція як така не має особливого значення, оскільки реакція «сподобався тренінг» зовсім не тотожна «ефективному тренінгу», так само як і позитивні реакції не сприяють стійким змінам учасників, втім не варто недооцінювати цей рівень: задоволеність тренінгом – це зацікавленість і позитивний настрій учасників, необхідні для успішного навчання.

2) НАВЧАННЯ (рівень знань) показує, які знання, навички і методи засвоєні учасниками тренінгу. Набуття нових знань є важливим, але недостатнім результатом тренінгу. Щоб отримати знання, не обов'язково проходити тренінг – досить прочитати книгу або відвідати лекцію. До того ж, саме по собі набуття нових знань, без уміння і бажання їх застосовувати, часто не впливає на ефективність роботи людини. Найціннішим результатом тренінгу може виявитися отримання учасниками «інсайтів», коли інформація не просто засвоюється у даному тренером виглядів, а трансформується у власний досвід, отриманий у виконанні тренінгових вправ.

3) ПОВЕДІНКА (рівень навичок) – зміна поведінки учасника в робочій ситуації, застосування отриманих навичок на практиці. Зміна поведінки показує, що учасники можуть застосовувати знання і навички, отримані на тренінгу. Це найважливіший показник ефективності, оскільки основна мет тренінгу – покращення шляхом вдосконалення поведінки учасників, адже нові знання і вміння не приносять користі, якщо їх не застосовувати. Д. Кіркпатрік звертає увагу, що якщо зміни в поведінці учасників після навчання не відбулися, то це абсолютно не означає, що тренінг був не ефективний. Бувають такі випадки, коли не були створені необхідні для цього умови, тому при оцінюванні дуже важливо перевіряти наявність наступних показників: чи є бажання у учасників змінити свою поведінку; чи розуміють учасники, що і як потрібно робити; чи створений відповідний соціальнопсихологічний клімат на робочому місці; чи наявні заохочення учасників тренінгу за зміну їх поведінки.

4) РЕЗУЛЬТАТ – це кількісно вимірювані результати (осяг продажів, кількість конфліктів, прибуток, зменшення нераціональних витрат тощо). Витрати на дослідження цього показника можуть багаторазово перевищувати вартість самих тренінгів, тому цей рівень оцінки рекомендується проводити тільки в разі проведення довгострокових і дорогих програм. Для отримання більш достовірних результатів при оцінці необхідно: за використовувати контрольну групу (не проходить тренінг); проводити оцінку через деякий час, щоб результати стали помітні. На початку 90-х років ХХ ст. експерт в галузі управління персоналом Д. Філіпс розробив методику оцінки ефективності інвестицій в навчання співробітників. У своїй роботі, виданій у 1975 р. Д. Кіркпатрік висловив несподівану думку: «В жодному разі не здумайте переводити четвертий рівень (бізнес-результат) в гроші. Це не потрібно, ви не зможете», але вже у 1991 р.

Д. Філіпс, не тільки заявив, що це можливо, але і запропонував алгоритм

розрахунку. Відповідно, до чотирьох рівнів моделі Д.Киркпатріка додався ще

один – повернення на інвестиції, або розрахунок співвідношення прибутку від

проекту і витрат на нього.

Модель Д. Філіпса дає можливість: показати, що збільшення продуктивності компанії безпосередньо залежить від навчання співробітників; оцінити програму навчання як бізнес-інструмент; виправдати витрати на навчання.

Натепер загальною практикою є оцінка ефективності тренінгу, яка проводиться одразу по його завершенню, натомість Д. Киркпатрік з колегами вважали за доцільне проводити посттренінгову діагностику через тиждень і через 90 днів після його завершення, таким чином оцінюючи не лише рівень реакцій, а й інші – вищі рівні даної моделі.

Узагальнені питання до і після тренінгового моніторингу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рівень | ДОтренінговий моніторинг | ПІСЛЯтренінговий моніторинг |
| Реакції | Для кого призначений даний тренінг? Які ваші особисті очікування від тренінгу? Яким має бути ефективний тренер? Коли повинен проводитися тренінг? Які методи тренінгу будуть найбільш ефективними? | Для кого призначений даний тренінг? Які ваші особисті очікування від тренінгу? Яким має бути ефективний тренер? Коли повинен проводитися тренінг? Які методи тренінгу будуть найбільш ефективними? |
| Навчання | Які дії ви збираєтеся робити? Що хотіли б навчитися робити? Що може завадити вам у досягненні успіху? Якої підтримки потребуватимете для здійснення вами дій? Яких очікуєте результатів? | 1) Перевірка умінь: лист перевірки умінь заповнює спостерігач, який в ході бесіди з учасником тренінгу визначає його вміння використовувати отримані під час навчання навички. У першій колонці листа виставляється оцінка вміння, у другій вносяться коментарі. 2) Складання плану дій. 3) Навчання колег |
| Поведінка | Чи плануєте використовувати отримані на тренінгу навички у професійній діяльності? Як часто? Як це вплине на вашу діяльність? Уявіть, що ви вже завершили тренінг і повинні використати знання на практиці, опишіть свій стан | Чи були отримані нові знання? Наскільки покращилося в результаті навчання виконання професійної діяльності? Через який час ви змогли застосовувати навчання в своїй роботі? Якщо це й досі не виходить, то чому? Що заважає дотримуватися складеного плану дій? |
| Результат» | Наскільки ефективнішою буде ваша діяльність після тренінгу? Як результат вашої після тренінгової діяльності вплине на організацію, де ви працюєте, на вашу родину? | Оказывают ли изменения в поведении участников положительное влияние на организацию? |

Рекомендується складати від 8 до 15 питань для учасників навчання,

які повинні бути як відкриті, так і зі шкалами (наприклад «п'ятибальна шкала»

або «десятибальна шкала»), необхідними для найбільш точної оцінки думок

всіх учасників тренінгу. Поруч з кожним питанням потрібно обов'язково

залишити місце для коментарів. Анкети повинні бути анонімними.

У 1970-ті роки чотири рівні Д. Киркпатріка вже широко

використовувалися багатьма організаціями в усьому світі, з часом вони були

оформлені в цілісну модель оцінки (Four Levels TM Evaluation Model) і

прийняті в якості стандарту для оцінки професійного навчання. Протягом

1980-х було розроблено безліч різних оціночних методів та інструментів, але

увага практиків, як і раніше концентрувалося на рівнях 1 і 2 (реакції та

навчання). Тільки у 2005 році Д. Кіркпатрік запропонував інструментарій для

оцінки рівня 3 (поведінка), який описав у книзі «Від навчання до поведінки»

(Transferring Learning to Behavior) у співавторстві з сином Джимом (Dr. James

D. Kirkpatrick). Тож і натепер забезпечення ефективного застосування

результатів навчання в реальній діяльності (перенесення знань і навичок)

продовжує залишатися однією з найважливіших завдань для багатьох

навчальних і тренінгових організацій.

1. **Оцінка ефективності тренінгу.**
   1. Опитування учасників.

Опитування учасників, різні засоби звортнього зв’язку використовуються як протягом самого тренінгу, щоб оцінити ефективність окремих блоків, так і перед закінченням тренінгу. Опитування можна поводити як усно так і письмово, в залежності від мети тренінгу. Усна форма властива групам особистісного зростання і проводиться у формі запитань тренера до всіх учасників групи:

* Що ви зараз відчуваєте?
* Які зміни з вами відбулися на тренінгу?
* Що здається незавершеним?
* Як ви збираєтесь використовувати результати у повсякденному житті?

Перевагою такого методу є спонтанність учасників групи, та можливість якось відреагувати на емоційні проблеми групи, якщо вони будуть виявлені. Недолік – висловлювання не завжди можуть бути відвертими, на великій групі виникають організаційні проблеми з такою формою опитування.

Письмове опитування може проводитись у вільній формі: “Напишіть свої враження від тренінгу”, або у структурованій.

Структурована форма включає самооцінку учасників з приводу навичок отриманих на тренінгу та оцінку тренінгу як такого. Можливі запитання такого типу:

Оцініть своє вміння

До тренінгу зараз

Спілкуватися з покупцем 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

Розповідати про

переваги товару 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

Вирішувати конфліктні ситуації 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

АБО

Ви вважаєте тренінг

* дуже цікавим та корисним,
* корисним у роботі,
* недостатньо корисним.

Ви сподіваєтесь використовувати набуті знання

* регулярно,
* зрідка,
* лише у виняткових випадках,
* користуватимусь попереднім досвідом роботи.

Запропоновані варіанти зручні тим, що дозволяють швидко опитати та стандартизовано обробити результати багатьох учасників. Недоліком формалізованих анкет є те, що вони орієнтовані переважно на свідомі, часто соціально регламентовані відповіді. Л. Кроль та К.Михайлова пропонують такий варіант письмового опитування, який дозволяє отримати інформацію як про когнітивні так і про емоційні аспекти ефективності роботи.

Лист А3 формату поділяється на 4 частини:

|  |  |
| --- | --- |
| Намалюйте графік самооцінки | Напишіть кілька метафор власних змін під час тренінгу. |
| Дайте відповіді на запитання:  Чим з отриманого на семінарі я вже встиг скористуватись?  Чим я сподіваюсь користуватись та знаю, як саме?  Які результати поки не мають вжитку у моїй роботі? | Намалюйте образ результату. |

* 1. Спостереження.

Організоване спостереження за учасниками дає великий обсяг інформації про успішність тренінгу. Тренер може звернути увагу на групову динаміку, якщо розвиток групи був одним з завдань, та відмітити чи вдалося групі успішно пройти всі необхідні стадії розвиту.

Зацікавленість групи також можна легко поспостерігати. У фокусі уваги тренера при оцінюванні групи можуть бути особисті реакції та стратегії учасників, особливо на психокорекційних групах або групах особистісного зростання...

Полегшити процес оцінювання може робота з другим тренером або відео запис з подальшим складанням таблиць спостереження. В нашому підручнику ви вже стикалися з декількома варіантами цих таблиць.

Тут можна навести ще кілька типових форм таблиць спостереження:

Фіксація реакцій на завдання

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учасник | Вправа № 1 | | | Вправа № 2 | | | Вправа № 3 | | |
|  | Виконує | Задає питання | Допомагає іншим |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Фіксація типу референції

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учасник | Внутрішня референція | Орієнтація на інших людей | Орієнтація на зовнішні норми |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

***Статистичний аналіз таблиць спостереження*** може дати не лише якісні, а й кількісні оцінки результативності тренінгу, наприклад: “65% учасників почали вживати “Я – висловлювання” при звертанні один до одного, тоді як на початку тренінгу жоден учасник ними не користувався.”

8.3. Тестові завдання.

Тестові завдання можуть бути трьох типів: письмові тести, спрямовані на перевірку знань; психологічні тести, спрямовані на дослідження змін у психічному стані учасників; тестові завдання у вигляді вправ, які неможливо виконати, не засвоївши потрібних навичок. Використання того чи іншого виду тестових завдань залежить від мети тренінгу та тренера (виконує він конкретне замовлення, або проводить дослідницьку роботу.

Уявимо собі, що було проведено тренінг з конфліктології, де вивчалися типи поведінки в конфлікті, навички посередництва то що. Можна використати тестові завдання, наприклад:

Перерахуйте типи поведінки в конфлікті----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Або:

Посередник повинен

1. намагатись зрозуміти хто правий.
2. Ставати на бік скривдженого.
3. Зберігати нейтралітет.
4. Намагатись дійти згоди.

Перевагою таких методів буде можливість швидко оцінити рівень знань великої кількості учасників. Недоліком – неможливість перевірити практичні навички.

Другий варіант – провести тест Томаса на початку та по закінченні тренінгу та подивитись, яким чином тренінг вплинув на особистісні реакції учасників.

Перевага даного варіанту - можливість відносно об’єктивної оцінки особистісних змін в наслідок тренінгу. Недоліком – неможливість поспостерігати віддалені наслідки тренінгу, а також результати можуть бути викривлені за рахунок перевтоми після тренінгу.

Третій варіант – створити передумови для реального конфлікту та поспостерігати реакцію учасників. Наприклад, тренер без наочної причини поділяє групу на три підгрупи перед перервою. На початку перерви підгрупі 1 пропонують пройти до столу із смачною їжею, фруктами, підгрупа 2 отримує лише чай та печиво, а підгрупа 3 залишається прибирати приміщення. За умови згуртованої групи ця несправедливість тренера має викликати обурення учасників та хтось з групи 1 або 2 візьме на себе роль посередника в даному конфлікті.

Перевага методу – наочна демонстрація рівню застосування навичок у реальних ситуаціях. Недолік – важко перевірити рівень багатьох учасників.

Методи тестування можна використовувати поруч з іншими і, насамперед, з опитуванням учасників.

* 1. Експертна оцінка замовника.

Якщо тренінг проводиться на замовлення корпоративного клієнта, то інколи потрібна його оцінка представниками замовника. Тоді до початку тренінгу встановлюються домовленість щодо критеріїв оцінки ефективності: засвоєння навичок, вирішення конкретних питань, згуртованість команди. Оцінювання може відбуватись або під час самого тренінга, або при пергляді відеозапису чи при спостереженні за успішністю роботи персоналу.

Зручно, коли оцінювання проводиться відразу, в процесі тренінгу, але в деяких випадках воно проводиться в період між основною частиною тренінга та підтримуючою зустріччю.

**Посттренінговий супровід** дозволяє учасникам тренінгів спільно з викладачем-тренером виробити покрокову стратегію контролю, актуалізації і застосування отриманих знань і навичок, а також забезпечує: підтримку позитивного тренінгового ефекту (емоційний підйом, творче надихання); закріплення набутих під час базового тренінгу нових поведінських моделей та навичок; згадування та актуалізацію набутих під час базового тренінгу знань; виявлення ступеню засвоєння та використання набутих на тренінгу знань та навичок; «вбудовування» отриманих знань та навичок в реальний робочий контекст; професійну корекцію помилок, які виникають в ході застосування отриманих на базовому тренінгу знань та навичок в професійному спілкуванні; забезпечення стійких та тривалих змін у знаннях, навичках, ділових якостях; забезпечення переходу набутих під час тренінгу умінь та навичок на рівень неусвідомлюваної компетентності; збільшення мотивації до застосування отриманих в ході тренінгу знань та навичок; мінімізацію ефекту забування та знецінення нових знань та навичо

***Загальна характеристика тренінгових методів.***

Дискусійні методи. Ігрові методи. Методи засновані на не вербальній активності учасників (проектний малюнок, психогімнастика, методи тілесної і танцювальної терапії).

**групова дискусія** в психологічному тренінгу **це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування**. У тренінгу групова дискусія може бути використана як в цілях надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, що зменшує опір сприйняттю нової інформації від ведучого та інших членів групи), так і в якості способу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань ( це підсилює згуртованість групи і одночасно полегшує саморозкриття учасників). Між цими досить сильно розрізняються цілями є цілий ряд інших, проміжних, цілей, наприклад, актуалізація і дозвіл прихованих конфліктів і усунення емоційної упередженості в оцінці позиції партнера шляхом відкритих висловлювань або надання можливості учасникам проявити свою компетентність і тим самим задовольнити потребу у визнанні і повазі.

*Групова дискусія.* Груповою дискусією (від лат. discussio - обговорення) називається така публічна суперечка, метою якої є з'ясування й зіставлення різних точок зору, визначення істинної думки, знаходження правильного вирішення проблеми. Дискусія вважається ефективним засобом переконання, оскільки її учасники самі приходять до того чи іншого висновку.

Ця форма спілкування дозволяє зіставити протилежні позиції, побачити проблему з різних боків, взаємно уточнити позиції, що зменшує опір сприйняттю нової інформації, а також використанню групової рефлексії шляхом аналізу індивідуальних переживань, які підсилюють згуртованість групи й одночасно полегшують саморозкриття учасників.

Існують наступні різновиди групових дискусій:

**1. Біографічні**, де група аналізує труднощі особистого або професійного життя окремого учасника, на якого спрямовані інтеракції. Решта учасників висловлює свою думку про його проблеми та свої почуття, реагує на його поведінку, тобто забезпечує зворотний зв'язок.

**2. Тематичні,** спрямовані на обговорення питань і проблем, які є значущими для всіх учасників групи. Тематика може не плануватися заздалегідь, група сама шукає проблеми й обговорює їх. З іншого боку, тема може бути заздалегідь обрана керівником або групою; тоді всі учасники готуються брати участь в обговорені цієї проблеми. Можна запропонувати такі теми: «Конфлікт із батьками», «Конфлікт із другом», «Угруповання в колективі», «Як керувати собою в складних ситуаціях?» тощо.

Для активізації учасників групової дискусії можна використовувати процедури на кшталт методу естафети, коли кожний передає слово тому, кому вважає за потрібне, а для висловлювання дається певний проміжок часу (наприклад, 10-15 сек.).

**ДИСКУСІЯ**

**Суть методу**

Дискусія є інтерактивним методом, який використовують найчастіше, іноді не обдумуючи, як просте завершення лекції або вільний обмін думками. Дискусія дозволяє не лише краще запам’ятати матеріал, але й наблизити його більше до себе. Задаючи питання, дискутант має його сформулювати, “вдягнути” у власну лексику, глибше вникаючи цим самим процес мислення партнера чи викладача. Теж саме “привласнення” проблематики виступає тоді, коли дискутант пристосовує або скорочує висловлювання мовця – у будь-якому випадку перестає бути пасивним, по-своєму переробляє новий матеріал. З’являється можливість підтвердження свого розуміння, скорочення, коригування, а це вже робота на власному матеріалі, а не зовнішньому. Хороша дискусія перетворює пасивно отриману інформацію на дію, після чого настає найефективніший спосіб отримання знань. З хорошої дискусії отримує користь не лише окрема особа, але й вся група. Процес мислення стає спільним. Завдяки дискусії дізнаємося не лише те, що хотів сказати викладач, але й те, як ми сприйняли його слова і які є відмінності у сприйнятті та перетворенні нової інформації.

**Як підготувати якісну дискусію?**

Потрібно почати спочатку, тобто дати відповідь на питання: для чого ми хочемо організувати цю дискусію, яка форма дискусії в цій ситуації буде найкращою?

**Як визначити мету розмови ?**

Мета повинна бути пов’язана з темою вишколу чи зустрічі та залежатиме від тих осіб, з якими працюємо. З точки зору мети можна виділити три важливих види розмови: дискусія, дебати та переговори.

***Дискусія***

Використовуємо її тоді, коли метою є спільний пошук істини, найкращого виходу із ситуації, коли потрібно розглянути проблему з багатьох позицій, перш ніж настане час для прийняття рішення, коли для нас важливим є залучення у спільний процес мислення досвіду багатьох учасників.

У дискусії необхідно слухати партнера чи викладача, для того щоб якнайкраще зрозуміти, якнайповніше сприйняти його спосіб мислення та досвід.

Жодне почуте формулювання чи аргумент не відкидається, поки його ретельно не обміркуєте.

***Дебати***

Є чудовими, коли ідеться про гостре одночасне бачення проблеми, коли погляди розділені поміж учасниками групи, яка повинна здійснити вибір, а

не узгодити позиції.

Дебати – це форсування власної позиції, “війна словами”, прагнення виграти, показати себе кращим перед третіми особами.

У дебатах необхідно слухати партнера (в певному сенсі суперника) з тим, щоб знайти найкращий аргумент проти його тези та вказати на всі слабкі сторони його аргументації.

У дебатах найчастіше не йдеться про переконання противника – ставкою є мислення та вибір, зроблений слухачами. Бувають провокаційні дебати, в яких противник намагається найгостріше висловитися проти тези лише для того, щоб захисники, прихильники тези, могли їх відкинути і тим самим ще міцніше підтримати тезу.

***Переговори***

Використовуються тоді, коли метою є узгодження спільної дії, коли необхідні знання вже зрештою має кожен з учасників групи, натомість потрібно почати спільну дію.

У переговорах іде пошук таких розв’язків, які створять можливості для співпраці, незважаючи на відмінності

**Вибір форми дискусії**

***Лінійна дискусія***

Це найменш інтерактивна форма дискусії. Учасники, як правило, дискутують між собою, а не з аудиторією, а при поганій організації часто

буває так, що презентують окремі лекції, які не завжди пов’язані одна з одною. Слухачі отримують більш багатобарвний образ проблеми, ніж на лекції, але залишаються так само пасивними.

***Питання та відповіді***

Застосовують їх, зазвичай, після лекції як елемент засвоєння знань, вияснення сумнівних місць. Питання можуть задавати слухачі викладачеві і навпаки. Багато тренерів використовують питання та відповіді як самостійний метод навчальної роботи. Відповідно відібрані питання, поставлені в добрій послідовності, дозволяють групі самостійно прийти до очікуваних розв’язків. Учасники можуть отримати переконання, що самі розв’язали проблему, а не отримали її готовий розв’язок. Платон, розповідаючи про промови Сократа в Афінах може нас переконати, що нічого нового ми тут не відкриваємо – метод старий, як і філософія.

***Керована дискусія***

Ведучий виконує тут роль експерта, просить задавати питання, висловлювати незгоду, скорочувати відповіді. Підказує теми та проблеми

і так керує дискусією, щоб у її ході вияснити всі незрозумілі місця і водночас дозволити, щоб кожен з учасників власними словами представив проблему. Викладач виступає тут у ролі ведучого – не лише веде дискусію та надає слово, але й активно бере участь у ній, визначає напрямки та зміст розмови, підсумовує та завершує достатньо обговорені елементи.

***Публічна дискусія***

Від попередньої відрізняється роллю ведучого, може також відрізнятися кількістю учасників у групі. Публічна дискусія може відбуватися в більшому приміщенні, і активність кожного учасника не є найважливішою умовою. Ведучий стежить за порядком, надає слово, контролює час окремих висловлювань, підсумовує та завершує дискусію, проте не втручається у зміст самої дискусії.

***Дискусія у підгрупах***

Застосовується там, де занадто велика група унеможливлює активну участь кожного. Підгрупи можуть реалізувати те саме завдання, продискутувати ту саму проблему, можуть мати різні завдання. Дискусія в підгрупах є елементом цілого і повинна закінчитися пленарним підведенням підсумків. Дуже важливо точно поставити завдання перед підгрупами і впевнитися чи однаково їх розуміють.

***Вільна дискусія***

Ведучий зводить свою роль до мінімуму, лише встановлює тему, а потім залишається осторонь, не втручається в її хід, а радше спостерігає, як група шукає розв’язування, щоб потім разом з учасниками обговорити увесь його хід. Вільна дискусія придатна там, де ставлять мету навчити інтеграції та створити спільну роботу команди.

Ефективність дискусії найбільше залежить від тренера (ведучого). Ведучий відповідає за **зміст** дискусії, а також за те, щоб весь необхідний матеріал був обговорений, і за **процес**, тобто в який спосіб цей зміст буде продискутований. Особливу увагу ведучий має звернути на такі чотири питання:

* **порозуміння,** або як учасники дискусії спілкуються між собою (Чи всі члени групи мають нагоду виступити і скористатися з цього права? Чи не переривають один одного? Чи застосовують принцип активного слухання? Чи формулюють свої думки коротко та однозначно?);
* **членство**, тобто наскільки група прислухається до думки кожного учасника дискусії (коли певні особи почуваються виключеними і відчувають, що не належать до групи, ми втрачаємо можливість їхнього внеску в загальну дискусію, оскільки вони участі в дискусії не беруть і разом з іншими ізольовані від роботи і, що гірше, погано впливають на атмосферу в групі, збільшуючи апатію і/або агресію);
* **атмосфера**, тобто як учасники ставляться один до одного, як виражають свої емоції, наскільки добре та безпечно працюється кожному учасникові;
* **норми (процедури)**, тобто принципи, згідно з якими учасники процесу вирішили проводити дискусію (наприклад, час на окремі виступи, послідовність виступів, способи вираження згоди чи незгоди).

*Приклад сценарію дискусії.*

*Тема: Процедура проведення конкурсу на заміщення вакантної посади державного службовця.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Структура** | **Хід дискусії** | **Тривалість** |
| **Відкриття** | ♦ Привітання та представлення учасників дискусії, зокрема експертів або доповідачів лінійної дискусії.  ♦ Представлення теми та основної цілі дискусії, програми спільної роботи та способу оцінювання ефективності дискусії.  ♦ Нагадування про обов’язкові норми та принципи під час дискусії. | близько  5 хв. |
| **Вступ** | ♦ Постановка принципових питань та проблем, з якими диспутанти мають впоратися (це може зробити і експерт). | близько  5 хв. |
| **Проведення** | ♦ Надання слова диспутантам (згідно з процедурою або через певні мотиви та стеження за порядком з позиції “другого плану”).  ♦ Звертання уваги на те, чи всі мають можливість виступити, чи ніхто не почувається чужим, чи його голос не заглушений іншими учасниками, тактовно заохочує до участі.  ♦ Стеження за тим, щоб всі необхідні аспекти проблеми були обговорені.  ♦ Стеження, щоб диспутанти не відхилялись від запропонованої теми.  ♦ Дотримання сприятливої атмосфери під час проведення дискусії, етики звертання учасників один до одного, панування над їхніми емоціями.  ♦ Збирання результатів дискусії на окремих етапах, звертання уваги учасників на вже пройдений ними відрізок шляху. | Близько 40 хв. |
| **Закінчення** | ♦ Підведення підсумків усієї дискусії, нагадування про хід розмови, підкреслювання та узгодження результатів спільної праці.  ♦ Оприлюднення висновків, зокрема щодо подальшої роботи групи.  ♦ Закриття дискусії та подяка її учасникам |  |

* 1. ***Групова дискусія.***

Це обговорення питань, що виникають у тренера або учасників групи. Існують різні варіанти групової дискусії:

1. якщо група активна, розкута – то зручно, розбивши її на підгрупи, організувати змагання між підгрупами на швидкість відповідей, найскладніше запитання, най ґрунтовнішу відповідь тощо,



1. якщо група дещо пасивна або тема тренінгу викликає почуття ніяковості, то можна створити письмовий, анонімний "банк запитань" та послідовно виносити їх на обговорення усій групі.

Під час дискусії тренер має звертати увагу та допомагати групі висловити максимально відкрито свої думки щодо обговорюваних питань. Не треба лякатися, коли думки видаються хибними або шкідливими, краще почекати і дати можливість іншим учасникам групи заперечити і довести свої погляди.

Результати групової дискусії, найважливіші висновки зручно записати на листах паперу і залишити в полі зору.

Тренер має слідкувати за тим, що учасники користувалися "Я-висловлюваннями", при незгоді з позицією іншого учасника не переходили до образ, а аргументовано доводили справедливість своєї думки.

Часто гарним способом переконатися самому є доведення цього іншим.

*Ігрові методи.*

Ігрові методи включають ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльсні, імітаційні та ділові ігри. Ці методи є найбільш поширеними в груповій роботі. Вони себе добре зарекомендували як у різних формах групової роботи, так і на різних етапах групової динаміки. Гра дозволяє учасникам тренінгу долати бар'єри, відчуженість, «знімати маски», відкриватися, імпровізувати, творчо виражати своє «Я» тощо. Згідно з концепцією Е. Берна, учасники переходять на позицію дитини, яка дозволяє кожному виявити себе в різних ролях, ситуаціях тощо. Часто ігри стають інструментом діагностики й самодіагностики, оскільки в невимушеній формі дозволяють м'яко виявляти труднощі спілкування та серйозні психологічні проблеми.

Важлива перевага ігор у тому, що вони є самостійним явищем культури і не потребують вироблення штучної мотивації, вимагаючи взаємної активності від ведучого та учасників, дозволяють розв’язати давню етичну проблему класичного експерименту: «А що ми даємо піддослідному?» Іншою їх перевагою є те що вони мають давню традицію регламентації і творчого перетворення соціальних взаємовідносин у ціннісно-етичному і функціонально-рольовому планах.

**Ділова гра.** У певному розумінні ділова гра - це імітація професійної діяльності, один із методів організації активної роботи учасників тренінгу, спрямований на розробку певних способів ефективної професійної діяльності учасників. Завдяки цьому методу учасники, спираючись на власний досвід, можуть створити новий продукт, який стане розв'язком актуальних проблем.

**Рольова гра.** Метод, суть якого полягає у «програванні ролей», що дозволяє уявити члена групи не просто в міжособистісній взаємодії в групі, а в процесі виконання певної соціальної ролі. Рольова гра також використовується для формування психологічних навичок у сфері комунікації.

**Психодрама**- метод групової роботи, в якій учасники виконують ролі, які моделюють життєві ситуації та мають особистісний сенс для учасників. Мета психодрами - усунення неадекватних емоційних реакцій, відпрацювання умінь соціальної перцепції, поглиблене самопізнання. Техніки психодрами: "діалог", "монолог", "виконання ролі", "дублювання", "репліка в бік", "обмін ролями", "порожній стілець", "дзеркала" та інші.

Методи, засновані на невербальиій активності

*Проективний малюнок* – один з методів групової психотерапії, який часто пов'язують з елементом проективної арттерапії. Основне завдання – отримання додаткової інформації щодо проблеми учасника (у першу чергу про ті, що важко вербалізувати (наприклад, "Моя родина", "Дерево", "Неіснуюча тварина")).

Досвідчений фахівець з проективних малюнків Т. Яценко зазначає, що їх теми добираються так, щоб надати можливість учасникам групи проявити в малюнку свої почуття, передати психологічні якості й особливості, висвітлити міжособистісні відносини, власні зміни, роль тренера, групову динаміку тощо. Уже "сам процес зображення, передача особистісно значущого матеріалу мовою фарб може відігравати позитивну роль, сприяти усвідомленню внутрішнього світу, конфліктів, проблем, виокремленню в них суттєвого"[[1]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti#gads_btm).

У створенні проективного малюнка С. Кратохвілл визначає дві частини: малювання (15-30 хвилин) і дискусію. Автор вважає, що не варто орієнтуватися на пошук найбільш "правильної" інтерпретації. Тлумачення мають значення для групи тоді, коли допомагають учасникам або створюють передумови для необхідних чи бажаних змін їхнього стану. На думку Т. Яценко, проективний малюнок може бути використаний ведучим:

* – з психодіагностичного і методичною метою;
* – для адекватного зображення суб'єктом . труднощів спілкування;
* – з метою контролю за характером групового процесу і характерологічними змінами учасників;
* – висвітлення кризової ситуації, якщо така є в групі.

Позитивною характеристикою проективного малюнка є те, що він містить більше суттєвої інформації, ніж автор свідомо вкладає в нього. Крім цього, його можна виконувати вдома, впродовж занять і після їх закінчення. Наприклад, малюнок на тему "Наша група сьогодні" тощо.

Орієнтовна тематика проективних малюнків, запропонованих Т. Яценко, налічує 37 тем, задовольняючи тим самим будь-які вимоги. У проективному малюванні можна використовувати такі прийоми[[2]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti#gads_btm):

* – вільне малювання – кожен малює те, що хоче;
* – тематичне малювання – це малювання на тему, обрану групою або запропоновану ведучим;
* – додаткове малювання – малюнок виконують по колу: один починає малювати – інші учасники продовжують;
* – розмовне малювання – робота з обраним партнером у парі; у кожної пари один аркуш паперу, на якому вони обмінюються інформацією (спілкуються) за допомогою образів, ліній і фарб;
* – спільне малювання – декілька осіб або вся група малюють щось на одному аркуші.

*Психогімнастика* – метод роботи в групі, під час якого учасники виявляють себе і спілкуються без слів[[3]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti#gads_btm). Це ефективний метод психопрофілактики і психокорекції, курс спеціальних занять (етюдів, ігор, вправ), спрямованих на розвиток і корекцію різних сторін психіки особистості (як пізнавальної, так й емоційної сфери).

Уперше термін "психогімнастика" введено чеським психологом Г. Юновою. Науковець придумала цю систему, використовуючи прийоми психодрами. Спочатку комплекс вправ призначався для дітей з метою формування і корекції їхньої психіки. Тому психогімнастика побудована у вигляді гри, де можна використовувати вірші і веселу музику. Заняття проводили в різних групах – з дітьми дошкільного і молодшого шкільного віку. Нині вправи психогімнастики використовують і для дорослих, частіше у форматі тренінгу. Це завжди групові заняття, що припускають прояв емоцій, переживань, проблем за допомогою міміки і рухів.

У широкому сенсі завданнями психогімнастики є пізнання і корекція особистості людини. У вузькому розумінні метою такого тренінгу є: зниження напруги в учасників; зняття заборон і страхів; розвиток уваги; скорочення емоційної дистанції між учасниками; розвиток чутливості до власних рухів та активності інших; формування здібностей до прояву почуттів, емоцій та їх розуміння в людей без мовленнєвого висловлення, тобто це інтенсифікація емоційної сфери учасників тренінгу та їх міжособистісної взаємодії (спілкування), а також розрядка у фізичному розумінні цього слова[[4]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti#gads_btm).

Психогімнастика містить підготовчу, пантомімічну та підсумкову частини. Існує безліч психогімнастичних прав, але існує схема, якої дотримуються при складанні програми тренінгу. У підготовчій частині визначають три функції: гімнастичну (вправи для всіх частин тіла), релаксаційну (зменшення страху і психологічної дистанці'О, виразну (готує виразні елементи, наприклад, розуміння емоцій без слів). У цій частині поєднуються рух, спілкування й уява.

На думку С. Петрушина, психогімнастичні вправи за складністю їх виконання учасниками класифікують на три групи:

* а) розважальні вправи, які застосовують без попередньої розминки; вони не мають особливого смислового навантаження й використовують для емоційної розрядки й зняття зайвого напруження;
* б) вправи для розминки – використовують з метою створення ігрової атмосфери, налаштування учасників на експериментування з власною поведінкою, знімають шаблони повсякденного спілкування і змінюють рухово-просторові стереотипи;
* в) вправи для розвитку невербального мовлення (тактильного, візуального, мімічного та пантомімічного) сприяють розвитку культури спішування і підсилюють комунікативну виразність учасників.

Приклади психогімнастичних вправ:

* – "гімнастика з запізненням" передбачає повторення всіма за одним з учасників групи якусь гімнастичну вправу, з відставанням від ведучого на один рух, поступово збільшуючи темп вправи;
* – "передача ритму по колу" – усі учасники групи повторюють услід за однією людиною заданий ритм, плескаючи в долоні";
* – "передача руху по колу" – один з учасників групи починає вправу з уявним рухом так, щоб його можна було продовжити, далі цей рух продовжується сусідом, а потім передається по колу, поки не обійде всю групу;
* – "дзеркало" – група розбивається на пари і кожен повторює рухи свого партнера;
* – з метою зняття напруги використовують різноманітні рухливі ігри, змагання за типом "третій зайвий" і найпростіші рухи, типу "я ходжу по гарячому піску", "поспішаю на роботу", "йду до лікаря" тощо;
* – для скорочення емоційної дистанції застосовують вправи, які передбачають безпосередній контакт. Наприклад, заспокоїти скривджену людину, сісти на стілець, який зайнятий іншою людиною, із заплющеними очима передати почуття по колу за допомогою дотику та ін.

У пантомімічній частині, яка є найважливішою, учасники своїми рухами повинні виразити тему, запропоновану ведучим або одним з учасників. Тема може стосуватися проблем усієї групи чи конкретної людини, задаватися як одному учаснику, так і парам, частині групи[[5]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm) або всій групі. Зазвичай, у цій частині використовують наступні теми: "Подолання труднощів" (вирішення повсякденних проблем і конфліктів – кожен учасник демонструє, яким чином справляється з ними), "Заборонений плід" (поведінка в ситуації, коли людина не може отримати бажане), "Моя родина" (учасник обирає кілька людей з групи і розставляє їх таким чином, щоб проілюструвати відносини у власній сім'ї), "Скульптор" (один з учасників стає скульптором – задає іншим ті пози, які, на його думку, найкраще відображають їхні конфлікти й особливості), "Моя група" (учасників розставляють у просторі так, щоб відстань між ними відображала ступінь емоційної близькості), "Я" (теми, які належать до проблем конкретних людей, – "Яким я здаюся", "Якою я хотіла б бути", "Моє життя" та ін., "Казка" (учасники тренінгу зображують різних казкових персонажів).

Цікаву класифікацію запропонувала А. Юрганова, в якій поділила теми для психогімнастики на шість сфер:

* – щоденні життєві ситуації ("Вихід з дому", "Прихід на роботу", "Чуйне ставлення до когось" тощо);
* – проблематика окремих членів групи ("Який я є?", "Яким мене бачать оточуючі?", "Яким би я хотів бути?", "Що для мене найголовніше в моїй професії?");
* – типові людські конфлікти; тема формулюється як досить загальна, щоб кожен міг проявити в ній свої проблеми ("Подолання перешкоди", "Заборонений плід", "Зустріч на вузькій стежці", "Втіха ображеної дитини");
* – ставлення в групі ("Показати своє ставлення до інших", "Вибір учасників групи", "Перебування на безлюдному острові" тощо);
* – фантазії й казки ("Ким із героїв казки ти міг би бути?", "Бал-маскарад", "Що б я зробив, якби був добрим чарівником?" та ін.);
* – ставлення до групи, до самого процесу навчання ("Почуття, з яким я прийшов у групу", "Ставлення до навчання в групі", "Що робила б група, якби не було ведучого?" тощо).

Після виконання кожного завдання група аналізує побачене, кожен учасник висловлює власну думку щодо ситуації, говорить про відчуття, переживання, які з'явилися.

Заключна частина призначена для зняття напруги, що може виникнути упродовж пантомімічної частини, звільнення від сильних емоцій, підвищення згуртованості групи і зростання довіри. Як зазначає О. Бреус: "Використані у тренінгу психогімиастичні вправи виконують декілька функцій, а саме: діагностують емоційний стан учасників групи, дозволяють орієнтуватися у розвитку процесів групової динаміки та стимулювати їх. Окрім того, їх можна застосовувати для розширення уявлень про себе й інших людей під час осмислення, зворотного зв'язку, виконання вправи, психологічного розвантаження. Також за їхньою допомогою можна моделювати і демонструвати дію різних психологічних законів та закономірностей спілкування, тобто використовувати як наочний матеріал для пояснення і закріплення теоретичного матеріалу"[[6]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm). Зазвичай, для більшого ефекту психогімнастики використовують музику, яка супроводжує вправи. Найчастіше використовують класичну музику, а також звуки природи.

Поряд з вербальними техніками приваблюють своєю екзотичністю *тілесно-орієнтовані психотехніки* й багато інших методів терапії та всебічного розвитку людини. *Тілесність людини* цілісний комплекс специфічних антропологічних феноменів, які передбачають соматичне опосередкування психічної реальності людини, а саме: інтенсивність, модальність, об'єктивність та форму зовнішнього прояву суб'єкта.

Поняття "тілесне відчуття" запровадив американський терапевт Юджин Джендлін для опису тілесної феноменології суб'єкта, усього того, що відчуває людина в певний момент у своєму тілі і за допомогою тіла Тілесне відчуття – тонке, мінливе і туманне відчуття в тілі, яке виникає, коли людина думає про себе; це певний соматичний резонанс або "внутрішня аура" стану. Воно невизначене, його важко вербалізувати або уявити в абстрактних образах і тілесних метафорах. Найпростіше це відчуття співвідноситься зі станом загального комфорту або дискомфорту, будучи модально неоформленою частиною несвідомого.

Метою тілесної психотерапії є пошук глибинних закономірностей та взаємозв'язків між психікою і тілом людини. До технік, спрямованих на розвиток тілесного потенціалу особи, функціональних ресурсів організму та усвідомлення психосоматичних процесів, належать[[7]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm): когнітивно-аналітичні, дихальні, релаксаційні, постізометричні та масажні, театральні, експресивні, танцювально-рухові, тактильно-комунікативні, рухові (локомоторні), альтернативні тощо.

Основними методами тілесно-орієнтованої психотерапії[[8]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm) виступають: метод Фельденкрайса, метод Александера, структурна інтерпретація (рольфінг), первинна терапія, які історично пов'язані з терапевтичними методами Вільгельма Райха (1949 р.), а також східними методами (хатха-йога, тайчі, айкідо). У контексті тілесної терапії частіше застосовують рухові (асани) і дихальні (пранаями) прийоми хатха-йоги, китайської пластичної гімнастики тайцзіцюань[[9]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm).

Отже, методи тілесної терапії, серед яких більшість технік посідають власну унікальну нішу, іноді істотно відрізняючись від традиційних форм психотерапії, оскільки спрямовані на дослідження людиною своєї тілесності та її природи. Якщо особистість зрозуміє своє тіло, то зможе усвідомити і психічний зміст, який втілює за його допомогою, що має інформаційну природу, завжди співвідноситься з тілесною структурою та її функціональністю. Тіло при цьому розглядають як специфічний спосіб існування енергії. Форма й організація енергії закономірні, специфічні і завжди відповідають характеру її інформаційного змісту. Це дає підстави вести мову про компліментарність тілесної і психічної організації особистості. Розуміння цього факту відкриває шлях до осмисленого використання тілесних технік, здатних забезпечити повноцінний, інтегрований розвиток людини.

*Танцювальна терапія* – один із сучасних методів, що використовує рух і танець як головні стимулятори терапевтичної роботи. Це достатньо молода галузь психотерапії, творчий інструмент терапевтичної роботи. Танець – один з найдревніших засобів невербального спілкування, що не тільки дозволяє розповісти про себе, налагодити контакт зі світом (шаманські практики або ритуальні танці, за допомогою яких викликали дощ і сонце, зустрічали нову людину та проводжали на той світ...), а й допомагає людям розуміти один одного без слів, довіряти іншим. Цікаво, що статус мистецтва вони здобули лише у XVIII столітті.

Практика проведення танцетерапії показує, що людина – дуже складна істота, й терапію розуміють, головним чином, як роботу з розвитку ментальних уявлень. Танцетерапія виступає у двох формах: індивідуальній та груповій. *Індивідуальна форма* передбачає дослідження учасником за допомогою терапевта спектра власних рухів, завдяки чому розкриваються невиявлені емоції, котрі були заблоковані в тілі, та засвоєння нових рухів, як заміна старих неадекватних форм поведінки. *Групова форма* – це процес танцювально-рухової терапії заснований на тому, що терапевт спрямовує спонтанність рухів учасників, розвиває їх[[10]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm).

Танцювально-рухова терапія виходить з припущення, що рух і танець відображають як внутрішньопсихічну динаміку людини, так і її міжособистісний стиль спілкування. Тому досягнуті через рух і танець зміни зумовлюють перевтілення й розвиток особистості людини, покращення емоційного самопочуття та більш зрілий спосіб побудови міжособистісних стосунків. Більше того, заняття нормалізують вагу, покращують фігуру, поставу, самопочуття, знімають втому. Це не дивно. Адже рух – це накопичення енергії, а не трата її. Енергія – накопичується![[11]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm).

Танцювально-рухова терапія сприяє глибинному самопізнанню, прояву та інтеграції почуттів, психотілесній інтеграції. Танцювально-рухову терапію можна використовувати в роботі з людьми різного віку, як з різноманітними психологічними труднощами, так і зацікавленими у самопізнанні та внутрішньому розвитку. Окрім того, терапію можна проводити в індивідуальній, сімейній та груповій роботі, упродовж тренінгів та семінарів. Основне завдання танцювально-рухової терапії – отримання відчуття усвідомленості власного "Я". Люди звертаються до танцювально-рухової терапії, тому що вони, будучи відстороненими від тіла, не почувають себе інтегрованими.

Танцювально-рухова терапія як галузь психотерапії – величезна. Вона не має обмежень за віком та нозологією. Обмеженням є лише обмеження самих терапевтів (тобто залежить від їх спеціалізації). В Україні танцювально-рухова терапія спочатку розвивалася як різновид груп особистісного розвитку. На даний час спектр її використання значно розширився: існує сімейна терапія, дитячі групи розвитку творчих здібностей, комунікативних навичок тощо, групи реабілітації людей з обмеженими фізичними можливостями та ін.

Танцювальні вправи можуть бути використані для зняття фізичної втоми та згуртування групи, швидкого встановлення творчого зв'язку з іншими учасниками групи, подолання бар'єрів. На думку К. Рудестама, метою танцювальної терапії є спільна робота, гра та досліди в ритмічних діях, експериментування з жестами, позами й рухами, невербальне спілкування з партнером, що служить створенню глибокого групового досвіду[[12]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm).

Отже, можливості танцювально-рухової терапії досить широкі. До того ж існує можливість синтезу з методами інших напрямків, а кожен тренер унікальний як особистість і привносить у свою роботу щось індивідуальне та неповторне. Дуже важливим моментом е також те, що танцетерапія допомагає знаходити ресурси у власному тілі, навчає їх використовувати. Ефективність танцювально-рухово? терапії полягає також у тому, що цей метод є цілісним, поєднує емоції, розум та тіло людини, впливаючи на всі ці наріжні напрямки. Тому необхідно звернути свою увагу на новий і перспективний вид терапії, що може покращити якість людського життя.

Окрім названих, варто згадати і про *методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції*[[13]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm). За допомогою спеціально розроблених вправ, стверджує І. Вачков, учасники одержують вербальну й невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки точним є їхнє власне самосприйняття. Учасники оволодівають навичками глибокої рефлексії та інтерпретації об'єкта сприймання.

*Медитативні техніки,* на думку І. Банкова, також варто віднести до тренінгових методів, оскільки досвід свідчить про доцільність та ефективність їхнього використання в процесі групової роботи. Найчастіше ці техніки використовують з метою навчання учасників груп фізичному й чуттєвому розслабленню (релаксації), умінню позбавлятися зайвого психічного напруження, стресових станів, унаслідок чого розвиваються навички аутосугестії та закріплюються способи саморегуляції.

*Музична терапія* – один із методів підвищення соціальної активності, комунікативних здібностей особистості, її адекватної соціалізації у суспільстві. Крім того, це метод корекції функціональних рухових, психогенних або соціальних відхилень, оскільки за допомогою специфічних форм і засобів впливає на осіб із соціальними, психічними та соматичними відхиленнями, є джерелом активізуючої творчості та соціальної стимуляції, що позитивно діє на емоційну і вольову сферу учасників тренінгу[[14]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm). Впливаючи на психоемоційний стан людини, музика уможливлює певні гормональні і біохімічні зміни в організмі, зумовлює інтенсивність обмінних процесів. Позитивні емоції, що виникають під час звучання музики, стимулюють інтелектуальну діяльність особистості[[15]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm).

Серед форм групових музичних вправ виокремлюють:

* а) музично-рухові ігри та вправи. Мета – стимуляція і концентрація уваги, координація аудіовізуальної, моторної й тактильної корекції особистості, створення умов для комунікації та взаємодії з оточенням (фольклорні, популярні танці, звукові сигнали тарілки, барабани, гонг тощо);
* б) психічна і соматична релаксація має три складові: психологічну, музичну і біозвукову. Психологічний вплив здійснюється через яскраву й образну уяву формул самонавіювання, спрямованих на розслаблення м'язів тіла (фрагменти записів голосів пташок, тварин, образи природи). Ефективну дію релаксації мають ранкові хори пташок у лісі, шуми водяних мешканців, нічні звуки – це заспокоює і відновлює працездатність;
* в) вокальний вияв – спів. Мета – зняття напруги, гармонізація особистості, позитивний психічний і соматичний вплив на дихання, серцеву діяльність, травлення. Груповий спів передбачає анонімність співака, але орієнтує на групу, дає можливість приєднатися до неї, встановити соціальний контакт, викликає почуття безпечної самореалізації (пісні, які мають просту та приємну мелодію, живий темп, відповідну тональність);
* г) рецептивне сприйняття музики – допомагає зняти внутрішній конфлікт, сприяє стабілізації особистості, активному сприйманню власної особистості. Слухання музики можна поєднувати з одночасним спостереженням пластичного кольорового руху (класичні твори);
* д) дихальні вправи з музичним супроводом. Правильне дихання має вирішальне значення для тренування вольових якостей, загальної релаксації, а розслаблюючі музичні стимули приносять полегшення, почуття гармонії, врівноваженості;
* е) пантоміма – сприяє психічній релаксації і творчій стимуляції, розвиває фантазію та уяву, рухові прояви, допомагає зняти психічну напругу.

Учений В. Большаков пропонує цілий список ігрових ситуацій, де використання музики є доцільним[[16]](https://pidru4niki.com/90400/sotsiologiya/metodi_zasnovani_neverbaliiy_aktivnosti" \l "gads_btm). У своїй практичній діяльності ми часто використовуємо музику впродовж виконання певних завдань, під час перерви (для відпочинку) та створення психомалюнків.

**Лекція 7.** ***Загальна характеристика тренінгових технологій.***

Технологія рольової гри. Технологія модерації. Технологія шерінгу. Технологія зворотнього зв’язку в тренінгу, організація рефлексії.

У сучасній педагогічній практиці рольової метод - це дієвий діагностичне, прогностичне та корекційна засіб соціально-психологічної підготовки. Метод рольової гри є інтерактивним і, як правило, використовується в програмах з вивчення сфери людських відносин (взаємодія ділових партнерів, міжособистісна комунікація, взаєморозуміння), що допомагає учасникам стати більш сприйнятливими до почуттів інших.

Основна відмінність рольових ігор, наприклад від ***"розігрування" ситуацій в ролях*** перш за все в тому, що того, хто виконує роль учасника аналізованої ситуації, поряд з її описом ***видається інструкція,*** в якій ***написано, як вести свою роль,*** якої стратегії дотримуватися, який характер зображати, як оцінювати ситуацію, що склалася, які інтереси відстоювати і з якою метою досягати. Така гра називається ***сюжетної*** або ***сценарної.***Сюжетна гра спрямована на проживання і аналіз типових проблем взаємодії. З її допомогою яких навчають освоюють нові, незвичні для себе, але ефективні моделі поведінки.

Інструкція до рольової гри повинна, з одного боку, детально описувати всі аспекти ситуації, з іншого - ставити жорсткі межі, що перешкоджають учасникам зіграти свої ролі відповідно до їх власними уявленнями про те, як необхідно діяти. Завдання, до вирішення якої прагнуть члени групи, які беруть участь у рольовій грі, - ***створення моделі поведінки,*** характерного в повсякденному житті для реальних людей. Слід підкреслити, що саме поведінка, а не просто прояв талантів виступаючих буде основою подальшої дискусії. Група повинна спостерігати за змістом кожної розігрується сцени.

Фахівці відзначають, що рольова гра дає можливість прояву індивідуальності кожного учня, його творчих можливостей, розвиває вміння "входити в положення інших", краще розуміти їх позиції і почуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки спілкування, отже, спрямована на розвиток умінь взаємодії з іншими людьми. Це, в свою чергу, сприяє усвідомленню значущості соціально-психологічних факторів при взаємодії з іншими людьми. Крім того, купується значний досвід більш об'єктивного аналізу як своєї власної поведінки, так і поведінки інших, розвивається психологічна метакомпетентность.

Технологія застосування рольової гри в навчанні передбачає знайомство учасників заняття з самою ситуацією, а потім розподіл між ними ролей. Як способи розподілу ролей зазвичай використовують два варіанти:

* 1) ролі розподіляються між деякими учнями, а решта, які не отримали ролей, стають активними глядачами, спостерігачами або виконують функції "арбітра", записуючи особливості поведінки учасників і потім оцінюючи його наслідки;
* 2) учасники аналізу ситуації розбиваються на невеликі групи однодумців, і кожна група бере на себе роль окремої особи, учасника ситуації або очолюваного ним підрозділу.

Перевагою рольових ігор є "навчання через дію", яке, як зазначено в гл. 1 підручника, є одним з найбільш ефективних способів навчання й набуття досвіду. Власні переживання запам'ятовуються яскраво і зберігаються протягом довгого часу. У більшості випадків рольова гра надає учасникам шанс освоїти або закріпити різноманітні моделі поведінки, дозволяє їм зрозуміти, як почувають себе люди, стикаючись з деякими ситуаціями. Це розуміння може виявитися потужним інструментом навчання, сприяти розвитку вміння оцінювати передумови поведінки інших людей, чого важко було б досягти будь-яким іншим чином.

икористання модерації в тренінгах

Модерація – це метод навчання, який сприяє оптимізації ідей, думок, поглядів та поглядів учасників. За допомогою модерації тренер як би «дістає» з учасників їх думки та погляди щодо певного питання. Що важливо, це відбувається в комфортних для учасників умовах. Один із інструментів модерації – це правильно задане питання, відповіддю на яке є вирішення того чи іншого завдання чи проблеми навчання.

**Модерація**- це:

а) сукупність технік і методів по організації взаємодії в групі з метою прийняття рішень;

б) спосіб системного, структурованого ведення тренінгового навчання з прозорими методами з метою ефективної підготовки, проведення та підведення підсумків.

**Деякі методи і техніки модерації:**

- ***«Мозковий штурм»*** - незважаючи на загальне відчуття популярності даного методу, дуже важливо після набору ідей, переходячи у стадію аналізу, мати підготовлені критерії оцінки, а не формувати їх разом з групою!

 - ***«Карткове опитування»*** - служить для збору і сортування тем, ідей, проблемних пунктів або варіантів рішення. Цей метод рекомендується в ситуаціях, коли розглядаються спірні теми. Опитування з використанням карток також необхідне, коли в групі недостатньо відкриті стосунки та учасники стримані або малознайомі.

 - ***«Mind-mapping», або метод «карти пам’яті»***- планування необхідних дій по проекту, де від основної мети йдуть завдання, а також необхідні ресурси і дії у вигляді «відгалужень».

 - ***«Схема аналізу проблеми»*** - аналіз причин та наслідків існування основної проблеми. Приклад візуалізації:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **В чому суть проблеми?** | **Яка причина?** | **Що нам робити?** | **Які труднощі можуть виникнути?** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

- ***«Спалах»*** - огляд думок учасників, наприклад, при аналізі «проблемного поля»;

 - ***«Багатопозиційне опитування»*** - метод вибору за допомогою голосування. Застосовується, коли при безлічі альтернатив необхідно зробити вибір або визначити ставлення експертної групи до обговорюваних варіантів. Як варіант, може бути використаний після мозкового штурму, щоб відібрати ідеї, з якими варто працюватиме далі. Приклад візуалізації:

|  |  |
| --- | --- |
| **Тема** | **Кількість голосів** |
| Погана комунікація між підрозділами | … |
| Недостатнє фінансування | … |
| Мотивація персоналу | … |
| … |  |

Які питання потребують негайного вирішення?

- **«Поле координат»** - порівняння або розстановка пріоритетів. Наприклад, порівняння своєї продукції та продукції конкурентів по осях ціна-якість.

***Проблеми, які вирішує модерація:***

- Нечіткість рішень і відсутність відповідальних (чого так часто не вистачає на стратегічних сесіях, розробці нових концепцій та ідей розвитку бізнесу).

- Відсутність корпоративної культури (успіх модерації впливає на подальшу спільну роботу в групах, підвищує бажання учасників розглядати всі ідеї і полярні точки зору, приймати їх і використовувати в роботі).

- Нестача мотивації персоналу:

а) кожен не просто поінформований, а бере посильну участь в ухваленні рішення, спираючись на спільні розробки;

б) модерація націлена на усунення чинників, що знижують мотивацію, - монологів керівників та інших працівників, відхилень і відступів від теми, а також особистих нападів, інших проявів боротьби за владу топ-менеджерів, що заважають конструктивним рішенням;

в) процес і результат модерації дуже схожий з коучингом, мета якого - розвиток розуміння (усвідомлення) та відповідальності як вибору авторства ідей  та дій.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | [**< Попер**](https://pidru4niki.com/1228112863014/psihologiya/stadiyi_rozvitku_grupi_osnovni_psihoterapevtichni_chinniki_grupovoyi_roboti) |  | [**ЗМІСТ**](https://pidru4niki.com/1584072063004/psihologiya/trening_osobistisnogo_zrostannya) |  | [**Наст >**](https://pidru4niki.com/2008021563016/psihologiya/shering_zvorotniy_zvyazok_rozkrucheniy) | |
| **Зворотний зв'язок. Шерінг**  Необхідною умовою діяльності тренінгових груп є зворотний зв'язок. Це один із основних чинників, що забезпечують ефективність психологічного тренінгу. З методичного погляду, зворотний зв'язок у психологічному тренінгу можна визначити як сукупність методів і прийомів, спрямованих на отримання учасниками і (або) ведучим інформації про те, як їх поведінка позначається на інших учасниках тренінгового процесу. Складниками цього є і певним чином організовані висловлювання ведучого і учасників групи, і набір спеціальних тренінгових процедур. А.Г. Грецов [28] вважає, що зворотний зв'язок може відбутися при виконанні двох умов:   * 1. Надходження відомостей про людину. * 2. Готовність цієї людини прийняти їх.   Л.Ф. Анн розробила "Положення про зворотний зв'язок". "Зворотний зв'язок - це адресоване іншій людині повідомлення про те, що я про неї думаю, як я сприймаю наші з нею стосунки, які почуття у мене викликають її слова, дії, вчинки.  ***Пам'ятай!***  Здійснюй зворотний зв'язок тільки тоді, коли тебе про це просять. Говорячи про свої думки і почуття, скажи про те, які конкретно слова, вчинки їх викликали. Не говори про людину в цілому. Говори так, щоб не образити іншу людину.  ***Не оцінюй.***  Не давай порад. Фрази: "Я б на твоєму місці.", "Ти повинен." - заборонені.  ***Увага!***  Зворотний зв'язок - не привід звести рахунки з тим, хто тобі давно не подобається. Якщо ти відчуваєш, що не можеш бути об'єктивним, краще промовчи. Зворотний зв'язок говорить про тебе стільки ж, скільки ти говориш про іншого. Говори про те, що тобі приємне, і про те, що тобі неприємне" [6, с. 71].  Д.У. Джонсон [32] розглядає зворотний зв'язок як вираження почуттів і думок щодо поведінки іншої людини. На його думку, мета зворотного зв'язку - дати таку інформацію, яка допоможе партнерові зрозуміти, як його поведінка впливає на вас і як ви його сприймаєте. Тому важливо давати зворотний зв'язок так, щоб інформація не була загрозливою для партнера і не призводила до захисту ним його "Я". Чим більше захисних реакцій, тим менша вірогідність того, що партнер почує й зрозуміє ваш зворотний зв'язок. Далі автор наводить ознаки зворотного зв'язку, які сприяють розумінню і не викликають захисних реакцій у партнера:   * 1. У зворотному зв'язку потрібно звертати увагу на поведінку партнера, а не на його особистість. * 2. Зворотний зв'язок варто будувати більше на спостереженні, ніж на умовисновку. * 3. У зворотному зв'язку повинен використовуватися більше опис, ніж власна думка. * 4. У зворотному зв'язку опис поведінки вірогідніше є як "більш або менш" такий, ніж або "такий", або "інший". У зворотному зв'язку варто відображати поведінку, яка стосується певної ситуації "тут і зараз", а не поведінки "взагалі", "там" і "тоді". * 5. У зворотному зв'язку потрібно намагатися вивчати різні можливості, а не виголошувати відповіді або рішення. * 6. У зворотному зв'язку потрібно висловлювати більшою мірою свої думки або інформацію, ніж поради. * 7. Потрібно звернути увагу на цінність зворотного зв'язку для партнера. Він не повинен бути "виходом із становища" для того, хто його дає. * 8. Зворотний зв'язок повинен містити ймовірніше ту кількість інформації, яку партнер може використати, ніж ту, яку ви маєте або вам хотілось би дати. * 9. Передаючи зворотний зв'язок, необхідно враховувати чинники часу й місця так, щоб інформація, яка стосується партнера, сприймалась у сприятливий час. * 10. Зворотний зв'язок повинен відображати більше того, що сказано, ніж того, чому це сказано. Коли зворотний зв'язок відображає що, як, коли, де щодо сказаного, він ґрунтується на характеристиках, які ми спостерігаємо" [32, с. 24-26].   Л.А. Петровська [87] пропонує таку диференціацію міжособистісного зворотного зв'язку:   * 1) навмисний-ненавмисний (передається свідомо або мимовільно); * 2) вербальний-невербальний (відповідно до засобів передачі). Вона вважає, що налагоджений зворотний зв'язок є суттєвим у контексті будь-якого спілкування, а для того, щоб він досягнув свого найбільшого ефекту, повинен задовольняти дві умови: конструктивність та повноту й насиченість.   Під конструктивним зворотним зв'язком розуміють такий, який, по-перше, прямо подає реципієнтові реальні відомості про те, як він сприймається комунікатором, а, по-друге, дається у формі, яка сприяє і його сприйняттю, і можливому використанню.  Конструктивний зворотний зв'язок досягає своєї мети за дотримання таких умов:   * 1) описовий характер; * 2) невідкладний зворотний зв'язок; * 3) специфічність зворотного зв'язку, тобто він стосується конкретного прояву учасника, а не його поведінки в цілому; * 4) релевантність зворотного зв'язку, тобто він повинен бути відповідний потребам комунікатора і реципієнта; * 5) орієнтація зворотного зв'язку на властивості, які можуть бути змінені; * 6) реалізація зворотного зв'язку в контексті взаємодії тренінгової групи.   Другою умовою зворотного зв'язку є його повнота й насиченість, тобто використання всіх форм і видів подачі зворотного зв'язку.  "Золоте правило" психологічного тренінгу полягає в тому, що на обговорення необхідно залишати часу вдвічі більше, ніж на виконання самої вправи.  Пусковим механізмом роботи в групі є зворотний зв'язок між учасниками й керівником групи. Для збільшення ефективності зворотного зв'язку доцільно дотримуватися правил, розроблених О.Д. Бреусом:   * 1) дотримання балансу при подачі учасникові групи позитивного й негативного зворотного зв'язку; * 2) дотримання балансу при подачі зворотного зв'язку від різних джерел: відеозв'язку, зворотного зв'язку від членів групи, від керівника.   Схеми аналізу були побудовані з урахуванням того, щоб кожна з розіграних ситуацій спілкування давала можливість проаналізувати:   * - відповідність своїх уявлень про почуття й уявлення партнера його почуттям і уявленням про себе (наскільки кожний із учасників групи орієнтується в інших людях); * - відповідність уявлень про себе уявленням про себе інших (наскільки точно кожний із учасників групи здатний доносити свій образ іншим, об'єктивувати назовні свої почуття, стани, ставлення й т. ін.); * - відповідність уявлень про себе своєму зображенню на відеозапису (наскільки уявлення про себе учасників групи відповідає тому, що вони бачать на екрані, тобто об'єктивують ззовні); * - свої уявлення про рівень домінування-підкорення себе й партнера в процесі спілкування й уявлення про це в партнера.   Основне завдання полягало в усвідомленні учасниками своєї групи того, які стани, почуття, ставлення, форми поведінки актуалізуються у партнера по спілкуванню у відповідь на власні форми вербальної й невербальної поведінки" [цит. за: 55, с. 233].  Ілюстрацією формулювання зворотного зв'язку є таблиця 3 [28, с. 53].  ***Таблиця 3***   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | **Приклади зворотного зв'язку** | | | **Правило** | **Вдале формулювання** | **Невдале формулювання** | | Описовий характер | Я відволікався від роботи, коли ти перебивав мене. | Я відволікався від роботи, оскільки ти перебивав мене, що було з твого боку огидно! | | Невідкладність | Сьогодні (тільки що) ти ... | А ось пам'ятаєш, два тижні тому ти... . | | Специфічність | Я відчуваю здивування, коли ти говориш "Не знаю" у відповідь на всі питання. | Твоя особистість така, що в спілкуванні з тобою я відчуваю тільки здивування. | | Релевантність | Ти говориш, що хочеш стати бухгалтером. Для цієї роботи важлива пунктуальність. | Якби ти захоплювався математикою, то зрозумів би, що для її вивчення важлива пунктуальність. | | Орієнтація на змінювані риси | Мені важко спілкуватися з тобою, коли ти так категорично формулюєш свої вимоги. | Мені важко спілкуватися з тобою, оскільки ти маєш схожі риси зовнішності. | | Знаходження в  контексті тренінгу | Я сприйняв як образу те, що ти міг би допомогти мені в тренінговій вправі, але не зробив цього. | Я сприйняв як образу те, що ти не дав мені списати домашнє завдання з англійської, і я отримав "2". | | "Я"-  висловлення | Я переживаю роздратування, коли ти... | Ти дратуєш мене тим, що... | | Адресність | Мені здається, ти поводишся так, що...  **У** нашій групі відбувається ... | А ось деякі з присутніх поводяться так, що... | | Конкретне джерело | Я відчуваю, що... .  Я не зрозумів пояснення цієї  вправи. | Тут багато хто відчуває .... Група не розуміє пояснення цієї вправи. | | Констатація фактів | **У** мене склалося враження, що ти поводишся пасивно. | Ти дій активно, і у тебе усе вийде! |   Що стосується останнього прикладу, то самі по собі поради, повчання, приписи і тому подібне в СПТ не протипоказані (хоча і не варто зловживати ними), просто вони малоефективні як зворотний зв'язок.  Іноді зворотний зв'язок ототожнюється з шерінгом (напр. [див.: 136; 137].  Шерінг - це поняття зі словника тренінгу, слово походить від англ. "to share" (ділитися). На тренінгу шерінг зазвичай відбувається після вправи або на початку/кінці тренінгового дня.  Мета шерінгу - усвідомлення своїх почуттів і внутрішніх процесів, що відбуваються, аналіз і закріплення досвіду, постановка мети на майбутнє.  Формат його такий: надається слово кожному учасникові (приблизно по 5 хвилин). Пропонується 3 питання:   * 1. Що я зараз відчуваю? * 2. Чого я сьогодні навчився? * 3. Яким я хочу бути завтра? Питання першого шерінгу:   + - Представтеся і розкажіть щось про себе, що ви вважаєте за потрібне.   + - Скажіть, навіщо ви прийшли на тренінг? Або, що ви хочете отримати від тренінгу? (ті, хто відповідають на перший варіант - націлені на процес, на другий - для них важливо отримати відчутний результат). І.В. Шевцова ділить шерінг "зворотний зв'язок" (не розкручений) і шерінг "робота в зоні найближчого розвитку" (розкручений), змістовну сторону яких подамо у скороченому варіанті. Вона пише: "В контексті тренінгу, зона найближчого розвитку (ЗНР) означає потенційні можливості учасника, в межах яких він може сприйняти допомогу ведучого" [137].   Життєві уявлення учасників не мають ні усвідомленості, ні довільності.  Тільки коли учасники за допомогою ведучого піднімають їх до рівня наукових уявлень і понять, вони стають усвідомленими, а отже, контрольованими. | |

Шерінг "зворотний зв'язок" (не розкручений)

Тренер виступає в пасивній позиції - визначає мету зворотного зв'язку, ставить питання і слухає те, що говорять учасники. Змістовно цілями цього шерінгу можуть бути:

* • Знайомство, надання особистісної інформації. Перший шерінг тренінгу може проходити саме так: "Представтеся і розкажіть щось про себе".
* • Вітання, емоційне приєднання. Фрази тренера, як-от: "Я дуже радий тебе бачити" або "Я розумію, про що ти говориш" з відповідною емоційною реакцією.
* • Інформація про стан "тут і зараз". Якщо впродовж шерінгу тренер спостерігає емоційні прояви, про які учасник не говорить, то задає питання "Що ти зараз відчуваєш?", і це дозволяє перевести почуття в зону усвідомлення. Дуже часто тренер цим і обмежується.
* • Відповіді тренера на питання, які виникли, роз'яснення того, що відбувається. Ініціатива в постановці питання належить учасникові, тренер питання не провокує, але і не ухиляється від них.
* • Діагностика і формування гіпотез. Навіть якщо тренер не займається випитуванням учасників, матеріал шерінгу дає можливість з великою часткою вірогідності сформулювати гіпотези щодо особистісних особливостей кожного, які проявлятимуться у вправах упродовж тренінгу.

Шерінг "робота в зоні найближчого розвитку" (розкручений)

Активність тренера на шерінгу - цілеспрямована, індивідуальна робота з кожним учасником. Мета - визначити зону найближчого розвитку кожного і попрацювати в ній.

* • Визначення меж ЗНР, вибір напряму роботи й інструментарію. Тренер визначає напрям бесіди, який дасть учасникові нове усвідомлення власного матеріалу, обирає ті методи, які дозволять уникнути опору і будуть зрозумілі учасникові.
* • Підняття "життєвих уявлень" учасників до наукових понять. Пояснення матеріалу учасникам з погляду психології, передача методів самодослідження.
* • Допомога в здійсненні тих дій, які учасник не може виконати самостійно. Йдеться про психотерапевтичні методи, які дозволяють отримати новий досвід і бажання його здобути.
* • Усунення перешкод на шляху розвитку у вигляді почуттів, переживань, установок. Психотерапевтична робота з проблемою.
* • Демонстрація поведінки і можливостей, які визначають орієнтир формування змін в учасників. Феномен "дотягування до майстра" - тренер демонструє на шерінгу ту поведінку, ті можливості, які дуже бажані для цього учасника і доступні йому.
* • Передача інструментарію, за допомогою якого можна здійснювати розвиток. Тренер активно демонструє той інструмент, яким він користується у своїй роботі, - називає, пояснює, описує і вчить ним послуговуватися. Це підтримує горизонтальні стосунки з учасниками і сприяє формуванню універсальних навичок самодослідження.

Основним методом "розкручування" шерінгу є, звичайно ж, питання. І чим більше їх в арсеналі тренера, тим він успішніший.

Крім питань, тренер може використати ті методи роботи, які доречні й ефективні саме з цим учасником. До того ж, різноманіття методів робить шерінг цікавим для всієї групи, утримує увагу, провокує внутрішню роботу [138, с. 82-84].

Отже, зворотний зв'язок і шерінг посіли вагоме місце в тренінговій практиці. Ведучий для себе обирає, що конкретно буде використовувати на тому чи іншому тренінгу. Ми вважаємо, що для тренінгу особистісного зростання більш прийнятним є шерінг розкручений. Це завжди міні-консультація, бесіда з дуже глибоким сенсом. Тренер говорить мало, але він веде цю бесіду, ненав'язливо, але точно спрямовуючи її в потрібне русло і завдяки цьому ефективність групової роботи суттєво зростає, і кожний її учасник відчуває зміни власного "Я".

**Тренінг – це активна форма навчання, спрямована на отримання практичного досвіду, зворотного зв'язку, використання нових моделей поведінки в безпечній атмосфері. Завдяки цьому за порівняно невеликий відрізок часу можна досягти дуже високих результатів.**

**Рефлексія -** здатність людини «вийти у зовнішню позицію» стосовно ситуації, своїм і чужим діям з метою її осмислення і пошуку більш ефективного для себе способу мислення і дії. Тренеру самому необхідно розвивати свої рефлексивні здібності, щоб відстежувати і аналізувати ситуацію і свої дії і мати можливість оперативно змінювати їх у разі недостатньої ефективності (замінити один спосіб дії іншим, більш результативним). Тренер, організовуючи зміни поведінки учасників і їх розвиток, забезпечує процес їх рефлексії, допомагає побачити з боку свої дії, зрозуміти способи мислення і оволодіти новими, більш просунутими уявленнями і технологіями.

2. Система рефлексивних питань

Рефлексивне питання – питання, заданий з метою осмислення:

1) змісту й послідовності розумових дій, операцій,

2) використаних методів і прийомів діяльності,

3) виниклих труднощів і їхніх причин,

4) нових знань, умінь і навичок,

5) досягнення або недосягнення поставлених цілей і завдань, на етапах

цілепокладання, планування діяльності, реалізації й контролю.

Так, на етапі орієнтування рефлексивне питання задається з метою

усвідомлення мети, завдань і мотивів діяльності:

- Що я хочу довідатися? Навіщо мені потрібні ці знання?

- Що я повинен навчитися робити? Навіщо я хочу навчитися це робити?

- Що я повинен вивчити? З якою метою?

49

На етапі планування рефлексивні питання задаються з метою

усвідомлення змісту кожної дії, їхньої послідовності:

- Що я повинен робити, щоб довідатися? Чому?

- Що я повинен робити, щоб навчитися? Чому?

- У якій послідовності я повинен робити? Чому?

На етапі реалізації ціль постановки рефлексивних питань полягає в тому,

щоб здійснювати поточний контроль за змістом знань і розумових дій

(операцій):

- Що я повинен зробити далі? Чому? Навіщо?

- Чому не виходить?

- Що потрібно змінити? Чому?

На етапі контролю рефлексивні питання допомагають усвідомити, чи

досягнуті поставлені цілі, завдання, передбачувані результати діяльності, якщо

немає – то причини невдач. Після цього етапу починається новий етап –

орієнтування наступної дії

- Що нового довідався? Для чого потрібні мені ці знання? Як зв’язані ці

знання з наявними або отриманими раніше?

- Що навчився робити? Для чого мені знадобиться це вміння?

- Чи досяг мети? Чому не досяг? Що потрібно зробити, щоб досягти

мети?

- Які труднощі при рішенні завдання виникли? Чому вони виникли?

- Що потрібно зробити, щоб їх перебороти?

- Що необхідно зробити, щоб вони не виникали?

3. Зворотній зв’язок під час тренінгу

Обернений зв'язок є необхідною умовою діяльності тренінгових груп .

Це один із основних чинників, що забезпечують ефективність психологічного

тренінгу. З методичного погляду, зворотний зв'язок у психологічному тренінгу

можна визначити як сукупність методів і прийомів, спрямованих на отримання

учасниками і (або) ведучим інформації про те, як їх поведінка позначається на

інших учасниках тренінгового процесу. Складниками цього є і певним чином

організовані висловлювання ведучого і учасників групи, і набір спеціальних

тренінгових процедур. А.Г. Грецов вважає, що зворотний зв'язок може

відбутися при виконанні двох умов:

1. Надходження відомостей про людину.

2. Готовність цієї людини прийняти їх.

Здійснюй зворотний зв'язок тільки тоді, коли тебе про це просять.

Говорячи про свої думки і почуття, скажи про те, які конкретно слова, вчинки

їх викликали. Не говори про людину в цілому. Говори так, щоб не образити

іншу людину.

Д.У. Джонсон розглядає зворотний зв'язок як вираження почуттів і думок

щодо поведінки іншої людини. На його думку, мета зворотного зв'язку - дати

таку інформацію, яка допоможе партнерові зрозуміти, як його поведінка

50

впливає на вас і як ви його сприймаєте. Тому важливо давати зворотний зв'язок

так, щоб інформація не була загрозливою для партнера і не призводила до

захисту ним його "Я". Чим більше захисних реакцій, тим менша вірогідність

того, що партнер почує й зрозуміє ваш зворотний зв'язок. Далі автор наводить

ознаки зворотного зв'язку, які сприяють розумінню і не викликають захисних

реакцій у партнера:

1. У зворотному зв'язку потрібно звертати увагу на поведінку партнера, а

не на його особистість.

2. Зворотній зв'язок варто будувати на спостереженні.

3. У зворотному зв'язку повинен використовуватися більше опис, ніж

власна думка.

4. У зворотному зв'язку опис поведінки вірогідніше є як "більш або

менш" такий, ніж або "такий", або "інший". У зворотному зв'язку варто

відображати поведінку, яка стосується певної ситуації "тут і зараз", а не

поведінки "взагалі", "там" і "тоді".

5. У зворотному зв'язку потрібно намагатися вивчати різні можливості, а

не виголошувати відповіді або рішення.

6. У зворотному зв'язку потрібно висловлювати більшою мірою свої

думки або інформацію, ніж поради.

7. Потрібно звернути увагу на цінність зворотного зв'язку для партнера.

Він не повинен бути "виходом із становища" для того, хто його дає.

8. Зворотний зв'язок повинен містити ймовірніше ту кількість інформації,

яку партнер може використати, ніж ту, яку ви маєте або вам хотілось би дати.

9. Передаючи зворотний зв'язок, необхідно враховувати чинники часу й

місця так, щоб інформація, яка стосується партнера, сприймалась у

сприятливий час.

**Лекція 8.** ***Технологія створення тренінгових програм.***

Планування тренінгу та розробка тренінгової програми. Дев’ятикрокова модель підготовки до тренінгу. Мета і умови проведення тренінгу. Основні вимоги до організації психологічних тренінгів (місце проведення, необхідні матеріали). Опис програми СПТ. Психологічна матриця тренінгу. Прийоми створення тренінгових технік. Алгоритм конструювання тренінгу. Критерії класифікації тренінгових вправ СПТ.

***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 відчувають 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 різниться 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 статеворольовою 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 скутості 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 реадаптація 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 «дев’ятикрокову» 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.

***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 загальновизнаного 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 розподілено на: 1. Вербальні вправи: групові дискусії, велика частина рольових ігор, вправи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок і т.д. 2. Невербальні вправи: вправи, спрямовані на розвиток невербальних комунікативних навичок, підвищення згуртованості групи, багато тілесноорієнтовані 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, тілесноорієнтованої психотерапії, деяких шкіл глибинної психології. Багато тренінгових технологій розроблено в рамках поведінкової психотерапії, заснованої на положеннях біхевіоризму.

Досить часто соціальнопсихологічні тренінги еклектичні, 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.

**Мета і умови проведення тренінгу.**

***Загальна мета тренінгу*** — підвищення компетентності в спілкуванні та набуття життєво необхідних навичок, — може бути конкретизована в таких завданнях:

— набуття знань;

— формування умінь, навичок;

— розвиток установок, що визначають поведінку в спілкуванні;

— корекція й розвиток системи відносин особистості.

*Тренінг як форма організації процесу навчання має свої особливості:*

— наявність постійної групи учасників;

— дотримання певних принципів групової роботи;

— певні організаційні умови, за яких проходять заняття;

— використання інтерактивних методів роботи;

— використання особистого досвіду та знань учасників.

***Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно***

***пов'язаних між собою компонентів:*** методи, учасники, тренер, рамкові умови, матеріальне забезпечення, місце.

Кожен елемент тренінгу, кожна тема та заняття, кожний вид роботи мають власну мету, які всі разом спрямовані на реалізацію мети тренінгу в цілому. Тому для педагога-тренера як організатора тренінгу при підготовці та проведенні тренінгових занять важливо чітко усвідомлювати мету заняття в цілому та кожної з його частин.

Д*ля цього потрібно ставити та давати відповіді на наступні питання:*

1. Що має бути результатом тієї чи іншої роботи?

2. Що має прозвучати обов'язково, чому?

3. Які знання, переконання, усвідомлення та навички мають бути надані

та реалізовані учасниками в ході виконання ними того чи іншого виду роботи?

**Учасники.** Цільовою аудиторією тренінгу є підлітки. Кількість учасників групи має бути обмежена 12-16 особами; малі групи, у які об'єднуються учасники для різноманітних обговорень, творчої роботи, не можуть бути більшими ніж 4-5 осіб. Дуже важливо супроводжувати самостійну роботу учасників в малих групах, вони можуть потребувати додаткових пояснень, підтримки, що необхідно також і для збереження рівня зацікавленості учасників у роботі на тренінгу.

**Рамкові умови**

Для успішного проведення тренінгового заняття необхідно забезпечити певні організаційні (або рамкові) умови, до них відносяться кількість учасників тренінгу, час та тривалість тренінгу, місце, матеріальне забезпечення тощо.

***Місцем для проведення тренінгу*** *може бути будь-яке приміщення, у якому можна зручно розташувати:* стільці, поставлені по колу (за кількістю учасниківтренінгу); столи для роботи учасників у малих групах та розміщеннянеобхідних матеріалів; дошку або фліп-чарт або ж спеціально кабінет.

*Тренінговий кабінет* - це спеціально обладнане приміщення (класнакімната) загальноосвітнього навчального закладу зі створеним навчальнимсередовищем, оснащеним сучасними засобами навчання, шкільнимобладнанням згідно з санітарно-гігієнічними нормами і правиламиоблаштування.

*Основна мета створення полягає* у забезпеченні оптимальних умов для

формування життєвих компетентностей учнів у процесі навчання та виховання, для розвитку й виховання особистості школяра з високою культурою здоров’я, здатної формувати свій життєвий досвід на основі моральних цінностей українського народу та людства в цілому.

Кабінет тренінгових технологій забезпечує науковий, естетичний, навчальний, методичний, виховний рівні викладання.

Крім того, важливо, щоб у приміщенні було достатньо місця для проведення ігор- руханок та інших рухливих форм роботи. Важливо також ураховувати, що на стінах мають закріплюватись плакати та різноманітні напрацювання учасників групи.

**Матеріальне забезпечення**. Для проведення тренінгу необхідно мати: ручки і блокноти або зошити для індивідуальних записів учасників; аркуші паперу форматом А1, АЗ, А4; роздаткові інформаційні та інші матеріали, дошку або фліп-чарт (спеціальна дошка, на якій кріпляться великі аркуші паперу для записів); маркери або фломастери різних кольорів; кольоровий папір;скотч, кнопки, клей, скріпки; ножиці; бейджі (значки для написання імен учасників); стікери (невеликі аркуші кольорового липкого паперу); папки для роздаткових матеріалів тощо.

***тренер.*** Він керує процесом тренінгу, надає інформацію й допомагає учасникам систематизувати свої знання та придбати необхідні навички. Успішного педагога-тренера характеризують:

— активна життєва позиція, бажання займатися просвітницькою

діяльністю;

— позитивне ставлення до себе та інших;

— досконале володіння матеріалом, що складає зміст тренінг-курсу;

— володіння навичками ефективного спілкування та роботи з групою;

— постійне вдосконалення своїх знань та вмінь

**Розклад тренінгу.**

Режим роботи тренінгу може бути організований за двома різними принциповими схемами: "марафон" або довгострокова група.

***Режим "марафон"*** – це тренінг, що проводиться по 7-10 годин на день, кілька днів підряд (або у вихідні – по два дні підряд). Можливі також варіанти марафону при якому тренінг проводиться протягом цілої доби, але такій регламент більш властивий для психотерапевтичних груп.

***Режим довгострокової групи*** – це проведення тренінгу по 2-3 години 1-2 рази на тиждень протягом кількох місяців. Одразу слід планувати, що проведення роботи у довгостроковій групі займає приблизно на чверть більше годин, ніж у марафоні – щоразу групі треба "втягуватись" у роботу, більша часу займають підготовчі вправи, пригадування тієї інформації, що була на попередніх заняттях. У той же час режим довгострокової групи сприяє переносу навичок, засвоєних на тренінгу, у реальне життя, дає можливість дізнатися про те, яким чином навички використовувалися, що саме вдавалося, а де були перешкоди.

Режим "марафону" дозволяє швидко створити відкриту і творчу атмосферу роботи групи, прискорює групову динаміку, але може викликати відчуття "відокремлення" життєвого досвіду та досвіду групи. Чи перевтому учасників.

***Приблизний розклад роботи групи "марафон":***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 10:00 | – | початок роботи тренінгу |
| 12:00 – 12:15 | – | перерва на каву |
| 12:15 – 14:00 | – | продовження роботи тренінгу |
| 14:00 – 14:30 | – | перерва |
| 14:30 – 16:00 | – | продовження роботи тренінгу |
| 16:00 – 16:15 | – | перерва на каву |
| 16:15 – 18:00 | – | продовження роботи тренінгу |
| 18:00 | – | завершення роботи групи |
| 19:00 – 21:00 | – | аналіз відзнятого матеріалу, робота з особистими запитами учасників |

Як випливає з розкладу (особливо якщо передбачити аналіз відео матеріалу та консультації з особистих питань), тренінги такого типу зручно проводити на виїзді, в пансіонаті, де є можливість спокійно працювати, не обмежуючи час.

***Приблизний розклад роботи довгострокової групи:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 16:00 | – | початок роботи групи |
| 17:30 – 17:45 | – | перерва на каву |
| 17:45 – 19:00 | – | продовження роботи |
| 19:00 – 20:00 | – | чаювання, вільне спілкування учасників групи, обговорення різних питань |

Можливо поєднання обох варіантів: проведення самих тренінгів у режимі "марафон" з подальшою довгостроковою групою підтримки.

***Технічне обладнання.***

**Приміщення.**

Створенню робочого настрою групи сприяє проведенні тренінгів в одному й тому ж приміщенні. Зручно, коли воно квадратне (а не видовжене), достатнє за площею, щоб там могли вільно виконувати рухові вправи 12 осіб. Необхідне хороше освітлення та вентиляція. Приміщення має бути достатньо шумоізольованим. Під час тренінгу в ньому не мають права перебувати, заходити, виходити інші люди.

Перерви на обід, каву тощо проводяться у сусідній кімнаті.

**Обладнання.**

Найважливішим є наявність окремих стільців для кожного з учасників та тренера. Бажано, щоб стільці були однакові, зручні, досить легкі або на коліщатах (бо їх доводиться весь час переміщувати і розташовувати по-іншому).

Зручніше користуватися великими листами паперу, що кріпляться до стін скочем, ніж дошкою – можна розташувати всі необхідні опорні схеми водночас протягом роботи групи.

Учасники повинні мати блокноти у твердих обкладинках, ручки, папки для матеріалів.

Допоміжним обладнанням можуть бути аркуші клейкого паперу, м`ячі, бейджики, олівці та фломастери.

Можливе використання магнітофону з аудіозаписом (музикою), якщо це не відволікає увагу тренера та учасників і створює необхідний емоційний стан групи. Музика може допомогти під час структурованих вправ (особливо рухових), але дуже заважає під час міні-лекцій або дискусій. Краще використовувати маловідомі або спеціально сконструйовані музичні твори – це зменшує можливість інтенсивних, емоційних спогадів про якісь події особистого життя учасників групи, пов`язаних з цією мелодією.

**Відеозапис.**

Робота без відеозапису тренує увагу та пам`ять ведучого і учасників групи, обходиться дешевше, але може стати приводом для конфлікту: "Це тобі здалося, я такого не казав!"

Робота з відеозаписам дає можливість переглянути і розібратися з особливостями поведінки на якомусь з етапів тренінгу. Наявність відеозапису вимагає присутності оператора (тренер сам не може вести зйомку!), бажано перед тренінгом домовитись з оператором про важливість зйомки конкретних епізодів або учасників.

Аналіз відеозаписів в середньому займає у 2-3 рази більше часу, ніж сам запис, тому для цього повинний бути передбачений час та приміщення з обладнанням. Обов`язково має бути отримана згода усіх учасників тренінгу на проведення відеозйомки та обговорено її подальше використання:

1. перегляд лише в присутності групи;
2. перегляд з супервізором;
3. використання як учбового матеріалу;
4. тощо

***Посібники та друковані матеріали.***

Посібники та друковані матеріали вважаються необхідною частиною тренінгів, особливо – тренінгів конкретних навичок та вмінь, значно рідше вони використовуються на психокорекційних групах.

Друковані матеріали – це різновид візуальної допомоги. Що вони можуть містити?

* Визначення базових понять, необхідних у даному тренінгу.
* Інструкції до конкретних вправ.
* Тестові запитання з варіантами відповідей.
* Робочі зошити.
* Опитувальники та анкети.
* Розгорнуті інформаційні тексти.

Кожен з цих варіантів має свої переваги та недоліки, обрання того, чи іншого варіанту побудови друкованих матеріалів залежить від потреби тренера та замовників.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид друкованого матеріалу | Переваги | Недоліки | Умови використання |
| Визначення базових понять, необхідних у даному тренінгу. | Дає можливість чітко зрозуміти дане визначення, обговорити його з групою. | Може бути сприйнято як занадто тривіальне повідомлення. | Коли є багато нових для групи термінів, або вони можуть бути невірно зрозумілими. |
| Інструкції до конкретних вправ. | Економить час та увагу учасників, дає деяку гарантію, що вправа буде виконана саме потрібним чином. | Учасники під час демонстрації порівнюють те, що бачать з написаним. | Коли треба щоб всі учасники виконали та запам’ятали вправу з 5 та більше послідовних дій. |
| Тестові запитання з варіантами відповідей. | Перевірка рівня засвоєння простих інформаційних повідомлень, підвищує мотивацію учасників. | Заважає високо кваліфікованим учасникам, які знають, що немає однозначних відповідей. | Коли треба швидко перевірити рівень знань учасників або створити матеріал для групової дискусії. |
| Робочі зошити. | Письмове виконання творчих завдань яке можна зробити в перервах тренінгу, підвищує творчість та самостійність учасників. | Непридатний, якщо група мало мотивована, або не має достатніх знань з даного приводу. | Коли треба стимулювати обговорення результатів, зворотній зв’язок після виконання вправи. |
| Опитувальники та анкети. | Дають можливість учасникам оцінити себе та тренінг, займають мало часу. | Потребують неодноразового використання та обговорення | Треба активізувати групу. |
| Розгорнуті інформаційні тексти. | Може змінити довгу, нудну лекцію... | Його треба читати, а учасники не дуже полюбляють читати як в ході тренінгу так і на перервах. | Коли справді необхідно дати новий інформаційний матеріал. |

Посібники складаються з кількох варіантів друкованих матеріалів (а які саме з них ви помітили у даному посібнику?), і передбачають ознайомлення з ними до чи після тренінгу. Переважно посібник вручається учасникам в перший день тренінгу, містить всі необхідні друковані матеріали, тренер сподівається, що учасники зможуть самостійно познайомитись з інформаційними матеріалами на перервах, увечері, або виконати ті вправи, що не встигли. Частіше учасники не передивляються посібник, бо переконані, що встигнуть це зробити по закінченні тренінгу. Тому інколи буває корисніше видавати друковані матеріали групі, саме тоді коли вони потрібні для кожної вправи.

**Створення тренінгових технік**

Розробляючи програму нового тренінгу, психолог практично стає перед очевидною альтернативою: або знайти готовий сценарій необхідного тренінгу (в літературі, Інтернеті, у колег або де-небудь ще), або придумати свій.

З одного боку, готовий сценарій має такі переваги:

* по-перше, не треба самому напружуватися;
* по-друге, є підстави вважати його таким, що "працює" - оскільки автор його апробував, а отже, є гарантії його ефективності;
* по-третє, навіщо взагалі винаходити велосипед, якщо люди давно вигадали не тільки велосипед, але й різні його модифікації?

Думається, тренерові-початківцю ці аргументи видадуться цілком достатніми для здійснення вибору на користь готового сценарію.

Однак, з іншого боку, зовсім не факт, що потрібний психологові тренінговий сценарій знайдеться або взагалі існує в природі. У такому разі ведучому доведеться розробляти програму тренінгу самому. Зрозуміло, програма може бути авторською, але складена з давно відомих вправ. Водночас часто трапляється так, що і вправ для досягнення обраних вами цілей немає або їх не вдається виявити.

Що ж робити в такому разі? Створювати власні тренінгові технології та вправи. Це цілком під силу будь-якому зацікавленому психологові-тренерові, якщо знати деякі прості прийоми. Список прийомів, що описуються нижче, звичайно ж, не можна вважати вичерпним. Але їх використання дозволить вам стати творцем оригінальної тренінгової техніки.

Найважливіший принцип, який лежить в основі майже всіх цих прийомів, - **принцип метафоризації**. Вона означає перенесення властивостей одних предметів або явищ на інші. Трансформуючи старе і відоме в нове і поки нікому невідоме, ми за допомогою метафори, як чарівники, перетворюємо одне на інше. Можна припустити, що метафоризація є одним із найважливіших механізмів творчості.

*Подамо у скороченому вигляді етапи роботи зі створення тренінгових технік. Вони можуть бути такими:*

1. Виокремлення проблеми, яку необхідно розв'язати на тренінгу.

Наприклад: як зменшити конфлікти серед молоді?; як допомогти швидше адаптуватися дітям мігрантів у чужому культурному і мовному середовищі?

* 2. Формулювання мети майбутньої психотехніки, яка зумовлюється усвідомленою проблемою.
* 3. Вибір тренінгового методу, в межах якого найдоцільніше розробляти психотехніку.
* 4. Створення необхідної тренінгові техніки в межах обраного методу. На цьому етапі можлива реалізація двох стратегій: по-перше, створення власної, ні на що не схожої техніки; по-друге, модифікація наявної техніки (або психотехнічної моделі), що призводить до народження нової. Перший варіант не розглядається, оскільки чіткого алгоритму творчості не існує, в усякому разі, ми не ризикнемо пропонувати такий алгоритм.

А ось у разі другого варіанту відбувається використання прийомів розробки тренінгової техніки. Зауважимо, мова йде саме про модифікацію відомої техніки. У списку літератури, що додається до програми, і в примітці до кожної вправи необхідно вказати, що ця вправа є модифікацією певної гри. Втім, модифікація може бути настільки творчою і так трансформуватися, що створена вами психотехніка виявиться авторською. Щоб домогтися цього, потрібно виконати низку дій:

* 1. Підбір психотехніки, спрямованої на досягнення тих самих цілей. Доведеться звернутися до літератури або власного досвіду й дібрати техніку, яка її розробниками призначалася для того ж, чого хочете і ви. Можна, звичайно, не мудруючи, просто їх і застосовувати в тому ж самому варіанті. Але - творити, так творити! Подумайте, чи можна використовувати цю психотехніку для тих людей, з якими ви працюватиме в тренінгу. Проаналізуйте, що можна змінити в ній для більшої відповідності вашим конкретним завданням без втрати її цільової спрямованості.
* 2. Розкладання відомої техніки за функціями (компонентами, складовими частинами) - створення "психотехнічного конструктора".
* 3. Аналіз схожості й відмінності в способах реалізації компонентів ігор.
* 4. Зміна однієї функції і аналіз змін, що відбулися, в психотехніці.
* 5. Перестановка складових частин у структурі психотехніки.
* 6. Створення психотехніки на основі випадкових обраних компонентів за аналогією з відомими іграми і вправами.
* 7. Послідовна зміна всіх елементів психотехніки.
* 8. Психотехніка-калька (створення вправи за наявною моделлю).
* 9. Переклад проблеми, що виокремлена, мовою метафори [23].

**"Метафори"**

Якщо після першого дня (або після перших 3-4 годин групи) виникає смутний неспокій, відчуття, що щось явно не так, то потрібно до нього прислухатися і, вигнавши групу на обідню перерву, відповісти собі (усно, письмово, в малюнках – все одно), головне – відверто, на такі питання:

– Яке головне повідомлення мого семінару?

– Ким я тут працював? Пастухом, Сторожем, Магнітофоном, Наглядачем, Вішалкою (проблеми повісили і пішли), Унітазом (ну, буває...), ще кимсь?

– Як максимально узагальнено назвав би групу? Спецназ, Павіанове стадо, Білі і Пухнасті, Тераріум, Болото...

– З'єднали обидва образи. Подобається? Ну, група є група, яка уже прийшла, а як можна змінити себе?

– Як я хотів би працювати на цій групі? Батьком-командиром, Меліоратором або...?

– Що (в ідеалі) станеться потім, якщо я поміняю свій імідж?

– Чому я можу (хочу) навчитися на цій групі?

– Що група від мене хоче? (Цікаво задати ці ж два питання групі, чи співпадають очікування?)

Якщо цього виявилося мало, то продовжуємо гру в метафори далі...

– На якого казкового, міфічного героя схожий кожний учасник?

– Який його девіз?

– Що я творю на групі – трагедію, комедію, епос?

– А що хотів би?

Жаль, перерва закінчена – пора і за роботу!

Закінчення тренінгу має припадати на період розпаду групи, при проведенні динамічної групи, або пов’язано з виконанням всіх завдань, що були поставлені раніше. Можливі також різні варіанти завершення роботи:

• Театралізоване завершення,

• Зворотній зв’язок від учасників тренеру та одне одному,

• Тестова перевірка отриманих навичок.

***Лекція 9. Особливості різних напрямів СПТ у сфері фізичного виховання і спорту (ФВіС).***

Можливості використання СПТ як однієї з областей застосування активних групових методів у ФВіС. Тренінг особистісного зростання. Мотиваційний тренінг. Комунікативний тренінг. Тренінг командоутворення. Поведінкові тренінги (тренінг асертивності, тренінг підвищення впевненості в собі, тренінг самостверження, тренінг стресостійкості та ін.).

**Що дає психологічне тренування спортсмена**

Психологічна підготовка спортсмена не менш важлива, ніж щоденні багатогодинні заняття у спортзалі, басейні або на стадіоні. Уміння керувати емоціями дає атлету величезну перевагу перед суперниками. Спортсмен, який регулярно працює зі спеціалістом та виконує психологічні вправи, здатний концентрувати увагу на цілі, більш стійкий до стресу. У спортсменів після психотренінгу покращується точність рухів, здатність оптимально витрачати енергію, з’являється вміння розслаблятися та відновлювати енергію за короткий час.

В результаті психотренувань у спортсменів покращується увага, сприйняття, швидкість реакції. Атлет стає впевненішим у своїх здібностях, у нього зростає самооцінка.

Психологічне тренування спортсмена спрямоване на:

* підвищення стійкості до стресу;
* оволодіння здатністю швидко розслаблятися та мобілізувати тіло, психіку;
* підвищення впевненості у власних силах за допомогою позитивного мислення та внутрішніх діалогів;
* покращення здатності до концентрації та фокусування уваги.

Психологічні тренування дозволяють підвищити мотивацію, вчать візуалізувати мету та утримувати на ній увагу до моменту досягнення.

**Сутність психологічного тренінгу**

**Тренінг** – особливий різновид навчання через безпосереднє «проживання» і усвідомлення досвіду, що виникає в міжособистісній взаємодії, яка не зводиться ні до традиційного навчання через трансляцію знань, ні до психологічного консультування або психотерапії. Іноді для його позначення використовується термін, що є «калькою» з англійської мови, – «експериенційне навчання» (від англ. *experience –*

«життєвий досвід»).

При такому навчанні займається безпосередньо стикається з реальністю, що вивчається, а не просто думає про зустріч з нею або розмірковує про можливість «щось з нею зробити» (Барклі, Кейпл, 2002, с. 209). Ми виходимо з наступного робочого визначення.

**► Психологічний тренінг** – це активне навчання за допомогою набуття та осмислення життєвого досвіду, який моделюється у міжособистісній взаємодії за допомогою ігор та усвідомлюється під час дискусій.

Різноманітність психологічних тренінгів велика. Терміни «психологічний тренінг», «соціально-психологічний тренінг» також досить складно піддаються однозначному визначенню.

У широкому сенсі **соціально-психологічний тренінг**– будь-яке активне соціально-психологічне навчання, яке здійснюється з опорою на механізми групової взаємодії (на відміну, наприклад, від тренінгу розвитку пізнавальних процесів – уваги, пам’яті, мислення тощо). Так, Л. А. Петровська (1989, с. 7) та Л. Ф. Анн (2003, с. 33) позначають цим терміном практику психологічного впливу, що базується на активних методах групової роботи. Іноді поняття «соціально-психологічний тренінг» виступає як більш вузьке, що позначає лише один різновид психологічних тренінгів, вкладених у вдосконалення навичок спілкування у вигляді рольових ігор з елементами драматизації (Форверг, Альберг, 1984).

Для психологічних тренінгів характерні деякі загальні риси.

1. *Дотримання принципів групової роботи*

, таких як активність учасників, партнерське спілкування, дослідницька позиція учасників у процесі міжособистісної взаємодії, здійснення зворотного зв’язку.

2. *Застосування активних методів групової роботи.*

Основних методів два: сюжетно-рольова гра та групова дискусія. У той самий час кількість конкретних тренінгових вправ, створюваних з їхньої основі, вимірюється тисячами. Використовуються й інші методи, такі як арт-терапія, прикладна психодіагностика, тілесно-орієнтовані техніки тощо, але вони, за винятком деяких вузькоспеціальних тренінгів, зазвичай мають підлеглий характер.

3. *Акцепт па взаємовідносинах між учасниками групи, інтенсивна міжособистісна взаємодія.*

Той життєвий досвід, який і забезпечує основний навчальний потенціал тренінгу, виникає якраз у ході ігрового моделювання взаємодій, а предметом усвідомлення стає у процесі групових дискусій.

4. *Організація, спрямована на те, щоб забезпечити найкращі можливості для інтенсивного спілкування учасників та звести до мінімуму відволікаючі фактори.*

Зокрема, цьому сприяє розміщення учасників у колі, наявність автономного звукоізольованого приміщення, чітке регламентування часу протікання тренінгу, запровадження правил взаємодії.

5. *Атмосфера розкутості та свободи спілкування.*

Спілкування за умов тренінгу інтенсивніше, емоційне, відкрите і щире, ніж у звичайних міжособистісних контактах. На початкових етапах роботи з групою основне завдання ведучого – створення відповідної атмосфери, моделювання психологічно безпечних умов такого спілкування. Надалі, при благополучному перебігу тренінгу, відкритість та щирість стає загальноприйнятою нормою взаємодії у групі.

6. *Наявність більш менш постійної групи.*

Пропуски зустрічей не вітаються, а обговорювати події, що відбуваються в групі, за її межами забороняється, оскільки це веде до втрати тієї емоційної енергії, яка повинна акумулюватися в процесі роботи. Іноді організуються і звані відкриті групи, склад яких може змінюватися кожному занятті, але така робота пов’язані з низкою методичних труднощів і практикується щодо рідко.

7. *Націленість на психологічну допомогу учасникам групи.*

Результат тренінгу не зводиться до формування в учасників системи знань та вмінь; велике значення має суб’єктивне поліпшення психічного стану та отримання імпульсу до подальшого саморозвитку. Тому поруч із об’єктивними критеріями результативності тренінгів розглядаються і суб’єктивні.

Спілкування за умов психологічного тренінгу будується на таких принципах (Петровська, 1989, з. 59–65):

♦ **«Тут і зараз»** – розмова про те, що відбувається у групі у кожний конкретний момент; виключення загальних, абстрактних міркувань.

**♦ Персоніфікація висловлювань** – відмова від знеособлених суджень на кшталт «зазвичай вважається», «деякі тут вважають» тощо, заміна їх адресними: «я вважаю», «я вважаю».

**♦ Акцентування мови почуттів** – уникнення оцінних суджень, їх заміна описом власних емоційних станів (не «ти мене образив», а «я відчув образу, коли ти…»).

**♦ Активність** – включеність до інтенсивної міжособової взаємодії кожного з членів групи, дослідницька позиція учасників.

**♦ Довірче спілкування** – щирість, відкрите вираження емоцій та почуттів.

**♦ Конфіденційність** – рекомендація не виносити зміст спілкування, що розвивається у процесі тренінгу, за межі групи.

Можливість структурувати спілкування відповідно до цих принципів дають правила тренінгу, які зазвичай обговорюються у групі та приймаються на першому ж занятті (докладніше див. частина 2 цієї книги).

У переважній більшості випадків психологічний тренінг проводиться у груповій формі, що дає низку додаткових переваг, що відзначаються багатьма авторами (Рудестам, 1998; Бачков, 2000). Зокрема, наголошуються на таких **перевагах групової форми роботи:**

♦ Група відображає суспільство в мініатюрі і тому може бути «полігоном» для розвитку різних соціальних умінь.

♦ Людина може освоювати у групі нові вміння, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів.

♦ Група дозволяє отримати зворотний зв’язок та підтримку від людей зі схожими проблемами, учасники можуть ідентифікувати себе з іншими.

♦ Груповий досвід протидіє відчуженню, що допомагає встановленню ближчих відносин з оточуючими та вирішенню міжособистісних проблем.

♦ Група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження та самопізнання учасників.

♦ Взаємодія у групі створює напругу, яка може трансформуватися у конструктивну роботу з виявлення та вирішення психологічних проблем учасників.

♦ Групова психологічна робота дозволяє залучати відразу багато клієнтів, і тому доступніша учасникам, ніж індивідуальна.

**Популярні психологічні вправи**

У різних напрямах психології застосовуються дуже дієві тренінгові вправи, що допомагають впоратися з емоційною нестабільністю та психологічним дискомфортом, що виникає у складних ситуаціях. Ми пропонуємо кілька ефективних методик для самостійного опрацювання.

**Вправа 1. Метод подолання тривоги (гештальт-терапевтична техніка)**

Щоб позбутися тривоги, що погіршує якість життя, візьміть аркуш паперу, ручку. Задайте собі запитання та запишіть відповіді на них:

1. Чи турбуюся я за своє майбутнє?
2. Як тривога за майбутнє відбивається на моєму сьогоднішньому житті?
3. Я турбуюсь тому, що проблема не має вирішення або просто тягну час, щоб її не вирішувати?
4. Якщо відповідь «тягну час», то чому, навіщо?
5. Чи можу я зараз зробити те, що мене турбує?

Якщо на останнє запитання ви відповісте позитивно, то запишіть, що потрібно, щоб реалізувати задумане (домовлятися про зустріч, скласти план).

Виклавши на папері всі відповіді, уявіть, що ваші переживання стали реальністю зараз. Намагайтеся максимально докладно описати свій стан при думці, що тривога вже реалізувалася. Як ви себе почуваєте? Які мили тепер у голові? Які відчуття у тілі?

Далі сконцентруйтеся на тому, що відбувається навколо. Намагайтеся вловити всі звуки, запахи, які вас оточують, назвіть кольори обстановки. Запишіть усі ваші почуття, починаючи з фрази: «Я усвідомлюю, що …»

Дослухайтеся до кожної ділянки свого тіла. Запишіть усі відчуття, що виникають у ньому, з тієї ж фрази: «Я усвідомлюю, …»

Подумайте, чи всі частини тіла ви обстежували. Якщо є ті, які ви не врахували, повторіть цю частину роботи та запишіть відчуття (зазвичай люди ігнорують відчуття в області геніталій). Повторіть «тілесну ревізію», поки не відчуєте, що вашу увагу сконцентровано не на подію, що турбує, а переключилося на дугу діяльність.

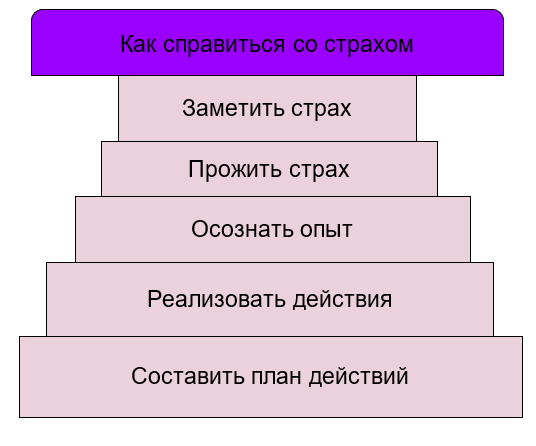


**Вправа 2. Спосіб подолання страху (за Еллісом)**

Ваш страх немає раціональної основи? Тоді постарайтеся посміятися з нього, “роздути” свій страх до абсурду. Наприклад, якщо боїтеся, що приготовлена ​​вами страва не сподобається гостям. Вони його їдять, ніхто не скаржиться і не випльовує, деякі навіть хвалять і прицмокують. Ви ще боїтеся? Якщо ні, то подумайте, чому вам така важлива впевненість, що вашу страву схвалять?

Намагайтеся знайти витоки вашого страху. Замініть ірраціональне переконання на те, що відповідає вашій реальності. Засуджуючий або внутрішній голос, що навчає, зупиніть своїми тверезими аргументами.

Поспостерігайте за своїми страхами, уважно розгляньте їх і зрозумійте, наскільки вони великі чи, навпаки, мізерні. Після цього спитайте себе, так само страшний ваш страх, як і раніше, чи змінився?



**Вправа 3. Метод підвищення творчої активності (за Д Скоттом)**

Перед вами постає проблема, вирішення якої ви не знаєте. Візьміть кілька чистих аркушів паперу, ручку. Запишіть усі думки, які тільки спадають на думку у зв’язку з проблемою. Вичленуйте їх ті, які можна перетворити на варіанти рішення.

Виділіть з вибраних варіантів найбільш, на вашу думку, відповідні (не менше 3). Ранжуйте їх від найвдалішого до найневдалішого. Виберіть одне або кілька рішень, які можуть допомогти у вирішенні вашої проблеми.

Читати далі: Ефект метелика — помах, який змінює все

**Вправа 4. Техніка зняття стресу (за К. Шрайнером)**

Очистіть мозок від розумового сміття. Для цього:

1. Згадайте, що ви відчуваєте, перебуваючи у стресовому стані — ви покриваєтеся пітом або скуті напругою?
2. Відчуєте момент, коли максимально напружені. Запитайте себе: ”Навіщо, заради чого я напружуюсь так сильно? Що дає мені ця напруга?
3. Запитайте себе: “Що я маю зробити, щоб почуватися краще?”
4. На кілька хвилин пориньте в ще більш напружений стан. Відчуйте, скільки енергії воно забирає.
5. Дайте відповідь: “Чи потрібна така напруга? Чи дає вона мені користь? Хочу я позбутися його?”
6. Усвідомте, що вимоги, які ви виставляєте до себе і які викликають напругу, занурюють вас у відчай.
7. Сядьте або ляжте зручно. Уявіть, що ваше тіло, кожна його клітина абсолютно розслаблені. Вони схожі на м’який поролон чи тісто. Намагайтеся відчути, як це відгукується в тілі.
8. Уявіть, що виметаєте з мозку всі непотрібні переконання, установки, упущені кимось слова, що застрягли в мозку надовго.
9. Звільнене місце заповніть тими установками, які ви вважаєте корисними та потрібними для вас.

Після цього замініть ваші вимоги на переваги.

**Вправа 5. Дозвіл стресової за методикою «Змах» (за Р. Бендлером)**

Влаштуйтеся зручно, закрийте очі. Уявіть, що у вас у руках з фотографії. На одній зображена неприємна для вас ситуація в сірих тонах із розмитим зображенням, а на іншій – комфортна, яскрава, чітка. Дивлячись на другу фотографію ви відчуваєте тепло, радість, щастя.

Негайно опустіть перше фото і покладіть його на коліна, а яскраву приємну фотографію підніміть до рівня очей. Повторюйте цей уявний «змах» із заміною зображень, поки не відчуєте, що напруга від стресу знизилася.

**Вправа 6. Корекція негативного поведінки у вигляді самоаналізу (по Рейуотеру)**

Цю техніку необхідно проводити у спокійній обстановці, усамітнившись. Мета методики — «роз’єднатися» зі своїми думками, тілесними проявами та подивитися на них збоку, нічого не змінюючи.

1. Сконцентруйтеся на своєму тілі — подумайте, в якій позі воно знаходиться, розслаблене або напружене, як руки, ноги, в якому положенні голова, спина. Що ви відчуваєте всередині – тепло, холод чи інші відчуття. Прислухайтеся, як серце б’ється, як ви дихайте. Подумки скажіть: «Це моє тіло, воно — не я».
2. Сконцентруйтеся на своїх почуттях — що ви зараз відчуваєте, виявіть позитивні та негативні почуття, розділіть їх. Скажіть собі “Це мої почуття, не я”.
3. Перерахуйте все, чого б вам хотілося, чого ви прагнете. Не думайте над їхньою важливістю та пріоритетністю. Вимовте: “Це мої бажання. Це не я».
4. Сконцентруйтеся на думках. Якщо вам здається, що саме в цей момент у голові немає думок, стежте за цією думкою. Якщо думки швидко змінюють одна одну, поспостерігайте їх. Скажіть: Це мої думки. Це не я».

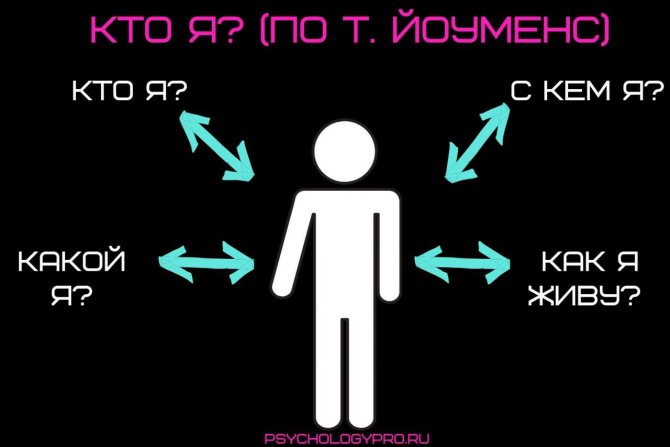
Читати далі: Арт — терапія

Ця техніка самокорекції була розроблена в модальності психосинтезу. Вона дає можливість глибоко пізнати свою особистість, навчитися контролювати емоції, думки, реакції.

3 можливі шляхи впливу на стан людини:

* зміна тонусу кістякових м’язів, дихання;
* активне включення уявлень та чуттєвих образів;
* програмуючі та регулюючі слова.

**7. Хто я? (за Т. Йоуменом)**



Ще одна вправа із психосинтезу. Його мета — розвиток самосвідомості та ідентифікація свого справжнього «Я». Щоб виконати вправу якісно, ​​необхідно перебувати в тиші та усамітненні, повністю зосередитись на завданні.

1. Поставте собі запитання: «Хто я?» Відповідь дайте, виходячи лише з власних знань про себе, думок та відчуттів. Не згадуйте, що думають про вас інші люди. Запишіть відповідь на запитання.
2. Заплющте очі і знову запитайте: «Хто я?» Намалюйте уявний образ, розплющте очі, максимально точно опишіть його.
3. Встаньте у центрі кімнати, закрийте очі. Запитайте у себе: Хто я? Відчуйте, як відгукується це питання у вашому тілі. Не контролюйте тілесні реакції, не змінюйте їх, просто довіртеся відчуттям. Запам’ятайте, що відчуваєте, які рухи відбуваються.

Проаналізуйте тілесні відчуття, свої думки та образ, який ви описали. Тепер дайте ще раз відповідь на запитання: «То хто ж я?»

**Вправа 8. Діалог із собою з метою екстреної самодопомоги (По М. Сандомирскому)**

Мета цієї техніки – швидко допомогти собі у момент появи інтенсивного дискомфорту у тілі, емоціях. Робіть вправу повільно, у спокійній обстановці.

1. Закрийте очі, уявіть, що ви стоїте перед дзеркалом. Як ви виглядаєте у напружений момент? Як дискомфорт позначається на вашому обличчі?
2. Сконцентруйтеся на тілесних відчуттях. Знайдіть зони в тілі, де дискомфорт відчувається особливо гостро.
3. Вимовте на свою адресу слова, які можуть заспокоїти, підбадьорити, дати почуття опори, піднімуть самоповагу, зупинять тривогу. Вкладіть у слова стільки сили, емоційності, скільки необхідно, щоб повернути вам душевний та тілесний комфорт.
4. Знов відчуйте, як реагує тіло. Якщо сказане досягло мети, то фізичний дискомфорт ослабне. Якщо він не ослаб, то повторіть вимовлену фразу, що підтримує, ще 3 рази.

Якщо необхідно, то техніку самодопомоги можна виконувати кілька разів поспіль, поки фізичний та емоційний дискомфорт не ослабне.

Вправи, з якими ви ознайомилися, дозволяють самостійно регулювати емоційний стан, знімати страх, знижувати тривожність. Практикуйте їх, щоб стати сильнішими та впевненішими в собі.

Ірина Шербул

**Психологічні вправи**

**Психологічні вправи** допомагають учасникам тренінгу краще пізнати себе, побачити свої сильні та слабкі сторони, намітити шляхи найближчого розвитку. Ще одне важливе завдання психологічних вправ — навчитися краще розуміти інших, простіше домовлятися з ними.

Психологічні вправи дуже різноманітні. Але, зрештою, всі вони допомагають учасникам тренінгу стати гармонійнішими, успішнішими, щасливішими.

Психологічні вправи найчастіше застосовуються на тренінгах особистісного зростання. Но не тільки. Психологічні вправи тренери також часто включають у програму тренінгів комунікації, впевненості, стресостійкості, цілепокладання.

**Психологічне вправу «Подарунок»**

**Мета** : Вправа підвищує самооцінку учасників, стимулює їхню роботу над собою. Покращує настрій учасників та атмосферу у групі.

**Час** : 25–35 хвилин

**Розмір групи** : 8–16 учасників

Сядемо у коло. Нехай кожен із вас по черзі зробить подарунок своєму сусідові зліва (за годинниковою стрілкою). Подарунок треба зробити (вручити) мовчки (невербально), але так, щоб ваш сусід зрозумів, що ви йому даруєте. Той, хто отримує подарунок, має спробувати зрозуміти, що йому дарують. Поки що всі не отримають подарунки, говорити нічого не треба. Все робимо мовчки.

Коли всі отримають подарунки (коло замкнеться), тренер звертається до того учасника групи, який отримав подарунок останнім, і запитує його, який подарунок він отримав. Після того, як той відповість, тренер звертається до учасника, який вручав подарунок, і запитує, який подарунок він зробив. Якщо у відповідях є розбіжності, необхідно з’ясувати, із чим безпосередньо пов’язане нерозуміння. Якщо учасник групи не може сказати, що йому подарували, можна спитати про це у групи.

**Підсумки вправи:**

Під час обговорення вправи учасники можуть формулювати умови, що полегшують розуміння у процесі спілкування. Найчастіше до цих умов відносять виділення суттєвої, однозначно зрозумілої ознаки «подарунка», використання адекватних засобів невербального зображення суттєвої ознаки, концентрацію уваги на партнері.

**Психологічна вправа «Мої недоліки»**

**Мета** : Вправа підвищує самооцінку учасників, стимулює їхню роботу над собою.

**Час** : 25–35 хвилин

**Розмір групи** : Будь-який

Дуже важливо спробувати знайти нову назву вашим уявним недолікам. Визначте їх так: властивості, які можна вдосконалювати. Слово «слабкість» несе у собі відтінок безнадійності та незмінності. Замінивши його на інше, що припускає можливість вдосконалення, ви починаєте по-іншому дивитися на життя.

Протягом 5 хвилин напишіть докладний список причин, через які ви не можете полюбити себе. Якщо вам не вистачить відведеного часу, можете писати довше, але в жодному разі не менше. Після того як напишіть, викресліть все те, що співвідноситься із загальними правилами, принципами: «Любити себе не скромно», «Людина повинна любити інших, а не себе». Нехай у списку недоліків залишиться лише те, що пов’язане особисто з Вами.

Тепер перед вами список ваших недоліків, список того, що псує вам життя. Подумайте, а якби ці недоліки належали не вам, а якійсь іншій людині, яку ви дуже любите, які з них вибачили б їй чи, можливо, порахували навіть перевагами? Викресліть ці риси, вони не змогли завадити вам полюбити іншу людину і, отже, не можуть перешкодити полюбити себе.

Позначте ті риси, ті недоліки, які б могли допомогти йому подолати. Чому б вам не зробити те саме для себе? Випишіть їх в окремий список, а їх викресліть ті, які зможете подолати.

З тими, що залишилися, вчиніть так: скажемо собі, що вони в нас є, треба навчитися жити з ними і думати, як з ними впоратися.

Ми ж не відмовимося від коханої людини, якщо дізнаємося, що деякі її звички нас, м’яко кажучи, не влаштовують.

**Психологічне вправу «Я хочу змінити у собі»**

**Мета** : Вправа допомагає формуванню нових якостей у собі, прискорює особистісне зростання учасників.

**Час** : 25–35 хвилин

**Розмір групи** : Будь-який

Щоб розпочати вправу, візьміть папір та ручку та розділіть аркуш на дві колонки.

|  |  |
| --- | --- |
| **Риси характеру, яких я хочу позбутися** | **Риси характеру, які хочу придбати** |

Тепер поклавши заготовлену таблицю перед собою, постарайтеся розслабитися і подумати про себе. Ви можете вимкнути світло, але залиште достатнє освітлення, щоб ви могли писати. Потім подивіться на першу колонку, почніть «мозковий штурм» і швидко і не замислюючись запишіть всі риси, яких ви хочете позбутися. Записуйте все, що приходить вам на думку, і не намагайтеся розмірковувати, чи реально вам позбутися цієї якості.

Наприклад, якщо ви хропете, то, швидше за все, позбавитися такої недуги Ви не в змозі — цей факт не заважає Вам записати його в першу графу Продовжуйте, поки ви не запишете хоча б 5-7 рис характеру. Потім зверніться до другої колонки, почніть «мозковий штурм» і швидко запишіть всі риси, які ви хочете придбати. У деяких випадках вони можуть бути протилежні рисам, яких ви хочете позбутися (наприклад, замість того, щоб бути сором’язливим, ви хочете бути більш товариським, замість того, щоб бути нетерпимим до людей, ви хочете бути більш толерантними).

Прекрасно!

Просто продовжуйте цей процес і записуйте все, що вам спадає на думку, не намагаючись критикувати або оцінювати це. Крім того, не намагайтеся зараз розмірковувати, чи реально вам придбати цю якість. Знову продовжуйте записувати, доки не перерахуйте хоча б п’ять чорт або доки процес не почне сповільнюватися. Коли ви відчуєте, що закінчили, ви готові до того, щоб визначити пріоритетність рис, яких ви хочете позбутися або які ви хочете придбати.

Спочатку виключіть повторення. Наприклад, якщо ви записали: «стати менш негативним і критично налаштованим», протилежною рисою було б «стати більш позитивним та прихильним». Після того, як ви записали цю протилежну межу, викресліть ту характеристику характеру, якої ви хочете позбутися. Для встановлення пріоритетів почергово розгляньте кожну з рис у списку та визначте, наскільки вона важлива для вас, надаючи літери:

* А (дуже важлива)
* В (важлива)
* З (бажано мати, але не так важливо)

Напишіть ці літери поруч із кожною межею. Подивіться на риси, позначені літерою А. Якщо у цій категорії у вас є більш ніж одна риса, оцініть їх за пріоритетністю: 1, 2, 3 тощо.

Зараз ви встановили пріоритети, і насамперед працюватимете над розвитком найважливіших для вас рис. Але працюйте над розвитком максимум трьох рис одночасно. Як тільки ви відчуєте впевненість, що зробили їх своїми індивідуальними якостями, переходьте до наступних рис у вашому списку в порядку їхньої пріоритетності (працюйте по порядку над усіма рисами А, потім над рисами В і, нарешті, над рисами С). Якщо ви відчуєте, що ви сильно змінилися, складіть собі новий перелік пріоритетів.

**Психологічне вправу «Без оцінок»**

**Мета** : Вправа тренує вміння спілкуватися безоцінково, виробляє більш позитивне ставлення до людей.

**Час** : 15-20 хвилин

**Розмір гурту:** Будь-який

Група поділяється на пари. Партнерам треба по черзі розповісти один одному про спільних знайомих, уникаючи оцінок. Висловлювання мають бути в описовому стилі.

Кожен партнер працює чотири хвилини. Під час його промови другий партнер відстежує наявність оцінок, маркує (дає сигнал), якщо вони є.

**Підбиття підсумків вправи:**

* Які були проблеми?
* Що допомагало уникати оцінних висловлювань?
* Які нові якості у собі відкрили?

**Психологічна вправа «Сплутані ланцюжки»**

**Мета** : Вправа вчить ефективно спілкуватися між собою, допомагає згуртувати команду.

**Час** : 15-30 хвилин

**Розмір групи** : 12–20 учасників

Усі учасники групи встають у коло, заплющують очі та простягають перед собою праву руку. І зчіплюються з тією рукою, яку зустріли першою.

Потім учасники витягують ліві руки та знову шукають собі партнера. Ведучий допомагає рукам з’єднатися і стежить, щоб кожен тримав за руки двох людей, а не одного.

Учасники розплющують очі.

Тепер їхнє завдання — розплутатися, не розтискаючи рук.

В результаті можливі такі варіанти: або утворюється коло, або кілька зчеплених кілець з людей, або кілька незалежних кіл або пар.

**Підбиття підсумків вправи:**

* Чи задоволені своїм результатом?
* Що допомагало, що заважало у процесі?
* Кого хочете окремо виділити, подякувати за ваш результат?

**Психологічне вправу «На ризик»**

**Ціль:** Це дуже коротка вправа. Вправи на довіру.

**Час:** 5 хвилин

**Розмір гурту:** Будь-який

Зараз ми з вами проведемо вправу, пов’язану з певним ризиком. Прошу Вас довіритися мені та увійти в коло тим, хто хоче мені допомогти…»

Після того, як усі охочі увійдуть у коло, подякуйте їм і скажіть, що на цій вправі закінчено.

**Підбиття підсумків вправи:**

Запитайте у тих, що вийшли, чому вони це зробили? У тих, хто не увійшов, чому? Обговоріть, як вплинула фраза «Довіртеся мені» на їхнє рішення.

Чому люди часто довіряють іншим, не замислюючись про наслідки, тощо?

**Психологічне вправу «Життєві цілі»**

**Ціль:** Вправа допомагає виробити життєві цілі.

**Час:** 25-35 хвилин

**Розмір групи** : Будь-який

Крок 1. Поговоримо про ваші життєві цілі. Візьміть ручку, папір. Протягом 15 хвилин подумайте над питанням «Що я дійсно хочу отримати від свого життя?» Довго не думайте, записуйте все, що спадає вам на думку. Зверніть увагу всім сферам вашого життя. Фантазуйте. Чим більше тим краще. Відповідайте на запитання так, ніби ви маєте необмежений ресурс часу. Це допоможе згадати все, чого прагнете.

Крок 2. Тепер, за дві хвилини, вам потрібно вибрати те, чому б ви хотіли присвятити найближчі три роки. А після цього ще дві хвилини – щоб доповнити чи змінити список. Цілі мають бути реалістичними. Працюючи на цьому і на наступних кроках, на відміну від першого, пишіть так, начебто це були ваші останні роки та місяці. Це дозволить сконцентруватися на справді важливих для вас речах.

Крок 3. Зараз ми визначимо цілі на найближчі шість місяців – дві хвилини на складання списку та дві хвилини на його коригування.

Крок 4. Приділіть дві хвилини роботі над аудитом своїх цілей. Наскільки вони конкретні, наскільки відповідають один одному, наскільки ваші цілі реалістичні у категоріях часу та наявних ресурсів. Можливо, вам слід запровадити нову мету – придбання нового ресурсу.

Крок 5. Періодично переглядайте свої списки хоча б для того, щоб переконатися, що ви рухаєтеся у вибраному напрямку. Виконання цієї вправи схоже використання карти в поході. Періодично ви звертаєтеся до неї, коректуєте маршрут, можливо, навіть міняєте напрямок, але головне, знаєте куди йдете.

**Підбиття підсумків вправи:**

* Як ви почуваєтеся після вправи?
* Які цікаві висновки ви собі зробили?
* Що було несподіваним вам?
* Що було найважче? Чому?
* Хто склав реалістичний план і готовий йому слідувати?

Отже, ми представили до вашої уваги 7 якісних психологічних вправ. Але варто врахувати, що оскільки ці вправи взяті з вільних джерел, вони можуть бути вже відомі учасникам ваших тренінгів, тому що доступні багатьом тренерам.

Коли вам знадобляться:

* **ексклюзивні та найкращі вправи** , відомі лише малому колу тренерів-професіоналів
* вправи з детально прописаною **тренерською методикою їх проведення** , що розкриває всю «підводну частину» тренерської роботи, всі тренерські «фішки» та секрети,

то ви завжди можете знайти такі вправи для тренінгів на професійному тренерському порталі

Цей портал виріс на базі найбільшого психологічного. За більш ніж 30 років роботи було зібрано, напевно, **найбільшу базу найкращих ігор та вправ для психологічних тренінгів.**

TRENERSKAYA.RU — це команда тренерів-професіоналів, які:

* відбирають тільки **найкращі, найяскравіші та найефективніші вправи** з різних тренерських тем
* професійно та докладно описують **приховану методику їх проведення!**

Придбати наші тренерські методички за найдоступнішими цінами ви можете у розділі «Вправи для тренінгів».

Ми рекомендуємо вам насамперед такі психологічні вправи:

* **Вправа «Світлофор»**

**Вправа «Світлофор» є унікальною, оскільки є авторською розробкою професора психології Н. І. Козлова.**

Неймовірна за своєю вправою, здатна за якусь годину здійснити «революцію» в умах учасників тренінгу. Справжня «перлина».

Багато людей не вміють цінувати те, що в їхньому житті вже є: матеріальні, духовні блага, стосунки з близькими людьми. Якщо ж несподіваним чином людина втрачає те, що раніше у неї було, то потрапляє у стан емоційного негативу. І чим сильніша за ступенем негативу подія, тим складніше людині утримувати своє позитивне ставлення до людей зокрема і життя взагалі. За допомогою цього інструменту тренер допомагає учасникам, не проходячи ситуацію втрати у житті, зробити інвентаризацію своїх цінностей, одночасно знижуючи для себе емоційну включеність у неприємну ситуацію.

* **Вправа «Відчуття»**

Як думаєте, що буде, якщо ви запропонуєте учасникам тренінгу навчитися техніці, що дозволяє повністю розуміти та відчувати свого співрозмовника, аж до його самовідчуття та ходу думок? Найімовірніше вони подумають, що ви їх або розігруєте, або будете вчити якійсь складній техніці, якій треба вчитися роками і мати природну схильність.

А якщо ви скажете їм, що це не жарт, і що за 30 хвилин ви дійсно навчите їх **нескладній та доступній техніці розуміння свого партнера з комунікацій** , техніки, якою може навчитися будь-яка людина? Звичайно, вони з радістю вхопляться за таку нагоду.

Вправа «Відчуття» дозволяє дати можливість попрактикуватись у цій самій техніці і вже на перших етапах отримати дивовижні результати.

* **Вправа «Суд»**

Дуже **дієва і «глибока» вправа** , здатна викликати реальні зміни у самооцінці учасників тренінгу.

Вправа «Суд» справді схожа на судове засідання, тому найімовірніше стане найяскравішою та найважливішою подією тренінгу для всіх учасників, які отримують можливість публічно почути зворотний зв’язок від своїх колег по групі. Незважаючи на те, що зворотний зв’язок дається в конструктивній формі, воно все-таки містить як «позитивні», так і «негативні» зауваження, і тому **стане для групи справжнім випробуванням** . Зате на виході учасники тренінгу матимуть **можливість побачити адекватність власної самооцінки** , випробувати свою здатність спокійно вислуховувати чи озвучувати критику, отримати більш об’єктивне уявлення про те, як їхні дії та прояви оцінюють оточуючі.

Вправа просто необхідна на кожному **тренінгу впевненості** (яка впевненість може бути без адекватної та стійкої самооцінки?). Ідеально впишеться у тренінг особистісного зростання, стане гарним доповненням тренінгу стресостійкості.

* **Вправа «Я чудово вмію»**

Ігрова вправа, **що розширює уявлення учасників тренінгу про себе** , що підвищує впевненість та відкриває нові перспективи. Розкриває творчий потенціал учасників тренінгу, налаштовує та мотивує групу на подальшу роботу. Може бути як **розігрівом** , і основним **тематичним вправою** .

Вправа «Я чудово вмію!» чудово підходить для **тренінгів особистісного зростання та мотивуючих тренінгів** . Буде гарним варіантом для підліткових та молодіжних груп. Його успішно можна поєднати із завданнями командотворчих тренінгів, і зробити дуже показовим на **тренінгу впевненості** . Крім того, вправа незамінна для тренінгів відкриття власної справи та тренінгів працевлаштування.

* **Вправа «Бачу мету, не бачу перешкод»**

Дуже гарна та дієва вправа на цілеспрямованість, що надає учасникам тренінгу можливість опрацювати свої сумніви та можливі перешкоди на шляху до своєї мети. Підвищує енергетику та мотивацію групи на подальше навчання.

Підходить до будь-яких тренінгів щодо теми досягнення цілей. Насамперед це, звичайно, тренінги цілепокладання, впевненості в собі, мотиваційні тренінги, а також тренінги особистісного зростання та стресостійкості.

Тренер має можливість наочно продемонструвати учасникам, як незначні перешкоди, що виникають, можуть заважати досягненню цілей, і як легко їх подолати, просто маючи належну цілеспрямованість.

**2. Тренінги особистісного росту – це заняття, які спрямовані на збільшення потенціалу людини, на розкриття і вдосконалення тих якостей, які допомагають нам досягти успіху в різних сферах життя. Метою тренінгу є зміна життєвої позиції на звичні речі, зміна усталених стереотипів мислення і поведінки, які заважають людині стати щасливішою і успішнішою.**

На тренінгах особистісного росту акцент робиться на якісні та позитивні зміни особистості людини. За допомогою спеціально розроблених методик людина програмується на успіх і відчуває себе після цього більш впевнено, спокійно і вільно в будь-якій життєвій ситуації.

**Види тренінгів особистісного росту**

Тренінги, які сприяють природному особистісному зростанню, надають оздоровлювальний ефект, знімають блоки, що перешкоджають розвитку і особистісному зростанню, зміцнюють потенціал і створюють найкращі умови для подальших успіхів.

До цього виду можна віднести **психотерапевтичні тренінги**, які дозволяють жити легше, краще, яскравіше, більш гармонійно і наповнене. Однак програми тренінгів особистісного росту цього типу працюють не тільки з минулим людини, але і з його сьогоденням, допомагаючи знайти вихід і навчитися простіше і легше справлятися з важкими ситуаціями як в особистій і соціальній сфері життя, так і в творчій.

Кращими тренінгами природного особистісного росту багато хто вважає **трансформаційні**. Вони спрямовані на роботу з такими глибинними і визначальними механізмами, як усвідомленість, переконання і цінності, механізми психологічного захисту і компенсації. Ці тренінги викликають зміни, відтак розширюється світогляд, особистість звільняється від обмежувальних переконань і негативного впливу оточення. У підсумку людина з легкістю покидає зону комфорту і відкриває для себе нові можливості.

**Тренінги активного особистісного росту**

Цей вид тренінгів дає знання і спрямований на розвиток у людини певних навичок. До тренінгів активного особистісного росту належать тренінги з розвитку лідерських якостей, підвищення професійної кваліфікації та ефективності, тренінги з риторики та ораторської майстерності, тренінги впевненості, тренінги про те, як правильно ставити цілі і досягати їх і т. д.

Окрім своєї спрямованості, тренінги діляться на проведені безпосередньо, що збирають великі аудиторії, та онлайн-тренінги особистісного зростання, які проводяться через Інтернет.

**Як отримати від тренінгу максимальну користь**

Максимум користі від тренінгів особистісного зростання ви отримаєте, у разі якщо правильно підберете по-справжньому відповідний. Тренінг повинен відповідати вашим потребам, які ви відчуваєте на цей момент, – вирішувати актуальні проблеми і допомагати розвинути саме необхідні вам сьогодні навички. Тому перш ніж шукати відповідний тренінг, не полінуйтеся з'ясувати, що саме вам потрібно в собі змінити або поліпшити. Попередня підготовка – запорука успіху! Проведіть ґрунтовний і чесний самоаналіз. Згадайте всі свої останні невдачі, розберіться в причинах і визначте, яких конкретно навичок вам не вистачило, щоб їх уникнути або перетворити на перемоги.

Таким чином, ви отримуєте досить повну картину власних вад, які одночасно є чудовими можливостями для саморозвитку і досягнення успіху. Отже, тренінги, які ви станете відвідувати, повинні бути спрямовані саме на усунення цих вад і використання цих можливостей. Для того, щоб гроші не витрачати даремно і отримати від тренінгу користь, визначтеся з тим, що вам дійсно важливо!

І звичайно, найважливішою умовою ефективності навчання є наявність потреби до самовдосконалення і прагнення людини до самостійної побудови нового життя.

**3.Мотиваційний тренінг** – доцільний спосіб покращення ефективності роботи

Мотивація — одну з найважливіших проблем сучасної психології, і з самих інтригуючих і загадкових її областей.

Наше вміння використовувати ту чи іншу явище може випереджати розуміння цього явища.

Мотивационний тренінг — цей простір, яке поступово заповнюється елементами досвіду, як заповнюється полотно стібками вишивальниці чи мазками художника. Щоб вийшло цілісний витвір, необхідно заповнити «стібками» — елементами досвіду — все простір полотна.

«Класичний приклад невідповідності вміння розумінню — термометр, який чудово вимірював температуру як у період флогістону, і після появи молекулярно-кінетичної теорії» [8]

Ця уваги ідея і покладено у фундамент створеного мною мотиваційного тренінгу: потрібно підібрати відповідні лопаті для млини чи систему вітрил для корабля, щоб непідвласна нам сила мотивації почала працювати на наші проблеми.

Психіка — одне із шляхів цього головного прагнення всього живого. Головною діючої силою, породила і породжує дедалі нових форм існування, є прагнення подоланню кінцівки існування у просторі і часу. Життя зародилася як спроба досягти нескінченності існування. Психіка — наступна спроба цього прагнення.

Запропонований матеріал є лише одне із можливих варіантів. Остаточне рішення про проведення тренінгу, про використання тієї чи іншої етюду чи вправи вирішує сам провідний. Вкотре підкреслимо, що заодно він має пам'ятати про рівень моїй професійній відповідальності свої результати, які будуть отримані під час тренінгу.

Ця методика є психологічний інструмент вивчення сили та спрямованості мотивів чоловіки й стосується переважно двох основних аспектів — мотивації досягнення успіху і мотивація уникнення невдачі.

У основу концепції мотиваційного тренінгу належить уявлення у тому, що тренінг може бути мотивуючим. Після тренінгу його учасники повинні як вміти використовувати те нове, що вони у тренінгу, а й використовувати нове знання і розпочнеться новий досвід.

Тренінг звернений до тих, хто керує людьми і у своїй діяльності неминуче стикається з потребою розв'язання різноманітних мотиваційних завдань.Менеджеру доводиться спонукати інших людей виконання певної діяльності, приводити спрямованість їх спонукань у відповідність із завданнями організації, орієнтувати їх у досягнення певного результату, надихати їх і та підтримувати їх енергію та наполегливість, допомагатимемо їм подолати апатію і почуття виснаження.

Ефективне рішення мотиваційних завдань не може тим, що мотивація як система мотивів певного людини існує у власними законами, який завжди зрозумілим, і тим більше завжди доступне регуляції ззовні.Мотивационние сили виникають, розвиваються, зіштовхуються держава й борються друг з одним, слабшають і завмирають за своїми власними законам, як сили природної стихії. Необхідно використовувати ці сили в інтересах своєї партії, та заодно ні в шкода носіям цих сил — людям.

Учасники тренінгу повинні випробувати дію мотиваційних сил самих собі у процесі тренінгу навчитися використовувати їх задля рішення мотиваційних завдань потім і поза тренінгу.

Принцип тренінгу — баланс комфорту і дискомфорту. Суть її у тому, у цілому атмосфера групи мусить бути комфортною, зручною, безпечної експлуатації і навіть веселою. Отже, стратегічний принцип в тренінгу — комфортність. Проте тактично, в окремі моменти тренінгу, учасники повинен виникати дискомфорт. Причинами це може стати неуспішні спроби вирішити завдання, виконати інструкцію, домогтися позитивного результату будь-якими чи від тренера «правильний» відповідь. Це можуть і ще більше «>дробние» труднощі, наприклад необхідність записувати б у незручних умовах, безпосередньо в колінах; писати лівицею; виконувати завдання на галасливому приміщенні; поводження з пропозицією в іншу команді, знаючи, що нас чекає явний відмова, та інших. Призначення всіх таких труднощів — у цьому, аби допомогти учасникам відчути «велику мотивуючу силу дискомфорту».

Спочатку дискомфорт розглядався мною лише як із парадоксальних мотиваційних механізмів. Однак поступово я переконалася у цьому, що це принцип, а чи не прийом. Це послання тренера, які мають проходити червоною ниткою крізь ці дні тренінгу, починаючи з першого. Ідея промотивирующем значенні дискомфорту зустрічає велике опір учасників, і якщо вона здійснюватиметься як основу, то, очевидно, виявиться витисненою невдовзі по закінченні тренінгу.[18]

Ще одна принцип тренінгу — спрямованість застосування успіхів у менеджменті. Цей принцип покликаний допомогти учасникам перенести отриманий досвід на практику. Тренінг повинен мати практичного значення. Тому важливо наповнити його даними, одержаними у досвід роботи низки інших компаній,

1, «Концепція мотиваційного тренінгу», формулює основну ідеологію тренінгу, його метафоричний «>стихийно-биологический» язик, і основні засади, покликані забезпечити реалізацію запропонованої версії тренінгу.

2, При віданні тренінгу основним підмогою буде — «Структура». У ньому дана програма тренінгу з планом кожен з трьох днів, коротко сформульована суть всіх процедур і пояснюються деякі найважливіші моменти, їх що стосуються. Але тут зазначено, у яких розділах можна знайти докладний опис кожної процедури.

3, «Знання», дано ухвали і описи тих концепцій, які використовуються у тренінгу. Ці тексти можуть безпосередньо використовуватися для коротких лекцій та інформаційних вставляння у тренінг. Іноді вони містять такі подробиці, що і не знадобитися, але можуть бути виявитися дуже важливими. Краще, щоб ці конспекти завжди, були б під руками. Можливо, під час перерви знадобиться уточнити, які потреби включили до спискуМюррея чи де знаходиться гіпоталамус.

4, «Техніка», розповість про вправах, рольових іграх і завданнях навчити, що їх пропоную включити у програмі тренінгу. Описание процедур супроводжуються моїми коментарями про діапазоні їх застосування, їхніх можливостях і «підводні рифи». Ця глава потрібна у тому, щоб підготуватися до тренінгу технічно.

5, «Особистість тренера», адресована передусім молодим тренерам. Вона має їх надихнути!

**Комунікативні тренінги**

. Комунікативний тренінг - це процес навчання, спрямований на усвідомлення, актуалізацію, формування та вдосконалення особистісних якостей, необхідних у ситуаціях взаємодії з партнерами. Це навчання вмінню будувати процес спілкування, враховуючи стан, інтереси та цілі клієнта, колеги, колективу. На комунікативному тренінгу переслідуються мети:

Дати уявлення про основи комунікації.

Виявити, усвідомити, сформувати і практично відпрацювати комунікативні навички.

Сформувати команду з метою підвищення якості та ефективності її подальшої взаємодії.

Усвідомлення учасниками закономірностей ділового спілкування, що визначають його ефективність при співпраці з партнерами.

Формування та відпрацювання навичок: встановлення контакту; активного слухання; аргументації; емоційної регуляції в процесі спілкування.

Усвідомлення кожним учасником групи його сильних сторін і ресурсів у сфері ділового спілкування. 5

Комунікативний тренінг може проходити за такою схемою:

Знайомство (об'єднання групи), обговорення цілей тренінгу і правил групової роботи.

Мовний блок: відпрацювання вербального аспекту комунікації з партнерами.

Блок роботи на формування необхідної довіри в процесі комунікації.

Формування моделей поведінки, гнучкості в процесі комунікації для досягнення кінцевого результату в різних ситуаціях.

Невербальний блок: використання невербального аспекту комунікації для підвищення ефективності процесу спілкування.

Комунікативний тренінг може проходити у формі міні-лекції, дискусії, спеціалізовані ігрові вправи, ділові та рольові ігри, короткий консультування в ході спеціальних вправ, релаксаційні і ментальні сесії, рефлексія для усвідомлення, придбання і розвитку необхідних практичних навичок.

Практичні результати тренінгу:

Результати тренінгу можуть бути значними для організації в цілому, тому що можуть мати вагоме практичне значення:

- Відпрацювання моделей поведінки в різних ситуаціях взаємодії з клієнтами і усередині колективу.

- Формування спільного бачення та згуртування колективу.

- Поліпшення міжособистісних відносин в середовищі учасників, відносин з партнерами.

Учасники тренінгу зможуть отримати наступні результати:

- Підвищення успішності в професійних і особистісних контактах.

- Усвідомлене ставлення до процесу і етапах контакту з партнерами.

Відпрацювання навичок активного слухання та ведення розмови.

***Командоутворення*** − це і процес формування команди, члени якої об'єднані спільною метою, володіють відпрацьованими процедурами координації своїх дій в досягненні конкретних результатів, несуть взаємну відповідальність за результати своєї діяльності на основі спільного бачення ситуації.

Під командоутворенням також розуміють внутрішньоколективний процес, спрямований на підвищення згуртованості колективу на основі загальних цінностей і уявлень. Як соціальна технологія, командоутворення в загальному вигляді складається з чотирьох напрямків роботи: діагностика; досягнення або виконання завдання; командні взаємини; командні процеси формування команди [1].

**Спортивна команд**а - соціальна організація спортсменів, яка найчастіше створюється на тривалий час для досягнення спортивної мети, що розуміється всіма членами команди однозначно. Цією метою є перемога команди в змаганнях, досягнення високого місця в чемпіонаті або в сумарному заліку етапів багатоденної велогонки, проходження маршруту спортивного походу відповідно до наміченого графіка і т.п.

Мета підрозділяється на локальні цілі: п

еремоги в чергових іграх чемпіонату, ефективне проходження командою окремих етапів велогонки, безаварійне подолання спортивно-туристської перешкоди (річкового порогу, гірського перевалу) за оптимальний час і т.п. Керівник спортивної команди (тренер) має владу, що беззастережно сприймається командою, і яка передбачає однозначне підпорядкування йому членів команди.

Крім спортивно-технічних параметрів діяльності команди для успішного досягнення нею спільної мети істотне значення має соціально-психологічний клімат в команді і психологічна готовність членів команди до досягнення максимальних результатів на кожному з етапів змагального процесу. Багаторічний досвід одного з авторів цієї роботи у керівництві спортивно-туристськими походами вищої категорії складності показує, що сприятливий соціально-психологічний клімат та добрі міжособистісні стосунки у команді є важливішою запорукою успішного проходження запланованого маршруту. Таким чином, для досягнення сприятливого соціально-психологічного клімату в команді необхідний психологічний аналіз стану зв'язків і відносин в команді на різних рівнях: керівник (тренер) -> спортсмени, спортсмени -> керівник (тренер). А також психологічний аналіз внутрішньогрупових відносин, які як сприяють ефективній діяльності команди: дружби, взаємодопомоги, підтримки, так і таких, що знижують її ефективність і ведуть до соціальної напруженості і конфліктів: відносини підпорядкованості, залежності, конкуренції, антагонізму

**Тренінг командоутворення відноситься до системи активного навчання, спрямованої на:**

* розвиток комунікативних навичок учасників;
* удосконалення способів спілкуватися в команді;
* освоєння навичок зворотного зв’язку;
* відточування процесів прийняття рішень з урахуванням думки всіх членів команди;
* отримання задоволення від спільних видів діяльності;
* формування стандартів позитивності соціального оточення.

Застосовуючи тренінги командоутворення, менеджери по роботі з персоналом ставлять перед собою основну задачу: показати переваги командної роботи, прищеплювати вміння довіряти, формувати командний дух.

Вправи на тренінгах командоутворення розробляють з урахуванням рішення наступних завдань:

* підвищення лояльності співробітників;
* створення корисних неформальних відносин;
* підвищення досвіду командної взаємодії;
* розуміння особистісних особливостей один одного;
* встановлення довірчих відносин;
* вміння приймати рішення з урахуванням думки всіх членів однієї команди.

**Проектування тренінгів командоутворення проводять з урахуванням етапів групової динаміки.**

* **Динаміка напруги** . На даному етапі необхідно створити дружню атмосферу, довіру і комфорт в спілкуванні. Формулюється загальна мета. Учасники тренінгу дотримуються встановлених правил. Спільними силами розробляється методика контролю. Роль неформального лідера відводиться тренеру.
* **На етапі створення довіри** вправи спрямовані на розподіл групових ролей. Встановлюється групова ієрархія. Лідерство переходить до найбільш компетентному учасникові.
* **Етап подолання конфліктних ситуацій** освоюється за допомогою розроблених вправ. Учасники проявляють емоції, вчаться відстоювати свої позиції, не вдаючись до розвитку конфлікту. Проводиться **аналіз складних ситуацій** . Опрацьовується вміння знаходити вихід із ситуації.
* **Підсумок.**Після проведення тренінгу команда повністю освоїла правила поведінки в групі. Учасники навчилися шукати спільні рішення при виникненні складних ситуацій. Уміло вирішувати конфліктні моменти, усувати протиріччя шляхом продуктивних переговорів.

**Тренінг асертивності**

Професійні тренери мають культивувати в собі навики асертивної поведінки. Асертивна людина – це людина, яка може чітко і спокійно висловлювати свої думки, не змінюючи позиції, якщо з нею хтось не погоджується. Крім того, асертивна людина може у разі необхідності повторно викласти свою думку. Якщо ввести шкалу, на одному полюсі якої розташовується покірність, а на другому – агресивність, то асертивна поведінка буде розташована якраз посередині такої шкали.



Учені Елберті та Еммонс висловлюють припущення, що асертивна поведінка включає в себе наступні компоненти:

* – зоровий контакт – асертивна людина спроможна підтримувати контакт з співрозмовником за допомогою очей;
* – ступінь асертивності проявляється у *поставі* людини, у тому, як вона стоїть, яке положення та яку позицію займає щодо іншої людини;
* – відстань – асертивна особа відчуває та є чутливою як до збереження власного "особистого простору", так і до "особистого простору" інших;
* – адекватне використання *жестів* може надати повідомленню виразності, відкритості та сердечності, а також підкреслити асертивний підхід;
* – важливо уміти використовувати свою *міміку* та *інтонацію* відповідним чином. Мається на увазі відповідність між тим, що людина говорить, і тим, з яким виразом обличчя та якими інтонаціями вона це говорить;
* – якщо людина вміє говорити м'яко та *плавно*, то вона має більше шансів бути почутою. Людей, які у своїй мові використовують слова-паразити, до асертивних не відносять.
* – асертивна людина *не буде перебивати* свого співрозмовника без всякої потреби;
* – людина, яка *вміє слухати*, впевнена у своїй здатності підтримати співрозмовника;
* – зміст реплік – важливо, щоб слова, які проговорюються в ході розмови, відповідали тій соціальній та культурній ситуації, в рамках якої протікає бесіда. Це також стосується непристойних та жаргонних слів, які використовуються у невідповідній для цього ситуації.

Асертивність має бути щирою в своїй самопрезентації. У спіралі підвищення компетентності вона має прямувати до витка несвідомої компетентності. Асертивність – це здатність людини впевнено та з гідністю відстоювати свої права, не принижувати при цьому прав інших. Асертивною називається відкрита поведінка, яка не завдає шкоди іншим людям і не принижує їхню гідність. Асертивність – упевнений захист своїх інтересів чи свого погляду з урахуванням інтересів інших людей[[1]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm).

Проблема асертивної поведінки, на думку С. Стаут, дуже тісно пов'язана з особистою відповідальністю у подаванні конфліктів. Дослідник вважає, що "асертивна людина – та, що відповідає за власну поведінку, демонструє самоповагу і повагу до інших, позитивна, слухає, розуміє та намагається знайти робочий компроміс"[[2]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm). Основними складовими асертивності С. Стаут вважає наявність самоповаги і поваги до інших, а також здатність прийняти на себе відповідальність за свою поведінку. З метою вирішення проблемних ситуацій, які можуть статися з кожною людиною, важливими є такі складові як упевненість і позитивна настанова, уміння уважно слухати та прагнення зрозуміти погляд іншої людини[[3]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm).

Асертивність – це самоствердження через конструктивну діяльність, досягнення майстерності і безконфліктного спілкування. Асертивна поведінка є "золотою серединою" між агресивним і пасивним стилями поведінки, спрямована на те, щоб реалізація власних інтересів була умовою реалізації інтересів суб'єктів взаємодії. Як зазначає Є. Андрієнко, найбільша ефективність досягається при взаємодії однієї асертивної людини з іншою такою самою людиною[[4]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm).

Різноманітність поглядів та підходів щодо структурних компонентів асертивності вимагає широкого огляду концепцій і науково-теоретичних компонентів вимагає широкого огляду концепцій і науково-теоретичних підходів щодо цієї проблематики. Теоретичний аналіз сутності та змісту асертивності як властивості особистості суб'єкта надає можливість визначити структуру асертивності, до якої В. Шамієва і К. Воробйова включають когнітивно-сутнісні, афективні та поведінкові компоненти[[5]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm). А. Бандура ядром асертивності вважає самоефективність, В. Ромек визначає емоційну складову (сміливість, сором'язливість), поведінкову складову (ініціативу в соціальних контактах)[[6]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm), а

О. Леонтьев зазначає, що асертивність – стабільна особистісна характеристика, що має такі структурні компоненти: особистісний, К0ГН1ТИВНИИ, емоційно-ціннісний і поведінковий[[7]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti#gads_btm).

Отже, асертивність – доволі нове психологічне поняття, що відображає внутрішньопсихологічні особистісні орієнтації, спрямовані на характер та тип взаємодії індивіда із соціальним середовищем

* [[1]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_1) Соціально-психологічний словник /О. О. Мельник [авт.-уклад. : В. М. Галицький, О. В. Мельник, В. В. Синявський] – К: ЩСЗУ, 2004 – С. 6.

* [[2]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_2) Стаут С. Управленческий тренинг / С. Стаут. – СПб : Питер, 2002. – С. 48.

* [[3]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_3) Там само. – С. 22.

* [[4]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_4) Андриенко Е. В. Социальная психология : учеб, пособие для студ. высш. пед. учеб, заведений / Е. В. Андриенко; под ред. В. А. Сластенина. – М.: Академия, 2000. – 264 с.

* [[5]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_5) Шамиева В. А. Ассертивность в структуре личности субьекта адаптации / В. А. Шамева, К. И. Воробйова // Социально-гуманитарные, науки на Дальнем Востоке : сборник статей. – Хабаровск : ДВГУПС, 2009. – №4. – С. 79-83.

* [[6]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_6) Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб., 2004. – С. 277

* [[7]](https://pidru4niki.com/90443/sotsiologiya/trening_asertivnosti" \l "annot_7) Леонтьев А. А. Ассертивность. Общение и деятельность общения / А. А. Леонтьев. – СПб : Питер, 2008.-С. 167.

**Фактори, які впливають на впевненість у собі**

Фактори, які впливають на нашу самооцінку і впевненість у собі, також бувають внутрішніми і зовнішніми. Але оскільки вони часто перетинаються і формують один одного, ми будемо розглядати їх спільно.

1. Оточуючі люди

Успішні, впевнені в собі люди уникають песимістів або тих, хто постійно сумнівається. Вони як ніхто інший розуміють, що оточення впливає на те, як людина мислить. Тому правило перше: оточуйте себе впевненими людьми.

2. Недолік сну і неправильне харчування

Важко уявити впевнену в собі людину-скелю, яка погано харчується і не приділяє увагу своєму здоров’ю. Ви можете скільки завгодно займатися самонавіюванням, але якщо тіло підводить вас, то це буде впливати і на психіку.

Людина, яка погано спала, не може бути впевненою у собі з тієї причини, що для цього потрібна велика сила волі. Сила волі — це енергія, яка повинна компенсуватися за допомогою сну і відпочинку.

3. Рівень сили волі

Якщо ви коли-небудь боролися з собою, позбавляючись від поганої звички або прищеплюючи хорошу, і програвали, то знайте, що в 50% випадків це відбувалося через брак сили волі. Вона потрібна для того, щоб прокинувшись зранку, задавши собі запитання «Наскільки я впевнений в собі?» і отримавши відповідь «Зовсім не впевнений», ви могли вмить взяти себе в руки і почати виконувати рекомендації (мова про яких піде пізніше).

Виходить замкнуте коло. Ви не можете стати впевненим, тому що не впевнені в собі. Вийти із замкнутого кола допоможе тренування сили волі. Ви можете миттєво розвеселитися, відчути віру в свої сили, якщо захочете цього. Це як у випадку, коли ви лежите без сил на ліжку після роботи, а потім отримуєте запрошення на класну вечірку і сили моментально з’являються. Справа в тому, що вони й не зникали.

Сила волі дозволяє отримати доступ до внутрішньої силі. Варто тільки захотіти.

4. Петля компетенції/впевненості

Психологи давно помітили одну цікаву закономірність. Чим більше людина займається якою-небудь діяльністю, тим стає більш впевненою. З цього випливає два висновки: хороший і не дуже. Хороший зводиться до того, що з’явиться впевненість, якщо ви почнете отримувати досвід і підвищувати професійний рівень. Не дуже хороший — в тому, що для цього потрібен час.

Натомість у даному випадку мова йде про чисту впевненість в собі. Про ту, яка стає вашою другою натурою.

5. Рівень страху і сумнівів

Ретельно стежте за собою. Наступного разу, коли відчуєте невпевненість, прислухайтеся, що саме відчуваєте. Швидше за все, це буде страх або сумнів. Тому перший крок — вміння розпізнати їх і чесно зізнатися собі, що боїтеся або маєте сумніви.

Страхи і сумніви супроводжуються одними і тими ж думками або питаннями. Наприклад:

Що, якщо мені відмовлять?

Що, якщо у мене не вийде?

Я не зможу.

Все, що завгодно, тільки не це.

Ми боїмося болю, часто надуманого. Ставте собі інші питання, бажано в письмовій формі. Аналізуйте, чому думаєте саме так. Чи справді все настільки погано?

6. Внутрішній голос

Які слова ви говорите собі відразу після пробудження? Які слова ви говорите собі, коли лягаєте спати? Які слова ви говорите собі при зіткненні з труднощами?

Внутрішній голос має неймовірний вплив на психіку і на десятки різних аспектів нашого життя.

7. Стрес і тиск

Невміння боротися зі стресом і тиском може вбити впевненість. Важливо не тільки боротися з ними, але і вчасно їх помічати. Якщо помічати важко, тоді плануйте наперед міні-відпочинок. Ви не помилитеся у таких речах — напруга все одно виникне.

Як підвищити впевненість у собі

Враховуючи все вищесказане, приступимо до способів, за допомогою яких вдасться розвинути впевненість у собі.

Готуйтеся. Покладатися на експромт можна лише в непередбачених ситуаціях, у всьому іншому ви повинні ретельно готуватися. Оратор повинен вивчити свою мову і відпрацювати жести, але при цьому зобов’язаний дізнатися масу додаткової інформації — просто для того, щоб підвищити рівень компетенції. Бізнесмен повинен не тільки знати, як створити компанію, але і розбиратися в характеристиках товару, маркетингу, продажу. Впевненість народжується з підготовки і розуміння, що ви знаєте достатньо.

Використовуйте правильну мову тіла. Введіть в Google пошуковий запит «Пози сили», перейдіть в розділ з картинками і попрактикуйте кілька сильних поз. Якщо деякі з них здаються вам занадто претенціозними, виконуйте мінімум — не горбтесь, дивіться прямо в очі співрозмовнику, розслабте своє тіло.

Зверніть увагу на голос. Коли ви мямлите чи говорите невпевнено, то між вами і співрозмовником розмова відбувається на інтуїтивному рівні: ви знаєте, що він знає, що ви не впевнені в собі. Чому вам стає ще незатишніше. Не будьте гучними або тихими, не тараторьте, контролюйте свій голос.

Розвивайте оптимізм і позитивне мислення. Це означає, що ви повинні виробити певне ставлення до своїх невдач і помилок. Як тільки невдачі перестануть вас турбувати, половина справи зроблена. Будьте наполегливим.

Вікаріальне научіння. Це спостереження за досягненнями інших. Сюди входить робота з успішними людьми, майстрами своєї справи, так і читання біографій. Не гидуйте ні одним з цих методів. Так ви зможете побачити, як люди справляються з труднощами, з якими стикаєтеся і ви.

Вербальне переконання. Як не дивно, але навіть банальна думка «Давай, ти зможеш» набагато ефективніша, ніж хід думок, нагоняючий острах. Якщо ж ви виділите час на те, щоб поговорити з самим собою хоча б кілька хвилин, ефект буде ще сильніше. При цьому важливо розуміти, що подібні фрази повинні стати звичкою, а не використовуватися від випадку до випадку.

Підвищуйте емоційний інтелект. Упевнена людина ніколи не буде відчувати неналежних ситуації емоцій. Вона повністю контролює, що відчуває і не дозволяє негативним та деструктивним емоціям застигнути себе зненацька.

Дія, дія, дія. Візьміть себе в руки і почніть що-небудь робити. При цьому практично неважливо, наскільки цінними є ці дії. Ви можете полити рослини в будинку і відчути величезний прилив сил і енергії. Ви помічали, що коли нічого не робиш, втомлюєшся ще сильніше? Коли ми не впевнені в собі, то не можемо взятися за справу і довести хоча б що-небудь до кінця. Вам потрібні закінчені справи, потрібно показати самому собі, що ви це можете.

Дізнайтеся себе. До вступу в битву мудрий генерал ретельно вивчає свого ворога. Ви не можете перемогти ворога, не знаючи його. У справі розвитку впевненості в собі ваш головний ворог — це ви самі. Почніть слухати свої думки. Почніть писати журнал про те, що думаєте, аналізуйте причини виникнення негативних думок. А потім подумайте про хороше в собі, про те, що ви можете робити краще за багатьох людей, про те, що вам подобається. Почніть думати про свої обмеження і про те, чи є вони реальними. Пізнайте себе.

Фокусуйтеся на вирішенні проблем. Якщо ви є скаржником або зосереджені на проблемах, треба змінити фокус своєї уваги. Зосередження на рішеннях замість проблем — одна з кращих речей, яку ви можете зробити для впевненості.

Розчистіть робоче місце. Це може здатися несуттєвим, але просто зробіть це. Невпевненість виходить з плутанини, не додавайте її в своє життя хоча на фізичному рівні.

Особливості впевненості чоловіків і жінок

Для чоловіків впевненість у собі — це здатність діяти, здійснювати впевнені і розмірені вчинки, досягати майстерності у чому-небудь. Чоловіків мотивує досягнення цілей, успіху, їм важливо конкретне його вимірювання.

Жінки підвищують впевненість у собі за допомогою самооцінки, а також внутрішнього світовідчуття. Якщо чоловікам часом досить вести себе впевнено і отримувати прилив сил за допомогою дій і вчинків, то у жінок все починається зсередини.

Жінка не зможе почувати себе впевненою в собі, якщо не відчуває комфорту в ситуації. Знайшовши світ всередині, вона здатна повірити в себе. При цьому для жінок величезну важливість мають зовнішні фактори, які потім осмислюються всередині: її зовнішність, хода, одержувані компліменти.

Говорячи про самооцінку як про головну дійову особу жіночої впевненості в собі, варто сказати, що вона формується з багатьох чинників: залежності, соціального неспокою, загального неспокою, страху, депресії, неповноцінності, безпорадності, перфекціонізму (і його слідства — прокрастинації).

Garmonya: <https://garmonya.in.ua/pidvyshhennya-vpevnenosti-v-sobi>

**Мабуть, найбільш відомі в рамках поведінкової психотерапії програми тренінгу впевненості в собі і самоствердження (assertiveness training).**

Традиція такого роду тренінгів йде від Дж. Вольпе, який в асертивно (самоутверджуючих) реакціях бачив один із способів подолання соціальних страхів.

Пізніше естафету розробки програм тренінгу впевненості підхопили Роберт Альберта і Майкл Еммонс (1998), які запропонували власну програму тренінгу впевненості на основі концепції прав людини, використавши в ній схему впевненого, невпевненого і агресивної поведінки А. Ланге і П. Якубовськи. У Німеччині розробка програм тренінгу впевненості активно розгорнулася під керівництвом доктора Й. Бренгельман в Мюнхенському інституті психіатрії товариства Макса Планка і отримала серйозну державну підтримку.

Тренінг впевненої поведінки на сьогоднішній день може вважатися одним з найнадійніших стандартних методів терапії поведінки.

Мета тренінгу впевненості полягає в тому, щоб навчити боязких, скутих в контактах клієнтів впевненому самоствердженню та відстоювання своїх прав в офіційних і міжособистісних відносинах. Принципово важливо в ході такого роду тренінгів навчити клієнтів відрізняти впевнену поведінку від агресивного і пассівнонеуверенного і сформувати автоматичні навички впевненості. Побічним ефектом тренінгу впевненості зазвичай є зниження кількості множинних соціальних страхів.

У сучасних програмах тренінгу впевненості в собі все більша увага приділяється когнітивним механізмам, які беруть участь в регуляції впевненої поведінки та розробці когнітивно орієнтованих програм тренінгу впевненості (В. Ромек, 2000; Р. Аннеке і ін., 1992).

Практично у всіх цих програмах детально опрацьовуються в когнітивної площині відмінності, які існують між впевненим, невпевненим і агресивною поведінкою.

**Тренінг самоствердження**

На основі методу контробусловливания Вольпе розробив програму «тренінгу самоствердження», в якому контробусловливание соціальних страхів доповнювалося елементами ролевих гри і поведенческого тренінгу. Один час програма була надзвичайно популярною і навіть отримувала урядову підтримку у себе в країні.

Якщо мова йде про соціальні страхи, вважає Вольпе, треба мати на увазі і специфічний соціальний контекст, в якому ці страхи розвертаються, і рівень поведенческой компетентності клієнта. Усуваючи страх, потрібно навчити клієнта альтернативним формам поведінки. Адже частіше за все емоційна реакція страху так чи інакше виражається в звичних невпевнених і тривожних формах поведінки. Слідуючи логіці, закладеній в принципі контробусловливания, Вольпе спробував усунути і цей недолік в рамках розробленої ним програми тренінгу самоствердження (assertiveness training) тим, що невпевнені реакції замінялися ассертивними (упевненими). Ось як сам Вольпе описує суть цього тренінгу.

1. Терапевт тренує разом з клієнтом ассертивние обороти мови і підкріплює їх в будь-якій відповідній для цього ситуації.

2. Ассертивное поведінка тренується в ролевих грі. Клієнт повинен поводитися упевнено, старатися поставити партнера в невигідне положення, але при цьому стримуватися від агресивності.

3. У реальному житті клієнта спонукають поводитися упевнено так часто, як це тільки можливе. Стримуватися від самоствердження слідує лише тоді, коли упевненість і натиск можуть заподіяти шкоду.

Терапевтичну практику Вольпе часто критикують за орієнтацію його тренінгу самоствердження на егоїстичне самоствердження, що приводить до агресивності або що інтерпретується як агресивність. Однак, як затверджують дослідники, так жорсткий опис Вольпе своєї практики досить далеко відстоїть від реальності роботи, що проводиться ним. Як згодом відмічав Арнольд Лазарус, в своїй роботі Вольпе використав дуже дружній, особовий і теплий стиль ведіння групи,

умілими інструкціями він швидко позбавляв клієнтів від тяжкої ноші «бути перед всіма в боргу», домагався дуже адаптивних соціальних стратегій. «Суперменство» присутній лише в теорії Вольпе, практика ж його значно ближче до сучасного розуміння соціальної компетентності.

Підкреслення необхідності однонаправленного відстоювання своїх прав як передумови здорового самоствердження в більш пізніх роботах у Вольпе зміняється визнанням необхідності обліку крім власних також і бажань інших учасників соціальної взаємодії.

**Тренінг формування стресостійкості особистості**

*Поняття антистресового тренінгу*. У сучасній психології під тренінгом розуміють «багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи і організації з метою гармонізації професійного й особистого буття людини» [33, с. 8].

Тренінги, спрямовані на управління стресом, відносяться до сфери стрес-менеджменту.

Н. Водоп’янова і О. Старченкова [20] визначають стресменеджмент як розділ менеджменту, сфокусований на теорії та практиці управління стресами в організації (організаційний стрес); профілактиці професійного стресу і підвищенні стресостійкості працівників. Основна мета цих тренінгів полягає у підвищенні стресостійкості, тобто здатності протистояти стресовій дії, активно перетворюючи її або пристосовуючись до неї. Для реалізації цієї мети на тренінгу, як правило, здійснюється аналіз і зміна неефективних стратегій поведінки у напружених професійних або особистісно значущих ситуаціях. Орієнтуючись на основні цілі і завдання тренінгу, ми пропонуємо робоче визначення антистресового тренінгу.

Антистресовий тренінг – це галузь практичної психології, орієнтована на використання інтерактивних, 212 аутоактивних, психокорекційних методів, з метою розвитку зовнішніх і внутрішніх ресурсів стресостійкості особистості. Сфера використання антистресових тренінгів Антистресові тренінги можуть представляти самостійний напрям у навчанні персоналу. Досвід показує, що у цьому випадку організації замовляють одно-дводенні тренінги, мета яких – навчання співробітників навичкам саморегуляції і релаксації. На жаль, антистресові тренінги часто замовляють у випадках, коли у персоналу явно спостерігаються ознаки синдрому емоційного вигорання. У цьому випадку короткострокове навчання навряд чи буде ефективним. К. Маслач і М.П. Лейтер справедливо стверджують, що вигорання – це не лише проблема окремо взятої людини; швидше це проблема соціального оточення, в якому вона працює [64].

Проте практика показує, що керівники часто не хочуть вживати ніяких заходів відносно вигорання, розглядаючи цей стан як проблему працівника, а не працедавця або організації в цілому. У подібних організаціях персонал працює у стані хронічної напруги, і проведення тренінгу по стресменеджменту навряд чи значущо змінить стан працівників. У зв'язку з цим можна зробити висновок, що тренінги по стресменеджменту є найбільш ефективними у тому випадку, якщо вони є частиною постійно діючої профілактичної програми. Профілактична програма повинна спиратися на результати аудиту стресу і підтримуватися постійним моніторингом стресу в організації. Окремі модулі програми з антистресу доцільно включати у сценарії інших тренінгів. Включення елементів антистресової програми підвищує ефективність будь-яких повчальних програм для персоналу, діяльність якого пов'язана з переживанням численних стресорів.

Елементи тренінгу стресостійкості також органічно вписуються в різні тренінги, що мають яскраво виражену особистісну спрямованість (наприклад, особистісного зростання, тілесно-орієнтовані, розвитку креативності).

Вимоги до особистості тренера

Вимоги до особистості тренера пов'язані зі специфікою тренінгів по стрес-менеджменту. Клієнти тренінгу стресостійкості, як і будь-якого іншого виду тренінгу, – люди, що бажають отримати конкретні знання, уміння і навички, які згодом допоможуть вирішувати завдання, що стоять перед ними. Безумовно, будь-який вид тренінгу припускає психотерапевтичний ефект. Проте у тренінгу стресостійкості доля психотерапії є значно більшою, оскільки учасники вирішують не лише організаційні, методичні питання, але й особистісні проблеми. Бувають випадки, коли який-небудь учасник не може повноцінно включитися у групову роботу, поки у процесі тренінгу не знайде можливі виходи з актуальної для нього стресової ситуації. Це, у свою чергу, може викликати сильні емоції, що найчастіше виникають у процесі виконання тієї або іншої вправи, що з якоїсь причини глибоко зачепила учасника. Якщо тренер не відчуває достатньо сил і не має в розпорядженні достатнього багажу умінь для надання психологічної допомоги в подібній ситуації, не слід включати у програму «сильні» вправи, здатні спровокувати емоційний вибух. Хоча часто навіть нейтральні вправи можуть викликати сильні емоції в окремих учасників (найбільш емоційних, невротизованих і так далі), і ведучий тренінгу стресостійкості має бути готовим до цього.

Один з можливих варіантів вирішення цієї проблеми – ко-тренерство, ведення тренінгу двома фахівцями. Це дозволяє одному з них проводити вправу, інформувати слухачів, а другому в цей час відстежувати реакції учасників і за необхідності вчасно відреагувати на них. Таким чином, до ведучого тренінгу стресостійкості висуваються особливі вимоги.

Передусім це має бути професіонал, що має спеціальну психологічну освіту і досвід ведення груп, що має здатність швидко реагувати на умови, що змінюються. Ведучому необхідно мати знання у сфері психології особистості, психології здоров'я, у сфері консультування, групової психотерапії. Тренерові необхідно володіти експрес-методами надання терапевтичної допомоги клієнтам. Він має бути знайомий з медичною психологією, із психологією управління персоналом, тобто бути підготовленим до роботи в різних сферах діяльності. Крім того, ведучий тренінгів «антистресова програма» повинен мати високу власну стресостійкість і володіти прийомами саморегуляції для відновлення після проведення програми.

Методичний тренінг «антистресова програма» припускає навчання фахівців проведенню певного виду тренінгу і включає:

¬ теоретичний матеріал: основні поняття (стрес, синдром емоційного вигорання, фрустрація та ін.), інформацію про специфіку проведення цього виду тренінгу для різних клієнтських груп та ін.;

¬ участь у роботі психокорекційної групи з метою ілюстрації даного теоретичного матеріалу (з обов'язковим розбором і обговоренням, коментарями);

¬ спостереження за роботою тренера;

¬ самостійне проведення окремих етапів роботи, вправ та ігор під спостереженням професіонала;

¬ роботу в малих групах зі складання сценарію тренінгу «антистресова програма» для конкретних клієнтських груп. Залежно від цільової аудиторії та її завдань тренінг стресостійкості може бути віднесений до різних видів тренінгів.

Психокорекційний тренінг.

Тренінг стресостійкості спрямований на зміну психічної сфери людини, на зміну її поведінки, вдосконалення самосвідомості. Психотерапевтичний тренінг спрямований на отримання психотерапевтичного ефекту. Безумовно, тренінг стресостійкості сприяє прояву терапевтичного ефекту, як і будь-який інший вид корекційної роботи. Найбільш ефективний засіб корекції в цьому виді тренінгу – емоційний чинник. Участь в іграх, вправах допомагає слухачам через відповідні емоційні переживання зрозуміти себе, знайти найбільш прийнятні рішення існуючих у них проблем.

У тренінгу стресостійкості можуть використовуватися вправи, запозичені з психоаналізу, гештальт-терапії, психодрами, арт-терапії, музикотерапії, танцювальної терапії, тілесної терапії та інших напрямів психологічної корекції.

Тренінг особистісного розвитку – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на вдосконалення особистісних якостей учасників. Завдання психотерапевтичного тренінгу і тренінгу особистісного росту є близькими. Тренінг стресостійкості реалізує не лише корекційні завдання, але і завдання особистісного розвитку: сприяє підвищенню психологічної компетентності й упевненості в собі учасників.

Навчаючий тренінг – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на набуття учасниками нових знань, умінь, навичок у певних сферах соціальної активності людини. І тренінг стресостійкості покликаний дати учасникам такі знання, уміння і навички, які підвищать їх стресостійкість, полегшать деструктивний стан.

Організаційний тренінг – різновид психокорекційного тренінгу – спрямований на вдосконалення спільної діяльності колективу, на отримання організаційного ефекту.

Тренінг стресостійкості може бути названий організаційним, якщо проводиться у рамках конкретної організації з метою досягнення такого психологічного клімату і стану співробітників, які сприятимуть підвищенню їх стресостійкості.

Таким чином, залежно від особливостей клієнтської групи, від цілей і завдань, що вирішуються за допомогою тренінгу стресостійкості, він може в рівній мірі носити характер будь-якого з перерахованих видів тренінгу: методичного, психотерапевтичного, особистісного розвитку, навчального, організаційного.

Концепція тренінгу стресостійкості

Створена на основі певної концепції модель тренінгу повинна включати різні інтерактивні методи роботи у групі, що дозволяють учасникам опановувати необхідні їм технології. Але оскільки тренінг неможливо провести в повній відповідності до задуманого плану («інтерактивність може привести до непередбачуваних результатів»), у тренінгу можуть з'явитися нові концепції. Побудова будь-якого тренінгу, і тренінг стресостійкості не є виключенням, повинна розпочинатися з вибудовування його концептуальної основи.

Який теоретичний фундамент конкретної практичної роботи – тренінгу, з якою метою буде він проводитися, якою є передбачувана цільова аудиторія, специфіка цього виду тренінгу, його місце в системі тренінгів, наскільки він потрібний і буде затребуваний, чи є ресурси для роботи, – усі ці питання тренер вирішує перед тим, як приступити до створення тренінгу. Інакше робота буде зведена до підбору «вправ, які підходять до певного випадку» і перетвориться або на демонстрацію можливостей тренера, або на «захід для галочки».

Концептуальною базою тренінгу стресостійкості є підхід до проблеми стресу з позицій психології здоров'я. При проведенні тренінгів по стресменеджменту ми вважаємо важливим інформувати учасників про цю нову галузь психології та її внесок у розробку проблеми стресостійкості. Характерна особливість вивчення стрес-менеджменту у рамках психології здоров'я – прагнення до системності. Стає очевидним, що особистість може зберегти себе в умовах стресу тільки у тому випадку, якщо буде проведений системний аналіз найважливіших сфер життєдіяльності людини (фізичне здоров'я – сім'я – робота – духовні цінності), що дозволить кожному розробити власну систему управління стресом. Одна з аксіом психології здоров'я свідчить, що кожна людина може бути здорова при визначених, відповідних саме для неї особливостях і умовах життя і роботи [73]. Зрозуміти й усвідомити ці чинники може лише сама особа. Таким чином, урахування індивідуально-психологічних особливостей особистості – важливе концептуальне положення при розробці програми антистресового тренінгу.

При розробці концепції антистресового тренінгу ми також спираємося на теорію емоційного інтелекту Д. Гоулмана [24].

Емоційний інтелект – це здатність людини управляти собою і іншими людьми. Він включає самосвідомість, контроль імпульсивності, наполегливість, упевненість, самомотивацію, емпатію і соціальну спритність. У зв'язку з тим, що стрес завжди супроводжується негативними емоціями, розвиток емоційної компетентності, поза сумнівом, підвищує стресостійкість людей. Концептуальною основою нашого тренінгу ми вважаємо і теорію збереження ресурсів (С. Хобфолл, Н.Е. Водоп’янова, О.С. Старченкова, І.Н. Калінаускас та ін.). Згідно цієї теорії, кожен з нас має досить великий набір зовнішніх і внутрішніх ресурсів. У зв'язку з цим одне із завдань тренінгу – розвиток ресурсів стресостійкості учасників групи. Цілі й завдання тренінгу стресостійкості У сценарії антистресового тренінгу необхідно реалізувати наступні навчальні завдання. Перше завдання тренера – інформувати учасників про вплив стресу на тіло і психіку людини. У зв'язку з цим ми знайомимо учасників з такими найважливішими поняттями теорії стресу, як стресор, адаптивний синдром, фрустрація, СЕВ, психосоматичні захворювання. Після надання тренером цієї інформації зміст кожного з цих понять обговорюється в ході вправ або у формі групових тематичних дискусій. Друге завдання – навчити учасників групи відстежувати ознаки стресу і його наслідків у себе та інших людей. Практика показує, що багато наших реакцій на стресори не усвідомлюються як такі і витісняються. Часто ігнорується вплив стресора, який запускає стресову поведінку, виконуючи роль своєрідного тригера. Це може бути якесь слово, негативна думка, висловлювання значущих людей, особливості ситуації або поведінки співрозмовника. Тому третє завдання тренера – навчити учасників усвідомлювати вплив цих стресорів, з тим, щоб надалі контролювати власну поведінку в ситуації стресу.

На тренінгах, як правило, буває багато питань про те, як реагувати на слова і дії розгніваного партнера, неврівноваженого начальника, батька або дитини, що переживають сімейну кризу, як впоратися із власними сильними емоціями. У зв'язку з цим ще одне важливе завдання тренінгу – навчання учасників методам самодопомоги і саморегуляції, які можуть бути використані в ситуаціях, якщо тиск стресу є максимальним або тривалим. Ці практичні навички є особливо важливими для представників комунікативних професій, оскільки їм часто доводиться стикатися із сильними емоціями інших людей. У подібних ситуаціях професійні стандарти часто забороняють працівникам прояв власних негативних емоцій.

Методи саморегуляції можуть бути ефективними і для зняття постстресової напруги. Для фахівців сфери «людина–людина» сьогодні також важливо знати техніку допомоги іншим людям, регулювати власний емоційний стан.

У тренінг включена інформація про емоційний інтелект, розвиток якого сьогодні є важливим компонентом професійної успішності у багатьох сферах діяльності. Ми також даємо групі інформацію про дію негативних станів на сприйняття подій нашого життя. Наприклад, ми детально розглядаємо «криву гніву» і способи корекції цього стану. Сьогодні для нас важливо знати, як допомогти собі та іншим, і тренінг «антистресова програма» допомагає не лише отримати такі знання, але і набути навичок конструктивного реагування на травмуючі ситуації. У зв'язку з тим, що найбільша кількість стресових ситуацій у працівників комунікативних професій пов'язана зі спілкуванням, одним із завдань тренінгу є відпрацювання технік, які підвищують комунікативну компетентність особистості.

Ми вважаємо за доцільне включення у програму тренінгу техніки асертивності, ефективної критики, техніки аргументації й атракції. Ці техніки традиційно відносяться до арсеналу соціальнопсихологічних тренінгів, проте в нашому випадку при проведенні цих технік більше уваги приділяється обговоренню біологічного зворотного зв'язку. Даючи інструкцію учасникам рольової гри, ми також просимо їх відстежувати зміни дихання, напруги, що виникає в тілі, больових відчуттів і будь-яких інших соматичних змін. Тому при обговоренні результатів тієї або іншої рольової гри або вправи ми аналізуємо не лише результати комунікації, але і результати біологічного зворотного зв’язку.

Зміст антистресових тренінгів залежить від багатьох чинників: Мету тренінгу визначає замовник. Цілі учасників тренінгу (які можуть розходитися з цілями, визначеними керівництвом).

Склад тренінгової групи (число учасників, рівень підготовки учасників, вік), міра її гомогенності. Специфіка професійної діяльності учасників групи, їх досвід і навички поведінки у стресі; наскільки вони є адаптивними або дезадаптивними (оскільки саме професійна діяльність визначає специфіку стресових чинників, що впливають на працівників).

Психологічні характеристики групи – мотивація, конфліктність, досвід (наприклад, якщо в групі висока міра довіри і відкритості, то учасники легко переходять до обговорення причин стресу, пов'язаних з особливостями власної особистості, – «Я як причина стресу»); якщо група є закритою, то тренінг стає формою освоєння техніки саморегуляції, релаксації, візуалізації тощо. Рівень організаційної культури замовника, тобто наскільки цей тренінг вписується в напрями роботи з персоналом, наскільки організаційна культура схильна провокувати стреси або, навпаки, захищати від них співробітників. Міра глибини відпрацювання особистісних проблем учасниками групи.

Так, одна з перших вправ тренінгу – малюнок «Я і стрес» – в одній групі може глибоко торкнутися учасників і затягтися на тривалий час, а в іншій його проведення матиме поверхневий характер, оскільки учасники виявилися не готовими до аналізу власних проблем, пов'язаних з переживанням стресу. Професійна підготовка тренера, сфера його психологічних переваг, його погляд на проблему стресу.

Підготовка тренера у сфері арт-терапії, тілесної терапії, НЛП, навички психологічного консультування вплинуть на вибір технік і методик, використовуваних ведучим. Навички організаційного консультування дозволять тренерові обговорювати під час тренінгу питання, пов'язані з впливом організаційної культури й організаційної поведінки на протікання професійних стресів. Досвід роботи показав, що тренінги для окремих категорій слухачів включають як загальні питання, так і специфічні, такі, що є больовими точками для конкретної аудиторії. За результатами досліджень, запити слухачів пов'язані в першу чергу з потребою освоїти практичну техніку саморегуляції (80%); 72% висловили бажання в рівній мірі отримати знання про механізми протікання стресу і навички оволодіння стресом; 70% прийшли на тренінг, відчуваючи необхідність формування навичок упевненої поведінки (теоретичні основи цієї проблеми побажали освоїти тільки 45%); проблема вирішення конфліктів і тайм-менеджмента (і теорія, і практика) цікавить 57% учасників.

Форми роботи Вибір форм роботи на тренінгу стресостійкості обумовлений багатьма чинниками: специфікою клієнтської групи, гостротою проблем, що стоять перед учасниками, цілями і завданнями тренінгової роботи.

Тому перш ніж вибудовувати тренінг, необхідно відповісти на три питання:

¬ для кого проводиться тренінг (клієнтська група);

¬ наскільки гостро стоїть питання про надання психологічної допомоги учасникам;

¬ якого результату необхідно добитися за допомогою тренінгу. Пропонований нами варіант тренінгу може бути змінений відповідно до конкретної ситуації. Так, тренінг для керівників, спрямований на вирішення проблеми оптимізації міжособистісної взаємодії та ефективного управління персоналом, в основному припускає проведення вправ у малих групах з 218 обговорення і вироблення основних напрямів діяльності керівників; рольові ігри, дискусії.

Тренінг стресостійкості для психологів більшою мірою буде орієнтований на передачу методичних умінь для проведення психологами надалі подібної роботи. Тому цей тренінг повинен включати різні форми роботи, щоб слухачі мали можливість особисто взяти участь у кожній з них і вибрати прийнятні. Виключенням можуть стати тренінги для психологів, що заявили особистісні проблеми, а не методичні уміння.

Робота на тренінгу стресостійкості з персоналом, представниками професійної сфери «людина–людина» в першу чергу включатиме вправи з виявлення вже наявних у них успішних копінг-стратегій, розширення поведінкового репертуару, зниження емоційної напруги, пошуку ресурсів, які надалі допоможуть впоратися із травмуючими ситуаціями.

Принципи побудови сценарію тренінгу стресостійкості Урахування специфіки конкретної аудиторії: складу групи, цілей навчання на тренінгу учасників групи, рівня мотивації навчання і так далі. Цей принцип обумовлює необхідність виявлення специфіки клієнтської групи, а при нагоді – попередньої діагностики учасників (рівень мотивації навчання, гострота стану окремих учасників, міра опрацьованості проблеми тощо). Якщо учасники тренінгу – співробітники однієї організації, психолог може заздалегідь провести анкетування.

Чергування теоретичного і практичного матеріалу. Як і будь-яка інша форма навчання дорослих, тренінг стресостійкості припускає, що аудиторія складається зі слухачів різного рівня підготовленості; деякі з яких мають досить багатий досвід навчання. Крім того, цей вид тренінгу відрізняється практичною спрямованістю, оскільки багато учасників прагнуть отримати конкретні навички. Усе це диктує необхідність створення такої програми тренінгу, яка б складалася з невеликих теоретичних блоків, підкріплених опрацюванням теорії в конкретних вправах. Навіть якщо існує запит слухачів на отримання теоретичних знань, бажано скоротити знайомство аудиторії з теорією, доповнивши цей блок грамотно залишеними роздавальними матеріалами, глосарієм, списком рекомендованої літератури.

Урахування життєвого досвіду учасників групи в роботі тренера. Ігнорування досвіду учасників може стати причиною неефективності проведеної на тренінгу роботи, оскільки не дозволить індивідуалізувати процес навчання дорослих. Обмін досвідом учасників групи між собою. Цей принцип побудови програми обумовлений попереднім принципом. Успішність його реалізації залежить не лише від бажання учасників, від наявності часу, але і від майстерності самого тренера. Деякі члени групи охоче діляться в загальному колі своїм досвідом. Окремі учасники проявляють не просто активність, а гіперактивність, що може подавити невпевнених в собі, малоактивних слухачів.

Завдання ведучого (заздалегідь ознайомившись з анкетами і запитами) – включити в обговорення малоактивних членів групи, запропонувавши їм прокоментувати приклад або ситуацію із власного життя. 219 Крім того, потрібне створення довірчої атмосфери у групі, яка дозволить кожному висловлюватися, не побоюючись насильницького включення в дискусію або критики від ведучого або членів групи. Реалізації цього принципу сприятиме включення у програму обговорень у малих підгрупах. Вибір форм роботи обумовлений особливостями клієнтської групи тренінгу стресостійкості (гострота стану окремих учасників, міра опрацьованості проблеми, рівень напруженості та ін.). Доцільно на перших етапах роботи групи планувати такі форми роботи, які дозволять учасникам відчути себе у безпеці. Це можуть бути: мозковий штурм, групові дискусії, робота в малих групах й інші форми, що виключають необхідність прийняття кожним окремим членом індивідуальної відповідальності за виконання того або іншого завдання тренера. Не рекомендується на перших етапах пропонувати ігри із закритими очима і деякі інші види ігор, що підвищують тривожність гравців. Вправи мають бути простими, не повинні зачіпати самооцінку і сферу «сліпої плями» учасників групи. Включення в тренінг вправ і процедур, спрямованих на вирішення особистих проблем учасників. Ми вважаємо це одним з важливих принципів тренінгу.

Дослідження психоаналітиків показали, що в ситуаціях подолання стресу ми схильні використовувати (свідомо або несвідомо) одні й ті ж моделі поведінки і захисту. Тому ми вважаємо, що ефективність антистрестренінгів є вищою, якщо вони спираються на роботу з особистістю учасників. Тоді застосування методів і антистресової техніки буде більш усвідомленим і довгостроковим. Проте вправи, що зачіпають особистість слухачів, небажано використовувати в перші години роботи. Доцільно проводити їх, коли у групі вже встановиться атмосфера довіри і безпеки. Оцінка ефективності тренінгу. Одним із гострих питань, що встають перед організацією, яка вирішила провести антистресовий тренінг, буде питання про його ефективність. Складність цього питання визнається в наші дні і теоретиками, і практиками.

Такий стан речей проявляється часто в тому, що у багатьох виданнях, присвячених тренінговому навчанню, питання ефективності взагалі не ставиться. Трудність при оцінці ефективності кожного конкретного тренінгу пов'язана з тим, що вплив тренінгу на особистість виміряти дуже складно. У психотерапії добре відомий факт, що зміни, які сталися у клієнтові після успішної сесії психотерапії, не можуть бути виміряні за допомогою тестів і опитувальників. При оцінці ефективності тренінгів зазвичай використовують об'єктивні й суб'єктивні показники. До об'єктивних показників відносять ті показники, які можуть бути точно виміряні, – збільшення продуктивності, зниження скарг із боку суб’єктів професійної діяльності, іноді – зменшення кількості лікарняних листів, зниження рівня конфліктності в колективі та ін. Суб'єктивні показники – емоційна оцінка тренінгу учасниками (сподобалося – не сподобалося (тренінг, тренер, вправи і т.д.)).

На ефективність тренінгу також великий вплив справляє рівень мотивованості групи.

Незважаючи на заявлену складність цієї проблеми, антистресовий тренінг можна спробувати оцінити з точки зору його ефективності. Така оцінка повинна проводитися з боку замовника, з боку самих учасників, з боку тренера. З боку організації:

⎫ традиційні показники ефективності тренінгів тут можуть виступати тільки як супутні, оскільки вони пов'язані з впливом різних організаційних чинників; ⎫ зменшення кількості скарг суб’єктів професійної діяльності;

⎫ результати тестування або анкетування (до тренінгу і після його завершення);

⎫ кількість пропозицій учасників групи з поліпшення й оптимізації яких-небудь внутрішньоорганізаційних процесів. З боку учасників тренінгу:

⎫ емоційна оцінка (сподобалося – не сподобалося);

⎫ міра корисності для професійної діяльності і в житті;

⎫ велика згуртованість групи у кінці тренінгу в порівнянні з його початком. З боку тренера:

⎫ міра виконання програми;

⎫ міра включеності всіх учасників у тренінг;

⎫ відстрочений зворотний зв'язок (дзвінки, листування електронною поштою з учасниками тренінгу).

При оцінці результативності тренінгу важливо пам'ятати, що ефект будьякої психологічної і психотерапевтичної роботи, у тому числі і тренінгу, часто є відстроченим. Тому судити про ефективність тренінгу слід після певного часу або у процесі посттренінгового супроводу.

***Лекція 10. Практика застосування СПТ у сфері ФВіС.***

Застосування СПТ щодо профілактики та психокорекції симптомів професійного вигорання у ФВіС, застосування СПТ щодо профілактики емоційної стійкості та нервово-психічної стійкості у ФВіС, використання у СПТ арт-терапії як методу кризової інтервенції, використання у СПТ елементів позитивного мислення.

1. **Синдром вигорання**

Це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі й житті, і втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань. В тяжких випадках також може характеризуватися вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Cтрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку.

**Що є чинниками вигорання?**

*Зовнішні чинники* - Емоційно навантажена атмосфера - Напружена атмосфера - Несприятливі умови - Екстремальні ситуації

*Внутрішні чинники* - Особливості нервової системи - Рівень стійкості - Особисті стратегії адаптації - Особисті ставлення до себе, до роботи

Вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них.

*Причинами вигорання* є тривалі процеси емоційного виснаження та вичерпування ресурсів індивідуума, під впливом довготривалого стресу, без можливості адекватного відновлення вичерпаних ресурсів.

Також, за результатами досліджень встановлено циклічний зв'язок між стресом та вигоранням: емоційне виснаження призводить до зростання стресу, а стрес призводить до зростання емоційного виснаження.

**Групи ризику**

*П’ять груп працівників, які схильні до синдрому вигорання:*

1.Співробітники-інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій.

2.Люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою. 3.Жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції.

4.Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця.

5.Працівники, професійна діяльність яких проходить в екстремальних умовах та пов’язана з ризиком для життя та здоров’я.

**Що таке синдром професійного вигорання?**

*Синдром професійного вигорання* – особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов’язані з професійною діяльністю. Але прояви цього стану не обмежуються тільки професійною сферою, а проявляються в різних сферах буття людини, так хворобливе розчарування в роботі як способі здобуття смислу забарвлює всю життєву ситуацію. Синдром професійного вигорання розвивається поступово.

**Компоненти синдрому професійного вигорання:**

*Емоційна виснаженість* – відчуття емоційної перенапруги, спустошеності, втоми і вичерпаності емоційних ресурсів, викликані власною роботою.

*Деперсоналізація* – негативне, цинічне, бездушне ставлення до роботи, колег, організації та предмету своєї праці.

*Редукція професійних досягнень* – почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, знецінення результатів своєї праці.

**Що таке синдром емоційного вигорання?**

*Емоційне вигорання (за В.Бойко) –* це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи.

*Емоційне вигорання* є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. Вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витрачати енергетичні ресурси.

**Що спричинює емоційне вигорання?**

*Зовнішні чинники* емоційного вигорання: - хронічно напружена психоемоційна діяльність. - дестабілізуюча організація діяльності. - підвищена відповідальність при виконанні функцій та операцій. - несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності

*Внутрішні чинники* емоційного вигорання: - схильність до емоційної стриманості - підвищена відповідальність - слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності - етичні дилеми

**Прояви синдрому вигорання Симптоми, що свідчать про розвиток синдрому вигорання**

1. *Психофізичні симптоми*: - відчуття постійної втоми не тільки ввечері, але і вранці, відразу після сну - відчуття емоційного і фізичного виснаження - зниження сприйнятливості і реактивності у зв’язку зі змінами зовнішнього середовища - загальна асенізація (слабкість, зниження активності та енергійності, погіршення біохімії крові і гормональних показників) - частий безпричинний головний біль - постійні розлади шлунково-кишкового тракту - різка втрата або різке збільшення ваги - повне або часткове безсоння - постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня - задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні - помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів
2. *Соціально-психологічні симптоми*: - байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості) - підвищена дратівливість на незначні, дрібні події - часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, замкнення у собі) - постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість) - відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба») - відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху, що «щось не вдасться» або «я не впораюся» - загальна негативна настанова на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде»)
3. *Поведінкові симптоми*: - відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її - все важче і важче - співробітник помітно змінює свій робочий режим (збільшує або скорочує час роботи) - постійно, без необхідності, бере роботу додому, але і вдома її не робить - керівникові важко ухвалювати рішення - відчуття даремності, зневіра, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у ставленні до роботи, байдужість до її результатів - невиконання важливих, пріоритетних завдань і «зациклення» на дрібних деталях, не відповідна до службових вимог витрата більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій - утримання дистанції від співробітників і клієнтів, підвищення неадекватної критичності - зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотичних засобів.

***Важливо пам’ятати!***

***Вигорання*** - це синдром, або група симптомів, що з'являються разом. Однак всі разом вони ні у кого не проявляються одночасно, тому що вигорання - процес суто індивідуальний.

**Рекомендації щодо профілактики вигорання**

Дуже важливо для уникнення професійного вигорання фахівців правильно організувати робочий процес:

- *підтримувати колективний дух* - працювати в команді - розподіляти ролі - розробити систему заохочень і подяк - підтримувати психологічний комфорт в колективі.

-Якості та уміння, що допомагають фахівцеві уникнути професійного вигорання

- добре здоров’я та свідома, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя)

- висока самооцінка та впевненість у собі, своїх здібностях та можливостях - здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні настанови і цінності — як відносно до самих себе, так і до інших людей і життя взагалі

- здатність до конструктивних змін у напружених умовах - висока мобільність – відвертість

- товариськість

- самостійність

- прагнення спиратися на власні сили

- уміння звернутися по допомогу

- уміння не боятися ставити «дурні питання» - уміння приймати допомогу

**Правила психологічної безпеки при роботі для уникнення синдрому вигорання**

- В першу чергу турбуйтеся про себе! Будьте уважні до себе: це допоможе вам своєчасно помітити перші симптоми втоми.

- Адекватно оцінюйте свої можливості. Не беріть на себе занадто багато. - Припиніть шукати у роботі щастя або порятунку. Вона — не притулок, а діяльність, яка є доброю сама по собі.

- Припиніть жити життям інших. Живіть, будь ласка, своїм власним життям. Не замість людей, а разом з ними.

- Використовуйте перерви в роботі для відпочинку, коли це тільки можливо. Витрачайте час на те, щоб «скинути» з себе напругу.

- Знаходьте час для себе, ви маєте право не тільки на робоче, але і на приватне життя. Спілкуйтеся з друзями та рідними.

- У вільний від роботи час займайтесь приємними та розслаблюючими справами.

- Вчиться тверезо осмислювати події кожного дня. Можна зробити традицією вечірній перегляд подій.

- Відмовтесь від зловживання алкоголем і висококалорійною їжею. Марно «запивати» і «заїдати» негативні емоції. Ніщо так сильно не шкодить нашому організму, як шкідливі звички.

- Висипайтесь. Повноцінний сон не менше 8 годин на добу. Для того, щоб добре і міцно спати, випийте на ніч теплого молока з медом, або прогуляйтеся. - Звертайтеся за допомогою та підтримкою.

1. **застосування СПТ щодо профілактики емоційної стійкості та нервово-психічної стійкості у ФВіС.**

**Що таке емоційна стійкість**

Зазвичай люди вважають когось емоційно стійким через те, що він не проявляє своїх почуттів або не проживає їх на повну. Тобто вони поверхово радіють чи поверхово сумують, не пропускаючи це всередину себе. Здається, що вони емоційно стійкі, виважені, тримають баланс. Зазвичай такі люди можуть мати проблему з висловленням власних почуттів або колись пережили болісні події, через які не бажають висловлювати того, що відчувають.

А є люди вразливі, емоційні, емпатичні, чутливі, які співпереживають іншим і вміють проживати те, що відчувають. Це і є емоційна стійкість – коли я усвідомлюю, що зі мною відбувається. Наприклад, я втратила стосунки чи місце проживання, мені боляче, я сумую, я проживаю цей сум свідомо. Я прощаюся, роблю якісь ритуали для того, щоб пройти цей стан. Або, навпаки, я радію через щось, і в мене настільки багато енергії від радості, що на цій енергії я пишу пости, веду бізнес, іду в спортзал. Мене не «виносить», я не дію деструктивно, а усвідомлюю, що зі мною відбувається. Але, звісно, є і мінусовий стан емпатії – коли людина настільки сильно переживає за інших, що забуває про себе та своє життя.

**Як емоційна стійкість впливає на людину**

Дійти до емоційної стійкості – це пройти значний шлях переживань, можливо, навіть сліз, проживання тих ситуацій, яких ви не прожили раніше. Наприклад, наслідки повномасштабної війни ми будемо проживати ще тривалий час після її закінчення, бо наша психіка не може пережити стільки подій за короткий час. У сьогоднішньому контексті бути емоційно стійкою – коли ви усвідомлюєте, що, наприклад, зараз відчуваєте тривогу, і ви не починаєте кричати, братися за голову. Ви розумієте, що це тривога, і треба зробити щось, щоби бути в безпеці.

Емоційна стійкість дає можливість витрачати менше енергії. Як наслідок, зʼявляється більше енергії, щоб пропрацювати якісь потужні емоції.

Збалансований емоційний стан допомагає в підтримуванні наявних контактів, набуванні нових, реалізації себе, повноті відчуття життя. У нашій культурі є приказки «Не смійся багато, бо скоро будеш плакати», «Не радій завчасно». Однак ви маєте дозволяти собі радіти, тому що у вас, наприклад, сталася класна подія, тому ви й тішитеся, проживаєте її, як можете.

Як розвивати емоційну стійкість

**Вправа з будильником**

Є така вправа: поставте будильник, який буде спрацьовувати кожну годину чи півтори. Коли він задзвонить, зверніть увагу на те, у якому стані ви перебуваєте, що з вами відбувається, яку емоцію проживаєте, чи відчуваєте своє тіло. Це дає можливість усвідомлювати ваш емоційний стан. А коли ви це усвідомлюєте, то знаєте, що з цим можна зробити: прорефлексувати відчуття чи певним чином відреагувати на якусь ситуацію.

**Називайте емоції**

Збалансувати емоції – це вміти їх відрізнити, бо весь «емоційний коктейль» може «виносити». Для того, щоб упоратися з ними, треба зрозуміти, з чим ви маєте справу. Коли ваш мозок знає, з чим він працює, вам уже спокійніше. Ви ніби контролюєте всі процеси.

**Рефлексуйте про свої почуття**

Зазвичай ми не усвідомлюємо, що проживаємо зараз. Наприклад, вас тригернула певна ситуація в людному місці, ви цього не відстежили. Прийшли додому, почали спілкуватися з рідними, вас тільки догнала та злість, і ви починаєте виливати її на рідних. Коли у вас розвинена звичка рефлексувати емоції, ви можете, пригадуючи минулі ситуації, точно зрозуміти, що і коли вас зачепило, що ви відчули.

**Не відтісняйте свої емоції**

Інколи люди, коли відчувають злість, починають медитувати. По суті, це, навпаки, втеча від злості, бо медитація – це спокійний стан. Злість потрібно відчути, прожити, дати їй місце, а не витісняти її, так само як і з іншими емоціями.

**Займайтеся спортом**

Для збалансованого емоційного стану важливо бути у своєму тілі, відчувати його, бути в комфорті з ним.

**Зверніться до психотерапії**

Можна звернутися до тілесно орієнтованої терапії – вона про роботу з тілом і психікою. Це якраз про емоційну стійкість, коли ви заземлюєтеся, центруєтеся тілом, відчуваєте його. І тоді ви можете зрозуміти, що з вами, як це прожити, раціонально зробити вибір у цей момент.

**Шукайте підтримку, якщо це потрібно**

Якщо ви відчуваєте, що вам потрібна підтримка, зверніться до близьких чи друзів, висловлюючи це бажання. Можливо, вам потрібна словесна підтримка або просто перебування поруч, щоби вас вислухали.

**нервово-психічної стійкості**

Важливим резервом у стабілізації свого емоційного стану є вдосконалення дихання. Як не дивно, не всі люди вміють правильно дихати. Не останню роль невміле дихання відіграє і в стомлюваності. Зосередивши свою увагу, неважко помітити, як міняється дихання людини у різних ситуаціях: по-різному дихає сплячий, працюючий, розгніваний, веселий, сумний або переляканий. Як видно, порушення дихання залежать від внутрішнього стану людини, а тому і довільне впорядковане дихання має справляти зворотну дію на цей стан.

Навчившись впливати на своє дихання, можна оволодіти одним зі способів емоційної саморегуляції.

Заспокійливе дихання корисно використовувати, щоб погасити надмірне збудження і нервову напругу. Цей тип дихання може нейтралізувати нервово-психічні наслідки конфлікту, зняти «передстартове» хвилювання й допомогти розслабитися перед сном, будучи простим, але ефективним засобом проти безсоння. Мобілізуюче дихання допомагає здолати млявість і сонливість при стомленні, сприяє швидкому і безболісному переходу від сну до пильнування, мобілізації уваги. Тому доцільно «озброїтися» дихальною гімнастикою як вірним та доступним засобом управління емоційним станом.

*Сучасними дослідженнями встановлено, що емоційна стійкість формується в процесі адаптації людини до екстремальних умов діяльності.*

*У поняття «емоційна стійкість*», залежно від авторів, включаються *різні емоційні феномени*, на що вказують Л. М. Аболін (1987), М. І. Дьяченко та В. А. Пономаренко (1990) та ін. Так, деякі *автори розглядають емоційну стійкість як «стійкість емоцій»,* а не функциональну стійкість людини до емоціогенних умов.

При цьому під *«стійкістю емоцій*» розуміються і емоційна стабільність, і стійкість емоційних станів і відсутність схильності до частої зміни емоцій. Таким чином, в одному понятті об'єднані різні явища, які не збігаються за своїм змістом з поняттям «емоційна стійкість».

Для Т. Рібо (1899), Е. А. Мілеряна (1966,1974), С. М. Оя (1969), О. А. Чернікової (1980), Н. А. Амінова і ряду інших авторів емоційна стійкість рівнозначна емоційної стабільності, так як вони кажуть про стійкість певного емоційного стану.

С. М. Оя ***однією з ознак емоційної стійкості*** вважає наявність незначних зрушень у величинах показників, що характеризують емоційні реакції,

а Е. А. Мілерян в книзі «Психологічний відбір льотчиків» (1966) пише, що *під емоційною стійкістю слід розуміти і несприйнятливість до емоціогенних факторам (поряд зі здатністю контролювати і стримувати виникаючі астенічні емоції)*.

Я. Рейковский вважає, *що у деяких осіб емоційна стійкість проявляється через їх низьку емоційну чутливість*.

К. К. Платонов та Л. М. Шварц (1948) *до емоційно нестійким відносять тих, хто підвищено емоційно порушимо і схильний до частої зміни емоційних станів*.

У той же час автори визнають велику роль **волі** в забезпеченні ефективності діяльності при виникненні сильної емоції.

Н. Д. Левітів (1964) *пов'язує емоційну нестійкість з нестійкістю настроїв та емоцій*,

а Л. С. Славіна (1966) - *з «афектом неадекватності», що виявляється в підвищеній уразливості, замкнутості, впертості, негативизме*.

Л. П. Баданіна (1996), *розуміючи під емоційною нестійкістю інтегративну особистісну властивість, що відбиває схильність людини до порушення емоційної рівноваги, включила в число показників цієї властивості підвищену тривожність, фрустрованість, страхи, нейротизм.*

***Так само розуміють емоційну стійкість і зарубіжні автори***. Дж. Гілфорд (Guilford, 1959) *розглядає емоційну нестійкість* як легку збудливість, песимістичність, заклопотаність, коливання настроїв.

П. Фресс (1975) в якості головної характеристики *емоційності виділяє емоційну нестійкість (невротичность), що характеризується чутливістю людини до емоціогенних ситуацій*.

Близько до такого розуміння емоційної стійкості-нестійкості введене, Р. Кеттелла та ін. (Cattell, Eber, Tatsuoka, 1970), поняття «афективна стійкість», під якою розуміється відсутність невротичних симптомів і іпохондричних проявів, спокій, стійкість інтересів.

*Таким чином, емоційна стійкість, з погляду названих вище авторів, характеризується емоційною незворушністю, невразливістю,* тобто *Нереагуванням людини на емоціогенние подразники, ситуації.*

*Деякі автори розуміють під емоційною стійкістю не емоційне незворушність, а переважання позитивних емоцій* (Ольшаннікова, 1974; Аболін, 1974).

В. М. Писаренко (1986а), наприклад, розглядає емоційну стійкість як «така властивість особистості, що забезпечує стабільність стенічних емоцій і емоційного збудження при впливі різних стресорів» (с. 63). Я вважаю, що це не найкраще визначення емоційної стійкості, оскільки емоційне збудження якраз і спостерігається при впливі різних стресорів. Набагато точніше він визначає емоційну стійкість, коли розуміє під нею самовладання, витримку, холоднокровність.

В інших випадках під емоційною стійкістю розуміють такий ступінь емоційного збудження, яка не перевищує граничної величини і не порушує поведінку людини (Рейковский, 1979) і навіть позитивно впливає на ефективність діяльності (Писаренко, 1964; Чернікова, 1967, 1970, та ін.).

Наприклад, О. А. Чернікова пише, що «емоційна стійкість спортсмена виражається не в тому, що він перестає переживати сильні спортивні емоції, а в тому, що ці емоції ... досягають оптимального ступеня інтенсивності» (1967, с. 6).

За В. Л. Марищук (1982), емоційна стійкість являє собою здатність долати стан зайвого емоційного збудження при виконанні складної діяльності.

В. А. Плахтієнко і Ю. М. Блудов (1985) пов'язують з емоційною стійкістю надійність діяльності: «Емоційна стійкість - це властивість темпераменту ... дозволяє надійно виконувати цільові завдання ...» (с. 78).

*Вони вважають, що емоційна стійкість забезпечується оптимальним використанням резервів нервово-психічної емоційної енергії.*

Л. М. Аболін вважає правомірним під емоційною стійкістю розуміти стійкість продуктивності діяльності, здійснюваної в напружених умовах. Розуміючи слабкість такої позиції у зв'язку з тим, що в цьому визначенні не відображені власне емоційні явища, Аболін уточнює і розширює її, відзначаючи, що емоційна стійкість «це насамперед єдність різних емоційних характеристик, спрямованих на досягнення поставленої мети» (с. 35- 36).

Виходячи з цього, він дає наступне розширене визначення емоційної стійкості: «ЕУ - це властивість, що характеризує індивіда в процесі напруженої діяльності, окремі емоційні механізми якого, гармонійно взаємодіючи між собою, сприяють успішному досягненню поставленої мети» (с. 36). Автор стверджує, що, по суті, це функціональна система емоційного регулювання діяльності.

Звідси головним *критерієм емоційної стійкості* для багатьох вчених стає ефективність діяльності в емоціогенной ситуації. О. А. Сиротін (1972) включає в визначення емоційної стійкості здатність людини успішно вирішувати складні і відповідальні завдання в напруженій емоціогенной обстановці.

В. М. Смирнов і А. І. Трохачев (1974) пишуть, що під емоційною стійкістю розуміється константність психічних і рухових функцій в умовах емоціогенних впливів.

Я. Рейковский (1979) визначає емоційну стійкість як здатність емоційно збудженої людини зберігати певну спрямованість своїх дій, адекватне функціонування та контроль над вираженням емоцій.

Ю. Н. Кулюткін і Г. С. Сухобская (1996) вважають, що вона проявляється в тому, «наскільки терплячим і наполегливим є педагог при здійсненні своїх задумів, наскільки характерні для нього витримка і самовладання навіть у найбільш стресових ситуаціях, наскільки він уміє тримати себе в умовах негативних емоційних впливів з боку інших людей »(с. 169).

Н. А. Амінов (1988) приписує високу емоційну стійкість тим особам, які «краще здійснюють контроль своїх власних емоційних реакцій» (с. 76).

У даних висловлюваннях за емоційну стійкість по суті приймається здатність пригнічувати емоційні реакції, т. Е. «Сила волі», демонстрована в терплячості, наполегливості, самоконтролі, витримці (самовладанні), що ведуть до стабільності ефективності діяльності.

Не випадково К. К. Платонов (1984) підрозділяє емоційну стійкість на емоційно-вольову (ступінь вольового володіння людиною своїми емоціями), емоційно-моторну (стійкість психомоторики) і емоційно-сенсорну (стійкість сенсорних дій).

Ще один підхід у розумінні емоційної стійкості є у П. Б. Зиль-бермана (1974), який під цим поняттям розуміє «інтегративну властивість особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, вольових, інтелектуальних та мотиваційних компонентів психічної діяльності індивідуума, які забезпечують оптимальне успішне досягнення мети діяльності в складній емотивної обстановці »(с. 152). Схожа і позиція Б. X. Варданяна (1983), який визначає емоційну стійкість як «властивість особистості, що забезпечує гармонійне відношення між усіма компонентами діяльності в емоціогенной ситуації і тим самим сприятиме успішному виконанню діяльності» (с. 542).

М. І. Дьяченко та В. А. Пономаренко (1990) розуміють емоційну стійкість як якість особистості і психічний стан, що забезпечує доцільну поведінку в екстремальних ситуаціях. На думку авторів, «такий підхід дозволяє розкривати передумови емоційної стійкості, що криються в динаміці психіки, змісті емоцій, почуттів, переживань, а також діалектично встановлювати залежність її від потреб, мотивів, волі, підготовленості, інформованості та готовності особистості до виконання тих чи інших завдань »(с. 112).

Однак цей підхід має і слабкі сторони, які відзначають М. І. Дьяченко та В. А. Пономаренко. З цього приводу вони пишуть: «Вважаючи емоційну стійкість інтегральним властивістю особистості або властивістю психіки, дуже важливо визначити місце і роль у ньому власне емоційного компонента. В іншому випадку важко уникнути ототожнення емоційної стійкості з вольовою і психічною стійкістю, які також можуть розглядатися як інтегральні властивості особистості, що забезпечують успішне досягнення мети діяльності в складній емотивної обстановці. Іншими словами, співвідносячи результати діяльності з емоційною стійкістю, не можна не враховувати, що успіх виконання необхідних дій у складній обстановці забезпечується не тільки нею, але багатьма особистими якостями і досвідом людини »(с. 107).

Можна погодитися з необхідністю інтегральної характеристики людини, що діє в напруженому емоційному ситуації. Однак для такої характеристики є інша назва - надійність.

Відмінності в механізмах стійкості людини до дії емоціогенного фактора (наприклад, одноманітності вражень) при розвитку емоційного стану (наприклад, через якийсь час з'являються нудьга, апатія, супроводжуючі стан монотонії) і при прояві самовладання під час переживання страху (сміливості, рішучості) очевидні. Тому навряд чи доцільно об'єднувати ці, по суті різні психологічні феномени, під загальною назвою, що має місце у П. Б. Зільбермана.

Так, розглядаючи емоційну стійкість як адаптацію до емоційно значущої ситуації, він виділяє дві стадії.

*Перша* - емоційної реактивності - характеризується вегетативними зрушеннями, виникаючими в організмі під вплив емоціогенного впливу. *Друга стадія -* емоційне адаптація до виниклих в організмі зрушень вегетатики. Її зміст полягає в придушенні виниклих вегетативних зрушень і саморегуляції, спрямованої на збереження доцільної поведінки. Але саморегуляція - це вольовий процес і тоді стає незрозумілим, чим є емоційна стійкість - вольовим властивістю особистості або емоційним.

*Робляться спроби виявити загальні фактори, що впливають на «емоційну стійкість» людини.*

О. А. Сиротін (1974), наприклад, виявив зв'язок «емоційної стійкості» з силою і рухливістю нервової системи.

О. Н. Лук'янова та ін. (1975), вивчаючи залежності між ефективністю діяльності при різному ступені емоційної напруги і властивостями нервової системи, встановили, що група емоційно стійких в порівнянні з емоційно нестійкими в ситуації напруги характеризується більшою лабільністю і відносною слабкістю нервової системи.

За Р. І. Аллагулова (1971), емоційна стійкість має негативну зв'язок з силою нервової системи.

С. А. Ізюмова і Н. А. Амінов (1978) виявили зв'язок емоційної стійкості з високою лабільністю і активування (остання розглядається як баланс нервових процесів), але не виявили зв'язків з силою нервової системи.

За даними Г. Б. Суворова (1981), який використав опитувальник Кеттелла (форма А), у осіб з хорошою контролируемостью емоцій сила нервової системи та інертність гальмування виражені більшою мірою, ніж в осіб з поганою контролируемостью емоцій.

Л. М. Аболін (1976) зазначає, однак, що зв'язок емоційної стійкості з властивостями нервової системи виявляється тільки у молодих спортсменів. У досвідчених емоційна стійкість базується на особливостях психічної організації дій (плануванні, орієнтовних діях, ігрових рухових діях). Отже, у перших проявляється природна емоційна стійкість, а у других - обумовлена досвідом, уміннями.

Відмінності в виявлених зв'язках пояснюються, очевидно, тим, що і емоційна стійкість і сила нервової системи вимірювалися різними способами

**про істинну емоційної стійкості слід говорити в тому випадку, коли визначаються:**

1) час появи емоційного стану при тривалому і постійному дії емоціогенного фактора (наприклад, час появи стану монотонії та емоційного пересичення при виконанні одноманітної роботи); ніж пізніше з'являються емоційні стани, тим вище емоційна стійкість;

2) сила емоціогенного впливу, яка викликає певний емоційний стан (страх, радість, горе і т. П.); чим більше повинна бути сила цього впливу (наприклад, значимість втрати або успіху), тим вище емоційна стійкість людини.

Крім того, не існує «загальної» емоційної стійкості. До різних емоціогенним факторам ця стійкість буде різною. Тому коректніше було б говорити не про емоційної стійкості, а про стійкість особистості до конкретного емоціогенние фактору (наприклад, про монотоноустойчівості).

1. **використання у СПТ арт-терапії як методу кризової інтервенції**

**Вперше цей термін «арттерапія**» був використаний Адріаном Хілом в 1938 р.

На сьогодні його використовують на позначення всіх видів занять мистецтвом, які проводяться у лікарнях і центрах психічного здоров'я.

*Цей метод дозволяє експериментувати з відчуттями, досліджувати і виражати їх на символічному рівні*.

***Основні поняття Арттерапія:***

1. Надає можливості для вираження агресивних відчуттів у соціально прийнятній манері.

2. Прискорює прогрес у терапії. Підсвідомі конфлікти і внутрішні переживання легше виражаються за допомогою зорових образів, ніж у розмові під час вербальної психотерапії.

3. Дає підстави для інтерпретацій та діагностичної роботи у процесі терапії. Творча продукція, зважаючи на її реальність, не може заперечуватися пацієнтом.

4. Дозволяє працювати з думками та відчуттями, які здаються непереборними.

5. Допомагає укріпити терапевтичне взаємовідношення. Елементи збігу в художній творчості членів групи можуть прискорити розвиток емпатії та позитивних відчуттів.

6. Сприяє виникненню відчуття внутрішнього контролю і порядку.

7. Розвиває і підсилює увагу до відчуттів.

8. Підсилює відчуття власної особистісної цінності, підвищує художню компетентність.

Використання художніх прийомів у процесі проведення групи також дозволяє глибоко вивчати фантазування й уяву, вирішувати конфлікти між членами групи і допомагати їм у досягненні гармонії.

Художні здібності або спеціальна підготовка пацієнтів не потрібні для використання художньої творчості як терапевтичного засобу.

*Для арттерапії* важливий сам процес і ті особливості, які кінцевий продукт творчості допомагає виявити у психічному житті творця.

Керівник заохочує членів групи виражати внутрішні переживання спонтанно й не турбуватися про художні достоїнства своїх творів. Художня творчість є одним з видів сублімації, коли фантазії творця сублімуються у творчі зорові образи. Мистецтво може одночасно «направити в інше русло» і допомогти у вираженні відчуттів злості, болю, тривоги, страху.

Художній твір дає можливість надати нашим фантазіям символічної форми, внаслідок чого ми можемо в деякій мірі звільнитися від них.

Основні процедури Керівник групи арттерапії забезпечує групу необхідним матеріалом та проявляє максимум гнучкості для стимулювання художньої творчості.

*Матеріали* використовуються найпростіші, такі, як набори олівців всіх кольорів, глина для ліплення, а також деревинки, камені, шматочки тканини і папір. Іноді члени групи можуть приносити й інші матеріали, які стимулюють їх творчу уяву: береговий пісок і кору дерев. Приміщення має у певній мірі бути просторим для рухів і галасливих ігор. Керівник прагне бути якомога більш непомітним, для того, щоб сприяти творчості. Учасники отримують пораду повністю віддатися своїм відчуттям і не піклуватися про художність своїх творінь.

**Психодинамічна арттерапія**

Спирається на ідею, що художня творчість виражає несвідоме. Фантазії, «мрії наяву» і різні фобії членів групи легше виразити в малюнках, ніж вербально. У процесі художнього осмислення такого внутрішнього досвіду учасники часто стають більш відкритими до спілкування. Більшість керівників груп прямо не інтерпретують художні символи, а допомагають учасникам зрозуміти їх сенс, встановлюючи безоцінну довірчу атмосферу в групі, заохочуючи вільні асоціації під час художньої творчості.

Члени групи мають самі використовувати власні асоціації, пов'язані з їх творами, для того щоб краще зрозуміти себе. Терапевти, навчені прийомам оцінювання значення й цінностей художньої творчості, можуть значно підсилити можливості пацієнтів у розумінні самих себе.

Терапевти, що працюють у сфері арттерапії, допомагають членам групи у просуванні із символічного рівня на конкретний і з підсвідомого – на свідомий, заохочуючи пацієнта повторно пережити минулі події, які були заблоковані й перешкоджали особистісному зростанню.

Вправу «створення загального групового образу» було спеціально розроблена для груп арттерапії психодинамічної орієнтації. Основна перевага цієї вправи полягає в тому, що члени групи можуть включатися в художню творчість конкретного учасника. На початку кожного заняття група обирає малюнок учасника. Як правило, члени групи виконують малюнки будинку, потім приносять на заняття. Автор малюнка описує свої відчуття (до того, як був зроблений малюнок, під час процесу малювання і після того, як роботу було завершено), розповідає про сенс малюнка, надаючи ряд вільних асоціацій на нього. Потім решта членів групи описує свої реакції на цей малюнок і пов'язані з ним асоціації. Ті групові реакції і проекції, які виявляються близькими до теми малюнка, отримують назву «Колективного образу» і стають провідною темою даного групового заняття.

**Гуманістична арттерапія**

Малювання і ліплення розглядаються як такий досвід, який є функцією постійного процесу усвідомлення кожним учасником свого сьогодення. Поняття «Відношення фігури і фону» в даному випадку можна використовувати безпосередньо, оскільки наші думки й відчуття тісно пов'язані з нашим зоровим сприйняттям.

Керівники гештальторієнтованих груп заохочують учасників жити у сьогоденні й повністю виражати все те, що вони відчувають. Терапевти повинні уміти виділяти головне в тому, як клієнти сприймають свої власні художні твори. Іноді терапевти як зворотний зв'язок можуть доповнити сприйняття клієнтами їх робіт власним сприйняттям, але ніколи не піддають аналітичному розбору художній твір з метою з'ясування його «значення». Інтроспективні образи сприйняття творця несуть більше інформації, ніж зовнішня реалістичність закінченого твору. Групи арттерапії з орієнтацією на гештальттеорію проходять декілька стадій. На ранній стадії розвитку групи заохочується процес особистісної ідентифікації за допомогою малювання й ліплення. Учасники отримують дуже прості завдання, що не викликають тривогу, для того щоб звільнитися від свідомого контролю та спонтанно виразити внутрішні відчуття. Таким чином, на ранній стадії робота у значній мірі є глибоко особистісною й виконується кожним індивідуально. На більш пізній стадії розвитку групи учасники можуть отримати завдання обрати собі того партнера, якого вони бажають пізнати трохи краще. Кожна пара отримує папір, кольорові олівці або крейду і використовує художню творчість для невербальної комунікації на рівні внутрішніх переживань один одного. Одні пари починають кооперуватися, інші – змагатися, треті – обмінюватися задумами та способами їх здійснення.

Після закінчення роботи учасники описують свої реакції та спостереження. Не заохочується аналіз, інтерпретація і захист обраних ними образів. Члени групи можуть використовувати образотворчі засоби для опису свого сприйняття групових взаємодій і виявлення при цьому прихованих конфліктів. Гуманістичний підхід до арттерапії використовується у рівній мірі як у роботі з особистісного зростання й розкриття творчих здібностей, так і в інтенсивній індивідуальній та груповій терапії. Метою в обох випадках є досягнення того рівня усвідомлення себе, який влаштовує терапевта і клієнта, або керівника й учасника.

**Поради для тренерів соціально-психологічного тренінгу, де використовуються методи арт-терапії:**

Використання графічних методів при роботі з несвідомим клієнта має

свої особливості.

*У роботах психотерапевта В. Оклендер містяться прості інструкції, що відображають саму суть арт-терапевтичного обговорення образотворчого матеріалу, за оцінкою Р. Гудман, «золоті правила»:*

* Дайте клієнтові розповісти про свою роботу так, як він цього хоче.
* Попросіть прокоментувати ті чи інші частини малюнка, прояснити їх значення, описати певні форми, предмети або персонажі. Це допоможе уникнути передчасних припущень щодо змісту роботи.
* Попросіть клієнта описати роботу від першої особи, бажано – для кожного з елементів зображення. Клієнт може побудувати діалоги між окремими частинами роботи, незалежно від того, чи є ці частини персонажами, геометричними формами або об'єктами.
* Спонукайте клієнта фокусувати увагу на кольорах. Фокусуючись на кольорі, він може щось усвідомити. Слід врахувати, що кольори можуть використовуватися в різний час по-різному: в одних випадках вони відображають властивості об'єктів, в інших – ставлення автора до цих об'єктів.
* Намагайтеся фіксувати особливості інтонації, положення тіла, вираз обличчя, ритм дихання клієнта. Використовуйте ці спостереження для подальшого розпитування або, у разі сильної напруги клієнта, для переключання на іншу тему. Оскільки образотворчий процес пов'язани з вираженими фізичними та емоційними реакціями, всі вони повинні бути предметом для спостереження з боку психолога.
* Допомагайте клієнту усвідомити зв'язок між власними висловлюваннями про творчу роботу і його життєвою ситуацією, обережно ставлячи питання про те, що і як з реального життя може відображати створений ним образотворчий продукт. Слід розуміти, наскільки клієнт здатний інтегрувати інтерпретації. Навіть якщо ваші пояснення справедливі, вони можуть викликати опір. Але якщо ви праві, а клієнт ще не готовий їх прийняти, пам'ятайте, що ще буде можливість повернутися до цих пояснень.
* Зверніть особливу увагу на відсутні частини зображення і порожній простір на малюнку. Зовсім не обов'язково, що відсутність тієї чи іншої частини повинна нести символічне навантаження. Зображення може мати «стенографічний характер».

Пам'ятайте, що іноді слід приймати зображення буквально, іноді –

шукати щось протилежне зображеному, особливо, якщо є підстави для такого припущення.

* Просіть клієнта розповісти про те, що він відчував у процесі створення роботи, до її початку, а також після її завершення.
* Надайте клієнтові можливість працювати у зручному для нього темпі і з усвідомленням того, що він буде зображувати щось, що може зобразити, і відображати ті стани, до дослідження яких він готовий.

Незалежно від ступеня директивності підходу, ми повинні давати клієнту можливість відчути, що він сам контролює образотворчий процес і його результати.

Прагніть виділяти в роботах клієнта найбільш стійкі теми й образи. З плином часу, у міру того як будуть визначатися смислові зв'язки, в них багато що може прояснитися і «заговорити».

З часом клієнт буде готовий до того, щоб побачити у своїх зображеннях єдині смислові лінії в контексті всієї виконаної роботи

1. **використання у СПТ елементів позитивного мислення.**

У 1905 році Вільям Джемс показав, що зміна психологічної установки впливає на реальність, в якій живе людина. У 2009 році навіть затяті противники аудиторного навчання переконливо свідчили, що знання прекрасно передаються різними дистанційними форматами, а вміння ефективно формуються на робочому місці, визнавали, що у формуванні уявлень *тренінг є найбільш ефективним.*

*Щоб виникло або змінилося ставлення, виник позитивний настрій, на тренінгу використовуються спеціальні техніки*.

*Їх мета* – зробити роботу надпозитивним ставленням опосередкованою, настрій має виникнути в ходівирішення завдань, на яких буде зосереджено увагу учасників.

*І завдання тренера тут – організувати інсайти, осяяння, переживання.*

**1. Аналітичні техніки**

***Баланс***

Ділимо аркуш на 2 частини, в лівій колонці пишемо усі мінуси ситуації,

що розглядається, у правій – усі її плюси. Цим прийомом ми часто користуємося в тому чи іншому вигляді, частіше – подумки. Письмово він діє сильніше, причому саме у такому вигляді – мінуси ліворуч, плюси праворуч. Це обумовлено тим, що в нашій свідомості, а точніше, у підсвідомості, минуле зорово розташоване ліворуч, а майбутнє – праворуч. Маючи у своєму розпорядженні мінуси ліворуч, ми підсвідомо фіксуємо, залишаємо їх у минулому. А плюси праворуч орієнтують нас на позитивне майбутнє.

Чому такий простий прийом діє?

Справа в тому, що негативні емоції у принципі є сильнішими позитивні, тому навіть мінімальна кількість негативних подій сприймається як переважаюча.

«Все жахливо» – здається нам. Створивши на аркуші більш-менш об'єктивну картину того, що відбувається, ми доводимо до своєї свідомості, що насправді все зовсім не так.

На груповому тренінгу таку роботу зручно виконувати на аркушах фліпчарта, при індивідуальній роботі – на аркушах А4.

***Добре – погано***

Цю вправу можна виконувати і як спеціальне тренування гнучкості сприйняття, і просто як розминку.

Тренер починає вправу будь-яким висловлюванням, супроводжуючи його оцінкою й обгрунтуванням оцінки. Наприклад, «Сьогодні гарна погода. І це добре, тому що у всіх піднесений настрій». Наступний по колу учасник бере попереднє обґрунтування як основну фразу і дає йому протилежну оцінку, у свою чергу обгрунтовуючи її: «У всіх піднесений настрій, і це погано, тому що відволікає від роботи». «Відволікає від роботи – і це добре, тому що ...» – продовжує наступний, і так до кінця кола.

Отримавши останні повідомлення, тренер теж переформулює його і завершує вправу. В обговоренні можна зафіксувати неоднозначність наших оцінок, вміння знайти позитив

***«Відштовхнутися від дна»***

Що робить потопаючий людина? Щосили намагається піднятись на

поверхню. Вона задихається, б'є по воді руками, борсається, кричить,

втрачаючи останні сили і запас повітря. Причому ступінь паніки потопаючої

людини мало залежить від об'єктивної ситуації – потопаючий в підмосковній

річці панікує точно так само, як і той, що постраждав через аварію посеред океану. А от методи порятунку можуть бути абсолютно різними. Якщо під людиною десятки метрів води, у неї немає іншого виходу, крім як намагатися триматися на поверхні. Швидше за все, такій людині потрібна допомога, щоб врятуватися. Але якщо до дна 2 – 3 метри, то найкраще, що вона може зробити, затримати дихання і піти вниз. Діставши ногами до дна, потрібно відштовхнутися і, використовуючи інерцію цього поштовху, вийти на поверхню.

Подібна ситуація відбувається і у свідомості людини, коли її долають негативні переживання. Якщо глибина її горя є великою, спроба «досягти дна» може скінчитися трагічно.

Однак у більшості конкретних ситуацій – дно зовсім близько, ми просто боїмося піти з поверхні і відчайдушно борсаємося, уявляючи під собою невідомі глибини власних переживань.

Як відштовхнутися? Додумати до кінця відповідь на питання «що є найгіршим, що може статися в цій ситуації?» Наприклад, людина панічно боїться втратити роботу.

Ця техніка допоможе їй побачити «дно» цієї ситуації. Це може бути інша – важка, нелюбима, неприємна – робота; зміна квартири на гіршу, переїзд в інше місто і т.д.

Як правило, виявляється, що жоден з цих наслідків не є смертельним і не заслуговує того відчаю, який відчуває людина спочатку. Особливо, якщо порівняти їх з можливими наслідками самих переживань, які можуть призвести до інсульту, інфаркту, втрати здоров'я, інвалідності, розвалу сім'ї, аварій та інших, страшних і досить імовірних наслідків паніки і стресу.

**2. Асоціативні техніки**

***Лист ювіляру***

«Де-небудь на зупинці кінцевій скажемо спасибі і цій долі» – співав

Окуджава. Найглибший зміст цих рядків лежить в основі технік, що дозволяють подивитися вперед і звідти, з цієї майбутньої кінцевої зупинки, побачити сьогоднішній день в іншому світлі. «Епітафія», питання «що ти згадаєш вмираючи» – найсильніші техніки, що змінюють ставлення людини до життя.

«Лист ювіляру» – одна з таких технік. Вона дає можливість не тільки «сказати спасибі», але і виправити, доробити, змінити. Тому що ювілей – не сама кінцева зупинка. Виконання її є досить простими за формою: учасники уявляють собі свій х-річний ювілей і пишуть уявний лист: «Дорогий ювіляр! Ми вітаємо тебе. Сьогодні ти – відомий фахівець, тебе цінують за знання та чуйність. Ти виховав ціле покоління послідовників ...». Кожен учасник вкладає в побажання та опис заслуг те, що є важливим саме для нього. Така робота може використовуватися як основа для планування, розвитку особистої ефективності та іміджу.

***Притчі, метафори***

Алегорично інформація легше проникає у свідомість. Тому таким ефективними є притчі і метафори. Ще в дитинстві ми розуміємо, як важливо не здаватися, почувши казку про жабенят, що впали в банку з вершками. Пам'ятаєте? Одне жабеня здалося і потонуло, а друге продовжувало боротися – в результаті його зусиль вершки перетворилися на масло, і воно з легкістю

вибралося. Це, мабуть, додало йому ще більшої впевненості – після воно неодноразово вибиралося з різних складних ситуацій. Наприклад, одного разу він застряг у колії. Ніхто не вірив у його порятунок, друзі, плачучи, пішли додому. Але коли вони вранці прийшли, щоб забрати його бездиханне тіло, він був живий, здоровий і вільний. «Як?» – Здивувалися вони. «Дуже просто, – як завжди життєрадісно відповів він, – з'явилася вантажівка, і ... я повинен був вибратися».

Тематично вдало підібрані метафори виключно ефективно впливають на уявлення учасників. Вони ілюструють і прикрашають текст, привертають увагу, створюють настрій. Але слід бути обережним, оскільки неточна метафора і неповне її розуміння, різні культурні пласти того, хто говорить, і слухача можуть сильно спотворити суть висловлювання і закріпити його у свідомості саме в такому вигляді.

**3. Емоційні техніки**

***Фіксація позитивних спогадів***

Проста ранкова розминка «згадати хороше» за 2 – 3 хвилини наповнює тренінгову кімнату посмішками й енергією. Проводиться вона просто: учасникам пропонується згадати приємну мить (щось, що викликало у них радість, позитивні емоції), яка була у них останнім часом (краще взяти невеликий проміжок – ранок, вчорашній вечір), і розповісти про неї групі. ***Проекції***

Малюнки, колажі, фотографії – будь-які видимі результати дій, які самі по собі супроводжувалися позитивними емоціями (жартами, інтелектуальними творчими переживаннями) – можна закріпити на стінах.

Ця проста наочність створюватиме емоційне поле.

***Як навчитися мислити позитивно***

1. ***Позитивне формулювання мети***

Бігти від хвороби – зовсім не те ж саме, що прагнути до здоров'я. Позитивне формулювання мети означає те, чого ви хочете досягти (наприклад, хочу сформувати дружній робочий колектив). На відміну від негативної, що показує, чого ви хочете позбавитись (хочу припинити конфлікти в колективі). Чому це важливо? Оскільки, досягши негативно сформульованої мети, ви можете опинитися в дуже дивній ситуації і довго, з великими труднощами вибиратися звідти. Наприклад, припинити конфлікти найпростіше звільнивши конфліктуючих. А потім вирішувати нову проблему – хто ж тепер буде працювати.

***2. Навики креативності***

Креативність як якість дозволяє знаходити виходи із ситуацій, які здаються тупиковими. В результаті людина не застрягає на тому, що викликає у неї фрустрацію, а сприймає проблемні завдання як виклик. А вирішення задачі, інсайт завжди супроводжується позитивними емоціями. На тренінгу креативні розминки можна використовувати і для розвитку навичок творчого мислення, і для створення позитивного фону.

***Алфавіт***

У підгрупах учасники готують фліпчарти з усіма літерами алфавіту. Потім протягом обмеженого часу (зазвичай 1– 3 хвилини) учасники кладуть предмети, назви яких починаються на ці букви. Виграш визначається за двома критеріями – кількість заповнених букв (1 бал за літеру) і нестандартність рішень (1 додатковий бал за вирішення). Наприклад, фломастер, використовуваний як фломастер (буква ф), або маркер (буква м) – рішення стандартне. Використання його для ілюстрації букви ц – циліндр - можна зарахувати як оригінальне рішення.

***Мотузка***

Учасникам пропонується взяти в руки мотузку і, не перехоплюючи, зробити на мотузці вузол. Заготовок на мотузці не повинно бути. Рішення звичайно шукається із застосуванням розумових зусиль, виникає виражений етап фрустрації. Тому коли його знаходять (заготовок не можна робити саме на мотузці, тому рішення полягає в тому, що вузол заготовлюється на руках – вони перехрещуються і після, взявши в руки мотузку, залишається лише розпрямити руки і на мотузці утворюється вузол), полегшення і радість є досить сильними. Важливо, що закріплюється відчуття «виходу з глухого кута».

***Задачки***

1. Виправте рівність так, щоб вона стала вірною, не торкаючись ні до одного сірника (не можна підпалювати, переміщати, пересувати і т.д.).

o o o o o o o

/ | | | ----- o /

/ | --- | - o | ----- o /

/ | | | /

(Подивитися на рівність догори ногами: X = I + IX)

***Анаграми***

Потрібно скласти слово з букв. Наприклад, растес (сестра); інмак (камін); ловломогако (головоломка).

1. ***Прийом «Суд»***

Об'єктом «суду» може бути будь-яка проблема. Важливо, що її розглядають і адвокат, і прокурор, і суддя. У завдання групи «адвокат» входить знайти усі позитивні фактори; група «прокурор» збирає негативні аспекти, а група «суддя» зважує всі «за» і «проти» і виносить рішення. Цікавим прийомом може бути зміна ролей. Коли учасники шукають позитив у тому, в чому тільки що шукали негатив (і навпаки), у них створюється об'ємне бачення ситуації, замість бінарного «добре – погано». ***Практичний.***

Як позитивно діяти і впливати на інших. Якщо людина налаштована позитивно, думає позитивно, то вона і діє позитивно. Проте варто додатково звернути увагу на головні канали впливу, розвинути і скоректувати прийоми позитивного впливу.

1. *Позитивна мова.* Це і мова самого тренера, і прийоми, яким можна навчити учасників.

*Позитивні слова*

Уявіть, що співрозмовник звертається до вас з наступним проханням:

*Варіант А.* Вам доведеться поквапитися із замовленням. Важкувато буде встигнути у строк, але ви повинні постаратися, щоб не накликати на усіх неприємності.

*Варіант Б.* Давайте обміркуємо, що потрібно зробити, щоб встигнути із замовленням у строк.

Який варіант вам особисто більше подобається, викликає позитивні відчуття? Припускаю, що Б. Оскільки заклики до спільної дії (давайте) і фіксація на досягненні (встигнути) запускають в людині позитивну «програму». Таку саму дію має згадка позитивних відчуттів, користі. Якщо Ви вирішили використати позитивну, «екологічну» мову, то використовуйте і об'єднуючі слова-зв'язки (і, так, разом з тим, саме тому).

Що ж варіант А? Що в цьому формулюванні практично неминуче викликає напругу? «Доведеться», «повинні» – такі слова тиснуть, думка про повинність змушує або підкоритися, або чинити опір. І те, й інше супроводжується не надто приємними відчуттями. У цій фразі також є явно негативні слова – «важкувато», «неприємності». Крім вказаних, негативна мова буває наповнена словами-зв'язками, що роз'єднують (ні, але), які створюють відчуття суперечки, конфлікту. Все в цілому провокує опір співрозмовника, негативні емоції. А людина, що використовує таку «неекологічну» мову, часто не розуміє, що сама створює навколо себе негативну атмосферу.

***Позитивна парафраза***

Парафраза дозволяє не тільки самому говорити позитивно, але й тримати в позитивному руслі мову співрозмовника, всю бесіду. Формулюється вона таким чином:

Частина 1. Парафраза починається зі вступних слів, що показують, що це висловлювання належить співрозмовнику (Ви говорите, що ...; Якщо я Вас правильно зрозумів ...; Тобто Ви хочете сказати, що ...; Тобто значить, .... .)

Частина 2. Зміст позитивної парафрази – це повторення (віддзеркалення) і фіксація позитивного підтексту в словах співрозмовника.

Частина 3. Після висловлювання необхідно зробити паузу, щоб дати співрозмовнику можливість підтвердити, що Ви його зрозуміли правильно, або заперечити.

*Давайте спробуємо:* Слова співрозмовника: «Все це себе не виправдовує» (у цих словах є очевидний негатив, тому спроба відразу навести аргументи на захист своєї пропозиції призведе до суперечки, аргументи не будуть ні сприйняті, ні навіть почуті). Позитивна парафраза: «Тобто Вам для того щоб зважитися потрібна впевненість у результаті?» Існує майже стовідсоткова ймовірність того, що співрозмовник погодиться. Тепер він почує ваші аргументи. Якщо вони є сильними, пропозиція, швидше за все, буде прийнята. А якщо і ні, сама атмосфера обговорення буде конструктивною, а не конфліктною. 2. Паравербальні (інтонація, тембр тощо) і невербальні (поза, жести, міміка) способи позитивного впливу

Насуплені брови, недобра посмішка, затиснуті плечі, глухий голос, слова, що вимовляються крізь зуби. Зазвичай виникає бажання триматися подалі від суб'єкта з таким зовнішнім виглядом – це наша підсвідомість дає сигнал небезпеки. І до нього варто прислухатися – такі люди дійсно небезпечні. Всі ці зовнішні прояви не тільки вказують на внутрішній негатив, що переповнює таку людину, а й негативно впливають на оточуючих.

Які зовнішні прояви впливають позитивно:

Щира і тепла усмішка – краще «знаряддя» позитивного впливу. Відкритий погляд, розправлені плечі, вільні рухи створюють атмосферу щирості. Голос «йде від душі», наповнений і глибокий. Живі піднесені інтонації створюють енергію.

Колесо щастя: психотехніка особистісної досконалості.

***Методологічна основа***. Світоглядною основою щасливого життя є принцип цілісності. Досягнення цілей одночасно означає і завершення етапу сходження до повноти, досконалості, красі. Щастя як цілісний субстрат людської свідомості трактується нами як центральна категорія життєтворчості, яка,

по-перше, синтезує суб'єктне задоволення об'єктивною реальністю (життям);

по-друге, забезпечує усвідомлення можливості задоволення певних потреб;

по-третє, визнається нами як вищий щабель можливої інтегрованості, що співвідноситься з реальністю універсуму.

Мета розвитку психологічної компетентності, в кінцевому підсумку, є досить прагматичною – змінити структуру і форму свідомості людини, яка в результаті набуває здатності до щасливого життя.

*Мета психотехніки*. Визначити систему особистісної сформованості умов для щасливого буття, позначити напрями для розвитку особистості в континуумі щастя. Рекомендації. За модель щастя узяте коло як найбільш досконалий простір. Коло умовно розділено на дев'ять секторів, що включають компоненти, складові поняття «щастя», що визначені конгломератом реалізуються «тут і зараз» взаємообумовлених потреб у континуумі «Я-матеріальне» (персона), «Я-соціальне» (інтерперсона), «Ядуховне» (трансперсона). Важливо, щоб досліджуваний у процесі виконання даної психотехніки самостійно вносив позначення, які пропонуються в інструкції. Інструкція. Від центру кола («колеса»), нульової точки відліку, позначте на кожній шкалі («спиці колеса») рівень задоволеності (виражений у процентному співвідношенні), який, на ваш погляд, відповідає вашому уявленню і системі наповненості цього сегмента щастя: «Я-матеріальне»: рівень фізіологічного здоров'я: наскільки я відчуваю себе здоровим фізично, який мій вітальний потенціал бути здоровим, фізично міцним і сильним.

Рівень зовнішньої привабливості: тілесної репрезентації (моє відчуття зовнішньої сексапільності), наскільки я відчуваю себе красивою людиною, яким, на мою думку, сприймають мене оточуючі: гарний, енергійний, привабливий чоловік.

Рівень фінансово-матеріального благополуччя: відчуття необхідної достатності грошових і матеріальних коштів для реалізації існуючих потреб. «Я-соціальне»: рівень задоволеності сімейними взаємовідносинами: відчуття родинного благополуччя в подружніх і дитячо-батьківських відносинах, наявність внутрішнього потенціалу справлятися із сімейними труднощами або запобігати їх прояву.

Рівень задоволеності діяльністю у професійній сфері: стан радісності від реалізації професійних завдань, почуття задоволеності кар'єрним становищем, бачення перспективи професійного вдосконалення.

Рівень задоволеності взаєминами з друзями та знайомими: відчуття прийняття і прийняття себе у просторі друзів і знайомих. «Я-духовне»: рівень усвідомленості сенсу життя і призначення у глобальному, філософсько-екзистенціальному сенсі: усвідомлення відповіді на вічне питання: «Навіщо я живу?».

Рівень усвідомленості морально-етичних норм і принципів життя: наявність у свідомості життєвих принципів, правил (сформульованих самостійно або запозичених у традиційних канонах норми і моралі, наприклад, «Десять біблійних заповідей» і т.п.), які визначають внутрішню оцінку щодо зовнішніх проявів, тобто дають однозначну відповідь на питання: «Що правильно, а що неправильно» або «Що таке добре, а що таке погано?».

Рівень усвідомленості прийняття та адекватності ставлення до екзистенціальних питань «Смерть», «Свобода», «Самотність»: наскільки я розумію, усвідомлюю і приймаю ці життєво-важливі сутнісні питання буття.

*Алгоритм роботи з моделлю особистого щастя*. З'єднайте прямими відрізками точки, які ви відклали на шкалах задоволеності. Подивіться на багатокутник, який у вас вийшов. Дайте відповідь на питання: Яким чином цю фігуру можна наблизити до форми кола: «як можна вирівняти колесо»? (Зменшити або збільшити величини шкал задоволеності, орієнтуючись на найнижчий чи найвищий показники). Що є кращим для прогресивного розвитку, що краще – зменшити або збільшити величини шкал задоволеності? (Збільшити.) Пропонуємо перевірити.

Візьміть синій олівець і накресліть коло, орієнтуючись на високі показники за шкалою задоволеності. Що при цьому ви відчуваєте, які думки у вас актуалізуються? Візьміть червоний олівець і накресліть коло, орієнтуючись на найнижчі показники за шкалою задоволеності. Що при цьому ви відчуваєте, які думки у вас актуалізуються?

Визначте, який стан для вас є більш комфортним: коли сприймаєте синє або червоне коло?

Якщо вам для сприйняття більш комфортним є червоне коло, то перевірте наявність своїх проблем, страхів, які обмежують можливості особистісного розвитку. Краще це зробити із професійним психологом. Якщо вам більш комфортним для сприйняття синє коло, то складіть перспективний план свого розвитку за наступною схемою:

Визначте ресурсні позиції (це найвищі показники за шкалою задоволеності) особистісного розвитку. Це ваші опорні точки: область особистісної сфери, де ви особливо успішні. Вдосконалюйте себе в цих напрямках: ставте завдання для розвитку особистості таким чином, щоб ці ресурси використовувати у своєму розвитку найбільш оптимально. Визначте середні показники за шкалою задоволеності особистісного розвитку. Поставте перед собою перспективні завдання для оптимізації їх вдосконалення. Визначте низькі показники за шкалою задоволеності особистісного розвитку.

Це найбільш уразливі області у вашому особистісному розвитку. Ставлячи перед собою завдання розвитку особистості в цих сферах, поперше, визначте вид психокорекційної діяльності; по-друге, обов'язково проконсультуйтеся із професійним психологом.

Складіть програму особистісного розвитку та прямуйте до реалізації поставлених цілей і завдань. Досягши поставлених цілей, знову проведіть дану психотехніку, після чого поверніться до п. 1 даного алгоритму.