

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТИХООКЕАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЙ



С. Н. Мельник

**Теоретические и
методические основы
социально-
психологического тренинга**

© Издательство Дальневосточного университета 2004

ВЛАДИВОСТОК
2004 г.

Содержание

Аннотация	4
Введение	5
Модуль 1. Общие основы теории социально-психологического тренинга	6
Глава 1.1. Общее представление о социально-психологическом тренинге	6
1.1.1. История становления групповых форм психологической работы	6
1.1.2. Общее определение социально-психологического тренинга	8
1.1.3. Основные типы и виды СПТ	11
1.1.4. Преимущества и недостатки группового метода психологической работы	13
Глава 1.2. Групповая динамика	15
1.2.1. Понятие групповой динамики	15
1.2.2. Характеристика основных элементов групповой динамики	16
1.2.3. Структура группы как один из важнейших элементов групповой динамики	21
1.2.4. Социометрия как метод исследования групповой динамики	24
Глава 1.3. Основные фазы социально-психологического тренинга	25
1.3.1. Фаза разминки социально-психологического тренинга поведения	25
1.3.2. Фаза активизации социально-психологического тренинга поведения	26
1.3.3. Фаза лабилизации социально-психологического тренинга	27
1.3.4. Фаза введения ориентировочных основ (ФВОО)	29
1.3.5. Фаза овладения приемами поведения (ФОПП) и фаза окончания	30
Модуль 2. Методические основы социально-психологического тренинга	32
Глава 2.1. Основные методы социально-психологического тренинга	32
2.1.1. Групповая дискуссия как метод групповой психологической работы	32
2.1.2. Игра как метод групповой психологической работы	34
2.1.3. Психогимнастика как метод групповой психологической работы	38
Глава 2.2. Фигура ведущего в социально-психологическом тренинге	40
2.2.1. Требования к личности и подготовка ведущего тренинговой группы	40
2.2.2. Основные стили руководства тренинговой группой	41
2.2.3. Основные принципы поведения ведущего тренинговой группы	42
2.2.4. Основные функции ведущего тренинговой группы	44
Глава 2.3. Организационные вопросы социально-психологического тренинга	46
2.3.1. Общие вопросы организации тренинговой группы	46
2.3.2. Комплектование состава тренинговой группы	47
2.3.3. Составление программы тренинга	48
Модуль 3. Процессы самопознания в тренинговой группе	49
Глава 3.1. Обратная связь как узловое звено процесса общения и самопознания	49
3.1.1. Работа с «Я-образом» в ходе социально-психологического тренинга	49
3.1.2. Понятие обратной связи в социально-психологическом тренинге	50
3.1.3. Диаграмма Джогари	52
Модуль 4. Отдельные виды групповой психологической работы	55
Глава 4.1. Психодрама как разновидность групповой психологической работы	55
4.1.1. История и развитие психодрамы	55
4.1.2. Основные понятия психодрамы	56
4.1.3. Основные функциональные роли в психодраме	58
4.1.4. Основные фазы психодрамы	60
4.1.5. Методики, используемые в ходе психодраматического действия	61
Глава 4.2. Группы встреч как разновидность групповой психологической работы	63
4.2.1. История и развитие групп встреч	63
4.2.2. Основные понятия групп встреч	64
4.2.3. Основные процедуры групп встреч	66
4.2.4. Основные тенденции и фазы развития групп встреч	68
Глоссарий	71

Аннотация

Курс «Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга» входит в программу специальных дисциплин учебного плана, предусматривающую подготовку дипломированных специалистов психологов по специализации «Социальная психология».

Целью курса является освоение теоретических и методических основ социально-психологического тренинга, знакомство с общими теоретическими основами групповой психологической работы, а также с различными видами тренинговых групп.

Проблема социально-психологического тренинга в содержании курса рассматривается с двух позиций: как метод групповой психологической работы, направленный на повышение коммуникативной компетентности, и как метод групповой психологической работы, способствующий личностному росту и развитию индивида.

Курс социально-психологического тренинга строится с учетом необходимости решения как общеобразовательных, так и профессиональных специальных задач. Он включает материал, позволяющий получить представление об общих теоретических положениях социально-психологического тренинга, а также о различных видах групповой психологической работы. В процессе подготовки по курсу целесообразно обращаться к учебной, справочной, научной литературе, список которой приводится в содержании курса. Самостоятельная работа студентов по курсу рассчитана на творческую работу со специальными текстами, умение ориентироваться в литературе по изучаемой теме, способность вырабатывать свое отношение к анализируемому материалу.

Введение

Социально психологический тренинг (СПТ) является областью практической психологии, использующей активные методы групповой психологической работы. В настоящее время существует достаточно большое количество различных форм социально-психологического тренинга, во многом пересекающихся друг с другом. Многообразие форм и видов групповой работы обусловлено различными теоретическими подходами, которые берутся за основу при разработке программы каждого отдельного тренинга. Поставленные цели и задачи различные виды тренинговых групп решают с помощью использования определенных методов, приемов и техник социально-психологического тренинга.

Социально-психологический тренинг входит в число, так называемых, активных методов обучения, которые используются в качестве альтернативны традиционным методам и формам обучения. С помощью традиционных методов нет возможности приобретения умений и навыков в различных областях знаний. В них, как правило, приобретаются только теоретические знания, и отсутствуют возможности их практического закрепления. В отличие от традиционных форм обучения в тренинге происходит активное включение поведенческих моделей и идет взаимообмен опытом участников группы. В тренинге задействованы когнитивная, эмоциональная, поведенческая сферы личности. Единство этих паттернов в социально-психологическом тренинге расширяет индивидуальный репертуар действий личности.

Социально-психологический тренинг в узком смысле можно рассматривать как активные формы групповой работы направленные на повышение коммуникативной компетентности личности. Данная цель реализуется в ходе тренинга через приобретение знаний в области межличностного общения, а также приобретения и закрепления коммуникативных навыков.

Социально-психологический тренинг в широком смысле — это вся совокупность различных форм групповой работы и видов тренингов, направленных на мобилизацию всего личностного потенциала индивида и, таким образом, способствующих личностному росту. Данная цель реализуется в ходе тренинга через активные процессы самопознания и самосовершенствования, которые происходят с каждым участником тренинговой группы. Самопознание расширяет границы собственного «Я» индивида, способствует формированию адекватной самооценки личности и построению реального «Я» образа. Самосовершенствование стимулирует процессы перестройки внутреннего и внешнего опыта индивида и способствует коррекции уже сложившегося потенциала личности.

В ходе социально-психологического тренинга имеют место обучающий, коррекционный и психотерапевтический эффекты. Это расширяет области применения групповой работы, повышает ее ценность и увеличивает возможности. Социально-психологический тренинг в настоящее время является такой разновидностью психологической работы, которая показала свою эффективность и широко используется в практической работе психологами, социальными работниками, а также в процессе обучения и подготовки различных специалистов.

Модуль 1. Общие основы теории социально-психологического тренинга

Глава 1.1. Общее представление о социально-психологическом тренинге

1.1.1. История становления групповых форм психологической работы

В своей работе психологи и социальные работники сталкиваются с необходимостью работать не только индивидуально с каждой личностью, но и с необходимостью одновременно работать с небольшой группой людей (семья, учебная группа, спортивная команда, производственное подразделение). По мере развития психологической практики сформировался групповой подход в психологической работе с людьми, который выделился в отдельное направление практической психологии. Как любое направление в психологии, групповая работа имеет историю своего возникновения и развития.

Этапы развития теории и практики групповой работы.

Первый этап — становление групповых форм работы в рамках практической медицины.

Тяготение к объединению в различные группы было свойственно людям на протяжении всей истории человечества. Уже на самых ранних этапах развития общества люди собирались в группы, чтобы обеспечивать свое выживание и развитие. Но только в последние два столетия группы стали использовать для решения задач целенаправленного воздействия на личность. И это стало предметом научно-психологического исследования.

Антон Месмер (1734-1815) австрийский врач одним из первых предпринял попытки лечения больных с психическими и соматическими расстройствами, посредством объединения их в группы. Он приобрел международную известность благодаря своему умению излечивать от самых разных соматических и психических болезней. Месмер считал, что здоровье человека зависит от разлитых в атмосфере невидимых магнетических флюидов, которые исходят от звезд. Он собирал группу пациентов вокруг деревянного чана с водой, после чего в развевающейся мантии и с волшебным железом в руках эффектно появлялся на сцене. В то время как пациенты держались за отходившие от чана специальные железные стержни и друг за друга, целитель касался каждого из них своим железом. Группа легко поддавалась воздействию эмоциональной атмосферы происходящего, пациенты начинали смеяться, плакать и даже галлюцинировать якобы под влиянием наводимых Месмером «чар». В результате состояние некоторых больных улучшалось. Теория "животного магнетизма" Месмера стала первой попыткой дать научно-теоретическое объяснение происходящим в группе процессам излечения.

Вместе с тем, до XIX — XX века поведение людей в группах, законы функционирования групп, способность групп оказывать целебное воздействие систематически не изучались. Так как практическая психология формировалась посредством научных изысканий врачей практиков, то, следовательно, и первые опыты по проведению групповой работы связаны с их деятельностью. *Джозеф Пратт* — американский фтизиатр — собирал больных в группы, считая, что группа сама по себе оказывает *психотерапевтический эффект*. К началу 30-х годов Пратт пришел к убеждению, что основой психотерапии является благотворное воздействие одного человека на другого, и стал планировать сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих особых соматических нарушений.

Феномен группы занимал и Зигмунда Фрейда. Но главным образом в связи с его интересом к психологии масс и склонности членов группы идентифицировать себя с сильной личностью, играющей роль лидера. К групповой терапии сам Фрейд симпатий не

питал, но один из его последователей, Альфред Адлер, пробовал адаптировать методы индивидуальной терапии для работы с группами. Он придавал большое значение социальному контексту развития личности и формирования ее ценностей и жизненных целей. Именно группа, по его мнению, оказывает воздействие на цели и ценности и помогает их модифицировать. Адлер проводил сеансы групповой работы с пациентами. Он организовал также детские терапевтические группы, в которых применялись методы общей дискуссии и обсуждения проблем с участием родителей.

Первыми психотерапевтами, использовавшими психоанализ в группе, были Л.Уэндер и П.Шильдер. Другой известный в научных кругах приверженец психоанализа Т.Барроу предложил в 1925 году термин «групповой анализ». Он пришел к убеждению, что для понимания отдельной личности необходимо изучать социальные группы, к которым они принадлежат.

Второй этап развития групповых форм психологической работы связан со становлением социальной психологии в самостоятельное направление психологической науки и развитием групповых форм работы в рамках социальной психологии.

В 1908 году социальная психология выделяется в самостоятельную отрасль психологической науки. Социальная психология стала подробно изучать вопросы образования групп, их структуры, законы функционирования малых групп, процессам межличностного взаимодействия в группах, т.е. стала формироваться теоретическая основа групповых форм психологической работы. И в 30-е годы в различных сферах практики уже достаточно широко использовались групповые методы работы. Групповая работа нашла своё применение в медицине, в педагогике, в студенческих группах.

Третий этап развития групповых форм психологической работы — это становление групповой психологической работы в отдельное направление в практической психологии.

Зарождение непосредственно тренинговых групп, как форм групповой психологической работы с людьми связано с именем Курта Левина. В 1933 эмигрировал в США из Германии. Он работал над проблемами групповой динамики и социального действия. В то время в медицине, педагогике, управлении стали широко применяться групповые методы. В ходе этой практической работы имели место феномены группового взаимодействия, которые не имели под собой научного объяснения. И К.Левин начинает заниматься исследованием различных аспектов группового взаимодействия. Изучая феномены группового взаимодействия, он вводит понятие *групповой динамики* как одного из основных процессов жизнедеятельности группы. При исследовании данного феномена в лабораторных занятиях, возникают первые тренинговые группы (Т-группы). В основе их создания лежали следующие идеи:

1. большинство людей живет и работает в группах;
2. чаще всего человек не отдает себе отчета в том, каким образом он участвует в группе, каким его видят другие члены той или иной социальной группы;
3. большинство людей не осознает, каковы реакции, чувства и мысли, которые вызывает их поведение у других людей.

На основе своих исследований и наблюдений К. Левин приходит к выводу:

- большинство эффективных изменений в поведении и установках людей происходит не в индивидуальном, а в групповом контексте;
- чтобы обнаружить свои установки, изменить их и выработать новые формы поведения, человек должен научиться видеть себя так, как его видят другие.

По мнению Левина такие возможности как раз и предоставляются в тренинговой группе при межличностном взаимодействии.

В 1947 году К. Левин создает Национальную лабораторию тренинга в городе Бетел, штат Мэн. С этого времени групповая психологическая работа с людьми получает широкое распространение, основываясь уже на новых теоретических и практических разработках. Т-группы использовались для решения самых разнообразных задач, но

наибольшую популярность приобрели группы, ориентированные на *межличностные аспекты поведения*. Т-группы стали предшественницами большинства видов групповой психологической работы с людьми, объединенными в настоящее время под общим названием *социально-психологический тренинг*.

Само понятие *социально-психологический тренинг* для обозначения групповых форм психологической работы ввел *Манфред Форверг*. В 70-е годы XX века, работая в Лейпцигском университете, М. Форверг разработал метод групповой работы, названный им *социально-психологический тренинг*. Целью метода ставилось формирование эффективных коммуникативных навыков посредством обучения в тренинге. Тренинговыми средствами выступали ролевые игры с элементами драматизации. Практическим применением методов М.Форверга стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства Германии. Активное участие в этой работе принимала Траудль Альберг, жена Форверга. Программа Форверга была в первую очередь предназначена для подготовки специалистов в области управления, направлена на обучение, прежде всего, кооперативному поведению.

Групповое движение в нашей стране стало развиваться только в последние двадцать лет (особенно активно в 90-е годы XX века). Почти все отечественные школы тренинга опираются на теоретические концепции, пришедшие к нам с Запада, да и сами формы групповой психологической работы в большинстве случаев до сих пор являются модификациями зарубежных моделей. Справедливости ради отметим, что в последнее время и в нашей стране появились специалисты-практики мирового уровня, уже начавшие учить собственных западных учителей.

1.1.2. Общее определение социально-психологического тренинга

В настоящее время для обозначения групповых форм психологической работы с людьми чаще всего используют термин «социально-психологический тренинг» (СПТ).

В литературе встречаются различные определения СПТ.

Емельянов Ю.Н. определяет СПТ как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

В работах *Петровской Л.А.* социально-психологический тренинг определяется как форма психологического воздействия в процессе интенсивного обучения в групповом контексте «в самом широком смысле под СПТ обычно понимают своеобразные формы обучения знаниям и отдельным умениям в сфере общения, а также формы их коррекции. Широкий круг задач, решаемых средствами СПТ, определяет разнообразие форм тренинга. Все многообразие форм можно разделить на 2 класса:

1. ориентированные на развитие специальных умений;
2. нацеленные на углубление опыта анализа ситуаций общения — повышение адекватности анализа себя, партнера по общению, групповой ситуации в целом».

Жуков Ю. И., Петровская Л. А., Растяжников П. В. «СПТ — область практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью повышения компетентности в общении. Компетентность в общении — это способность устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми». В состав компетентности включают всю совокупность знаний и умений, обеспечивающих эффективное протекание общения.

Итак, на основании названных определений обозначим, что **первая основная цель СПТ** — повышение компетентности в сфере общения. Основной целью социально-психологического тренинга, как считает *Захаров В. П.*, является овладение социально-психологическими знаниями непосредственно в активной форме. С его точки зрения, *спецификой работы* тренинговых групп является:

- осознание в процессе работы группы, особенностей поведения каждого участника;

- развитие умений и навыков общения;
- сплочение группы на основе единых целей и задач обучения, норм и правил взаимодействия.

Общая цель СПТ конкретизируется в следующих задачах:

Факторы компетентности в общении (В. Л. Захаров, Ю. Ю. Хрящева):

1. приобретение знаний в области психологии личности, группы общения;
2. приобретения умений и навыков общения;
3. коррекция формирования и развитие установок, необходимых для успешного общения;
4. развитие способности адекватно и полно оценивать себя и других;
5. развитие способности воспринимать и оценивать взаимоотношения складывающиеся между людьми;
6. коррекция и развитие системы отношений личности.

Таким образом, первый аспект СПТ, который мы выделяем — это направленность на *развитие компетентности в общении*. Остановимся подробнее на данном аспекте.

По определению Ломова сущность общения определяется «...как специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми, как взаимодействие субъектов».

Общение следует отличать от коммуникации. Коммуникация заключается, прежде всего, *в приеме и передаче информации, которую получатель должен принять, понять, усвоить и поступить в соответствии с ней*. В этом варианте оба партнера являются средством по отношению к некоторой цели, лежащей вне их, и поочередно выступают объектом сообщения для другого.

В процессе общения партнеры выступают как субъекты и являются *равноактивными, равноуникальными и равносвободными*. Общение характеризуется восприятием уникальности партнера, переживанием его ценностей, предоставлением свободы. Отсутствие таких определяющих факторов ведет к превращению общения в какой-то вид межличностных связей. В общении нет отправителя и получателя сообщений — есть собеседники, соучастники общего дела. В отличие от однонаправленных процессов, например, коммуникаций (где количество информации уменьшается в ходе её движения от отправителя к получателю) *в общении информация циркулирует между партнерами*. Информация не убывает, так как *оба партнера активны*, а увеличивается, обогащается, расширяется. Основной *спецификой общения* является то, что в общении *раскрывается субъективный мир* одного человека для другого. Общение это «средство презентации своего психологического «Я» другому человеку».

Таким образом, общение, в отличие от других межличностных контактов, можно определить как взаимную презентацию партнерами своей субъективной реальности, в результате которой происходит изменение взаимоотношений и возникновение общности.

Развернув понятие общения, необходимо остановиться на понятии компетентности в общении.

В составе компетентности выделяю следующие компоненты:

- когнитивный (познавательный) — ориентированность, психологические знания и перцептивные способности;
- поведенческий — умения и навыки;
- эмоциональный — социальные установки, опыт, система отношений личности.

Познавательный компонент компетентности в общении — способность, формирующаяся в общении и обеспечивающая возможность адекватного отражения психологических состояний человека, его свойств и качеств, способность предвидеть свои воздействия на этого человека.

Развитие *познавательного компонента* в ходе тренинга можно рассматривать как углубленное самопознание и познание партнеров в общении, а также получение знаний, касающихся психологии общения во всем многообразии его форм и ситуаций.

Поведенческий компонент включает в себя владение вербальными и невербальными средствами социального поведения и заключается в умении эффективно использовать разнообразные средства общения.

Эмоциональный компонент включает:

- эмоциональный опыт общения — благодаря опыту у человека формируются внутренние установки в общении, психологические позиции. Чем более богат и разнообразен опыт общения человека, чем более он дифференцирован в зависимости от различных форм общения, тем более адекватно будет и восприятие, и поведение человека в общении.
- позитивное самоотношение и самопринятие. *Самопринятие* заключается в принятии себя в целом, вне зависимости от своих свойств и достоинств. Основой развития самопринятия является опыт эмоционально позитивного общения, т.е. принятие себя возможно только через опыт принятия себя другими.
- настрой на партнера по общению, проявляющийся в направленности на партнера, своеобразной психологической «повернутости» к нему.

Таким образом, в СПТ, имеющим одной из главных целей развитие компетентности в общении, ставятся задачи развития каждого из 3-х её составляющих, т.е. когнитивного, поведенческого и эмоционального компонентов компетентности в общении.

Таким образом, СПТ может способствовать решению широкого круга задач, прежде всего, связанных с общением — направленность на коррекцию и развитие системы отношений личности (компетентность в общении).

Но необходимо подчеркнуть и второй аспект, который всегда присутствует в тренинговых группах — *направленность непосредственно на работу с личностью*

Тренинг — это комплекс активных групповых методов, применяющихся в процессе преобразующего *воздействия на личность*. В таком случае главным системообразующим компонентом тренинга является именно психологическое воздействие группы на личность. Под психологическим воздействием Ковалев А. Г. понимает воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений. Воздействие может осуществляться в двух системах отношений: «*субъект-объектной*» и «*субъект-субъектной*». В первой системе отношений субъекту отводится роль манипулятора, объекту — роль манипулируемого (тренинги поведения). В субъект-субъектной системе устанавливается равенство психологических позиций (личностно-ориентированные тренинги).

Вторая основная цель тренинговых групп, направленная на развитие личности и личностный рост, связана с психологическим воздействием, осуществляемым как раз во второй системе отношений. Она связана с гуманистическим направлением в психологии, основанном на вере в конструктивное начало человеческой природы. К. Роджерсу принадлежит основная роль в разработке практики воздействия на принципах «гуманистической психологии». Он выдвинул идею «модели роста», по его мнению, человек обладает собственной активностью, идущей изнутри, стремлением к росту, прогрессу, к реализации собственного потенциала.

Именно данный подход перекликается со второй целью тренинговых групп, которая подразумевает работу с личностью участников и включает в себя изменение ее в плане личностного роста, а именно:

1. работа с «Я» как совокупностью представлений о самом себе,
2. все более глубокое осознание себя, осмысление своих особенностей.

Таким образом, соединив две большие цели, которые ставятся в тренинговых группах, дадим общее определение СПТ.

Социально-психологический тренинг — это область практической психологии, ориентированная на использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста.

Необходимо отметить, что в тренинге могут выполняться как обе, обозначенные в определении СПТ цели, так и каждая в отдельности. Отсюда, рассматривая СПТ как формы активной групповой психологической работы, мы подходим к разделению понятий СПТ в узком смысле и широком смысле.

СПТ в узком смысле — это групповые формы психологической работы с целью повышения компетентности в общении.

СПТ в широком смысле — это групповые формы психологической работы с целью повышения компетентности в общении и развития личностного потенциала (личностного роста).

1.1.3. Основные типы и виды СПТ

В зависимости от того, на какую цель делается акцент в тренинге, их условно можно подразделить **на два типа**:

1. Инструментально-ориентированные тренинги.
2. Личностно-ориентированные тренинги — тренинги, затрагивающие «Я» каждого члена группы и направленные на глубокие личностные преобразования членов группы.

Конечно, в обоих типах групп решаются параллельно и цели из другого типа групп. Но решение их является не основным, просто идет сопутствующий процесс, который обрамляет основное содержание тренинга. Так в личностном тренинге будут решаться, в том числе, и задачи повышения компетентности в общении. А в коммуникативном тренинге идут процессы, затрагивающие «Я» участников группы и являющиеся предпосылками для развития личности.

Остановимся отдельно на характеристике каждого типа тренинга.

К инструментально-ориентированным тренингам относится непосредственно социально-психологический тренинг поведения. Он основывается на бихевиоральном направлении в теории личности, когда индивид рассматривается с точки зрения различных моделей его поведения, и возможности определенными стимулами и методами изменять его поведения и формировать новое. Психологическое воздействие в данных группах осуществляется в «субъект-объектной» системе отношений. В ней субъекту отводится роль манипулятора, объекту — роль манипулируемого. Такая система отношений непосредственно связана с бихевиоризмом — такой парадигмой групповой психотерапии, когда психика и человек в целом рассматриваются как пассивный объект воздействия внешних условий. Сущность бихевиористических программ заключается в идее управления человеком через систему стимулов, посредством которых можно вызвать желаемую реакцию.

Цель данного группового подхода — овладеть эффективными моделями поведения. При достижении цели СПТ поведения происходит некая деятельность непосредственно в процессе обучения, и приобретаются определенные навыки и умения как результат обучения.

СПТ поведения = деятельность (в процессе обучения) + навыки (в результате обучения).

Целью СПТ поведения не может быть личность.

Известно, что из условий, которые оказывают влияние на поведение человека, наиболее сильное влияние имеют установки. Таким образом, целью тренинга можно также определить модификацию установок.

В СПТ поведения *главная цель* — *изменение установок* и как следствие этого последующее изменение поведения. С точки зрения цели тренинга важно не само поведение, а тренируемые модификации поведения, возможности его изменения через модификацию установок.

К инструментально-ориентированным тренингам можно отнести следующие виды тренинга:

- тренинги, направленные на модификацию определенного аспекта поведения, например (СПТ поведения, как правило, в таком широком виде и звучании встречается не часто, тренеры стараются делать программы на определенные виды поведения);
- тренинг для руководителей — направлен на организационное поведение;
- тренинг-программа аргументированного поведения;
- тренинг-программа для преодоления страха перед публичным выступлением;
- тренинг стратегии решения конфликта;
- тренинг для управляющих;
- тренинг делового общения;
- тренинг для эффективного руководителя;
- тренинг уверенности в себе;
- тренинг социальных навыков и т.д.

По большому счету СПТ поведения является своеобразной формой обучения новым знаниям, умениям, навыкам.

СПТ как форма обучения имеет *отличия от традиционных форм*.

1. СПТ способствует не только быстрому приобретению знаний, прежде всего, формируется способность и готовность человека быстро без стресса изменять своё поведение в сложной новой обстановке.
2. Навыки, приобретенные в тренинге, сохраняются и проявляются более эффективно.
3. В очень короткий срок можно получить опыт поведения в ситуациях типичных для профессиональной деятельности.
4. Приобретается опыт в эквивалентных жизненных ситуациях, что дает возможность личности реализовать свой опыт непосредственно в деятельности.
5. В тренинге быстрее идет формирование мотивационной сферы личности, её адекватное отношение к действительности, быстрее достигается эмоциональная стабильность.
6. СПТ создает предпосылки к тому, чтобы человек лучше сохранял свой эмоциональный тонус.
7. Приобретаются знания в области педагогики и психологии.

Второй тип тренингов мы обозначили как личностно-ориентированные тренинги.

К *личностно-ориентированным тренингам* относятся группы личностного роста или, так называемые психокоррекционные группы. Основные задачи этих групп — взаимное исследование, получение знаний о собственной личности, её развитие и раскрытие. Психологическое воздействие осуществляется здесь в «субъект-субъектной» системе отношений, в которой устанавливается равенство психологических позиций.

Основным процессам в данных группах является *личностный рост* — активный процесс открытия и развития самого себя через соприкосновение с внешним миром.

Существуют различные типы групп личностного роста. Множество групповых форм психологической коррекции обусловлено существованием в психологии различных теорий личности. Известно, что в современной психологии нет единой картины человека, существуют различные концепции природы личности. В результате человек, как единая психологическая реальность, оказывается как бы поделенным между различными психологическими направлениями, в ведении и компетенции которых находятся разные виды этой реальности. Поведение — у бихевиористов, ментальные образования — у когнитивистов, общечеловеческие ценности — у гуманистов, бессознательное — у

психоаналитиков, бытие — у экзистенциалистов и т.д. Таким образом, в зависимости от того какой представляется модель человека в разных психологических направлениях, по-разному представляются и *виды групп личностного роста*.

Приведем примеры групп личностного роста:

1. группы-встреч;
2. гештальт-группы;
3. психодраматические группы;
4. психодинамические группы;
5. экзистенциальные группы;
6. группы арт-терапии;
7. группы танцевальной терапии и т.д.

1.1.4. Преимущества и недостатки группового метода психологической работы

Как любой метод практической психологии социально-психологический тренинг имеет свои преимущества и недостатки.

К. Рудестам указывает на следующие преимущества групповой работы:

1. В группе возмещается потребность в эмоциональном тепле и контакте с другим человеком.
2. Опыт, приобретенный в специально организованных группах, помогает решению проблем, возникающих при межличностном взаимодействии.
3. В условиях группы возможно получение обратной связи.
4. В тренинговой группе возможно получение поддержки от людей, имеющих общие проблемы и переживание с конкретными участниками группы.
5. Индивид может обучиться новым умениям и навыкам в поддерживающей и контролируемой обстановке.
6. В группе становятся очевидными такие скрытые факторы как давление партнеров, конформизм, социальное влияние, распределение ролей.
7. Участники могут идентифицировать себя с другими и использовать, установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных переживаний, чувств и поведения.
8. Группа может облегчить процесс самоисследования и интроспекции, формирование «Я» концепции индивида.
9. Экономическая выгода — один ведущий-психолог работает с группой индивидов.

Недостатки группового метода психологической работы.

1. Группа, особенно личностного роста (психокоррекционная), способствует созданию уникального, необычного стиля общения, который не соответствует стилю общения, принятому в повседневной социальной жизни. Переход участников к обычной жизни может быть болезненным. Возникает некоторая дезадаптация на какой-то период времени. Участник ждет от людей его окружающих тех реакций, того поведения, стиля общения, той атмосферы, которые присутствовали в группе. Данное состояние дезадаптации может породить различные поведенческие и эмоциональные реакции индивида. От выражения крайней нетерпимости к окружающим в отношении их поведения до растерянности, замкнутости, ухода в себя.
2. Трудность реализации в обычных социальных условиях тех ценностей, которые формируются в группах, могут привести к следующему явлению. Человек становится своего рода «наркоманом» групп. У него развивается потребность участия в различного рода группах. Потому что именно там он находит ту атмосферу, тот стиль общения и взаимоотношений, чувство безопасности и комфорта, которые он не может найти в реальной жизни. Зачастую желание и стремление участвовать постоянно во все новых группах (психокоррекционных), обусловлено поиском все более сильных и значимых переживаний. Это ведет к своего рода уходу от реальной жизни, реальных

психологических проблем. Для избежания данного явления необходимо научиться переносить опыт, полученный в группе в реальную жизнь.

3. В группе может происходить формирование новых ценностей, установок, взглядов, убеждений. При возвращении в обычную жизнь у участника может возникнуть разочарование вследствие того, что близкие люди:

- не видят произошедших в нем изменений;
- не разделяют его новую систему ценностей;
- сами никаким образом не изменились.

Для предотвращения данного эффекта участникам необходимо осознавать, что изменения обусловлены именно групповой работой, в которой не участвовало их ближайшее окружение и вследствие этого снижать уровень своих ожиданий по отношению к ним.

1. Возможны психологические ожоги в группе. Группа может вызвать изменение личности в любом направлении, что увеличивает вероятность возникновения психологических травм. Снижение последствий психологических травм зависит от профессионализма и мастерства ведущего.

2. У некоторых участников может возникнуть вера в полную приложимость групповых методов к повседневной жизни. Применение внутригруппового поведения в реальной жизни без учета обстановки, может привести к неадекватному восприятию индивида окружающими, породить чувство уязвимости у индивида (в случае самораскрытия).

Давая характеристику группам личностного роста, мы указывали на часто используемый в отношении их термин «психокоррекционные группы». В то же время считаем необходимым, провести различие между психокоррекционными группами и психотерапевтическими группами. Часто в литературе данные понятия используются как тождественные. В нашем курсе мы различаем данные понятия. Предметом нашего изучения являются психокоррекционные группы или группы личностного роста. Проведем сравнение групп личностного роста и психотерапевтических групп по ряду критериев.

Критерии	Группы личностного роста	Психотерапевтические группы
Объект	здоровая личность	невротическая личность
Цель	ускорение психологического развития и самореализации	исправление симптоматического для невротика поведения
Задачи	актуализироваться в обществе, стремиться к радостной и наполненной жизни	адаптация в обществе
Материал для работы	настоящий опыт «здесь и теперь»	прошлый опыт
Лидер группы	модель самораскрывающейся личности	анонимный человек «белый экран»
Ориентация	на чувства, физические и соматические ощущения	на интеллект
Продолжительность	кратковременная	долговременная

Глава 1.2. Групповая динамика

1.2.1. Понятие групповой динамики

Создание и развитие учения о групповой динамике связано с именем Курта Левина. Предпосылки развития данного учения появились в 30-е годы XX столетия. В то время на практике уже широко использовались различные виды групповой работы в педагогике, в социальной работе, отчасти в медицине. В результате данной работы, стали очевидны, имеющие место определенные тенденции в развитии групп, в структуре групп, выявилось наличие определенных закономерностей их функционирования. Таким образом, в ходе групповой работы имели место *феномены*, которые не могли объяснить, существовавшие в то время в психологии и педагогике теории. К. Левин, работая в области социальной психологии, уделял особое внимание вопросам функционирования и развития малых групп. В частности он занимался вопросами группового взаимодействия. И в 1939 году он публикует статью «Эксперименты в социальном пространстве», где он впервые употребляет термин «*групповая динамика*», дает ему определение, раскрывает основные характеристики.

Групповая динамика (Левин) — дисциплина, исследующая положительные и отрицательные силы, которые действуют в данной группе.

В 1945 году создается Центр по изучению групповой динамики в технологическом университете г. Масачусет. В 1948 г. (после смерти Левина в 1947) Центр был перенесен в Мичиганский университет, где существует до сих пор.

Основные задачи Центра К. Левин видел в следующем:

1. изучение законов групповой динамики;
2. создание теории групповой динамики;
3. создание методов, влияющих на изменение жизни группы.

При исследовании принципов групповой динамики К. Левин рассматривал группу как нечто целое и опирался на законы гештальт-психологии.

Закономерности групповой динамики, описанные Левиным, можно объяснить действием двух основных законов гештальт-психологии.

I. Целое доминирует над частями — в большей степени подходят для тренинговых групп:

1. Группа не является просто суммой индивидов: она модифицирует поведение отдельных участников;
2. Извне легче повлиять на поведение группы в целом, чем на поведение отдельного её члена;
3. Каждый член группы признает, что он зависит от всех других членов.

II. Отдельные элементы объединяются в целое — больше подходят для вообще социальных групп:

1. не сходство, а взаимозависимость является основой формирования группы;
2. человек склонен становиться членом группы, с которой он себя отождествляет, а вовсе не членом группы, от которой он больше всего зависит;
3. Человек остается среди тех, к кому он чувствует себя принадлежащим, даже если их поведение кажется несправедливым, давление недружественным.

В последующем понятие групповой динамики расширялось, дополнялось, вносились новые элементы.

Групповая динамика — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующий весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регрессия, распад.

С. Кратохвил дает такое определение: групповая динамика — это развитие и движение группы во времени, обусловленное взаимодействием и взаимоотношениями группы между собой и ведущим, а также внешними воздействиями на группу.

1.2.2. Характеристика основных элементов групповой динамики

В понятие групповой динамики входит **5 основных элементов**:

1. Цели группы.
2. Нормы группы.
3. Сплоченность группы.
4. Структура группы и проблема лидерства.
5. Фазы или стадии развития группы.

Элементы групповой динамики — все процессы, происходящие в группе, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения группы за время её существования.

Остановимся на каждом элементе групповой динамики подробнее.

Цели группы.

Цель группы — определяет тот результат, который группа должна получить в ходе своего функционирования, своей работы или жизнедеятельности.

Цель группы зависит от методологических основ, на которой строится программа каждой отдельно взятой группы. В зависимости от типа группы будут формулироваться специфические цели участников, достижению которых и служит их опыт пребывания в группе. Если функции группы состоят преимущественно в решении каких-либо проблем, главенствующее значение имеет решение определенной задачи, а не психическое самочувствие отдельных личностей. В группе личностного развития главным является душевный комфорт их участников. Целью участия в группах развития может быть переживание радости и самоудовлетворения. Их задачи обычно связаны с самоисследованием и самопознанием.

Цели различных групп можно проиллюстрировать следующими примерами.

Роджерсианские группы — принятие себя реальным, осознание своих чувств и самораскрытие

СПТ поведения — овладеть эффективными моделями поведения.

Группы транзактного анализа — анализ отдельных Эго-состояний личности (взрослый, родитель, дитя) и анализ их проявлений во взаимодействиях с другими людьми, осознание жизненных сценариев, быть «о'кей».

Группы психосинтеза — осознания многообразия элементов психической жизни индивида, отказ идентифицироваться лишь с некоторыми элементами, синтез на более высоком уровне.

Телесно-ориентированный тренинг — снятие мышечных и, как следствие, психологических зажимов.

Тренинг умений — овладение определенными навыками.

Шейн и Бейнис (1965) выделяют следующие *цели лабораторного тренинга*:

Развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранения неискренности на личностном уровне.

1. Понимание условий, затрудняющих или облегчающих функционирование группы (размер группы, членство).
2. Постигание межличностных отношений в группе для более эффективного взаимодействия с другими.
3. Овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем — например, разрешение конфликтных ситуаций в группе и укрепление групповой сплоченности.

В заключение отметим, что цели тренинговой работы могут быть весьма разнообразными, отражающими многосторонность происходящих процессов. Разнообразие целей, кроме того, связано с обилием резко различающихся подходов к пониманию тренинга. Вместе с тем, опираясь на мнение известных специалистов (А. А. Александров, 1997; К. Рудестам, 1993 и др.), выделим **общие цели**, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

Нормы группы.

Нормы группы — это совокупность принятых правил поведения, регулирующих некоторые аспекты действий участников группы. Тренинговые группы вырабатывают свои собственные нормы, причем в каждой конкретной группе они могут быть специфичны. Ведущий должен осознавать необходимость норм для эффективного развития группы и способствовать выработке и принятию участниками таких норм, которые соответствовали бы целям группы. Часто механический перенос в тренинговую группу норм, принятых в социальных общностях внешнего мира, является не только непродуктивным, но и прямо зачастую вредным и антитерапевтическим. Впрочем, попытки перенести нормы тренинговой группы в реальную жизнь в большинстве случаев также бессмысленны и обречены на провал.

Выделяют следующие виды норм в тренинговой группе:

1. нормы, которые задаются ведущим группы или *внешние нормы*;
2. нормы, вырабатываемые группой — *внутренние нормы*.

Так, в каждой группе устанавливаются свои эксплицитные и имплицитные нормы. Обычно стандартом становится поощрение проявлений эмоциональной открытости и душевного тепла. В большинстве психокоррекционных групп устанавливаются нормы психотерапевтического общения, которые включают высокий уровень самораскрытия, откровенность в конфликтах и выражении приязни, признание каждым своих собственных чувств. Соблюдение этих норм способствует установлению честных и откровенных отношений между членами группы. Стиль реализации этой обратной связи может быть разным: в некоторых группах принято за правило высказывать замечания в мягкой и позитивной форме, в других поддерживается установка на резкую конфронтацию. Кроме того, нормы могут меняться по мере развития группы. Например, высокий уровень самораскрытия поначалу может вызывать неудобство у тех, кто только-только стал ощущать себя членом группы, но в дальнейшем такое поведение может стать для них совершенно естественным.

С общими нормами группы или принципами групповой работы участников знакомит её ведущий в начале работы группы.

Основные нормы групповой работы.

1. Искренность в общении.
2. В группе не стоит лицемерить и лгать.
3. Активность каждого участника в ходе групповой работы.
4. Обязательное участие в работе группы в течение всего времени.

5. Конфиденциальность.
6. Не вынесение обсуждаемых проблем за пределы группы.
7. Право каждого участника группы сказать «стоп» — прекратить обсуждение его проблемы.
8. Каждый участник говорит от себя, от своего имени.
9. Не критиковать и признавать право каждого на высказывание своего мнения.
10. Общение между всеми участниками и ведущим — на «ты».
11. В разговоре, говоря о присутствующих, избегать 3-го лица.

Сплоченность группы.

Сплоченность является ключевым понятием теории групповой динамики, разработанной Куртом Левином. Он определял сплоченность как тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе. С. Кратохвил определяет сплоченность группы как взаимное тяготение членов группы друг к другу. Групповая сплоченность — это показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе, характеризующийся взаимной эмоциональной притягательностью членов группы и удовлетворенностью группой. Групповая сплоченность может выступать и как цель психологического тренинга, и как необходимое условие успешной работы. В группе, сформированной из незнакомых людей, какая-то часть времени обязательно будет потрачена на достижение того уровня сплоченности, который необходим для решения групповых задач.

Обобщение имеющихся исследований (А. А. Александров, 1997; Ж. Год-фруа, 1992; К. Рудестам, 1993 и др.) позволяет выделить следующие **факторы, способствующие групповой сплоченности:**

1. совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы;
2. достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю — нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати);
3. атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;
4. активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
5. привлекательность ведущего как образца, модели оптимально функционирующего участника;
6. квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности;
7. наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;
8. присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников (как показывает печальный опыт не только тренингов, но и повседневной жизни, люди особенно быстро сплываются не в борьбе за что-то, а в борьбе против кого-то).

В целом, чем лучше группа отвечает потребностям людей в эмоционально насыщенных межличностных связях, тем она сплоченней. Чем сплоченней группа, тем жестче групповой контроль над взглядами и поступками ее членов, тем строже в ней соблюдаются групповые нормы и тем выше степень принятия индивидами групповых ценностных установок. В сплоченной группе создается атмосфера внимательного отношения и взаимной поддержки, и у членов ее формируется чувство групповой идентичности. Сплоченность порождает эмоциональную привязанность участников и лояльное отношение к общим задачам, обеспечивает группе стабильность даже в самых фрустрирующих обстоятельствах и способствует выработке общих стандартов, которые делают группу устойчивой, несмотря на разнонаправленность индивидуальных целей.

Социально-психологические характеристики сплоченных групп:

1. Участники группы больше общаются друг с другом.

2. Участники группы открыты взаимному влиянию друг на друга.
3. Участники реже покидают группу.
4. В группе между участниками меньше враждебности друг к другу и легче её переносят.
5. Выше самооценка участников группы.

Результаты работы с группами в лабораторных условиях свидетельствуют о том, что создающие сплоченность механизмы действуют как «адаптивная спираль». Придерживаясь норм сплоченной группы, ее члены приобретают в ней большую популярность, что способствует повышению их самооценки. Члены сплоченной группы побуждаются к применению навыков общения, которые в дальнейшем могут пригодиться в межличностных отношениях, как в группе, так и вне группы. Вынужденно придерживаясь норм, находясь под влиянием других членов группы, они слушают более внимательно, выражают себя более открыто, исследуют себя более глубоко и продолжают вести себя в том же духе, получая подкрепление в виде проявлений приязни со стороны значимых для них партнеров. Большая сплоченность допускает более откровенное выражение враждебности и конфликтов. Когда члены группы чувствуют привязанность друг к другу, они с большей готовностью выдерживают создаваемый отрицательными эмоциями дискомфорт и прорабатывают свои конфликты до исхода, имеющего более высокую терапевтическую ценность. Чем привлекательней для участников опыт пребывания в группе, тем регулярней они будут посещать занятия и тем выше вероятность, что они останутся в группе и получают пользу от пребывания в ней. Поскольку наиболее характерной чертой групповой работы является присутствие и влияние партнеров, очень многое зависит от степени вовлеченности и сплоченности членов группы.

Причинами снижения групповой сплоченности могут выступить:

1. возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп (это особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек; впрочем, иногда своеобразная соревновательность, появляющаяся между подгруппами, ускоряет групповую динамику и способствует оптимизации тренинга);
2. знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга — это ведет к сокрытию от остальных участников группы какой-то частной информации, к стремлению защитить друг друга и не вступать в полемику, к отчуждению такой диады от группы;
3. неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению, конфликтам и развалу группы;
4. отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим; вялая групповая динамика.

Стадии развития группы.

Следующим элементом групповой динамики являются стадии развития тренинговой группы.

Основные стадии развития группы (по Большакову):

1. Знакомство участников друг с другом и тренером.
2. Стадия агрессии (фрустрационная — больше подходит по смыслу).
3. Стадия устойчивой работоспособности.
4. Стадия распада группы.

Первая и вторая стадии — подготовительные, третья стадия — главная.

Не обязательно, что будет точно выполнена последовательность и интервалы, но группа согласно социально- психологическим механизмам пройдет эти все стадии.

Стадия знакомства:

Включает: 1) обмен приветствиями, 2) обмен краткой информацией о себе.

Характеристики:

- участники предстают друг перед другом не раскрытыми;

- проявляются те особенности индивида, которые являются следствиями его предыдущего социального опыта;
- участников объединяет общие цель и задачи.

Стадия фрустрационная:

Характеристики стадии:

- происходит формирование структуры группы — каждому участнику группы присваивается своя роль;
- создаются правила деятельности;
- группа готовится к решению своих задач.

Стадия начинается с выявления претензий участниками группы на какую-либо социальную роль. Чаще это заявление на лидера (громкий голос, размашистые жесты, подчеркивание своего опыта в решении задач). Все члены группы проявляют себя каким-либо образом. Таким образом, каждый член группы делает заявку на определенную роль. Может быть, два или три лидера, несколько экспертов и т.д. Распределение ролей может вызывать борьбу (психологическую), что и обуславливает обозначение стадии как агрессии, но лучше фрустрационная. Постепенно идет структурирование группы по ролям, с учетом соответственного желания участника. Группа формирует свою структуру, идет распределение ролей: лидера, эксперта, оппозиционера и т.д.

Стадия устойчивой работоспособности.

Основные социальные ниши заполнены. Участники группы не чувствуют необходимости работать на свой авторитет, на повышение своего статуса с точки зрения, оценивания престижности той или иной роли. Группа вступает в стадию устойчивой работоспособности.

Стадия распада группы.

Логическое завершение тренинга. Но иногда стадия распада может быть преждевременной, что обусловлено следующими причинами:

1. Решение в ходе занятий всех вопросов, интересующих группу.
2. Уверенность большего числа участников группы, что больше занятия ничего не дадут.
3. Физический уход из группы лидеров.
4. Конфликт тренера с группой перешедший в деструктивную фазу.

Ухтомский выделяет следующие стадии развития группы.

I стадия — номинальной организации.

Группа представляет собой некий конгломерат, объединяет участников только общая цель, есть высокая мотивация к работе в группе. Мотивом работы в группе является её полезность для каждого участника, и это является главным для данной стадии двигателем группы. На этой стадии важно создать и развить условия для достижения общих целей.

II стадия — дифференциация структуры и установление контактов.

На этой стадии начинается непосредственно содержательная работа в группе. При этом каждый член группы может увидеть как положительные, так и отрицательные черты других. А так же возможна демонстрация своих отрицательных сторон, что приводит к собственной уязвимости. Данные процессы ведут к дифференциации ролей в группе. Появляются говорливые и молчаливые, инициативные и пассивные, открытые и замкнутые, проявляются статусные различия. То есть, идет формирование групповой структуры. Складывается определенная иерархия. Появление иерархических отношений указывают на то, что структура группы сложилась. Это скелет группового организма, а мускулы — это те личные влияния участников, которые они осуществляют друг на друга. Важно, чтобы иерархия не застывала, была гибкой. Если иерархия законсервируется, то эффект тренинга будет минимальный. Сделать гибкой иерархию очень трудно, некоторые участники будут стремиться к постоянному доминированию, подчинению себе всей группы. Тренеру нужно быть чутким, чтобы управлять процессами лидерства с первых занятий.

III стадия — стадия высшей сплоченности.

На данной стадии группа наиболее работоспособна, идет основная, содержательная работа в тренинге, сочетается в отношениях между участниками теплота и оценочная способность, доверительность и внутренняя требовательность друг к другу.

С. Кратохвил выделяет три фазы развития группы.

1 фаза — фаза ориентации и зависимости

Участники ориентируются в ситуации, сильная зависимость от ведущего группы.

2 фаза — фаза конфликтов и протеста.

Появляется тенденция к соперничеству, идет кристаллизация ролей. Преобладающие эмоции — тревога, напряженность, враждебность. Встречается открытая конфронтация с ведущим группы, иногда объект агрессии один из участников группы.

3 фаза — фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности.

Формируется чувство принадлежности к группе, осознание всеобщего «мы». Появляется искренность в выражении чувств, группа способна обеспечить развитие личности.

1.2.3. Структура группы как один из важнейших элементов групповой динамики

Структура группы является одним из наиболее важных элементов групповой динамики. Остановимся на анализе этого элемента более подробно. Формирование групповой структуры связано с *возникновением различных групповых ролей участников группы*. Роли возникают, как правило, на ранних стадиях развития группы.

Роль — это совокупность функций и видов поведения, которые участник считает подходящим для себя в определенном социальном контексте, и принимает за основную модель поведения в данной определенной группе. Набор ролей в целом всегда один и тот же, формируется на ранних этапах развития группы.

Существуют различные классификации групповых ролей.

Р. Шиндлер в 1957 году описал 5 групповых ролей:

- Альфа — лидер, которому группа доверяет. Он принимает решения и побуждает группу к их исполнению. Он влияет на группу, но не всегда, говорит больше и чаще других. Лидер в реальной тренинговой группе может молчаливо и незаметно управлять реакциями группы.
- В процессе развития группы появляется один или несколько лидеров. Кто именно возьмет на себя эту роль. Зависит от имеющейся в группе потребности в ней, индивидуальных качеств потенциального лидера и восприятие группой степени его соответствия этой роли. Лидерами обычно становятся наиболее активные участники занятий группы. Важными детерминантами способности члена группы оказаться у власти являются производимое им первое впечатление и его умение и готовность вносить в развитие группы свой вклад.
- Бета — эксперт, который обладает знаниями и опытом, важными для группы. Он предоставляет информацию, анализирует, рассматривает ситуацию с нескольких сторон. Его поведение самокритично и рационально. Он не пытается прямо влиять на группу — только через информацию.
- Гамма — участник, поддерживающий лидера. Это рядовые члены группы, основная часть её, так называемые «массы». Большинство таких членов отождествляет себя с лидером. Исполняя решения лидера, рядовые члены могут проявлять такую активность, что неопытному ведущему может показаться, что именно они и есть лидеры.
- Омега — выпадающий член группы, которого могут не принимать во внимание другие члены группы. Крайний вариант пренебрегаемый или отвергаемый член группы. Причиной его выпадения может быть какое-то отличие от других членов группы: застенчивость, погруженность в себя, отсутствие инициативы.

- Р — Противник, оппозиционер, открыто выступающий против лидера. Он может бороться против лидера потому, что считает его несправедливым, не согласен с ним. С другой стороны, причиной его борьбы может быть дух противоречия, переполняющий его, недоверие к любым авторитарным фигурам. Он может также претендовать на лидерство, не принятым группой на эту роль.

В чистом виде, как и всё в психологии, эти роли встречаются довольно редко. Почти всегда картина намного сложнее.

Следующая классификация групповых ролей, связана с анализом процесса взаимодействия в тренинговых группах и предложена Р. Бэйлзом. На основе данного анализа были выявлены два типа функций поведения, необходимых для успешного существования группы:

- функции решения задач;
- функции оказания поддержки.

В ходе групповой работы эти функции постоянно взаимодействуют. Для эффективной работы группе требуется определенный баланс позитивных способов поведения, связанных как с оказанием поддержки, так и с решением стоящих перед группой задач. Для выполнения той или иной функции поведения в тренинговой группе, участники принимают на себя определенные роли. Одни участники берут на себя выполнение одной из ролей, важных для решения задач, а другие берут на себя роли, направленные на поддержание гармоничных отношений.

Роли, связанные с решением задач.

1. Инициатор. Предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы.
2. Разработчик. Детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые членами группы.
3. Координатор — объединяет идеи, пытается координировать действия.
4. Контролер — направляет группу к целям, выявляет отклонения.
5. Оценщик — критически оценивает идеи.
6. Погонщик — подталкивает к принятию решений.

Роли, связанные с оказанием поддержки.

1. Вдохновитель. Поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих идей и мнений.
2. Гармонизатор. Служит посредником в ситуациях, когда между членами группы возникают разногласия.
3. Примиритель. Поступается в чем-то своим мнением, чтобы привести в соответствие мнения других.
4. Диспетчер. Побуждает к общению членов группы, помогает им, и регулирует процессы общения.
5. Нормировщик. Формулирует или примеряет стандарты для оценки происходящих в группе событий.
6. Ведомый. Пассивно следует за группой. Выступает в роли зрителя или при принятии решений.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что понятие групповой структуры неразрывно связано с распределением групповых ролей среди участников группы.

Формирование структуры группы ведет к образованию её различных типов. Так, В. Большаков выделяет следующие *типы групповой структуры*:

1. Иерархический — подразумевает наличие социального рейтинга у каждого члена группы (возникшего в данной группе), который определяет его значимость и авторитетность в группе.
2. Демократический — подразумевает равенство рейтингов всех членов группы.

Проявляется:

- большая гибкость в поведении лидеров,
- меньшая жесткость и непроходимость ранговых перегородок,

- меньшая социальная дистанция между лидером и отверженным,
- особые правила отношений между лидером и оппозицией.

В тренинговой группе оба типа структуры могут существовать во взаимопроникающей форме. Может быть, выделение подгрупп со своими правилами игры, роли могут меняться в течение тренинга.

Формирование групповой структуры — это динамический процесс, он проходит определенные этапы развития.

Основные этапы развития групповой структуры.

I этап — *эмоциональный или социометрический*. 1-й день тренинга.

На данном этапе отношения регулируются сугубо эмоциональными и субъективными впечатлениями друг о друге. Каждый на первый момент видит в другом более успешного партнера, чем он сам. Складывается первое эмоциональное впечатление друг о друге. Группа поляризуется на социометрических богатых и социометрических бедных. Социометрически богатые — те участники, которые при проведении социометрии получают больше голосов (+) при ответе на вопросы: «Кто способствовал работе группы?», «Кто способствовал созданию позитивной атмосферы в группе?». Социометрические бедные — те участники, которые получают меньшее количество голосов при ответе на подобные вопросы. Характерно, что на данном этапе развития групповой структуры звездами могут стать случайные люди.

II этап — *осознание своего положения в группе*. 1-й, 2-й день тренинга.

На этом этапе происходит дифференциация групповой структуры, каждый член группы начинает уточнять своё первое впечатление о других, начинает видеть в себе определенные черты поведения.

В группе происходят следующие процессы:

1. идет процесс разделения позиций под влиянием групповых норм;
2. намечается тенденция уравнивания отношений;
3. группа начинает жить как целостная микросистема, каждый участник вносит вклад в решение общих задач;
4. происходит настройка кооперативных связей в зависимости от величины индивидуального вклада;
5. нет резкой поляризации, исчезают звезды и аутсайдеры. Если остаются изолированные, то это говорит об индивидуальных особенностях данных участников, а не об отсутствии развития группы. Тренеру нужно повышать их престиж (в СПТ поведения) подбором упражнений, разговором в перерыве. Важно, чтобы к концу второго дня изолированных не было.

III этап — *этап дифференциации и возникновения новой иерархии*. 2-3-ий день тренинга.

В группе появляются другие социометрические звезды (лидеры). Здесь новая поляризация строится на основе успешности в решении задач. Преобладает деловой подход, количество предпочтений определяется величиной индивидуального вклада участника в ходе тренинга. На данном этапе более успешных участников больше, чем менее успешных.

Групповая структура приобретает характер деловой иерархии, эмоциональные отношения уже опосредованные деловыми отношениями.

IV этап — *этап равномерного распределения социометрических выборов*.

Формирование групповой структуры закончено. Группа функционирует с учетом, определившихся ролей участников. Наибольшее предпочтение получают те участники, которых планирует ведущий. Группа максимально работает на выполнение, поставленных целей и задач.

Выделяют следующие признаки развития групповой структуры:

1. сложилась устойчивая групповая атмосфера поведения;
2. появились определенные стандарты поведения участников группы.

1.2.4. Социометрия как метод исследования групповой динамики

Социометрия является основным приемом для отслеживания групповой динамики в ходе группы. Socius — товарищ, соучастник, компаньон, metrum — измерение. Она позволяет отследить состав группы, структуру и процессы, происходящие в ней. Проведение социометрического теста — это финальное упражнение на каждом занятии СПТ. Социометрия может быть проведена как с посредством опроса или анкетирования, так и с помощью социометрических упражнений: «солнце», «матрица», выбор в действии и другие.

Упражнения, относящиеся к социометрическим, позволяют ведущему проверить свои предположения о стадии развития группы, выявить структуру группы, а если есть агрессия определить на кого она направлена.

Взаимоотношения становятся явными и для участников группы. Упражнения позволяют проявить их и обсудить.

Варианты невербальной социометрии:

1. По очереди каждый участник группы расставляет других членов группы на разную дистанцию от себя в зависимости от того, насколько они ему близки, дороги, симпатичны или далеки, неприятны.
2. Один участник (доброволец) становится лицом к стене, спиной к группе. Все остальные становятся за ним на такое расстояние, которое им кажется комфортным при общении с этим человеком. Когда все выстраиваются. Участник поворачивается и может передвинуть или переставить дальше-ближе участников.
3. Рисуночная социометрия. Рисование на большом листе бумаги, каждый участник изображает себя кругом, треугольником или квадратом, можно его подписать. После того как все участники нарисовали себя, каждый проводит линию от своего знака к другим, при этом линия проводится красным цветом, если этот человек симпатичен, и синим цветом, если несимпатичен. Каждый может провести любое количество линий.
4. Участникам предлагается встать в круг лицом друг к другу. Правая рука поднимается вверх, за неё могут взяться другие участники, которые хотели бы близко общаться с этим человеком, к которому они испытывают эмоционально-личностную симпатию.левой рукой участники сами берутся за того, кто им близок в эмоционально-личностном плане. После того, как участники взялись за руки, ведущий определяет группировки, изолированных, лидеров.

Данные социометрии дают возможность отследить групповую структуру, этапы развития группы, направлять процессы групповой динамики, корректировать работу группы.

Анкетирование — как вид социометрии.

Размножить и раздать участникам группы анкету. Напиши фамилии, имена двух-трех членов группы (в порядке значимости), к которым бы ты обратился:

- в трудную минуту;
- в решении поставленной задачи.

Укажи напротив каждой фамилии, почему выбрал именно этого человека.

Собрав заполненные анкеты, ведущий составляет схему взаимоотношений в группе, где указывает номера участников, (а не их имена), их пол, направление выборов (можно разными цветами) эмоциональные и деловые выборы. Затем ведущий перечерчивает схему на доску или лист ватмана и предлагает участникам проанализировать картину структуры группы.

Ведущий может стимулировать обсуждение следующими вопросами:

- Кто является лидером группы?
- Какие качества его личности способствуют этому?
- Кто является душой группы? Как вы думаете, почему?

- Есть ли в группе «изолированные»? Какие качества мешают этому участнику быть принятым группой?

Глава 1.3. Основные фазы социально-психологического тренинга

М. Форверг и Т. Альберг разработали теорию социально-психологического тренинга поведения. Они работали в направлении обучения участников группы различным социально-положительным формам поведения. В ходе данной работы стало очевидно, что тренинговая группа в процессе работы проходит определенные фазы развития. На основе анализа материала, полученного в ходе проведения различных СПТ поведения М. Форверг предложил структурную схему организации СПТ.

Он выделил такие фазы процесса СПТ:

1. Фаза разминки.
2. Фаза активизации группы.
3. Фаза лабилизации.
4. Фаза введения ориентировочных основ, или когнитивных схем.
5. Фаза овладения новыми приемами поведения.
6. Фаза окончания.

Необходимо отметить, что предложенная структура тренингового процесса разрабатывалась в рамках теории СПТ поведения. Особенно специфичными в этом плане являются фаза введения ориентировочных основ и фаза овладения новыми приемами поведения. Но в то же время данная структура тренинговой группы несет в себе характеристики, черты и проявления, присущие различным видам групп.

При этом нужно учитывать, что фазы тренинговой группы условны и не всегда следуют в таком порядке. В то же время ведущему легче работать, ориентируясь на эти фазы.

Остановимся на характеристике каждой фазы.

1.3.1. Фаза разминки социально-психологического тренинга поведения

Первая фаза — **фаза разминки**.

Цель данной фазы: запустить групповые процессы, наладить процесс межличностных отношений в группе.

Задачи данной фазы:

1. снять тревогу, побудить участников к действию;
2. размять группу, чтобы она начала действовать как единый организм;
3. создать благоприятный психологический климат, настроить на совместную работу.

На данной фазе для ведущего группы *важны следующие моменты:*

- нужно помнить, что каждый участник группы пришел с определенными ожиданиями, чтобы они стали очевидными фазу разминки надо начать с обсуждения ожиданий каждого участника;
- при работе нужно ориентироваться на личностные качества участников группы;
- делать акцент на наблюдении за невербальным поведением;
- обязательно проводить обсуждение источника напряжения в группе, если таковой имеется;
- напряжение участников очень хорошо проявляется в фазе молчания, тренеру нужно уметь дифференцировать конструктивное и неконструктивное молчание, лучше выждать, чтобы группа сама начала действовать.

В фазе разминки используют разогревающие упражнения, направленные на снятие тревожности и установление положительной эмоциональной атмосферы в группе.

Окончанием фазы разминки является:

- отступление тревоги участников;
- появление интереса участников к высказываниям друг друга.

1.3.2. Фаза активизации социально-психологического тренинга поведения

Цель фазы: создать атмосферу доверия в группе, чтобы каждый участник чувствовал свою необходимость в группе.

Задачи фазы:

1. привести группу в оптимальное состояние для тренинга;
2. еще больше уменьшить напряжение участников группы;
3. создать атмосферу доверия и контакта.

Начало фазы активизации — это становление взаимоотношений.

Формальный признак начала активизации — это введение групповых норм.

Основные характеристики фазы активизации.

1. Хорошо проявляются процессы резонирования: тревога тренера — тревога участников, шутки тренера — шутки участников. Важно сохранять умеренность. Тренеру не стоит увлекаться чем-либо, активность должна заражать, но тренер не должен быть подавляющим. Его активность должна сопровождаться откликом группы.
2. В группе могут развиваться процессы, включающие глубинные пласты личности. Так же появляется желание быть откровенным и в тоже время оно сопровождается страхом быть непонятым, отвергнутым. Тренер должен быть эмпатичным. Характерны следующие типы поведения участников в фазе активизации:

- шутник;
- молчун — можно разговорить их приемом рассказа по кругу;
- экспансивный;
- сопротивляющийся — а зачем это надо, какая польза от этих игр. Часто встречается у участников уже имеющих представление об СПТ, важно их выявить, но не пытаться доказать им необходимость упражнений, это происходит в процессе групповой динамики. Сопротивляющиеся, как правило, люди, имеющие страх перед раскрытием. Как правило, чуткие, с глубокими внутренними проблемами, имеющие отрицательный опыт раскрытия.

Тренеру важно дать понять каждому участнику его важность присутствия в группе, каждый должен чувствовать свою индивидуальность, очень опасна обезличенность.

Признаки неготовности участников группы к дальнейшей работе:

- появление молчунов;
- появление экспансивных, говорливых.

На данной фазе существуют приемы активизации участников группы с помощью, которых можно достигнуть задач стоящих перед группой на данной фазе.

Основные приемы активизации:

1. стимулирование высказывания участниками группы своих страхов и тревог. Тренер должен помогать этому, важно. Чтобы ни один участник не остался с тревогой.
2. Тренер должен объяснять участникам важность взаимных отношений, обращений друг с другом. Все опосредованные коммуникации сделать прямыми. Важно дать понять, что все члены группы тревожатся, переживают, хотят что-то получить. Если ведущему удастся подвести общий знаменатель под психические состояния участников группы, он объединит группу.
3. Мотивирование участников группы к отражению своих чувств. Обращение к группе с вопросами: «Кто из членов группы готов высказаться?», «Что он переживает в данный момент?», «Что вы думаете и чувствуете?», «Поделитесь своими мыслями?».
4. Нужно отслеживать групповую динамику и выявлять моменты, когда нужно сбить ненужный темп расслабить группу.

Поскольку фаза разминки небольшая по объему и содержанию, и также она плавно перетекает в фазу активизации, то зачастую для характеристики СПТ в целом, фазы разминки и активизации рассматриваются как первый этап процесса СПТ.

Выделяют следующие *критерии успешной активизации*:

1. в группе появляется взаимное доверие;
2. появляется раскованность у участников группы;
3. становится очевидным процесс смещения акцента с собственного говорения участников группы на слушание другого;
4. участники хотят активно работать, появляется интерес, что будет дальше.

Задачи фазы активизации считаются выполненными, если:

1. сложилась групповая иерархия;
2. определились лидеры, активизировался процесс лидерства;
3. сложилась атмосфера активного обмена мнениями и чувствами;
4. каждый участник обрел свою позицию и чувствует, что он у дел;
5. преобладает позитивное настроение;
6. сложилась коммуникативная система.

1.3.3. Фаза лабилизации социально-психологического тренинга

Цель фазы: коррекция самооценки личности.

Задачи фазы: эмоциональная встряска личности.

С точки зрения СПТ поведения Форверга, суть метода лабилизации состоит в следующем.

Сначала участникам тренинга необходимо показать, что их знания и навыки не способствуют решению актуальных задач, поставленных в ходе тренинга. Осознание участниками неадекватности привычных форм и моделей поведения вызывает переживание гаммы чувств: тревога, уныние, неверие в свои способности. Далее тренер предлагает участникам новые приемы поведения, которые позволяют эффективно решать поставленные задачи и достигнуть цели тренинга.

Но лабилизация — это процесс куда более многогранный и сложный. И в его основе лежат не только осознание неадекватности привычных форм поведения, но и осознание участниками группы неадекватности представлений о самих себе.

Лабилизация — это эмоциональная встряска личности, переживание многообразия чувств, которое возникает вследствие осознания личностью неадекватности привычных форм поведения и неадекватности представлений о самом себе.

Лабилизация означает конфликт личности с собой в силу самонеадекватности. Конфликт между возникшим новым пониманием себя и сложившимися представлениями о себе. Это вызывает переживания, которые могут иметь диапазон от легкой тревоги до панического страха, кроме того она может породить чувство стыда, вины, разочарования, раздражения, агрессии, неуверенности, беспомощности.

С точки зрения личностно-ориентированных тренингов лабилизация является основой или запускающим механизмом, способствующим развитию и изменению личности.

Психологический механизм лабилизации.

Состояния, сопровождающие процесс лабилизации, обусловлены страхом изменить свой образ «Я», свою «Я» концепцию.

Личность в ходе процесса самопознания самоидентифицируется с теми или иными социальными ролями, формами поведения, набором качественных характеристик (добрый, отзывчивый, ироничный) с внешними критериями (большой, толстый, красивый). Таким образом, личность выстраивает определенную «Я» концепцию.

Для нас важна статичность, неизменность «Я» образа, мы стремимся его не расшатывать. Способы, которые мы используем для этого следующие:

а) механизмы психологической защиты по З. Фрейду;

б) подбираем для общения людей, чье представление о нас совпадает с нашими представлениями;

в) мы презентуем себя так, как нас воспринимают другие.

От самоидентификации зависит самооценка. Самооценка — эмоциональное оценочное отношение к себе, которое формируется на основе самопознания и на основе сравнения с другими людьми. Следствием самооценки является самоуважение. Личность имеет глубинные бессознательные установки на восприятие себя в самоутверждающих ролях и позициях. Это в целом позитивное восприятие себя выражается в формировании неадекватных и стереотипных самооценок.

В ходе лабилизации идет процесс осознания неадекватности представлений о себе, своей самооценки. Например, я воспринимаю себя как приветливого, общительного человека, а в ходе обратной связи большинство участников говорит обо мне как о хмуром, озабоченном человеке. Таким образом, идет расшатывание самооценки, под угрозой оказывается неизменность «Я» образа, самоидентификация. Отсюда тревога, страх, переживание многообразия чувств. Чем больше неадекватность самооценки, чем больше она занижена или завышена, тем быстрее начинается и более выражена лабилизация. Обычно личность не хочет лабилизации, защищается от нее. Первые действия индивида будут импульсивными (часто аффективно-агрессивными), за ними стоит неуверенность в себе.

Содержанием лабилизации чаще является страх за свою репутацию в глазах других участников группы. Эффект лабилизации тем больше, чем он неожиданней, чем более остро обозначены грани внутриличностного конфликта, а также чем больше существующий страх перед изменением своего «Я» образа.

Лабилизация вызывает скрытый конфликт между желанием быть активным и в то же время не показать своих слабостей. В ходе тренинга эффект лабилизации зависит от степени активности участников группы, от атмосферы доверия в группе от незаметности подготовки лабилизующего упражнения. О самом процессе лабилизации тренер не говорит, он просто указывает, может пережить в ходе работы в группе неприятные моменты, увидеть себя с неизвестной, негативной стороны. Ведущий проговаривает, что изменение поведения всегда болезненно. О самом процессе лабилизации никогда не рассказывается, это профессиональное знание тренера. Если у участника группы возникает потребность индивидуально поговорить с ведущим надо дать ему эту возможность. Сама группа — лучший психотерапевт. Любая группа психотерапевтичней любого ведущего.

Каждый отдельный член группы переживает *лабилизацию гетерохронно*, т.е. индивидуально в свой момент. Можно назвать эту фазу фазой агрессии, конфликта. Для некоторых участников лабилизация отсутствует. Есть программы, которые не включают её, но часто само воздействие группы является лабилизующим.

Важным *механизмом лабилизации* является *механизм подражания или заражения*. Группа лабизируется, если лабилизация охватывает сначала наиболее влиятельных членов группы. Но если он легко справился с этим, это может вызвать эффект подражания и снизить интенсивность процесса у других. Нужно помнить, что без лабилизации снижается эффект тренинга. Интенсивная, короткая лабилизация дает максимальный эффект. После лабилизации возникает чувство облегчения, в последующем к ней относятся спокойней.

Эмоциональный итог тренинга — это достижение лабилизации.

Происходит на 2-3ий день тренинга.

Признаки прохождения фазы лабилизации.

1. участники группы перенесли состояние тревоги или страха относительно собственной неадекватности в группе при выполнении упражнений, требующих самораскрытия;
2. участники ощутили определенные переживания неуверенности, беспомощности при выполнении упражнений;
3. когда у участников возникает потребность овладеть правильными формами поведения в пережитых ситуациях;
4. возникают вопросы у участников типа «Что следует дальше?».

1.3.4. Фаза введения ориентировочных основ (ФВОО)

Цель: — подготовить участников группы к переобучению новым правилам поведения;— запрограммировать сознание участников группы на правила оптимального поведения.

Задачи:

1. вернуть всем участникам группы уверенность в себе,
2. собрать все установки членов группы воедино,
3. ввести в сознание участников группы новые правила поведения,
4. поднять уровень саморегуляции поведения с импульсивного до сознательно контролируемого проявления нового поведения.

Характеристики ФВОО:

1. появляется желание научиться вести себя по-другому;
2. преобладает желание продолжить тренинг с учетом ошибок и разочарований;
3. группа вновь обретает своё лицо и переходит на 3 этап развития — дифференциации групповой структуры и возникновения новой иерархии.

ФВОО — кульминационный момент СПТ поведения, так как происходит переход с импульсивного поведения на рациональное, которое задается предлагаемыми тренером правилами.

При этом чем лучше удалась лабилизация, тем выше позитивный эффект тренинга.

Начало ФВОО — это сообщение группе моделей и правил поведения, которыми она должна овладеть и по которым она будет работать. Можно в устной форме, можно в письменной форме.

Ориентировочные основы — это правила поведения, модели поведения, которые необходимо усвоить и которыми нужно овладеть в тренинге. В каждом упражнении есть психологическая основа, которая раскрывается тренером в начале упражнения в виде информирования или в конце упражнения в ходе обсуждения (рефлексии).

Введение новых правил поведения происходит после фазы лабилизации, когда участники группы осознали неадекватность привычных приемов поведения, и вследствие этого личность «размята» и психологически готова к восприятию новых моделей поведения.

Типы ориентировочных основ (упражнений в тренинге):

1. Демонстрируется образец поведения, которое считается правильным или целесообразным, но не указываются условия и границы правильного поведения.
2. Демонстрируется образец правильного поведения и одновременно оговариваются границы правильного поведения. Упражнение повторяется с последующей критической оценкой.

Фаза введения ориентировочных основ должна протекать на 2-3ий день тренинга, так как нужно достаточное количество времени для последующей работы. Лучше начать ФВОО с игры. Далее наступает фаза овладения приемами поведения.

Фазы ФВОО и ФОПП постоянно чередуются, дополняются, слиты.

1.3.5. Фаза овладения приемами поведения (ФОПП) и фаза окончания

Цель фазы: тренировка новых навыков поведения.

Задача фазы: выполнение определенных упражнений на тренировку и закрепление новых коммуникативных навыков и приемов поведения.

Типы упражнений, используемых на данной фазе:

1. Сухие упражнения — разучивание приема под контролем тренера и всей группы, « вот так надо делать». (Пример: перефразирование, зигзаг).
2. Полусухие упражнения — предложенное упражнение сначала выполняется под контролем ведущего, а затем закрепляются в двойках, тройках, но без видеофиксации.
3. Мокрые упражнения — упражнения, которые проводятся с отдельными участниками или со всей группой с видеофиксацией, и последующим групповым анализом и обсуждением его успешности.

При подборе и проведении упражнений надо идти от простого к сложному, от сухих к мокрым упражнениям. Нецелесообразно предлагать групповое видеофиксированное упражнение, не освоив сухих и полусухих упражнений.

Тренер предлагает выполнение упражнений по определенным правилам, повторяя их до формирования устойчивого навыка, нужно добиться того, чтобы каждый участник мог выполнить прием или правило по заказу.

Образно говоря, ФВОО — это период обучения в спортивной тренировке. ФОПП — это спортивная тренировка.

На ФОПП нужно фиксировать самочувствие участников группы: «Как вы себя чувствуете?», и включать психогимнастические упражнения на эмоциональную разгрузку. На этой фазе часто жалуются на усталость, можно использовать физкультпаузы, но надо держать темп, т.е. один навык проигрывать в разных упражнениях. Эффекта от обучающего упражнения может не быть, если оно дается рано. Если много смеха — это признак, что упражнение не идет.

Каждое занятие заканчивается анализом и обсуждением.

Схема обсуждения:

1. дать высказать каждому;
2. отметить общие положительные достижения;
3. указать на общие недостатки и ошибки, но без персоналей;
4. дать оценку чувств и эмоциональному состоянию группы;
5. остановиться на индивидуальных особенностях выполнения упражнений, отмечая положительные моменты и поощряя участников;
6. подчеркнуть, что упражнения завтра надо выполнять еще лучше.

Итак, в тренинге поведения приобретается более компетентное поведение и происходит освоение важных социальных ролей.

Цель тренинга поведения:

1. развенчание старых, привычных образцов поведения, показ их неэффективности, неадекватности в тех или иных ситуациях. При этом участники группы сами должны обнаружить и оценить неадекватность своего типа поведения. Задача тренера сориентировать группу на подачу обратной связи;
2. овладеть более эффективным поведением, чтобы более грамотно психологически строить свои взаимоотношения с людьми.

Итог тренинга поведения должен заключаться:

- в активизации личности;
- вывод личности на более высокий уровень социального развития;
- рост коммуникативного потенциала личности.

Фаза окончания.

Это содержательный и эмоциональный итог тренинга. Данная фаза наступает, когда выполнены цели и задачи, поставленные в группе.

Как правило, предлагаются упражнения, направленные на укрепление сплоченности группы, на закрепление положительного эмоционального статуса группы, на возможность эмоционально отреагировать по поводу групповой работы.

Заканчивается тренинг рефлексией всего произошедшего в группе.

Стимулируется обсуждение следующих вопросов:

- Что дала тебе тренинговая работа?
- Произошли ли в тебе какие-то изменения?
- Что считаешь наиболее удачным в ходе тренинга?
- Что ты можешь сказать о роли консультанта в тренинге?

В конце каждого тренингового дня участникам группы предлагается заполнить анкету обратной связи.

1. Тренинговое имя участника. Дата занятия.
2. Степень включенности: от 0 — 10.
3. Самые значимые для тебя эпизоды и упражнения.
4. Твои основные ошибки в ходе занятий:
 - а) по отношению к себе,
 - б) по отношению к группе.
 - в) по отношению к ведущему.
5. Что тебе особенно понравилось на прошедшем занятии?
6. Твои замечания и пожелания ведущему.

Модуль 2. Методические основы социально-психологического тренинга

Глава 2.1. Основные методы социально-психологического тренинга

Несмотря на разнообразие конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе, принято выделять несколько базовых методов тренинга. К таким базовым методам традиционно относят:

1. групповую дискуссию;
2. игровые методы;
3. психогимнастические упражнения.

Кроме того, выделяют релаксационные аутотренинговые и медитативные упражнения.

Существуют еще ряд методов СПТ, которые относят к вспомогательным или дополнительным методам. Среди них выделяют такие как проективный рисунок, танцевальные упражнения, песенные упражнения, элементы аутотренинга и медитативные упражнения, творческая визуализация.

Остановимся на характеристике каждого метода.

2.1.1. Групповая дискуссия как метод групповой психологической работы

Интерес психологов к феномену дискуссии берет начало с 30-х годов. Сначала Ж. Пиаже в своих работах обратил внимание на дискуссию. Он указывал, что ребенок благодаря механизму дискуссии отходит от эгоцентрического мышления и учится становиться на точку зрения других, старших или младших детей.

Далее К. Левин внес свой вклад в разработку проблемы дискуссии. Его работы сыграли важную роль в разработке идеи влияния групповых обсуждений на принятие творческих и управленческих решений в группе. Было отмечено, что групповая дискуссия повышает мотивации и эго-вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем.

Был проведен социально-психологический эксперимент.

Исследователи поставили задачу изменить отношение домохозяйек к новым, пищевым продуктам.

1-ой группе — была прочитана убедительная лекция по данному вопросу. В результате только 3% женщин впоследствии попытались прибегнуть к советам эксперта.

2-ой группе — была организована дискуссия на тему преимуществ использования тех же продуктов. В результате 32% женщин стали использовать ранее игнорируемые продукты.

Причины данного эффекта:

- в ходе дискуссии формируется более определенное мнение,
- дискуссия дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников.

Групповая дискуссия в психологическом тренинге — это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса (в группе тренинга просто вопроса, не обязательно спорного), позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.

Классифицировать формы групповой дискуссии, используемые в тренинге, можно по разным основаниям.

По структурированности:

1. **структурированные** дискуссии — в них задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения дискуссии (формы, организованные по принципу "мозговой атаки").

2. **неструктурированные** дискуссии — в них ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, время дискуссии формально не ограничивается.

По характеру обсуждаемого материала Семилет Н. В. предлагает рассматривать дискуссии:

1. **тематические** — обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы вопросы и проблемы;
2. **биографические** — ориентированные на прошлый опыт, анализируются трудности личной или профессиональной жизни отдельного участника. Интеграции направлены на него, остальные высказывают своё мнение, выражают свои чувства, реагируют на его поведение, предлагают обратную связь.
3. **интеракционные** — материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы. На этих дискуссиях реализуется принцип «здесь и теперь».
4. **дискуссии, ориентированные на задачу** — материалом служит содержание отдельных упражнений и игр тренинга, в ходе которых необходимо выполнить какую-либо задачу.

Преимущества групповой дискуссии.

1. Позволяет членам группы прояснять собственную позицию и уточнять взаимные позиции участников группы.
2. Позволяет выявлять многообразие подходов и точек зрения по поставленным проблемам и вопросам.
3. Дает всестороннее видение предмета обсуждения.

Задачи, которые помогает решать метод групповых дискуссий.

1. обучение участников анализу реальных ситуаций;
2. обучение умению слушать и взаимодействовать с другими участниками;
3. обучение навыку формулирования проблемы и отличать важной от второстепенного;
4. учит преодолевать приверженность старым образцам;
5. дает возможность увидеть многозначность возможных решений проблемы;
6. развивает умение преодолевать страх перед неизвестностью, недоверие к себе, боязнь быть застигнутым врасплох.

Основные стратегии ведения дискуссии.

1. свободное ведение дискуссии.
2. программированное ведение.
3. компромиссная форма.

Свободное ведение дискуссии.

Основные характеристики:

- внешне непозволительная пассивность со стороны ведущего, минимальное вмешательство и отдельные реплики;
- ведущий не ставит задачи, не формулирует вопросы, в конце всё это делает сама группа;
- участники постепенно сами подходят к тому, что «спасти» их может лишь активность самой группы, что положиться можно только на самих себя;
- сложна в реализации;
- доступна высококвалифицированному специалисту.

Пример: роджерсианские группы.

Программированное ведение групповой дискуссии.

Характеристики:

- наличие у ведущего четкого плана, по которому группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки;
- плюсы — похоже на традиционное обучение, что облегчает работу;
- минусы — осложняет работу тем, что сковывает активность участников, порождает желание во всем положиться на ведущего группы.

Компромиссная форма ведения дискуссии.

Сочетает элементы программированности с отступлением в сторону свободной стратегии. Некоторые проблемы и задачи могут быть заданы ведущим, другие возникают непреднамеренно в ходе групповой работы и выдвигаются самими участниками.

Основные фазы процедуры дискуссии:

1. фаза ориентировки;
2. фаза оценки;
3. завершающая фаза.

Каждой фазе соответствуют *определенные шаги:*

1. определение целей и темы дискуссии (ориентировки);
2. сбор информации по обсуждаемой проблеме (ориентировки);
3. упорядочивание, обоснование и совместная оценка, полученной информации (оценки);
4. подведение итогов дискуссии — сопоставление полученных результатов с целями.

Понятно, что все процедурные моменты, представленные в каждой дискуссии, а так же время дискуссии, её интенсивность зависят от темы, целей и контингента участников (могут быть дискуссии с «открытым концом»).

Достижение согласия не всегда ставится целью дискуссии, прежде всего потому, что социальные ситуации проблемы таковы, что, как правило, не имеют единственной интерпретации или единственного решения — почти всегда возможны альтернативы.

Психологические эффекты дискуссии:

1. сиюминутный результат в ходе обсуждения;
2. результат в течение групповых занятий;
3. отсроченный результат — лишь спустя более или менее продолжительный промежуток времени.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях. В некоторых направлениях тренингов групповая дискуссия становится главнейшим, а иногда и единственным методом групповой работы (группы встреч К. Роджерса, групп-анализ).

2.1.2. Игра как метод групповой психологической работы

Не меньшее значение в социально-психологическом тренинге имеют игровые методы. Игра считается одним из наиболее эффективных методов модификации личности. В игре реализуется принцип активности: человек усваивает 10% — из того, что слышит, 50% — что видит, 70% — что проговаривает, 90% — что делает сам. В игре задействованы когнитивные, эмоциональные и деятельностные ресурсы личности, так как метод основан на понимании личности обучаемого, как мыслящего, чувствующего и активного действующего участника событий приближающихся к реальным событиям.

Игра может использоваться и как психотерапевтический метод, что особенно ярко проявляется в гештальт-терапии и психодраме.

Игра представляет собой широкий набор образовательных и тренинговых техник, *цель* которых снабдить человека упрощенной репродукцией реального или воображаемого мира (моделирование).

Идею обращения к игре как отражению проблем реального мира можно обнаружить ещё в 3 тысячелетии до н.э., в китайской игре «Вей-Хай», а также в более поздних играх, например, шахматы — которые представляют собой прообраз военных игр.

Важнейший структурный элемент в игре — это моделирование. *Моделирование* — замена непосредственного экспериментирования созданием и манипулированием объектами, замещающими реальный объект. Данный элемент присущ исключительно играм взрослых. Аналогом его в детской игре является ролевое использование предметов.

В зависимости от сферы, которая подвергается моделированию, игры делятся на: 1) социально-экономические, 2) производственные, 3) управленческие, 4) политические, 5) социально-культурные и т.д.

По типу процессов (времени проведения, степени заданности ролей, формам выработки решения участниками группы, системам оценивания походу игры) все игры можно подразделить на *два основных типа игровых методов*:

1. Операционные игры.
2. Ролевые игры.

К операционным играм относят:

1. организационно-деятельностные (ОДИ)
2. деловые (ДИ)
3. учебные или дидактические игры.

Общие характеристики операционных игр:

1. имеют сценарий;
2. преследуют задачу столкнуть обучаемого индивида с действительностью;
3. в них заложен алгоритм «правильности и неправильности» принимаемого решения, т.е. участник группы видит то воздействие, которое оказали его решения на будущие события;
4. минусы операционных игр:
 - делается акцент на инструментальное обучение, при этом межличностный аспект формализован по сравнению с реальностью;
 - игровая имитационная модель упрощает действительность.

Организационно-деятельностные игры — моделирование в её процессе предполагает размышление о деятельности, однако, реальное проигрывание и манипулирование с моделью отсутствует.

Организационно-деятельностные игры делятся на:

- проектировочные игры — решаются различные проблемы организации, связанные с созданием или реформирование существующих организационных структур;
- проблемно-ориентировочные игры — в ходе них осуществляется постановка и поиск решения проблем, найденное решение проверяется в деятельности игроков здесь же на игре и проигрываются оптимальные решения;
- исследовательские игры — направлены на вскрытие закономерностей в экономических, социальных, общественных науках.

Деловые игры — определяются как метод имитации (подражания, изображения) принятия управленческих решений в различных ситуациях (путем разыгрывания по заданным или выработанным самими участниками игры правилам). Их часто называют имитационными, управленческими играми. Основной сферой приложения деловых игр является принятие управленческих решений в социально-экономических ситуациях. На основе модели социально-экономической системы имитируется процесс деятельности руководящих работников и специалистов предприятий по выработке управленческих решений.

Игровая деятельность задается через имитацию функционирования социальных институтов и поведения игроков как представителей тех или иных организаций.

Роль ведущего в операционных играх активна. Он является организатором, следит за реализацией плана игры, часто является источником конфликтной ситуации. Ведущий является элементом игрового комплекса наравне с игровыми группами и экспертами.

Следующий вид игровых методов — это **ролевые игры**. Они являются основным игровым методом, используемым в СПТ.

Сферой моделирования ролевых игр является не только социально-экономические и производственные, но социально-культурные системы.

Роль — это набор способов поведения и выполняемых функций, которые представляются уместным или реализуются в данном социальном контексте. В обществе личность функционирует через свои роли. Роли связаны с определенным социальным контекстом. Так дома мы, мать, отец, дочь, в магазине — покупатели и продавцы, на работе — студенты и преподаватели и т.д. В зависимости от того, кто мы в данном социальном окружении, мы ведем себя тем или иным способом. Роли могут быть: профессиональные; или отражать социальное положение; определяются условиями, в которых находится человек (клиентами, отдыхающими, болельщиками, членами прихода) и т.д. В связи с той или иной ролью изменяется и поведение индивида.

В процессе социализации люди принимают на себя определенные роли и начинают вести себя в соответствии с её требованиями. Процесс принятия роли является естественным и непрерывным. Роли отдельного человека меняются в течение всего жизненного цикла, фактически и в течение дня. Поведение человека — это набор ролей, которые он играет.

Ролевые игры, используемые в СПТ — это особый метод моделирования, который фокусирует внимание на процессе *межличностного взаимодействия*. Ролевая игра — метод *суть*, которого состоит в разыгрывании ролей.

Простейшая форма ролевой игры.

Её идея состоит в обращении к кому-либо с просьбой представить в конкретной ситуации либо себя, либо другое лицо. Далее игроков просят вести себя соответственно тому, как они ожидали бы от этого человека. В результате участники групп узнают нечто об этом человеке и ситуации. Таким образом, каждый игрок выступает как часть социального окружения остальных и демонстрирует шаблон, в рамках которого они могут опробовать собственный поведенческий репертуар или изучить взаимозависимое поведение группы.

Другие формы ролевой игры.

Игрок	Воображаемое лицо
	Реальное лицо
	Сам играющий
Ситуация	Простая, один к одному — сложная
	Знакомая — новая
	Данная в деталях — очерченная в общем
	Кратковременная — продолжительная
Обучение	Непосредственное с участием — косвенное путем наблюдения
Конечная цель обучения	Навык — техника
	Сенсибилизация
	Смена установки

Во время разыгрывания ролей в ходе игры человек практикует поведенческие модели, которые, как считаются, соответствуют определенной роли.

Цель игры — игрокам почувствовать, отреагировать и действовать так, как повел бы себя кто-то, очутившись в данной конкретной ситуации.

Идея разыгрывания ролей — дать участникам группы поупражняться в общении с окружающими, взяв на себя разнообразные роли.

В ролевой игре задается:

1. *определенная ситуация* — дается предыстория конкретной проблемы или сложившихся условий, и указываются ограничительные моменты;
2. *описываются роли* — дается характеристика людей, включенных в ситуацию.

Ролевые игры с элементами драматизации — метод СПТ для совершенствования личности, разработанный М. Форвергом. В условиях игры участника группы сталкивают с ситуациями сходными с теми, которые характерны для его реальной жизни и

деятельности, и ставят перед необходимостью изменить свои установки. Создаются условия для формирования новых более эффективных коммуникативных навыков. Обучающая ценность ролевой игры связана со способностью человека лучше усваивать динамические процессы. Активные действия в ролевой игре выступают как основные составляющие успешности СПТ. Эффект ролевых игр зависит не просто от выполнения действий, а также от чувственно-познавательной эго-вовлеченности индивида. Хотя в ходе ролевой игры основным компонентом выступает действие, оно не возникает само по себе, а является результатом включения всех систем психического функционирования индивида (эмоционального, когнитивного, поведенческого).

Участники играют роли, позволяющие им выразить свои реальные чувства и мысли. Осознание приводит к действию, выполнение действия приводит к расширению осознания самого себя.

Значение ролевой игры для межличностного общения и групповой работы в целом.

В процессе межличностного взаимодействия наше поведение во многом определяется нашим видением собственной роли, ролями окружающих людей и нашим восприятием этих ролей. Поэтому, когда мы в тренинге касаемся вопросов межличностного поведения, ролевая игра *служит демонстративной и обучающей техникой*. Ролевую игру можно использовать на разных уровнях:

1. обучать простым коммуникативным навыкам;
2. продемонстрировать, как люди общаются между собой, и каким образом происходит стереотипизация восприятия окружающих людей;
3. исследовать с помощью игры глубинные личностные блоки и эмоции.

Виды ролевых игр:

1. разогревающие;
2. ролевые игры с конфликтным содержанием;
3. ролевые игры на выявление скрытого мотива поведения.

В ролевой игре важен не только процесс проигрывания, но очень важно проведение обсуждения ролевой игры.

Схема обсуждения ролевых игр.

После игры *наблюдатели* высказывают свои суждения:

- какие индивидуально-психологические особенности участников проявились в игре;
- каково соотношение невербальных и вербальных средств общения, было ли между ними рассогласование;
- какие ролевые позиции характерны для участников общения;
- какие приемы использовали участники для установления контакта;
- какие эго-состояния преимущественно проявлялись в общении;
- можно ли говорить о наличии скрытых мотивов и целей у собеседников;
- кто из участников достиг своей цели и что этому способствовало.

Далее свои впечатления высказывают *участники ролевой игры*:

- какие чувства вы испытывали при общении с партнером;
- какие цели вы ставили перед собой вступая в общение, удалось ли вам достичь их;
- почему вы выбрали такой стиль или способ поведения;
- можете ли вы назвать приемы с помощью которых вам удалось установить контакт;
- какую цель, по вашему мнению, ставил перед собой партнер; чем он располагал и чем отталкивал.

Использование игровых методов в тренинге, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно по следующим причинам:

1. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия "психологической защиты".
2. Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем.
3. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения:
 - закрепляются новые поведенческие навыки;
 - обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми;
 - тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения.

Игра, пожалуй, как никакой другой метод эффективна в создании условия для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, для проявления искренности и открытости, поскольку образует психологическую связь человека с его детством. Вследствие этого игра становится мощным психотерапевтическим и психокоррекционным средством не только для детей, но и для взрослых.

Необходимо указать, что существуют свои преимущества и недостатки ролевой игры как у любого другого метода, используемого в групповой психологической работе.

Преимущества ролевой игры:

1. Помогает участнику выразить свои чувства.
2. Помогает обсуждать личные вопросы и проблемы.
3. Помогает проникнуться чувствами окружающих и понять их мотивацию.
4. Высвечивает общие социальные проблемы и динамику группового взаимодействия.
5. Является эффективной и мотивирующей, поскольку подразумевает действие.
6. Обеспечивает быструю обратную связь и участнику и ведущему.
7. Устраняет пропасть между обучением и реальными жизненными ситуациями.
8. Изменяет установки.
9. Учит контролировать чувства и эмоции.

Недостатки ролевой игры:

1. Наставник теряет контроль над содержанием и процессом обучения.
2. Упрощения могут вводить в заблуждение.
3. Уходит много времени.
4. Используются другие ресурсы — людские, пространственные, материальные.
5. Игра зависит от личных особенностей участника и ведущего.
6. Игра может выглядеть слишком захватывающей или легкомысленной.
7. Может зависеть от исходного уровня знаний учащихся.

2.1.3. Психогимнастика как метод групповой психологической работы

Психогимнастика — это методический прием, который используется в ходе всего тренинга и помогает в решении следующих задач:

- достижение эффективности тренинга,
- выполнения поставленных перед тренингом целей.

Психогимнастика — это широкий круг разнообразных упражнений: письменных и устных, вербальных невербальных, рисуночных, танцевальных и т.д.

В работе группы присутствуют два плана: содержательный и личностный.

Эмоциональный план — это групповая атмосфера на фоне, которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого отдельного участника группы.

Содержательный план тренинга соответствует основной, содержательной цели тренинга. Он зависит от того, что является объектом воздействия в группе: установки, умения, когнитивные структуры.

Соответственно выделяют два типа психогимнастических упражнений:

1. Упражнения, направленные на изменение состояния группы как целого или состояния каждого участника в отдельности,
2. Упражнения, направленные на получение опыта, соответствующего содержательной цели тренинга.

К упражнениям, направленным на эмоциональную атмосферу в тренинге относятся упражнения на создание:

- работоспособности группы в начале тренинга;
- работоспособности группы в начале дня;
- на поддержание и восстановление работоспособности;
- на снятие тревожности.

Примеры упражнений содержательного плана:

- на установление контакта, восприятия и понимание эмоционального состояния другого;
- на отработку навыков приема и передачи информации;
- на отработку навыков слушания;
- на формирование обратной личностной связи.

Для планирования и проведения упражнений надо учитывать следующие моменты:

1. правильный выбор упражнения;
2. инструктирование перед его выполнением;
3. остановка и обсуждение упражнения.

Выбор упражнения.

Ориентируемся на следующие аспекты:

1. Что должно произойти в результате упражнения:
 - изменение состояния группы как целого;
 - изменение состояния каждого участника в отдельности;
 - получить материал для продвижения вперед в содержательном плане;
 - отработать одну из задач содержательного плана тренинга.
2. На каком этапе находится группа — чем она свободнее, чем непринужденнее чувствуют себя участники, тем раскованнее могут быть упражнения.
3. Состав группы: социально-демографические данные (пол, возраст), физические данные.
4. Время дня: в начале целесообразны упражнения на отключение от забот, проблем, не относящихся к группе, включить в ситуацию «здесь и теперь»; во второй половине — упражнения на снятие усталости, эмоциональное напряжение.

Инструкция — четкая, ясная лаконичная, должна содержать достаточную и необходимую информацию, не следует перегружать деталями, уточнениями, можно продемонстрировать. Приступать к упражнению после того, как все поняли и знают, что надо делать.

Остановка и обсуждение упражнения.

Остановка упражнения может быть разными способами:

1. тренер заранее оговаривает условия окончания;
2. заранее оговаривает время;
3. само упражнение подразумевает конец.

Обсуждение упражнения:

1. Чем в большей степени упражнение ориентированно на получение содержательной информации, тем больше времени стоит его обсуждать.
2. Если упражнение на изменение состояния группы или отдельных участников, обсуждение может быть кратким: «Как вы себя чувствуете, как настроение?».

Глава 2.2. Фигура ведущего в социально-психологическом тренинге

2.2.1. Требования к личности и подготовка ведущего тренинговой группы

Существуют психотерапевтические группы, не имеющие назначенного руководителя и выдвигающие лидера из своей среды, но все же в большинстве тренинговых групп никак не обойтись без специально подготовленного ведущего.

В тренинговых группах предполагается, что квалификация, подготовка и опыт руководителя намного выше, чем у остальных членов группы. Влияние ведущего в группе огромно. То, насколько крепко он держит бразды правления в своих руках, сильно варьируется от группы к группе, но редко бывает, чтобы руководитель отпустил их совсем. Стремясь добиться максимальной личной ответственности и автономии членов группы, ведущий группы как единственный профессионал среди них в то же время обязан гарантировать благополучие каждого. Во всех ролевых взаимоотношениях поведение руководителя сводится к взаимодействию с членами группы.

Считается, что именно личность психолога является важнейшим фактором, определяющим успешность или неуспешность тренинга. Вместе с тем, ни одна из характеристик личности не гарантирует способности стать хорошим руководителем, хотя часто в этой связи упоминаются такие качества, как энтузиазм, умение доминировать, уверенность в себе, развитый интеллект. Слэвсон перечисляет следующие свойства личности руководителя: уравновешенность, рассудительность, зрелость, сила эго, отсутствие склонности к тревоге, восприимчивость, развитая интуиция, способность к эмпатии, развитое воображение, отсутствие склонности к рефлексии, стремление помогать другим и устойчивость по отношению к состояниям фрустрации и неопределенности. Безусловно необходимым для руководителя является осознание того, в каких ситуациях проявляется его собственная конфликтность, а также понимание им своих потребностей, мотивов и ценностных установок. Часто упоминаются и такие качества, которые в роджеровских терминах именуется искренностью, эмпатией и душевным теплом. Хэйр предлагает считать, что руководители обладают таким же набором качеств, что и другие члены группы, но у них сильнее выражены те качества, которые принято считать положительными.

Обозначим некоторые требования к личности ведущего.

1. Быть порядочным человеком.
2. Уметь в короткое время понять человека.
3. Обладать подвижными мыслительными процессами
4. (средняя подвижность — минимальная).
5. Руководствоваться здравым смыслом и жизненным опытом.
6. Демонстрировать корректность поведения.
7. Аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания.
8. Уметь проявлять терпение — умение выждать пока «созреет» группа в целом или какой-либо участник; даже на открыто заданный кем-либо из участников группы вопрос лучше отвечать не сразу, а когда время для этого будет наиболее подходящее.
9. Уметь проявлять уверенность в себе независимо от своих чувств.
10. Уметь понимать в ходе группового процесса, что дать в процессе общения каждому.
11. Хорошая профессиональная подготовка.

Подготовка ведущего представляет собой последовательное прохождение определенных этапов. По мере прохождения этих этапов он приобретает опыт и знания, необходимые ведущему тренинговой группы.

Стадии подготовки ведущего тренинговой группы.

1. Приобретение теоретических знаний по основам групповой психологической работы.
2. Получение реального опыта участника группы.

3. Практика наблюдателя (супервизора).
4. Практика ассистента квалифицированного ведущего
5. Практика самостоятельного проведения групповой работы.

2.2.2. Основные стили руководства тренинговой группой

Классические исследования стилей руководства в малых группах были проведены Левином, Липпиттом и Уайтом. Они выделили *авторитарный, демократичный и попустительский* стили и соотнесли их с продуктивностью работы групп при решении задач, а также с удовлетворенностью участников опытом их пребывания в группах. Авторитарный стиль характеризуется доминированием руководителя и высокой организованностью. Авторитарные руководители единолично определяют и направляют политику группы. Демократичные руководители формируют политику через ее обсуждение в группе. Попустительски настроенные руководители делегируют свои властные полномочия членам группы, а свою роль в определении политики сводят к минимуму. Попустительский стиль характеризуется доминированием рядовых членов группы и низкой организованностью. Результаты исследований не оставляют сомнений в том, что демократичные руководители пользуются большим успехом, нежели авторитарные, которые могут подавлять индивидуальную волю участников группы, и попустительствующие, которые никак не ограничивают и не направляют членов группы. Кроме того, демократичный стиль руководства (а также и авторитарный) ассоциируется с более высокими достижениями в тренинговых группах.

Основные характеристики стилей руководства группой:

1. авторитарный — все аспекты политики в группе, деятельности, индивидуальные задания и пары для выполнения определяются руководителем
2. демократический — политика в группе, пути достижения цели определяются группой в ходе дискуссии, выбор партнеров по усмотрению группы.
3. попустительский — полная свобода в принятии решений при минимальном участии руководителя, при распределении заданий и участников в них руководитель никак себя не проявляет, редко комментирует деятельность членов группы.

Руководство тренинговой группой можно рассматривать с точки зрения доминирования ведущего и жесткого или мягкого структурирования процесса. Директивный ведущий контролирует (планирует) ход занятий, самостоятельно устанавливает нормы функционирования группы и приводит их в исполнение, дает советы и указания, осуществляет интерпретации. Недирективный ведущий предоставляет участникам группы свободу выбора тем и направлений дискуссии, не начинает действий и не ускоряет их, не навязывает исполнения норм — он использует главным образом технику отражения.

Большинство психотерапевтов придерживаются мнения, что наиболее предпочтителен демократический стиль руководства. Отношение к директивности, характеризующей авторитарный стиль, как правило, достаточно негативно. Однако исследования показывают, что в ряде случаев бывает необходима именно авторитарность: 1) когда задача группы жестко структурирована; 2) когда члены группы испытывают сильный стресс; 3) когда динамика группы настолько неясна для участников, что они не могут точно и полно осознать, что происходит (К. Рудестам, 1993).

Вопрос о том, какова оптимальная степень вмешательства руководителя в деятельность группы, является средоточием многих существующих в групповой психологической работе разногласий. Бах считает, что организованность способствует более ранней кооперации, снижает у руководителя и остальных членов группы тревожность, ослабляет сопротивление групповым влияниям, конкретизирует существующие в группе ожидания. Это в свою очередь предоставляет членам группы возможность сосредоточиться и на личных проблемах отдельных участников, и на

общегрупповых целях. Результаты социально-психологических исследований позволяют сделать вывод, что на ранних этапах существования группы ее членов привлекает более выраженная ориентация на доминирование в группе руководителя.

С другой стороны, Джибб утверждает, что в тех группах, где воцарилась атмосфера безусловной центрированности на руководителе, последнему для поддержания порядка приходится во многом ограничивать членов группы, вследствие чего у них развивается чувство отторжения от группы и недоверие к ней. Существует риск, что в такой группе возникнет сильная зависимость от руководителя, на которого и будет возложена вся ответственность за активные действия и выполнение задачи

Лакин и Костанцо подчеркивают, что для руководителя важно преодолеть стремление членов группы к зависимости, внушить им уверенность в себе и убедить их в необходимости самоуправления. Вера в способности и внутренние ресурсы членов группы позволяет руководителю рассчитывать, что они сделают все, чтобы обеспечить собственное развитие наилучшим образом. Такой подход предполагает, что члены группы через огорчение и тревогу, вызванные структурированностью ситуации, придут к пониманию необходимости ее структурировать и к осознанию той ответственности, которая сопряжена со свободой самостоятельных конструктивных действий. Успешная реализация такого подхода позволяет создать позитивную обстановку, характеризующуюся сильной сплоченностью группы.

Вместе с тем нежелание руководителя направлять группу может привести к тому, что свобода будет принята в ней за вседозволенность. Склонные к доминированию личности могут прибегнуть к силовым методам воздействия на других, а более робкие вообще отстранятся от участия в делах группы. В отсутствие ясных перспектив члены группы могут начать испытывать замешательство, беспокойство и дезориентацию. Большинство руководителей групп придерживаются позиции, находящейся где-то посередине между авторитарностью и попустительством.

Гибкие и эффективно работающие руководители групп должны понимать необходимость варьировать стиль руководства в зависимости от ситуации и потребностей группы. Директивный стиль может быть полезен при хорошо структурированной конечной цели, в случае, когда члены группы испытывают сильный стресс или когда происходящие в группе процессы настолько сложны или неясны, что участники не могут достаточно полно осознать, что же именно творится в группе. В общем, чем активней группа, тем менее активен руководитель. Руководители должны учитывать состав группы, уровень знаний и навыков ее членов, временные рамки работы, насущность задач, степень своей ответственности, и все это — в зависимости от потребностей, которые диктуются сложившимися условиями. Кроме того, руководители должны чувствовать особенности ситуаций, которые складываются в группах на разных этапах их работы. На применяемые руководителем группы подходы могут накладываться свой отпечаток его личные потребности и предпочтения. Например, попустительский стиль работы с неструктурированной группой может быть достаточно удобен для руководителя, который спокойно переносит неопределенность ситуации и настолько силен, что готов выдержать изначальную неудовлетворенность членов группы и отрицательную обратную связь.

2.2.3. Основные принципы поведения ведущего тренинговой группы

Для эффективной работы с тренинговой группой руководителю необходимо придерживаться ряда принципов. Перечислим основные из них, и остановимся на характеристике каждого принципа.

1) Принцип когнитивного поведения тренера.

Тренер должен постоянно контролировать групповую ситуацию. Даже когда все процессы настроены, тренер должен «не спускать глаз» с членов группы. Он всегда должен знать:

- на каком этапе и в какой стадии развития находится группа;
- какова удовлетворенность участников группы;
- кто фрустрирован;
- какова эффективность групповой структуры;
- каков уровень притязаний участников;
- кто доминирует, кто изолирован, почему;
- каков психологический статус каждого члена группы;
- каково эмоциональное самочувствие каждого члена группы;
- как каждый участник относится к тренеру;
- кто сопротивляется, кто забегает вперед;
- как относятся участники друг к другу.

Такой тщательный контроль нужен, чтобы:

1. ведущему владеть тренинговой ситуацией;
2. осуществлять по мере необходимости коррекцию задач тренинга и разъяснение задач участникам.

Разъяснение целей и задач тренинга — это основное в когнитивном поведении ведущего. Сначала мысль — анализ ситуации — действие — эмоционально выраженное отношение.

2) Принцип наблюдения и коррекции влияния.

Этот принцип созвучен с первым. В нем делается акцент на наблюдение за группой, при этом наблюдение за группой и использование его результатов должно осуществляться в форме невмешательства. Тренер организует группу в самом начале, далее она развивается сама по себе, групповая динамика идет самотеком. Не тренер подстраивает группу к своим заготовкам, а сам подстраивается к группе. Тренер занимает позицию наблюдателя и контролера, он вмешивается только при необходимости. Дача, смена, изменение упражнения. Тренер не навязывает группе свои цели, он достигает целей СПТ исподволь. Он как бы между прочим предлагает свои модели поведения.

Основная задача ведущего — наблюдать групповое развитие и поведение каждого участника, контролировать тренинг, не навязывая свои решения. Тренер вмешивается только в критические моменты:

- выраженная чья-то неудовлетворенность,
- лабилизация,
- неподготовленность участников к выполнению взятой роли.

Не ведущий создает групповые процессы, сами участники группы создают их, тренер — инициатор на начальных этапах групповой динамики, дирижер.

3) Принцип ориентации на спонтанность группы.

Задача тренера дойти до атмосферы, когда уже в 1-е часы группы каждый участник начал осознавать свою самостоятельность в какой-либо роли (лидера, ведомого). Ролевая дифференциация каждого участника группы создает спонтанность в развитии процессов СПТ. Если нет ответственности за собственные действия, то не возникает лабилизация, т.е. обостренное переживание ответственности за своё поведение. Ведущий выступает катализатором групповых процессов, как организатор, как наблюдатель, как контролер. Задача тренера вовлечь в групповую динамику каждого участника и каждый должен пройти все фазы тренинга.

4) Принцип ориентации на успех в упражнении.

Тренер должен быть ориентирован на успех в выполнении упражнений, и должен постоянно поддерживать эту ориентацию в каждом участнике. Преобладание установок не на успех могут служить причиной ранней лабилизации. Если часть членов группы показывают устойчивую ориентацию на успех, это тоже может мешать, надо уменьшить эту ориентацию, поручить участнику роли, в которых он почувствует себя успешным после преодоления значительных трудностей. Также малейший успех должен быть

отмечен, чем больше успех, тем больше мотивация на дальнейшее продолжение тренинга. Все время, действуя в направлении успеха, тренер должен оставаться эмоционально нейтральным ко всем членам группы, ни кого не выделяя, но должен показывать положительную эмоциональную окраску на групповые процессы.

Факторы, способствующие успешности в СПТ:

- высокий уровень активности участников;
- высокий уровень доброжелательности;
- высокий уровень спонтанности;
- своевременное прохождение всех фаз СПТ.

5) *Принцип подведения итогов упражнения.*

Смысл данного принципа состоит в следующем. Важно четкое окончание после каждого упражнения, сессии, дня. Каждое упражнение должно быть обсуждено после его выполнения. Тренер имеет возможность спросить участников о самочувствии, переживаниях. Все ответы участников обобщаются под позитивным углом. В резюме тренер упоминает активность каждого, обобщает с точки зрения целей тренинга, подчеркивает отдельные мысли, установки, чувства участников группы.

6) *Принцип индивидуализации целей тренинга.*

Для группы есть общие цели, но чтобы они были достигнуты, надо их приспособить к индивидуальным особенностям каждого участника. Общая цель тренинга должна достигаться путем индивидуализации.

Приемы, способствующие индивидуализации целей тренинга:

1. задания даются не всей группе, а отдельным участникам;
2. упражнения, сюжетная линия игры подбираются в соответствии с индивидуальными чертами личности участников, и с учетом особенностей поведения, которые демонстрируются в группе;
3. ведущий дает обратную связь каждому участнику, исходя из его индивидуальных особенностей.

Также этот принцип включает в себя тот аспект, что каждый тренер должен использовать в работе лишь те методы, техники, принципы, которые соответствуют его индивидуальным способностям, подбирать группу с учетом своих индивидуальных особенностей.

2.2.4. Основные функции ведущего тренинговой группы

Существует немалое количество мнений специалистов о ролях, играемых ведущим в группе. Каковы ролевые функции руководителя группы?

К. Рудестам выделяет в психокоррекционных группах следующие функции ведущего группы: эксперта, катализатора, аранжировщика и образцового участника.

1. *Функция эксперта*

- комментарии групповых процессов на уровне одного участника или группы в целом;
- комментарии простых поведенческих актов;
- комментарии поведения в целом «здесь и теперь», «когда-то и там».

2. *Функция катализатора*

- побуждает группу к действиям;
- привлекает внимание участников к чувствам;
- побуждает к рефлексии действий;
- создание в группе положительной обратной связи;
- стимулирует высвобождение индивидуального и группового потенциала.

3. *Функция дирижера*

- помогает группе решать проблемы и достигать целей;

- регуляция вариантов внутригруппового поведения;
- поддержка попыток обсуждения мыслей и чувств, возникающих у участников;
- регуляция порога тревожности в группе (умеренная тревожность полезна для общения).

4. Образец участника

В группе обычно участники подражают поведению руководителя, и таким образом, в качестве образцов поведения они выступают не намерено.

Согласно **С. Кратохвилу** (1978), можно выделить пять основных ролей ведущего группы:

1. *активный руководитель* (инструктор, учитель, режиссер, инициатор и опекун);
2. *аналитик* (чаще всего — психоаналитик, характеризующийся дистанцированием от участников группы и личностной нейтральностью);
3. *комментатор*;
4. *посредник* (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его);
5. *член группы* (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

Трудности в работе ведущего группы.

1. Установление психологической дистанции.

Тренер должен чувствовать себя хозяином положения, но группа не должна этого чувствовать. Лучше когда ведущий воспринимается просто как человек. Тренер не должен говорить «я не знаю, что делать», сомнения надо выражать «давайте подумаем вместе, что нам делать».

2. Всегда группа, которая закончилась роднее, привлекательнее новой группы.

3. Эмоциональная ловушка.

Когда среди участников группы есть два участника, вызывающих один — симпатию, другой — неприятие. Опасно выставлять одного в центр, другого задвигать. Важно это осознавать.

4. Вся группа разделилась на два полярных лагеря, когда одни не принимают других.

- постараться сохранить равное отношение к обоим;
- постараться нейтрализовать лидера;
- назначение ролей по степени успешности в предыдущих упражнениях;
- перевести группу на деловой акцент, это притупляет эмоциональные переживания и снижает их значимость.

5. Агрессивные реакции это сигнал о процессе лабилизации. Фактически это злость на самого себя, направленная на других. Иногда агрессивные реакции могут вызываться самым тренером, если он будет ориентирован только на успех, то в группе может возникнуть соперничество, а надо ориентироваться на сотрудничество.

6. Психологические ожоги. Связаны с процессами лабилизации и изменения «Я»-образа в личностно-ориентированных тренингах. Когда степень конфликта личности в силу самонеадекватности очень велика, возможны сильные эмоциональные потрясения, так называемые «психологические ожоги». Они могут быть также связаны с прорабатыванием в ходе тренинга проблемной, жизненной ситуации конкретного участника группы.

Глава 2.3. Организационные вопросы социально-психологического тренинга

2.3.1. Общие вопросы организации тренинговой группы

Освещая вопросы теории СПТ, необходимо остановиться на организационном аспекте его проведения.

Организация тренинга включает следующие вопросы:

1. Продолжительность тренинга.
2. Количество встреч и время одной встречи.
3. Периодичность встреч.
4. Количество участников.
5. Комплектование группы тренинга.
6. Составление программы тренинга.

Продолжительность тренинга — это общее количество часов, предусмотренных программой для достижения, поставленных целей. Обычно продолжительность тренинга составляет 28-32-40 часов, значительное уменьшение общей продолжительности тренинга не целесообразно, потому как для прохождения группой всех стадий и этапов работы требуется достаточное количество времени. Свертывание программы тренинга может приводить к отступлению от общих теоретических предпосылок групповой работы, что снижает его эффективность и ведет к несоответствию основного предназначения данного вида психологической работы.

Каждая встреча делится на сессии, продолжительностью 1,5 часа с 10-15 минутными перерывами и одним большим перерывом.

Количество встреч.

Обычно общее количество часов разделяют на 5-7 встреч, отсюда рассчитывается и время одной встречи, обычно оно составляет 6-8 часов.

Периодичность встреч.

1. Интенсивная работа — предполагает 4-5 встреч по 7-8 часов.
2. Менее интенсивная работа — строится из расчета 1 встреча в неделю по 4-5 часов.

3. Марафоны — встречи бывают редкими, но долгими — весь день или круглые сутки с небольшими перерывами для отдыха и сна. Обычно программа включает 3-х дневный режим работы; 1-й и 2-й дни по 8-12 часов, 3-й день — 24 часа. Марафон — это экстремальный вариант групповой работы, предложенный Фредом Столлером и Джорджем Бахом, работавшими в психоаналитически ориентированных группах, где экспериментировали с различными нетрадиционными терапевтическими методами. В «марафонских» группах с большей легкостью создается атмосфера открытости и взаимного доверия. Кроме того, при длительной работе каждый член группы может получить толику внимания, так как, кто во время коротких групповых сеансов склонен пассивно самоустраняться, в «марафонских» группах вступает в конфронтацию и вовлекается в работу группы. Трудно остаться незаметным для людей, с которыми на протяжении дня или двух постоянно сталкиваешься нос к носу! Более того, длительные занятия позволяют подробно обсудить чувства членов группы, поэтому участники получают возможность полностью разобраться со своими проблемами. Неизбежная при недостатке сна и продолжительном эмоциональном напряжении усталость ослабляет психологическую защиту и повышает склонность к риску. Однако вызывает сомнения способность утомленных людей обобщить полученный в группе опыт и внести существенные изменения в свою повседневную жизнь. Снижение уровня психологической защиты действительно может способствовать ломке ригидных схем поведения и выявлению слабых сторон личности, но для того чтобы воспринять и усвоить полученный опыт, требуется определенная работоспособность. Более того, сохранение некоторых защитных реакций необходимо, так как суждения уставшего человека могут

быть не вполне верными по причине неполного осознания им собственных потребностей. В настоящее время при проведении «марафонских» занятий все эти обстоятельства в большинстве случаев учитываются. Такие занятия проводятся с перерывами на отдых, а не превращаются в нон-стоп.

2.3.2. Комплектование состава тренинговой группы

Комплектование группы.

У американцев при комплектовании группы действуют основные 2 принципа: добровольность и информированность.

Количество участников.

Оптимальное количество участников 10-14 человек.

Останавливаясь на организационных моментах тренинга нужно отметить, что они могут иметь различные вариации, дополнения и допущения. Это в каждом конкретном случае будет определяться:

- спецификой задач и целей, поставленных в тренинге;
- содержанием и методами групповой работы;
- возможностями участников.

Основные критерии формирования тренинговой группы:

1. Численность группы: допустимая — 6-25 человек, оптимальная — 8-12.
2. Возраст: допустимый — 18-60, оптимальный — 20-40.
3. Желательно, чтобы участники тренинга принадлежали к одной возрастной группе: 17-30 лет, 23-45 лет, 40-60 лет. Если в одной группе окажутся участники 17 и 50 лет, то это вызовет несимметричность отношений, что не способствует успешному общению и работе группы. Людей старше 60 лет не рекомендуется привлекать к тренингам, кроме групп для специально пожилых людей.
4. Пол.
5. Рекомендуются гетерогенные группы по полу, лучше, когда мужчин и женщин поровну. Возможно, когда в группе все мужчины или все женщины. Нежелательно все мужчины и одна женщина, и наоборот.
6. Статусное положение участников.
7. Рекомендуется подбирать группы гомогенные по статусному составу. Не рекомендуется включать в группу лиц, находящихся в прямом подчинении (чем выше формальный статус, тем выше будет и социометрический).
8. Социальный слой.
9. Участники тренинга по возможности должны принадлежать к одному социальному слою.
10. Интеллект.
11. Группа должна быть однородной по интеллектуальному уровню. Особенно это важно для групп интеллектуального тренинга.
12. Степень знакомства.

Желательно участие в группе незнакомых людей.

На ход группового процесса влияет национальность членов группы, в одной национальной группе больше взаимопонимания.

Не рекомендуется включать в группу:

1. лиц, лечившихся и наблюдавшихся у психиатра;
2. супругов, близких родственников, лиц устойчиво ненавидящих или обожающих друг друга;
3. невротиков;
4. лиц с пониженным интеллектом.

При комплектовании групп возможны индивидуальные беседы с каждым участником с уточнением следующих вопросов:

1. что вы ждете от тренинга?
2. есть ли у вас проблемы в общении?
3. пожелания относительно направленности работы.

Для выявления индивидуальных психологических особенностей: возможно использование методик Тимоти-Лири, опросника Кеттела, методики УСК (уровень субъективного контроля), проективные тесты. В некоторых случаях, если у консультанта возникает ощущение, что участник имеет отклонения в психике и поведении используется карточный вариант ММРТ (Миннесотский многопрофильный личностный опросник).

2.3.3. Составление программы тренинга

Требования к составлению программы СПТ.

1. Определение названия тренинга.
2. Определение целей тренинга.
3. Определение задач тренинга, которые конкретизируют цели тренинга.
4. Определение этапов тренинга. Основным принципом тренинга — принцип поэтапности развития группы и постепенности понимания участниками самих себя, своих проблем, взаимоотношений, стереотипов, установок. Принцип поэтапности включает то, что каждая встреча логически вытекает из предыдущей и является в содержательном плане основой для следующей.
5. Определение количества встреч и целей каждой встречи.
6. Наполнение каждой встречи конкретным содержанием.

В каждую встречу включаются определенные процедуры-упражнения:

- психогимнастические;
- игровые;
- дискуссионные.

В каждой процедуре обозначается:

1. цель или назначение;
2. информационная вставка, проводимая от лица ведущего;
3. содержание процедуры;
4. примечания для ведущего;
5. обсуждение в группе (рефлексия).

В конце каждой встречи можно провести социометрию, дать домашнее задание, предложить вести дневник. Новая встреча начинается с рефлексии предыдущей, обсуждения домашнего задания.

В программе может быть указана:

- оснащенность помещения,
- требования к помещению,
- порядок проведения организационного этапа.

В программе необходимо указать:

- продолжительность тренинга в часах;
- количество встреч и продолжительность каждой встречи;
- периодичность встреч;
- количество участников.

Модуль 3. Процессы самопознания в тренинговой группе

Глава 3.1. Обратная связь как узловой компонент процесса общения и самопознания

3.1.1. Работа с «Я-образом» в ходе социально-психологического тренинга

Одной из важнейших целей практически любого психологического тренинга является развитие самосознания его участников. Именно тренинг позволяет реализовать все необходимые психологические условия развития личностного самосознания участников. Так, большинство существующих видов тренингов направлено на снятие ограничений и преодоление трудностей, мешающих оптимальному развитию тех или иных сторон личности и ее эффективной жизнедеятельности, раскрытие внутренних потенциалов человека и расширение его самосознания.

Основной задачей тренинга с точки зрения личностного роста является развитие всех подструктур личностного самосознания. А именно:

- когнитивной — уточнение, конкретизация и расширение системы знаний о себе, своего Я-образа как личности;
- аффективной — выработка позитивного самоотношения, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов;
- и поведенческой — закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения, отработка навыков эффективной саморегуляции.

Остановившись на таком аспекте социально-психологического тренинга как личностный рост необходимо ещё раз остановиться на понятии Я-концепции. Я-концепция — это динамическая система представлений человека о самом себе результирующая процесса самосознания, включающая три структурных элемента: когнитивный — «Я»-образ, аффективный — самооценка, поведенческий — проявление двух первых в поведении.

«Я»-образ формируется у человека в ходе процесса самопознания и самоидентификации.

«**Я-образ**» — это набор идей, представлений, установок и чувств человека о себе, о своих взаимосвязях с другими людьми, о своем отношении к различным аспектам жизни.

В «Я-образе» можно выделить два составляющих аспекта:

1. описательный аспект — включает представления о том, какими мы обладаем чертами, способностями, чертами;
2. оценочный аспект — содержит суждения о положительных и отрицательных свойствах своей личности в целом.

«**Я-образ**» рассматривается как один из компонентов личности, который обеспечивает постоянство и целостность личности.

Человек стремится:

- установить определенный набор представлений и себе;
- постоянно подкреплять и поддерживать эти представления.

«**Я-образ**» — это субъективная реальность через призму которой мы видим, ощущаем, оцениваем мир.

Наш «Я-образ» — это селективный фильтр. Каждый человек имеет тенденцию не воспринимать, исказить или отрицать информацию, которая не соответствует полностью тому, как мы видим себя и мир вокруг нас, с целью сделать информацию более соответствующей «Я-образу» и своему образу мира.

В связи с этим люди склонны:

1. игнорировать объективные данные, которые указывают, что они не правы или ошиблись;
2. соглашаются с информацией соответствующей «Я-образу».

Вследствие этого личность начинает воспринимать мир однобоко, через призму своих представлений, заведомо искажая информацию, которая отличается или не совпадает с тем, как мы видим себя и окружающий мир. При этом для сохранения «Я-образа» человеком принимается информация, заведомо известная как ошибочная, ложная, неправильная. Сохранению неизменного и позитивного «Я-образа» способствует, как мы уже указывали, действие механизмов психологической защиты.

Работа с «Я-образом» участников тренинга, как совокупностью представлений о самом себе, начинается с самой первой встречи и продолжается в течение всего тренинга. Наиболее выражена эта работа проходит в фазе лабилизации. Более интенсивно этот процесс протекает в личностно-ориентированных тренингах, но как мы уже указывали, он имеет место и в инструментально-ориентированных тренингах. Таким образом, в группах важной составляющей является всё более глубокое осознание и познание участниками группы себя и своих особенностей.

Процесс работы с «Я-образом» в ходе тренинга может происходить на нескольких уровнях.

Клюева Н., Свистун М. выделяют следующие уровни понимания своего «Я» участниками СПТ эффективного общения:

- осознание участником, как он воспринимается другими, как он представляется в межличностных ситуациях (каким меня видят другие?);
- осознание собственных стратегий и тактик. Применяемых в общении длительное время (каким я воспринимаю себя?);
- осознание мотивов, лежащих в основе того или иного поведения (почему я общаюсь именно так?);
- понимание человеком того, как на протяжении жизни складывались присущие ему способы поведения (каковы глубинные причины, лежащие в основе моего поведения?).

Эта поэтапность в понимании своего «Я» лежит в основе построения программы тренинга. Работа с «Я-образом» участников ведется от первой до последней встречи.

3.1.2. Понятие обратной связи в социально-психологическом тренинге

Одним из основных механизмов в ходе тренинга, который способствует процессу самопознания и работе с «Я-образом» участников группы является обратная связь.

Обратная связь — это информация, которую человек получает извне относительно самого себя. Благодаря действию обратной связи личность может корректировать свое поведение.

Обратная связь — это сообщение, адресованное другому человеку о том, как ты его воспринимаешь, что чувствуешь в связи с вашими взаимоотношениями, какие чувства вызывает у тебя его поведение.

Характеристики обратной связи:

1. содержит информацию о таком нашем влиянии на других людей, которое мы не осознаем;
2. осуществляется когда один человек или группа сообщают о своих реакциях на поведение других с целью помочь или откорректировать их;
3. помогает увидеть себя такими, какими нас видят другие, узнать, как нас воспринимают окружающие люди.

Необходимо отличать *интерпретацию* от обратной связи.

«Я думаю, что делаешь то-то и то-то» — интерпретация

«Ты в этом эпизоде такая-то» — интерпретация

«Когда ты делал (говорил) то-то, я чувствовал» — обратная связь.

Механизм и функции обратной связи.

Правила обратной связи:

1. Обратная связь должна носить описательный, а не оценочный характер. Оценочная обратная связь усиливает защитные механизмы.
2. Она должна быть скорее специфической, чем общей.
3. Обратная связь должна учитывать потребности того, кто её дает, а также потребность кому она предназначена. Если она служит исключительно потребностям дающего участника группы, то бывает деструктивной. Дающий обратную связь участник должен интересоваться тем, насколько предоставляемая информация может помочь получателю узнать что-либо о себе, и насколько он своей информацией может помочь облегчить процесс изменения поведения другого.
4. Обратная связь должна относиться к такому поведению, которое получатель может изменить. Она болезненна, если относится к чему-то такому, на что её получатель не может повлиять (имя, возраст, его прошлое, физическое «Я»).
5. Обратная связь должна быть своевременной, тогда она полезна. Она должна относиться к поведению, которое имело место в данный момент. Важно, чтобы обратная связь давалась, пока вызвавшее ее поведение еще имеет место, а не тогда, когда все уже в прошлом и содержащаяся в обратной связи информация уже не актуальна.
6. Обратная связь приносит больше пользы, когда обращаются за ней, чем когда её навязывают.
7. При передаче обратной связи следует избегать укоризненных жестов, родительской позиции.
8. Отвечайте на языке «Я-сообщений». Формулируйте вашу реакцию на слова собеседника через описание переживаемых вами мыслей и чувств: «Я думаю, что», «Мне кажется...», «У меня такое ощущение...». Гораздо хуже «Вы-сообщения» — в них часто содержится неконструктивный элемент оценки другого человека, что может быстро привести к конфронтации. «Вы-сообщения» создают впечатления вашей правоты и неправоты другого человека. Тем способом, которым их обычно произносят, легко можно вызвать раздражение оппонента, побудив его к защитной реакции. Рассмотрим как обвинительные «Вы-сообщения» можно превратить в более мягкие и эффективные «Я-сообщения».

«Вы-сообщения»

«Если что-то необходимо сделать Вы не звоните мне до последней минуты».

«Я-сообщения»

«Когда Вы в последнюю минуту звоните мне и просите составить планы, я не всегда бываю свободен для работы с Вами, хотя я готов сделать все, что могу. Иногда мне бывает обидно, что Вы не звоните мне так долго. Я был бы Вам весьма признателен, если бы в будущем Вы предупреждали меня чуть раньше».

«Вы-сообщения»

«Вы никогда не делаете то, что хочу я, Вы всегда поступаете по-своему усмотрению»

«Я-сообщения»

Когда Вы принимаете решение за нас обоих, не спрашивая моего мнения, я чувствую обиду, и мне кажется, что Вас не интересует моя точка зрения. Мне бы хотелось, чтобы мы совместно обсуждали эти вопросы, чтобы были учтены желания обоих».

Расчлененная на элементы модель «Я-сообщения»:

«**Когда Вы** (необвинительное описание поведения, поступка другого человека), **я чувствую** (ваши ощущения или эмоции в связи с этим поведением), **потому что** (почему

это поведение составляет для вас проблему или как оно действует на вас), *и я хотел бы* (описание вашего желания).

Хотя обратная связь естественным образом возникает при любых взаимоотношениях, в тренинговых группах умение обеспечивать эффективную обратную связь целенаправленно развивается. Процесс развития обратной связи между каждым из членов группы и всей группой связан с наиболее глубокими переживаниями участников. В атмосфере взаимного участия и доверия обратная связь позволяет каждому следить за своим поведением и корректировать его так, чтобы оно было более эффективным.

Реакции со стороны лишь одного человека может быть недостаточно, чтобы вызвавшее ее поведение было пересмотрено. Когда обратную связь дают несколько членов группы, она действует сильнее и обычно бывает более обоснованной. Обратная связь наиболее полезна, когда она достаточно репрезентативна, то есть отражает мнение большинства членов группы.

3.1.3. Диаграмма Джозари

Процесс самопознания тесно связан с процессом самораскрытия. Процесс выдачи и получения обратной связи во взаимодействии с другими людьми можно продемонстрировать при помощи модели, которую предложили американские психологи Лафт Джозеф и Гарри Инграм.

Для описания этой модели используется диаграмма «окно Джозари».



В предложенной диаграмме авторы выделяют 4 зоны, которые различаются по характеристикам содержащейся в них информации:

1. Открытая зона.
2. Слепая зона.
3. Скрытая зона.
4. Неизвестная зона.

Остановимся на характеристике каждой зоны.

Открытая зона.

Содержит поведение, чувства, мысли, которые известны и самому человеку и окружающим. Данные этой зоны проявляются в ходе свободного и открытого обмена личностной информацией между индивидуумом и другими людьми. «Открытая зона» увеличивается по мере упрочения доверия между людьми.

Слепая зона.

Содержит информацию о самом человеке, которая имеется у других людей, но неизвестна ему самому. Состоит из того, что видят другие в человеке, он сам не замечает, а окружающие считают неуместным говорить ему об этом. Это может быть отталкивающая манера общения, повышенная агрессивность, навязчивость, выскочка и др. Например, привычка перебивать других на полуслове. В ходе взаимодействия между людьми многие проявления внешней активности, а также личностные особенности человека фиксируются окружающими, на их основе складывается мнение о нем. При этом сама личность может не обращать внимание на свои особенности, или не осознавать их.

Скрытая зона.

Содержит информацию и сведения о себе, которые известны самой личности, но неизвестны другим. Содержит то, что осознает субъект, но не осознают остальные. Это может быть сфера нерешенных проблем, неблагоприятных поступков, интимных моментов в жизни. По тем или иным причинам человек скрывает эти данные от окружающих. Например, из-за боязни потерять уважение окружающих, из-за страха, что, узнав его реальные чувства, окружающие могут изменить своё отношение к нему. Но тем не менее есть нечто, чем человек бы хотел поделиться с окружающими, выслушать их мнение. В группе такими слушателями становятся участники группы.

Неизвестная зона.

Содержит информацию, которая не известна о личности ни ей самой, ни другим. Например, это еще не проявившиеся способности, а также потенциальные возможности развития.

Для улучшения коммуникации и самопознания в оде тренинга «открытая зона» должна быть, как можно больше расширена. Чем больше степень самораскрытия, выдачи информации о себе, тем ниже горизонтальная линия. Чем больше информации личность получает о себе от других, тем дальше вправо отодвигается вертикальная линия, и тем самым увеличивается «открытая зона». «Слепая зона» уменьшается благодаря принятию обратной связи от других. Благодаря самораскрытию уменьшается «скрытая зона».

Таким образом, цель обратной связи — переместить информацию из 2-ой и 3-ей зоны в 1-ую зону, где она становится доступной самой личности и окружающим. В процессе выдачи и получения обратной связи может происходить переход информации из 4-ой в 1-ую зону. Неожиданно для себя личность может воспринять новые данные, увидеть новые связи между тем, что происходит с ним в данный момент и какими-то предыдущими событиями. Такая форма усвоения информации называется озарение или инсайт.

Рассмотрим 4 крайних варианта поведения с точки зрения получения и выдачи обратной связи.

1. Большая «Открытая зона» — это идеальное окно, которое предполагает, что поведение индивида открытое и прямое. Преимущество открытого поведения — большая часть чувств и мнений человека понятна окружающим, он вызывает больше доверия окружающих и располагает к общению.
2. Большая «Скрытая зона» описывает «интервьюера», человека, который запрашивает информацию о себе, но сам добровольно её не дает. Такие люди часто вызывают у других чувство недоверия и раздражения.
3. Большая «Слепая зона» — личность дает обратную связь и информации о себе, но не может или не хочет принимать обратную связь от других. Такой человек часто

критикует других, но по разным причинам он плохой слушатель. Или он может отвечать на обратную связь, выдаваемую ему таким образом, что другие будут неохотно продолжать давать ему её. Результатом такой односторонней коммуникации является то, что индивид ведет себя неэффективно.

4. Большая «Неизвестная зона» представляет человека, который много не знает о себе, и которого не знают другие.

«Окно Джогари» показывает, что располагающая к открытому общению атмосфера увеличивает потенциал группы и личности, способствует решению проблем, и что один из способов расширения сферы общения состоит в расширении «открытой зоны». Когда члены группы только начинают встречаться, «открытая зона» маленькая и неглубокая. По мере развития отношений взаимопомощи общение становится более близким, и у людей появляется больше возможностей оставаться собой при контактах с другими. Допустимая в группе степень самораскрытия зависит от достигнутого в группе уровня взаимного доверия.

Уровень доверия является решающим фактором в любой обучающей среде. Страх вызывает защитные реакции и заводит в тупик развитие всякой социальной системы, как семьи, так и любого более крупного сообщества. Защитные реакции преобладают в группе, когда ее члены обеспокоены вопросами формального членства в ней, и возможностью быть принятыми или отвергнутыми ею. Если сложившаяся в группе обстановка не располагает к взаимной поддержке, способность участников понимать мотивы поведения, ценностные установки и чувства друг друга уменьшатся. В таких случаях за вежливыми выражениями лиц часто кроются стремление к жесткому распределению ролей, осторожность в принятии решений, склонность проявлять зависимость в поведении и критиковать зависимое поведение других. На ранних стадиях развития группы, до создания в ней атмосферы психологической безопасности, для членов группы характерно стремление защищать образ собственного «Я», избегать конфликтов и открытого выражения чувств, искать одобрения у других, а также давать другим советы и принимать за них решения. Джибб выделяет два способа создания в группе атмосферы взаимной поддержки и доверия: 1) замена оценочных суждений чисто описательными и 2) переориентация с взаимного контроля на совместное решение проблем.

Процесс развития обратной связи между каждым из членов группы и всей группой, возможно, связан с наиболее глубокими переживаниями участников. В атмосфере взаимного участия и доверия обратная связь позволяет каждому следить за своим поведением и корректировать его так, чтобы оно было более эффективным.

Модуль 4. Отдельные виды групповой психологической работы

Глава 4.1. Психодрама как разновидность групповой психологической работы

4.1.1. История и развитие психодрамы

Основателем психодрамы является Якоб Леви Морено (1889-1974). Он родился в Румынии в Бухаресте. Позже его семья переехала в Вену, где Морено спустя некоторое время изучал философию и медицину в Венском университете.

Ещё, будучи студентом, он выдвинул идею, что отдельный человек в современном мире не имеет авторитета и должен говорить от лица группы. Он организует группу единомышленников, которые помогают нуждающимся людям разрешить их проблемы. Вначале это были в основном эмигранты. В центре Вены приобретается дом — *Дом встреч* — куда мог прийти каждый и поделиться своими проблемами с другими людьми. Проводились разговорные сессии, на которых обсуждались проблемы обитателей дома. Это был своего рода прообраз групп-встреч, период 1908-1913 гг.

Учась в университете, Морено также задумался о *терапевтическом потенциале игровых методик*. Толчком к этому послужили его наблюдения за детской игрой, в процессе которого он обратил внимание на то, как гуляющие дети разыгрывают свои фантазии. Морено стал устраивать с детьми в парке Вены около сказочного дуба импровизированные игры, стараясь развить их спонтанность и творчество. Он рассказывал им сказки, которые дети заворожено слушали, а потом побуждаемые им изображали в игре рассказанные истории, дополняя и изменяя их. Это было некое действие, создающее атмосферу тайного чуда, превращения нереального в реальное. Дети с удовольствием вживались в свои роли и, таким образом, обучались новым способам поведения.

Морено задумался над тем, как сделать доступным «царство детей» для взрослых. Он снял квартиру на последнем этаже в одном из домов Вены и организовал там *Театр спонтанности* (импровизации), где он стал организовывать со своими друзьями-актерами всякого рода ролевые и импровизированные игры, каждый мог по своему желанию исполнять самые разнообразные роли. *Театр спонтанности* не был ориентирован на практику личностных изменений и гармонизацию психического развития. Подобные позитивные последствия отмечались лишь как побочные эффекты театральных представлений. Главная идея Морено и его основная мотивировка носили духовный характер: надо реализовать творческое Я на подмостках театра жизни, который представляет неограниченные возможности для свободного самовыражения.

В 1925 году Морено эмигрировал в США., где в г. Бэкон (штат Нью-Йорк) он открывает частный психиатрический санаторий. На его базе создается терапевтический театр, где он продолжает развивать театр спонтанности. Театр состоит из трехъярусной сцены, балкона, выступающего над нею и зрительного зала. На этой сцене за долгие годы Морено создал из венских предшественников психодраму и превратил её в дифференцированный *психотерапевтический метод*, состоящий из множества частных техник.

В 1931-1932 гг. Морено ввел в обиход термин «групповая психотерапия», которые он применял для обозначения специфических наборов операций в ходе групповой работы. В 1942 году в г. Бекон открывается Клиника психодраматической терапии, где исследуются методы и разрабатываются технические приемы, которые становятся впоследствии неотъемлемой частью психодрамы.

4.1.2. Основные понятия психодрамы

Психодрама — метод терапии, в которой участник группы с помощью ведущего и группы воспроизводит в драматическом действии значимые события своей жизни, разыгрывая сцены, имеющие отношение к этой проблеме. В своем классическом варианте психодрама — это групповой терапевтический процесс, где драматическая импровизация служит для исследования внутреннего мира клиента. Это действительно своего рода постановка, которая отражает реальные проблемы участников, а не разыгрывается по заранее придуманному сценарию. В психодраме действия вымышленных персонажей заменяются спонтанным поведением членов психокоррекционной группы.

Следует отметить, что, прежде всего, психодрама является способом вскрытия личностных проблем, страхов и фантазий участников и их последующего изучения. Психодрама основана на посылке, согласно которой действия, воспроизводящие жизненную ситуацию, более эффективны при исследовании чувств и формировании новых установок и моделей поведения, чем вербализация.

Психодрама — это метод, который использует инсценирование личного опыта через проигрывание ролей на сцене в специально созданных условиях, направленных на активизацию психических процессов участников. Действие структурируется таким образом, чтобы способствовать прояснению и конкретизации проблемы, достижения в ходе действия катарсиса, инсайта, реорганизации старых установок и когнитивных паттернов и реализации соответствующих изменений поведения.

В психодраме:

- исследуются новые роли;
- исследуются альтернативные аффективные и поведенческие стили;
- осуществляется поиск и апробация более конструктивных моделей решения проблем.

Ролевая игра.

В психодраме центральное место занимает *ролевая игра*. Ролевая игра является одним из основных понятий психодрамы. Психодрама учитывает естественные актерские способности человека и предоставляет ему возможность и подходящую обстановку для того, чтобы он с помощью ролевой игры мог творчески проработать свои личные проблемы и внутренние конфликты.

Морено считал, что сама жизнь происходит из *действия и взаимодействия*. Поэтому его методу присуща преимущественно ориентация на них. Действие, физическое движение, на котором построена психодрама, повышают возможность использования такого важного источника познания себя и других — как сигналы невербального поведения. В процессе проигрывания *снижается влияние привычных вербальных защитных реакций*, поэтому психодрама весьма эффективна в работе с людьми, склонными к интеллектуализации своих переживаний или же к пассивности, которая выражается в трудности перехода от рассуждений к активным действиям. Морено считал, что психодрама создает необходимые условия, чтобы человек мог активно попробовать себя в самых разных ролях, имеющих или не имеющих отношение к реальной жизни.

В психодраме исследуются не только реальные события и жизненные кризисы, но и что более важно, различные аспекты внутренних психологических событий. В психодраме воссоздается *субъективная реальность сложного мира внутренних переживаний и отношений конкретного участника группы (протогониста)*. В тоже время, протогонист, исследуя свой мир в действии, позволяет другим членам группы заглянуть в его глубины и увидеть там отражение собственных чувств и переживаний. Это помогает им переживать и прорабатывать и свои проблемы, благодаря вовлеченности в драму протогониста.

Морено отмечал, что многие люди в реальной жизни привязаны к своим ролям подобно актерам в театре. Таким людям не хватает спонтанности, они погрязают в бессмысленных ритуалах и действуют по сценариям, которые предлагают им

окружающие. Пример — человек, который в любых обстоятельствах, и в радости и в горе, вежливо улыбается, не желая показывать свои истинные эмоции. Психодрама дает возможность выйти за рамки того, что предопределено сценарием.

В отличие от обычного театра, психодрама побуждает к исследованию таких ролей, которые имеют для участников реальное и важное значение. Текст и декорации выбираются по желанию актера, а не сценариста. При этом содержание психодрамы иногда оказывается диковинной любого вымысла, и она может целиком захватить как актеров, так и зрителей.

Спонтанность.

Специфические понятия «спонтанность» и «творчество» образуют ядро разработанных Якобом Морено теорий действия и личности. Оба понятия основаны на опыте, который был получен Морено в процессе исследования детских игр и работы со Спонтанным театром.

Морено рассматривал спонтанное поведение в психодраме как противостояние от все возрастающей ригидности социальных ролей. В группе психодрамы участники учатся расширять свой ролевой репертуар и придавать самоисследованию такую направленность, о возможности которой они прежде не подозревали. По мере развертывания драмы члены группы могут находить решения своих специфических личных проблем. Морено считал, что психодрама способна помочь человеку перейти на новый, более высокий уровень развития, где он обретет свободу творчества и избавится от тревоги. Некоторые высказывания Морено оставляют впечатление, будто он верил, что ход дальнейшей эволюции человечества направлен на выживание тех его представителей, кто более других способен к творчеству.

В понимании Морено, спонтанность — это ключ, с помощью которого можно освободить творчество. Сам Морено формулирует это так: «Творчество подобно спящей красавице, которую надо пробудить. Лучшим средством для этого является спонтанность». Другими словами, идеи возникают во время спонтанных действий, что при достаточном упорстве и везении может приводить к актам творения.

Акцент на спонтанности не означает, что вся психодрама состоит из действий, которые вообще ничем не ограничены. Концепция спонтанности, которую предложил Морено, включает два важных параметра: адекватность ответа и новизна. В идеале поведение должно быть как новым, так и адекватным для данной ситуации.

Теле.

Введенное Морено понятие теле означает двусторонний обмен эмоциями между клиентом и психотерапевтом. Теле включает все положительные и отрицательные эмоции, какие только могут возникнуть в психодраматической ситуации. Морено называл это «вчувствованием индивидов друг в друга, цементом, который скрепляет группу» и, в другом контексте, «перетеканием эмоций между индивидами — то в одну сторону, то в другую». Другими словами, теле — это сумма всех эмоциональных аспектов переноса, контрпереноса и эмпатии. Если эмпатия — это как бы одностороннее вчувствование во внутренний мир другого человека, то теле предполагает взаимную эмпатию и взаимное признание. Когда члены группы меняются ролями или пытаются посмотреть на мир чужими глазами, между ними возникают теле-отношения. Результатом использования понятия «теле» является признание того, что мы видим других не такими, какие они есть на самом деле, а такими, какими они проявляются в отношении к нам. В группе психодрама создает своего рода лабораторные условия, в которых одни участники могут анализировать свое восприятие других.

Катарсис.

Катарсис — потрясение и прорыв застывших чувств, означающий вместе с тем потрясение и прорыв затвердевших структур. Понятие катарсис пришло из Древней Греции и связано с представлением о том, что разыгрываемые на сцене трагедии освобождают зрителей от переполняющих их эмоций. В те времена драматическое

действие имело целью выразить дилеммы, которыми пронизано все человеческое существование, и считалось, что групповой катарсис помогает зрителям лучше понять самих себя. Морено применял термин «катарсис» в аристотелевском смысле, то есть обозначал им освобождение от эмоций, но Морено расширил содержание этого понятия распространяя действие катарсиса не только на зрителей, но и на актеров. «Она (психодрама) оказывает целительное действие, причем не столько на зрителя — это вторичный катарсис, сколько на режиссера/актера, который разыгрывает драму и в то же время освобождает себя от нее».

В психодраме катарсис и интеграция личности, которая его переживает, важнее сценария и анализа переживаний. По ходу психодрамы вызревают ситуации, подготавливающие участников к эмоциональной разрядке. Сила катарсического переживания зависит от спонтанности действий участников. Переживающие катарсис члены группы являются одновременно и актерами, и авторами драмы, потому что ее материал основан на их личном опыте.

Зрители психодрамы тоже могут быть эмоционально вовлечены в нее до такой степени, что оказываются способны пережить катарсис. зрители могут быть люди, которые несмотря на то, что зрители непосредственного участия в разыгрываемом действии не принимают. Тем не менее, все присутствующие оказываются эмоционально вовлеченными в происходящее на сцене. Разница между обычным театральным зрителем и зрителем психодрамы, по Морено, сравнима с разницей между человеком, который смотрит на извержение вулкана в кино, и человеком, который наблюдает его, находясь у самого подножия вулкана.

Инсайт.

В конечном счете психодраматический процесс приводит к изменению в структуре перцептивного поля участников. Такое изменение обозначают термином инсайт. Под ним подразумевается приобретение такого знания, которое позволяет немедленно решить проблему или по-новому взглянуть на нее. Психодрама в условиях группы направлена на создание климата, который бы в наибольшей степени способствовал катарсису, переобучению и инсайту. Психодрама дает участникам возможность вновь пережить важные моменты своей жизни, но уже иначе, чем прежде. Обычно эмоциональное напряжение в группе достигает максимума по ходу сценического действия, а не во время получения предварительной информации или последующего анализа. Однако инсайт может возникнуть не только одновременно с катарсисом, но и тогда, когда связанные с ним переживания уже ослабели — во время обсуждения разыгранной психодрамы.

4.1.3. Основные функциональные роли в психодраме

Психодрама включает в себя следующие основные функциональные роли или элементы:

1) *Режиссер-постановщик* — специально подготовленный психолог или психотерапевт.

Руководитель группы именуется режиссером. Режиссер помогает создать в группе климат, который способствовал бы проводимой в ней работе, и побуждает участников к исследованию их личностных проблем. Режиссеры психодрамы в большей степени, чем руководители психокоррекционных групп других типов, склонны проявлять активность.

Режиссер выполняет три функции: *постановщика, терапевта и аналитика*. В роли постановщика режиссер организует работу в группе и побуждает участников к выражению их мыслей в сценических действиях. Постановщик должен быть чрезвычайно чувствительным ко всем вербальным и невербальным проявлениям психического состояния актеров психодрамы и настроения ее зрителей. Главными качествами хорошего постановщика следует считать творческий подход к работе, гибкость и способность вовлекать в психодраматическое действие всех без исключения членов группы.

В роли терапевта режиссер психодрамы старается помочь участникам изменить нежелательные формы поведения. Терапевт может просто развалиться в кресле и позволить участникам вести спектакль самостоятельно. Или же он может быть в высшей степени активным, подталкивая членов группы к действию. Как любой руководитель, психотерапевт может оказаться мишенью для критики со стороны группы, но, будучи в то же время членом группы, он должен быть открытым для критики и не защищаться от нападок.

В роли аналитика руководитель группы интерпретирует и комментирует поведение каждого члена группы во время представления. Кроме того, руководитель выделяет и анализирует общие реакции участников на отдельные эпизоды.

2) *Протогонист* — главное действующее лицо драмы, тот человек, чья проблема, ситуация в данный момент проигрывается.

Протагонист является центральной фигурой определенного психодраматического акта. Протагонисты создают образы собственной жизни. Как таковые, они являются главными персонажами, и на них обращены взгляды всей группы. Протагонист получает редкую возможность представить и развить свою собственную версию событий перед глазами сочувствующих партнеров. Протагонист пользуется значительной свободой представления событий и их участников. Если он воспринимает начальника как тирана, он имеет полное право (фактически даже обязан) выставить его именно таким. С помощью режиссера, аудитории и специальных постановочных приемов протагонист воссоздает свою актуальную психологическую реальность, чтобы достичь инсайта и улучшить способность функционирования в реальной жизни.

3) *Вспомогательные игроки (вспомогательное «Я»)* — партнеры протогониста в психодраме. Вспомогательные игроки могут быть выбраны протогонистом или назначены режиссером. Им может быть предложена любая роль — например, значимого другого (отца, друга, жены, возлюбленного); предмета (часов, игрушки, лестницы, шкафа); эмоции (страха, гнева, радости). Вспомогательные «Я» олицетворяют тех людей, которые имели особенное значение в жизни протагониста. Этим персонажей изображают в психодраме другие члены группы, играющие порученные им роли, с целью усилить впечатления от межличностных отношений протагониста. Соответственно, можно попросить члена группы, чтобы он исполнял роль властной матери, деспотичного отца, пылкого любовника или заботливого друга.

Хороший исполнитель роли вспомогательного «Я» должен уметь быстро в эту роль войти и точно ее исполнить. Играть эту роль он должен так, как ее представил протагонист или как подсказывает интуиция, но не так, как он сам вел бы себя в аналогичных реальных обстоятельствах.

Вспомогательное Я имеет тройную задачу:

1. изображают отсутствующих реальных или воображаемых лиц;
2. являются посредниками между ведущим и протогонистом;
3. выполняют социотерапевтическую функцию — помогают протогонисту изображать и исследовать собственные межличностные отношения, а также проводить психодраматический диалог со своими жизненными партнерами.

4) *Зрители* — все остальные члены групп, которые не принимают в психодраме активного участия. На заключительном этапе они высказывают отношение к происшедшему, а также рассказывают о своих проблемах и конфликтах, которые аналогичны разыгранному в психодраме. Зрители с новой точки зрения могут взглянуть на свои проблемы, достичь состояния инсайта.

5) *Сцена* — пространственная организация психодраматического действия.

В ходе драмы можно выделить следующие важные аспекты.

1. Протогонист проявляет весь набор типичных для него моделей поведения и различных эмоциональных состояний.

2. Содержанием психодраматического действия становятся не вполне осознаваемые и не пережитые в полной мере аспекты его жизни.
3. В ходе специальных техник реконструируются и раскрываются не проявленные чувства и неосознанные установки.
4. Восприятие человеком своей внешней и внутренней реальности углубляется и расширяется, что обеспечивает новый взгляд на ситуацию и на свои возможности.

4.1.4. Основные фазы психодрамы

Первая фаза классической психодрамы — это разминка. Разминка, в свою очередь, состоит из трех стадий:

- постепенное усиление двигательной активности участников;
- стимуляция спонтанных поведенческих реакций (спонтанность — способность дать адекватный ответ на новизну ситуации);
- фокусировка внимания членов группы на определенной задаче и теме.

Разминка направлена на создание в группе атмосферы доверия и безопасности, чтобы участники могли действовать спонтанно и идти на риск. Она может быть вербальной или невербальной, заимствованной из приемов работы других групп или изобретенной режиссером.

Разминка помогает участникам развеять опасения по поводу того, что они будут выглядеть глупо или что у них не хватит актерских способностей. Разминка нужна и режиссеру. Чтобы размяться, он может расхаживать по помещению, в неформальной манере делиться своими идеями с участниками, стремиться достичь состояния теле в отношениях с ними. Но в первую очередь режиссер использует разминку для того, чтобы создать в группе атмосферу, побуждающую участников действовать спонтанно и идти на риск. Для того чтобы члены группы могли исследовать свои новые реакции, им необходимо чувство доверия и безопасности. Авторитет руководителя помогает участникам увериться в том, что они могут играть любую роль или вести себя сколь угодно легкомысленно, не опасаясь оскорблений или унижений.

Разминка может быть особенно полезной в тех случаях, когда члены группы сопротивляются исследованию предложенной им темы и стесняются первыми брать на себя роль протагониста. В таких случаях разминка может настроить участников на занятие, помочь им познакомиться друг с другом, снизить уровень их тревожности. Кроме того, во время разминки режиссер может собирать информацию, чтобы определить, кто из участников скорее выразит готовность участвовать в психодраме и какие темы или проблемы волнуют большинство участников. Разминка может быть вербальной и невербальной, заимствованной из приемов работы других групп или изобретенной самим режиссером.

На фазе разминки режиссер выбирает протагониста, чья драма будет инсценирована. Режиссер должен почувствовать, кто может и должен быть протагонистом, и какая проблема наиболее актуальна в настоящий момент для протагониста и группы.

2 фаза — психодраматическое действие.

Это фаза инсценирования психодрамы в идеальном случае, приводящая к инсайту и катарсису. Именно на этой фазе применяются основные методы и техники психодрамы.

Протагониста выбирает или режиссер на основании предварительного знакомства с членами группы или какой-либо участник может сам предложить себя на эту роль. Режиссер выслушивает объяснения протагониста и получает информацию в достаточном количестве для того, чтобы можно было отразить его проблемы в сценическом действии. Когда специфика ситуации становится ясной протагониста просят, чтобы он уже не рассказывал о ней, а разыгрывал её. Протагонист обставляет сцену с помощью подручных средств так, чтобы она максимально соответствовала воспроизводимому событию.

Помещение психодрамы должно предоставлять достаточно богатый выбор возможностей. В классическом варианте стулья в этом помещении расставляют так, как это делается для зрителей в театре. Обозначается и организуется сцена.

Протогонист выбирает вспомогательные «Я». В этом процессе важно его восприятия насколько члены группы подходят для определенных ролей, не всегда он опирается на реальное физическое или внутренне сходство выбранных участников с прототипами. Иногда в выборе вспомогательного «Я» помогает режиссер, предлагая какого-либо члена группы (например, человека который может получить от данной роли особую пользу). Человек, имеющий деспотичного отца, будет лучшим кандидатом на роль деспотичного отца, а женщина, жалующаяся на интрижки своего мужа — роль жены-вертихвостки. Далее разыгрывается само действие с помощью одной или нескольких техник психодрамы.

3 фаза — интеграция или обмен чувствами — помогает помочь преодолеть протогонисту ощущение изолированности и чувство неловкости от слишком долгого пребывания на виду.

Когда действие закончено, протагонист и остальные члены группы приступают к его анализу. Участники делятся своими чувствами и переживаниями. Сначала участники делятся чувствами, которые вызвала у них психодрама и о том, какое отношение она может иметь каждому из них. Здесь происходит самораскрытие и диалог участников, осмысление тех открытий, которые были сделаны в период действия.

После того как обсуждению эмоциональных реакций будет уделено должное внимание, члены группы переходят к более конкретному обсуждению психодраматического действия, так чтобы помочь протагонисту извлечь из него пользу. Здесь, в зависимости от целей группы, руководитель или члены группы могут либо теоретически интерпретировать представленный конфликт, либо дать практические рекомендации относительно того, какими еще способами можно было бы его уладить.

Непосредственное обсуждение психодраматического действия необходимо, чтобы помочь протогонисту извлечь из него пользу. Эта фаза также нужна для того, чтобы протогонист успокоился, чтобы переживаемый им опыт завершился. Протогонист должен почувствовать универсальность, общность человеческого опыта и переживаний. Здесь не место критики в адрес протогониста, каждый говорит лишь о собственных чувствах и возникших у него ассоциациях. Здесь у участников может актуализироваться собственный материал для психодрамы.

4.1.5. Методики, используемые в ходе психодраматического действия

На протяжении всей психодрамы режиссер помогает протагонисту развивать действие, используя специальные психодраматические методики. Наиболее распространенными приемами являются монолог, двойник, обмен ролями и зеркало.

Монолог.

В монологе протогонист вербализует свои чувства и мысли для зрителей. Он выходит из разыгрываемой на данной момент сцены и произносит монолог о том, какие внутренние реакции она у него сейчас вызывает.

В монологе представляемый актером персонаж обращается не к другим действующим лицам, а как бы сам к себе (и к зрителям). Этот полезный прием позволяет протагонисту взглянуть на свои эмоции как бы со стороны и таким образом проанализировать свои реакции на текущую ситуацию. Монолог особенно эффективен при выявлении расхождений между скрываемыми и показными чувствами и мыслями. Например, по ходу психодрамы мужчина-протагонист может быть чрезвычайно сердечным и вежливым с привлекательной женщиной, но в то же время испытывать сильнейшее половое влечение к ней. Такое расхождение отразится в монологе, который может звучать примерно так: «Как она меня возбуждает! Но если я ей прямо так и скажу,

она же меня на смех подымет! И я окажусь в глупейшем положении». Таким образом, этот прием предоставляет аудитории информацию о скрытых мыслях протагониста и тенденциях дальнейшего развития действия, одновременно являясь его движущей силой.

Часто протагонисту предлагается рассказывать о своих проблемах, расхаживая по сцене. Проговаривание мыслей вслух позволяет отстраниться от эмоциональных реакций и сформулировать новый взгляд на свою проблему. Монолог может быть использован для разогрева протагониста, для подготовки его к конфликтной ситуации и для успокоения.

Замена ролей.

Обмен ролями между двумя участниками психодрамы, когда они уже получив некоторый опыт общения друг с другом пытаются войти в «шкуру» другого.

Техника замены ролей существует **в трех вариантах**:

1. классическая замена ролей — два реальных и присутствующих в данный момент игрока обмениваются ролями, так, что протагонист (Р) играет вспомогательного игрока (А), а А играет Р. Например, двух спорящих игроков меняют местами и просят продолжить спор, но как бы с точки зрения другого. Вернувшись в собственную роль, они могут подправить или детализировать портрет, который им нарисовали.
2. неполная замена ролей — протагонист играет роль реального, но отсутствующего в данный момент человека. Например, мать исполняет роль своей дочери, которая не входит в состав группы, а роль матери исполняет вспомогательный игрок.
3. социодраматическая замена ролей — протагонист играет роль отвлеченного или фантастического персонажа, например, Бога, злой колдуньи, идеальной матери, обобщенного другого, архетипа.

Дублирование или двойник (второе «Я»).

Это один из самых популярных приемов психодрамы. Двойник пытается *стать* протагонистом. Он принимает те же позы и так же себя ведет, тем самым помогая протагонисту исполнять свою роль. Пытаясь вывести скрытые мысли протагониста, двойник обогащает его выступление. Во многих группах психодрамы любой участник может взять на себя роль двойника протагониста или вспомогательного «Я» всякий раз, когда он чувствует, что ему есть что показать. Например, если протагонист не знает, как быть дальше, двойник может взять на себя выражение чувств, которые самому протагонисту выразить трудно. Второе «Я» может добраться даже до таких чувств и мыслей протагониста, которые вообще находятся за пределами его (протагониста) понимания. Двойник — это как бы внутренний голос протагониста, поэтому важно, чтобы двойник идентифицировал себя с ним, а не проецировал на него собственные мысли и реакции. Поскольку даже самый искусный двойник может ошибаться, протагонист должен чутко реагировать на действия двойника, выражая свое согласие или несогласие с ним. При этом, чтобы не было путаницы и действие развивалось непрерывно, вспомогательные «Я» должны обращать внимание только на слова протагониста.

Вспомогательный игрок вербализует мысли и чувства, которые протагонист может быть затрудняется выразить. Двойник стоит за спиной или рядом с протагонистом. Время от времени дублер высказывает свои догадки по поводу того, что чувствует, о чем думает, собирается сказать протагонист. Тот, от чего имени говорят, может изменить или уточнить высказывания.

Дублирование — это сложная техника. Режиссер сначала показывает эту технику.

Протагонист (*вспомогательному «Я», исполняющему роль бывшей жены*). Почему ты так редко заходишь?

Режиссер (*дублируя его*). Ты же знаешь, я всё ещё тебя люблю.

Режиссер (*из собственной роли*). Это так?

Протагонист должен ответить насколько высказывания дублера совпадает с его истинными мыслями и чувствами. Возможность дублирования предоставляется всем желающим, пока протагонист не согласится с каким-либо дублирующим высказыванием.

Зеркально отражение или зеркало.

Зеркало по смыслу близко к обмену ролями. Зеркало позволяет протагонисту понять, как его воспринимают другие. Когда режиссер чувствует, что пора применить именно этот прием, он предлагает протагонисту отойти в сторонку и понаблюдать за тем, как его изображает вспомогательное «Я». Часто протагонисты бывают весьма удивлены тем, какое впечатление они производят. Зеркало помогает им взглянуть со стороны на свои действия, а также обрести новый взгляд на собственное поведение — иными словами, достичь того, что в психодраме именуется инсайтом.

Зеркало выбирается как самый подходящий метод работы в тех группах психодрамы, где основное внимание уделяется выработке умения вести себя в соответствии с ситуацией. Так, некоторые группы ориентированы на развитие практических навыков, необходимых при назначении свиданий, для достижения своих целей в процессе общения, при поиске работы. Зеркало создает визуальную и вербальную обратную связь между протагонистом и его вспомогательными «Я», которые могут утрированно изображать скверные привычки протагониста и показывать ему некоторые возможные альтернативы его манере поведения.

Глава 4.2. Группы встреч как разновидность групповой психологической работы

4.2.1. История и развитие групп встреч

Лидерами движения групп встреч Карл Роджерс и Вильям Шютц. Первое употребление термина «встреча» (encounter) в психотерапевтическом контексте приписывается Якобу Морено, основателю психодрамы. Современное определение «встречи» дано Вильямом Шютцем: «Встреча — это способ установления отношений между людьми, основанный на открытости, честности, уверенности в себе, чувстве ответственности перед самим собой, самоконтроле, внимании к чувствам и сосредоточенности на "здесь и теперь"». Это определение мы и будем иметь в виду применительно к тем типам групп встреч, которые рассматриваются в данной главе.

Предложенное Шютцем определение группы встреч включает несколько элементов, связанных с такими понятиями, как открытость и честность, осознание самого себя и своего физического «Я», ответственность перед собой, внимание к чувствам и принцип «здесь и теперь».

Одним из основоположников групп-встреч является К. Роджерс, который в 40-50-х годах разработал основные принципы гуманистического направления в психологии. Это направление рассматривает человека, как имеющего *изначально* мощный позитивный потенциал для роста, развития, самосовершенствования и творчества. Данный подход основан на вере в конструктивное начало человеческой природы.

Принципы гуманистической психологии и клиент-центрированной терапии были положены в основу *групп встреч*. Их *основная идея* — вера в возможность индивидуального развития в группе, когда все члены группы выражают собственные чувства и принимают к сведению чувства других.

О группах встреч Роджерс отзывается как об одном из величайших социальных изобретений 60-х годов. Размышляя о неизбежной рационализации современной культуры, которая ведет к отчуждению людей друг от друга и от самих себя, Роджерс предсказывал, что «появятся возможности для установления такой близости между людьми, которая будет не искусственной, а подлинной и глубокой и при этом соответствующей современной мобильной жизни». Одним из средств для осуществления таких перемен Роджерс считал движение групп встреч. Вкладом Роджерса в это движение стала концепция «основной встречи».

Понятие «основной встречи» предусматривает веру в возможность индивидуального развития, происходящего тогда, когда члены группы выражают собственные чувства и принимают к сведению чувства других. В группах встреч внимание участников фокусируется на достижении высокого уровня аутентичности и открытости во взаимоотношениях с другими. При этом руководитель старается создать и поддерживать атмосферу безопасности и доверительности, чтобы побудить участников к обмену самыми сокровенными мыслями и чувствами. Сам Роджерс сводит к минимуму применение в группе специальных приемов и упражнений и в своей работе ориентируется прежде всего на безусловное положительное принятие каждого участника.

Концепция «основной встречи» полностью соответствует клиент-центрированной терапии в индивидуальном консультировании, когда консультант внимательно и сочувственно выслушивает клиента, но не навязывает ему своих суждений. Кроме того, консультант поощряет клиента к реализации собственного потенциала развития, что должно дать клиенту возможность самому сделать продуктивные выводы.

В группах встреч основное внимание участников концентрируется на достижении высокого уровня аутентичности и открытости во взаимоотношениях с другими. Все процессы происходят на фоне атмосферы безопасности и доверительности, которую старается создать ведущий, чтобы побудить участников к обмену своими истинными мыслями и чувствами.

4.2.2. Основные понятия групп встреч

Предложенное Шютцем определение группы встреч включает несколько элементов, связанных с такими понятиями, как открытость и честность, осознание самого себя и своего физического «Я», ответственность перед собой, внимание к чувствам и принцип «здесь и теперь». Остановимся на характеристике каждого понятия.

Самораскрытие — раскрытие членами группы своих мыслей и чувств, особенно тех, которые касаются других участников группы или событий, происходящих в группе времени.

Понятия открытости и честности тесно связаны с установкой групп встреч на *самораскрытие*. Руководители призывают участников к самораскрытию как к способу достижения близких взаимоотношений. Они побуждают членов группы к раскрытию своих чувств и мыслей, особенно тех, которые касаются других участников или событий, происходящих в группе в данный момент времени — в противовес воспоминаниям, которые не относятся к текущим событиям в группе. Например, вполне уместно признаться в том, что один из членов группы напоминает вам вашего старшего брата, который запугивал и унижал вас. Но не следует вспоминать о том же старшем брате безотносительно к текущей ситуации.

Адаптация к жизни в обществе часто требует сокрытия подлинных чувств, потребностей, сомнений. Самораскрытие делает людей уязвимыми и внешне слабыми. В то же время Сидней Джуард утверждал, что самораскрытие есть признак сильной и здоровой личности. Пытаясь скрыть свое подлинное «Я» от других людей, мы тем самым создаем фальшивый образ себя. Через сокрытие своих мыслей и чувств мы можем представлять другим некий совершенный образ себя, но это затрудняет установление значимых взаимоотношений. Без сомнения не следует раскрывать себя перед всеми подряд. Но в группах встреч участники начинают осознавать, что их привычная замкнутость и отчужденность превосходит меру необходимого. Самораскрытие в группе является естественным процессом и результатом развития взаимоотношений, когда стороны делятся проблемами взаимно и признания соответствуют текущему моменту. Главные характеристики самораскрытия — *подлинность и аутентичность*.

Разумеется, на риск быть «подлинным» и аутентичным можно пойти только в обстановке, которая внушает доверие. По Роджерсу, актуальные чувства в отношениях

между членами группы обычно не раскрываются до тех пор, пока они не пройдут через последовательные этапы группового процесса: фрустрацию из-за отсутствия структуры, сопротивление раскрытию и выражению эмоций, описание прошлых, ничем в данный момент не угрожающих ситуаций и чувств, выражение отрицательных эмоций с целью проверить, насколько группа заслуживает доверия, и, наконец, обращение к личностно значимым темам. Для того чтобы члены группы смогли приступить к исследованию, в сущности, неведомых им чувств — тех, которые прежде отрицались или оставались неосознанными, — у них должно появиться ощущение безусловного положительного принятия со стороны других членов группы.

Самоосознание.

Вторым элементом определения встречи является самоосознание. Это — осознание участниками группы своих подлинных мыслей и чувств, которое ведет к углубленному ощущению своего «Я».

Самоосознание участников группы растет по мере того, как они начинают узнавать свои сильные и слабые стороны. К членам группы приходит понимание тех паттернов их поведения, которые имеют саморазрушающий характер, а также того, как они сами влияют на других и как, в свою очередь, подвергаются чужому влиянию. Например, в группе можно исследовать неадекватные стили поведения при общении с лицами противоположного пола. Осознание себя ведет к углублению ощущения своего «Я», к развитию способности меняться в желаемом направлении.

Один из способов, посредством которого группы встреч способствуют достижению высокого уровня самоосознания, является конфронтация. Конфронтация побуждает индивида к рефлексии, к размышлениям о своем поведении, к его анализу и пересмотру. Обычно конфронтация высвечивает противоречия между тем, как члены группы воспринимают сами себя, и тем, как их воспринимают окружающие. В идеале конфронтация используется не просто для того, чтобы выразить протест или дать выход враждебным чувствам. Конфронтация с кем-либо уместна только при намерении принять в этом человеке больше участия. Конфронтация между членами группы должна быть выражением их заинтересованности друг в друге. Конфронтация призвана помогать каждому из участников в исследовании собственного поведения. При правильном применении конфронтация побуждает людей к изучению особенностей своей личности, а не принуждает к немедленному изменению поведения. Чтобы сделать конфронтацию эффективной, надо иметь четкое представление о нуждах объекта конфронтации и степени его ранимости.

Еще один аспект самоосознания — это осознание собственного тела. Многие руководители групп встреч стремятся к достижению равновесия между использованием словесных и физических упражнений. Осознание своего физического (телесного) «Я» и работа с ним в психотерапевтических целях основаны на посылке, согласно которой эмоции начинают находить выражение в позах, мимике и жестах (язык тела) задолго до того, как приобретает умение выражать их словами. Акцент на важности осознания физического «Я» связан с его разочарованием в способности традиционных «разговорных» форм психотерапии создать основу для долговременных изменений личности.

Ответственность.

Третьим элементом определения встречи является ответственность. Психотерапия гуманистического направления характеризуется уважением к клиентам, отношением к ним как к личностям, которые способны измениться и в состоянии активно участвовать в процессе изменения. Предполагается, что члены группы должны отвечать за свое поведение в группе и в реальной жизни. *Основопологающее правило работы* групп встреч заключается в том, что участники несут полную ответственность за демонстрируемое ими поведение. Группа должна не по-отечески защищать участников, а побуждать их к реализации собственных ресурсов и развитию способности принимать решения. По

мнению Роджерса и Шютца, аномальное и ограничительное поведение само по себе является свидетельством его отказа брать на себя ответственность за свою жизнь.

Внимание к чувствам.

Центральное место среди задач любой группы встреч занимает обогащение представлений участников об эмоциональном потенциале человека. Внимание к чувствам — это научиться отдавать себе отчет в своих чувствах и ощущениях.

Прежде чем начать действовать с полной ответственностью, необходимо научиться отдавать себе отчет в своих чувствах. Внимательное отношение к чувствам и ощущениям в группах встреч — это попытка найти противовес тому, что многие воспринимают как характерное для технократической западной философии полностью рассудочное представление о мире. Способствуя осознанию и приятию глубинных чувств и переживаний — будь то радость, печаль, страх, гнев или сексуальные желания, — группы встреч утверждают выражение чувств в качестве наиболее адекватной формы подлинных человеческих взаимоотношений. Путь к реализации такого идеала — снижение интеллектуальной психологической защиты, препятствующей эмоциональному инсайту. То, что происходит в группах встреч, помогает их членам углубить самоосознание и прийти к пониманию и уважению личных переживаний других. Группы встреч развивают способность к сопереживанию, близости, проявлению тепла не только в отношениях с партнерами по группе, но и с миром в целом.

Здесь и теперь.

Важным условием работы Т-групп является соблюдение принципа «здесь и теперь» Это значит, что подробное изложение случаев из жизни обычно не поощряется, если эти случаи не связаны с текущими переживаниями и не имеют отношения к взаимодействиям, происходящим в группе в данный момент. Это значит, что подробное изложение случаев из жизни обычно не поощряется, если эти случаи не связаны с текущими переживаниями и не имеют отношения к взаимодействиям, происходящим в группе в данный момент. Внимание к текущим переживаниям и вовлеченность в них — это топливо, поддерживающее бурление в группе.

Принцип «здесь и теперь» предполагает обращение внимания членов группы к своим текущим ощущениям, реакциям, чувствам. В то же время, при разработке модели «основной встречи» Роджерс отошел от нацеленности исключительно на ощущение «здесь и теперь». Хотя Роджерс и предпочитает, чтобы члены группы выражали свои текущие реакции, он отнюдь не запрещает им обращаться к событиям прошлого.

4.2.3. Основные процедуры групп встреч

Установление контакта.

На ранних этапах существования группы ее члены направляют свои усилия, прежде всего, на установление доверительных межличностных отношений, адаптацию к групповой обстановке, уменьшение напряженности и неопределенности. Члены группы стремятся к тому, что Шютц называет «включением», — они хотят ощущать свою принадлежность к группе и иметь удовлетворительные отношения с другими ее членами.

При первой встрече участникам можно предложить представиться под псевдонимами, которые говорили бы о них больше, чем их настоящие имена. В другом случае членов группы можно попросить для первого знакомства разбиться на пары или небольшие группы и обменяться своими первыми впечатлениями. Некоторые упражнения предусматривают поддержание молчаливого визуального контакта, другие — ощупывание рук и лица партнера. Хотя такие приемы у большинства людей поначалу вызывают испуг, они помогают «растопить лед», перешагнуть через условности и создать ощущение непосредственного участия в происходящем.

Создание доверительной обстановки.

Ощущение изолированности от группы характерно для тех ее членов, которые и в реальной жизни не доверяют другим и испытывают тревогу от перспективы поделиться с окружающими своими переживаниями. По мере того как взаимное доверие укрепляется, а раскрытие друг перед другом становится более полным, участники начинают лучше осознавать существующее между ними сходство, тогда как прежде они замечали только различия. Для работы с таким параметром отношений, как взаимное доверие, существует множество специальных приемов. Развитию общительности способствует спонтанный обмен чувствами и впечатлениями, однако часто для этого более полезной оказывается трансформация недоверия к другим и неприятия других в физическую активность. Одно из обычных упражнений, выполняемых с этой целью, носит название «прорвись в круг». Члены группы, взявшись за руки, образуют замкнутый круг. Участнику, испытывающему чувство изоляции, предлагается прорваться внутрь круга. Остальным не следует поддаваться сразу — прорывающийся участник должен понять, что ему необходимо приложить определенные усилия для того, чтобы стать полноправным членом группы. Такой опыт обычно бывает более значимым, чем разговоры об отверженности. Точно так же, с целью помочь участнику избавиться от чувства зависимости и ощущения слабости, можно предложить ему вырваться из круга.

Изучение конфликтов.

Конфликты в группе нередко возникают тогда, когда участники делятся своими чувствами и переживаниями. Некоторые виды конфликтов связаны с лидерством или доминированием. На определенной стадии группового процесса на первый план выходят соревнование и явное соперничество. При вербальном исследовании подобных конфликтов руководитель может призвать членов группы к их обсуждению, побуждая участников высказываться честно и слушать друг друга внимательно. Конфликты можно изучать и на уровне физического взаимодействия. Соперничество и враждебность между членами группы, которые пререкаются до бесконечности, но избегают физических действий, могут найти выход в рукопашной (такая мера может принести немало пользы некоторым супружеским парам). Конечно, в подобных случаях руководитель должен принять меры предосторожности, например, убрать из помещения все опасные предметы, и ввести некоторые ограничения, например, установить запрет на нанесение ударов кулаками.

Изучение сопротивления.

Иногда члены групп встреч оказывают сопротивление или упорствуют в защите своих обычных, ограничивающих их возможности, форм поведения. В таких случаях руководитель группы может с помощью косвенных методов исследовать это сопротивление и в мягкой форме предложить упорствующим пойти на риск и продолжить совместную групповую работу. Один из подобных методов заключается в следующем. Члена группы просят подумать о чем-нибудь сугубо личном, чем ему трудно поделиться с другими. После этого ему предлагают представить себе, что он все же делится секретом с кем-либо в группе, и затем предположить, какой может быть реакция партнера. Таким образом, человек фактически сообщает личные предположения относительно реакции на свой секрет, а не сам секрет. Подобный эксперимент способствует установлению обратной связи с другими членами группы, а также становится первым шагом к достижению упорствующим участником большей открытости.

Сочувствие и поддержка.

Некоторые приемы работы в группах встреч направлены на создание атмосферы сочувствия и поддержки, особенно на заключительных стадиях группового процесса, когда все большее значение приобретает аффективная сфера. Уровень эмоциональности в отношениях между участниками растет, и, соответственно, все более актуальными становятся проблемы взаимности, близости, личных склонностей. Обычно руководитель призывает членов группы проявлять сдержанность в их стремлении защищать друг друга в случаях, когда исследование новых переживаний и впечатлений приобретает

рискованный характер. Потребность дружески потрепать по плечу или ободрить словами партнера, который, по всей видимости, испытывает душевную боль или внутренний конфликт, в большей степени может отражать беспокойство самого помогающего, чем действительную необходимость оказания поддержки. Однако, когда целенаправленная конфронтация руководителя с клиентом подходит к концу, поддержка со стороны группы может оказаться вполне уместной. Некоторым бывает очень трудно попросить о поддержке и принять ее. Многие воспитаны так, что от комплиментов краснеют, а проявления заботы со стороны других отвергают («Пустяки. Право же, не стоит внимания!»). Бывает так, что группа без всяких побуждений со стороны руководителя буквально забрасывает одного из своих членов проявлениями участия.

4.2.4. Основные тенденции и фазы развития групп встреч

Задача групп встреч — облегчить выражение чувств и мыслей участниками группы. Оптимальным результатом группового процесса является достижение участниками осознания и более глубокого понимания реакций других людей. Каждый человек формирует внутренние критерии, что для него хорошо, полезно и т.д. Когда человек осознает собственные чувства, он оказывается в состоянии понять других людей. Он становится более уверенным в себе и начинает относиться к другому человеку как одна независимая личность к другой. В группе необходимо создать психологический климат, в котором постепенно возрастала бы свобода самовыражения и постепенно редуцировались защитные механизмы. В такой обстановке возможность изменений становится менее угрожающей для индивида.

Представим некоторые тенденции или **процессы**, которые проявляются в группах встреч, и которые были описаны Роджерсом приблизительно в той последовательности, в какой они разворачиваются в ходе развития групп.

1. Кружение на месте

Не ставятся цели, не объясняются задачи. Оговаривается то, в течение определенного количества времени, мы проведем вместе. Участники сталкиваются с фактом, что нет никакой системы, кроме той которую они сами создадут.

Начало: «хождение вокруг да около», ожидание, что скажут, как вести себя, чего ожидать. Нарастает разочарование по поводу того, что члены группы должны сами определить как функционировать

2. Сопротивление личностному самовыражению и исследованию самого себя.

Сначала участники демонстрируют своё публичное «Я», и лишь постепенно продвигаются в раскрытии сторон своего личного «Я». С

Существует первоначальное сопротивление личному выражению и изучению, показывается друг другу публичное «Я».

3. Описание прошлых чувств.

Начинается выражение своих чувств, но описываются ситуации, которые имели место в прошлом. Участники делятся прошлыми чувствами, связанными с теми кого нет в группе. Это одна из форм первоначального сопротивления.

4. Выражение негативных чувств.

Часто выражение истинно значимых чувств «здесь и теперь» происходит чаще в форме негативного отношения к другим членам группы «Мне неуютно с Вами, Ты говоришь что-то не так» или к ведущему (из-за его пассивности). «Для чего Вы нас здесь собрали», «Надо каким то образом организовывать работу группы». Негативные чувства легче выражать, чем позитивные, так как при выражении позитивных чувств человек открыт жесткому отвержению, менее защищен.

5. Выражение и исследование личностно значимого материала.

После выражения негативных чувств, если группа не распалась, начинает проявляться и выражаться *личнозначимый материал*. Происходит раскрытие участниками

группы каких-то значимых сторон себя. Участники пережили тот факт, что в группе были выражены негативные чувства, и ничего страшного не произошло, чувства были приняты и усвоены. В группе начинает развиваться климат доверия. Участники идут на риск самораскрытия и позволяют группе узнать какую-то более глубокую часть себя.

6. Выражение в группе непосредственных чувств друг к другу.

Участники начинают проявлять и выражать непосредственные чувства, т.е. те которые они непосредственно испытывают по отношению друг к другу (и позитивные, и негативные).

7. Развитие исцеляющей способности в группе.

Участники группы естественно и спонтанно начинают откликаться на боль и страдания других, что помогает и облегчает переживание их чувств.

8. Принятие самого себя и начало изменений.

Участники группы учатся принимать себя такими, какие они есть реальные. «Я чувствую, что в действительности стараюсь держать людей на расстоянии от себя или слишком вспльчив или категоричен и т.д. Принятие себя, своих неправильностей, ведет к началу изменений. Это само по себе начало изменений. Чем ближе человек к конгруэнтности, тем легче ему становится психологически здоровой личностью. Если человек может принять себя реальным, осознать, что он существует определенным образом, он может рассматривать возможные альтернативы своего поведения. Если же он будет отрицать самого себя (что само по себе энергозатратно), он не будет тратить усилий на изменения

9. Ломка фасадов.

По мере работы в группе растет *нетерпение к защитам*. В группе формируется такая атмосфера глубокого и настоящего общения, что группа начинает предъявлять требования к тем участникам группы, кто прячется за маской, чтобы индивидуум был самим собой, не скрывал возникающие у него чувства и снял маску обычного социального взаимодействия.

10. Каждый получает обратную связь.

В процессе группового взаимодействия каждый участник группы получает массу данных о том, как его воспринимают другие.

11. Конфронтация.

Иногда обратная связь принимает характер конфронтации, когда один участник конфронтует с другим. Это крайняя форма обратной связи, когда один участник выражает негативные чувства к другому и говорит, что он о нем думает. Каждая волна негативных чувств, вызывает вслед за собой выражение поддержки и позитивных чувств. Когда группа демонстрирует возможность допустить и принять выражение негативных чувств, не отрицая человека, который их выражает, члены группы становятся более открытыми и доверяющими друг другу.

12. Установление отношения помощи за пределами группы.

Участники продолжают общение за пределами группы, оказывая помощь, понимание, поддержку, заботу друг другу.

13. Глубокое общение.

Участники группы вступают в более тесный и глубокий контакт, чем это принято в обычной жизни.

14. Выражение положительных чувств и близости.

По мере развития группы растет ощущение тепла и доверия в ней, благодаря подлинности все выражаемых участниками чувств как положительных, так и отрицательных.

15. Поведенческие изменения в группе.

Расширяется осознание самого себя и это выражается в поведении, которое становится более открытое, спонтанное, более свободное. Группа поддерживает человека сознающего новые аспекты себя. Это сознавание и принятие себя по Роджерсу — начало

последующих изменений поведения. Инсайт по поводу своего поведения, подтвержденный другими легче удерживать.

Глоссарий

Аутентичность — соответствие между наличным, переживаемым и осознаваемым опытом. Это состояние, когда личность ощущает свое собственное «Я» не столько как исполнитель социальных ролей, а как спонтанно и естественно действующая личность, которая открыто делится своими мыслями и чувствами.

Вспомогательное «Я» — партнеры протогониста в психодраме.

Инсайт — озарение — изменение в структуре перцептивного поля участников. Под ним подразумевается приобретение такого знания, которое позволяет немедленно решить проблему или по-новому взглянуть на неё.

Катарсис — потрясение и прорыв застывших чувств, означающий вместе с тем потрясение и прорыв затвердевших структур.

Клиент-центрированная терапия — разновидность индивидуального консультирования (К. Роджерс), когда консультант внимательно и сочувственно выслушивает клиента, но не навязывает ему своих суждений. Консультант поощряет клиента к реализации собственного потенциала развития, что должно дать клиенту возможность самому сделать продуктивные выводы.

Коммуникация — прием и передача информации, которую получатель должен принять, понять, усвоить и поступить в соответствии с ней.

Лабелизация — это эмоциональная встряска личности, переживание многообразия чувств, которое возникает вследствие осознания личностью неадекватности привычных форм поведения и неадекватности представлений о самом себе.

Монолог — техника психодрамы, при которой протогонист вербализует свои чувства и мысли для зрителей.

Нормы группы — это совокупность принятых правил поведения, регулирующих некоторые аспекты действий участников группы.

Обратная связь — это сообщение, адресованное другому о том, как ты его воспринимаешь, что чувствуешь в связи с вашими взаимоотношениями, какие чувства вызывает у тебя его поведение.

Общение — взаимная презентация партнерами своей субъективной реальности, в результате которой происходит изменение взаимоотношений и возникновение общности.

Ориентировочные основы — это правила поведения, модели поведения, которые необходимо усвоить и которыми нужно овладеть в тренинге.

Протогонист — главное действующее лицо драмы, тот человек, чья проблема, ситуация в данный момент проигрывается в психодраме.

Психодрама — это метод, который использует инсценирование личного опыта через проигрывание ролей на сцене в специально созданных условиях, направленных на активизацию психических процессов участников.

Психологическое воздействие — воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений.

Ролевые игры — метод социально-психологического тренинга, суть которого состоит в разыгрывании ролей участниками группы.

Роль — это совокупность функций и видов поведения, которые участник считает подходящим для себя в определенном социальном контексте, и принимает за основную модель поведения в данной определенной группе.

Самооценка — эмоциональное оценочное отношение к себе, которое формируется на основе самопознания и на основе сравнения с другими людьми.

Самораскрытие — раскрытие членами группы своих мыслей и чувств, особенно тех, которые касаются других участников группы или событий, происходящих в группе времени.

Самосознание — осознание участниками группы своих подлинных мыслей и чувств, которое ведет к углубленному ощущению своего «Я».

Социально-психологический тренинг — это область практической психологии, ориентированная на использование активных методов различных видов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении и личностного роста.

Сплоченность — тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе.

Спонтанность — адекватная реакция на новые условия или новая реакция на старые условия.

Теле — все положительные и отрицательные эмоции, которые возникают в психодраматической ситуации.

Фрустрация — психическое состояние, возникающее в случае, когда существует какая-либо цель и возникает препятствие для достижения этой цели.

Эмпатия — понимание чувств другого человека и ответное выражение понимания этих чувств.

Я-концепция — динамическая система представлений человека о самом себе результирующая процесса самосознания, включающая три структурных элемента: когнитивный — Я-образ, аффективный — самооценка, поведенческий — проявление двух первых в поведении.

«Я-образ» — это набор идей, представлений, установок и чувств человека о себе, о своих взаимосвязях с другими людьми, о своем отношении к различным аспектам жизни.

Литература

Основная:

1. Атватер И. Я вас слушаю. – М.: Экономика, 1984. – 112 с.
2. Бакли Р., Кейпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
3. Большаков В.Ю. Психотренинг. СПб.: Социально-психологический центр, 1994. – 316 с.
4. Борисова Н.В., Соловьева А.А. Дискуссия в активном обучении. – М., 1992.
5. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – СПб.: Питер, 2002. – 304 с.
6. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. – М., 1999.
7. Джонсон Д.У. Тренинг общения и развития: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 2001. – 248 с.
8. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 167 с.
9. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растищев П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 104 с.
10. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Учебное пособие. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. – 55 с.
11. Игры: обучение, тренинг, досуг. Под ред. Петрусинского В.В. М., Кн 6,7.1995.
12. Игры: обучение, тренинг, досуг. Под ред. Петрусинского В.В. М., 1994, кн. 1,2,3,4.
13. Игры: обучение, тренинг, досуг. Под ред. Петрусинского В.В. М., кн. 5. 1994.
14. Кори Дж. Теория и практика группового консультирования/ Пер. с англ. Е. Рачковой. – М.: Изд-во Эксмо, 2003. – 640 с.
15. Кричевский Р.Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
16. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды. — М.: Смысл, 2001. – 572 с.
17. Левин К. Теория поля в социальных науках.: Пер. с англ. – СПб.: Сенсор, 2000. – 368 с.
18. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. – М., 1994.
19. Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб.: Питер, 2001 – 224 с.
20. Макшанов С.И. Психология тренинга. – СПб.: Речь, 1997.
21. Ментс Морри Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. – СПб: Питер, 2001. – 208с.
22. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
23. Петровская Л.А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
24. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Академический проект, 2000. – 256 с.
25. Прутченко А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. – М., 1992.
26. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренинга, 2000. – 256 с.
27. Рейс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. – СПб.: Питер, 2001. –
28. Роджерс К. Группы встреч. – М., 1993.
29. Рудестам К. Групповая психотерапия. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.
30. Сидоренко Е.В. Психодраматический и недирижерский подход в групповой работе с людьми. – СПб.: Речь, 2001. – 90 с.
31. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.
32. Форверг М., Альберг Т. Характеристика СПТ поведения // Психол.журнал – 1984. – Т.5 – № 4.
33. Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. – СПб.: Питерком, 1999. – 288 с.

Дополнительная:

1. Аникеева Н.П. Воспитание игрой. – М.: Изд-во МГУ, 1987.
2. Ассаджиоли Р. Психосинтез: теория и практика. – М.: RTFL-book, 1994. – 314 с.
3. Гаек П., Балакарж Э. Упражнения по психотерапии. – М., 1987.
4. Емельянов Ю.Н. Обучение паритетному диалогу. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 106 с.
5. Карвасарский Б.Д. Психотерапия. – М.: Медицина, 1985. – 303 с.
6. Келли Г. Тренинг принятия решений. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с.
7. Клюева Н., Свистун М. Программы социально-психологического тренинга. – Ярославль, 1992.
8. Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург, 1997.
9. Кратохвил С. Групповая психотерапия неврозов. – Варшава, 1986.
10. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. – 32 с.
11. Практикум по СПТ под ред. Парыгина Б.Д. – СПб., 1990.
12. Прутченков А.С. Трудное восхождение к себе. – М., 1995.
13. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах: как стать собственным психотерапевтом. – М.: Прогресс, 1994. – 480 с.
14. Робер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988.
15. Сборник психокоррекционных техник. – Ярославль, 1992.
16. Сидоренко Е. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру. – СПб.: Речь, 2000. – 346 с.
17. Смит М. Тренинг уверенности в себе. – СПб.: Комплект, 1999. – 243 с.
18. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. – СПб.: Питер, 2001. – 256 с.
19. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. – М.: Генезис, 2000. – 256 с.
20. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения. – М.: Физкультура и спорт, 1988. – 220 с.