

Міжнародний гуманітарний університет

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО
ТРЕНІНГУ»**

**Для здобувачів вищої освіти галузі знань 05 «Соціальні та
поведінкові науки», спеціальності 053 «Психологія», рівень вищої
освіти - перший (бакалаврський)**

Укладач – професор Лефтеров ВасильОлександрович

Одеса 2024

ЗМІСТ

Тема 1. Історія становлення та розвитку психологічного тренінгу.

1. Історія становлення активних групових методів навчання, розвитку і корекції.
2. Соціально-психологічний аспект тваринного магнетизму А. Месмера.
3. Психодраматичний метод Дж. Морено і його значення для розвитку групової психологічної практики.
4. Т-групи, історія створення та значення в розвитку психологічного тренінгу.

Тема 2. Класифікація й різновиди психологічних тренінгів. Особливості тренінгів у сфері психологічної реабілітації.

1. Загальна класифікація тренінгів.
2. Класифікація тренінгових груп по К. Рудестама та Ж. Годфруа.
3. Психологічні тренінги особистісного зростання та інші різновиди тренінгу.
4. Професійно-орієнтовані тренінги та організаційно- діяльнісні ігри.
5. Тренінги у сфері психологічної реабілітації, зокрема для осіб, постраждалих внаслідок війни.

Тема 3. Методологічні основи і функції психологічного тренінгу.

1. Сутність та методологічний зміст психологічного тренінгу.
2. Характеристика цілей і завдань тренінгу.
3. Основні механізми проведення тренінгу.
4. Функції психологічного тренінгу.

Тема 4. Принципи психологічного тренінгу. Особистість і тренінг.

1. Основні принципи і закономірності тренінгової роботи.
2. Особистість і тренінг: трансформація психічного.
3. Феномен транспсихічної маніпуляції у тренінгу.

Тема 5. Основні методи проведення тренінгу

1. Загальна характеристика методів тренінгу.
2. Характеристика ігрових методів тренінгу.
3. Дискусійні методи в тренінговій роботі.
4. Методи зворотного зв'язку та психодіагностики, їх значення і особливості використання в тренінгу.
5. Психотехнічні методи в тренінгах.
6. Використання експериментальних і презентаційних методів у тренінгу.

Тема 6. Груподинамічні процеси в тренінгу.

1. Груповий процес і групові феномени в ході тренінгової роботи.
2. Групова згуртованість і синергія в тренінгу, її ознаки та методи формування.
3. Стадії розвитку тренінгової групи.

Тема 7. Проблема ефективності психологічного тренінгу.

1. Поняття моніторингу ефективності тренінгу.
2. Модель системної оцінки ефективності тренінгів Д. Киркпатріка та інші

моделі оцінки тренінгів.

3. Стадії та характеристики проведення моніторингу ефективності тренінгу.

4. Універсальні тренінгові ефекти.

Тема 8. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми та підготовки до проведення тренінгу.

1. Поняття і структура програми тренінгу.

2. Принципи побудови та рекомендації щодо розробки тренінгової програми.

3. Підготовка до проведення тренінгу.

Тема 9. Основи тренерської діяльності.

1. Проведення тренінгу та навички, необхідні тренеру-психологу.

2. Вимоги до особистості і кваліфікації тренера психологічного тренінгу.

3. Стили професійної діяльності тренера психологічного тренінгу.

ТЕМА 1. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Зміст

- 1. Історія становлення активних групових методів навчання, розвитку і корекції.**
- 2. Соціально-психологічний аспект тваринного магнетизму А. Месмера, експерименти де Сада та психоаналітичні феномени групових форм роботи.**
- 3. Психодраматичний метод Дж. Морено та Трансактний аналіз у групі Е. Берна.**
- 4. Т-групи та їх значення в розвитку психологічного тренінгу. Інші наукові підходи щодо обґрунтування та впровадження психологічного тренінгу.**
- 5. Історія вивчення та застосування ігрових методів у груповій психологічній практиці та тренінгу.**

1. Історія становлення активних групових методів навчання, розвитку і корекції.

У процесі історичного розвитку людства завдяки духовному, соціальному і економічному перетворенню себе та оточуючого середовища, розвитку і становленню форм і методів міжперсональної взаємодії людина виділилася з навколишнього середовища і зайняла в ній панівне положення. Ще Арістотель, розкриваючи суспільну сутність людини, відзначав, що людина – це соціальна тварина. Природне тяжіння людей до групових форм буття, соціальної інтеграції і самоорганізації за допомогою використання групових феноменів виявляється практично у всіх галузях життєдіяльності людини. Особливо сила групового впливу використовувалася релігіями, при здійсненні різного роду релігійних обрядів, жертвопринесень тощо. І сьогодні численні релігійні напрями, конфесії і секти, постійно прагнучи розширити коло своїх прихильників, практикують масові ритуали, проповіді, співи, танці, самокатування, показові «зцілення», часто з використанням телебачення, радіо, інших засобів пропаганди.

Науці відомо, що вже багато давньогрецьких мислителів, зокрема, Сократ, Арістотель та інші удавалися до групової форми філософствування, щоб перевірити свої ідеї щодо природи Всесвіту, людського роду та буття. Як відзначає один з видатних дослідників групових методів психотерапії К. Рудестам (Rudectam K., 1982), «середньовічні ченці об'єднувалися у релігійні ордени, щоб очищати душу і осягати Божественну суть. Ці ранні форми

об'єднання вже містили в собі зачатки тенденцій роботи з групами, що спостерігаються в сучасній психології».

Згодом різноманітні групові форми психологічного впливу й інтеграції людей знайшли своє втілення в громадських і політичних організаціях і рухах, ставали цементуючою ланкою партійної ідеології. Вони сприяли соціальним і економічним підйомам, а також навчанню і розвитку як окремої людини, так і малих і великих соціальних груп у багатьох сферах діяльності.

Так, психологічна підготовка спортсменів уже давно стала невід'ємною частиною високих спортивних досягнень. Спеціальні групові методи використовуються для створення командного духу, поліпшення взаємодії і націленості на перемогу в спортивних змаганнях. А принцип, що існує в армії, «вчитися тому, що необхідне на війні» підкреслює велику ефективність практичного навчання військ, яке знаходить свою реалізацію в різного роду польових навчаннях, командно-штабних тренуваннях, тренажах та інших військових іграх.

Класичне застосування психотренінгів у вигляді спеціальних групових тренувань, сценарних програшів і репетицій розповсюджене в театральному мистецтві. Широко відомі театральні школи і системи формування акторської майстерності В.І. Немировича-Данченка і К.С. Станіславського відрізнялися наявністю великої кількості психотехнік, рольових ігор та інших групових методів, які сприяли сценічному перевтіленню, злагодженості дій усіх учасників спектаклю, об'єднаних єдиним творчим методом і розумінням ідеї драматичного твору. Так, К. С. Станіславським і його послідовниками були розроблені різноманітні вправи для тренінгу акторів («Гімнастика почуттів», 1967; «Тренінг розвитку креативності. Гімнастика почуттів», 2001).

Як бачимо, сила групового впливу була відмічена дуже давно і широко використовується сьогодні. Саме група, соціум виступає як найважливіший чинник соціалізації і розвитку людини. Історичний досвід свідчить, що у кризових ситуаціях, у періоди різних природних і соціальних потрясінь люди здатні об'єднуватися в групи різної форми і якості. Результатом цієї іноді вимушеної групової інтеграції майже завжди є якесь «магнетичне» об'єднання людей і, нарешті, якісна зміна характеру суспільних відносин. Прикладом сказаного можуть служити українські Майдани 2004 та 2013-2014 років, коли сотні тисяч людей вийшли на головну площу столиці України і знаходилися безперервно декілька тижнів та місяців в умовах зими на вулиці і в наметах. Окрилені ідеєю демократії і перемоги справедливості, в умовах організованого особливим чином соціального і психологічного середовища, а також системи управління, люди здатні здійснювати неймовірне!

Як самостійний метод роботи з людьми тренінг виник у XIX столітті спочатку в медицині. Пізніше, у XX столітті, тренінг починають активно використовувати у професійній освіті (як форму навчання), а також у практичній

психології (як методику розвитку і психокорекції людини, малих соціальних груп). Слід зазначити, що, починаючи з тридцятих років XX століття, груповий рух у психотерапії і практичній психології став набувати такого розмаху, що не звертати на цей факт уваги академічна наука не могла. Метод психологічної допомоги людям, що реалізовується через малу групу (терапевтичну або коректувальну), виявився надзвичайно ефективним і тому набув статусу достатньо популярного.

Отже, природою психологічного тренінгу є сукупність феноменів, що виникають під час взаємодії людей у групах. Аналіз досвіду проведення тренінгів показує, що для створення нових відносин, істотних змін властивостей і поведінки людей, ухвалення і реалізації творчих рішень зовсім необов'язково чекати реальних критичних ситуацій. Вони цілком можуть моделюватися і коректуватися у процесі тренінгу.

2. Соціально-психологічний аспект тваринного магнетизму Ф. А. Месмера, експерименти де Сада та психоаналітичні феномени групових форм роботи.

В історії психології багато авторів намагалися дати науково-теоретичне пояснення процесам лікування, що відбувалися в групі. Найбільш відомою вважається теорія «тваринного магнетизму» Франца Антона Месмера – австрійського лікаря, що практикував у Парижі наприкінці XVIII століття. На його думку, існує якийсь магнетичний флюїд, який у разі нерівномірного розподілу всередині організму людини породжує хворобу. У зв'язку з цим лікар може за допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди і тим самим вилікувати хворого.

Суть теорії Ф.А. Месмера полягала в наступному: існує певна магнітна рідина, яка в разі нерівномірного розподілу в організмі людини породжує захворювання; завдання лікаря - гармонійно перерозподілити рідини за допомогою спеціальних маніпуляцій і тим самим вилікувати хворого (Л. Шерток, Р. де Соссюр, 1991). Як проходив сеанс групової терапії? В одному із залів палацу знаходився знаменитий чан Месмера, наповнений водою, в якому були камені, осколки скла і так інше. З води стирчали прuti. Пацієнти (найчастіше жінки) трималися за ці бруси. Вони були з'єднані між собою мотузками. Месмер, загорнутий в мантию, подібно середньовічному алхіміку, робив проходи, торкався до хворих спеціальною скляною паличкою і проводив інші маніпуляції, за допомогою яких, на його думку, флюїди передавалися рідини, що циркулюють по чану в тілах хворих. Слід зазначити, що містична атмосфера того, що відбувається, сила навіювання Месмера сприяли тому, що багато пацієнтів були зцілені. Однак дві комісії Академії наук, створені Людовиком XVI для оцінки діяльності Месмера, засудили теорію «тваринного магнетизму» і повністю

відкинули ідею існування будь-яких рідин. Проте на той період учені так і не звернули увагу на те, що в роботі Ф.А. Месмера виявилися соціально-психологічні ефекти, пов'язані з міжособистісною взаємодією лікаря і хворого, а також з цілющим впливом групи (по Л. Шерток і Р. де Соссюр, 1991).

Дослідники групових форм психологічної практики традиційно наводять як приклад скандально знаменитого маркіза де Сад (1740–1814). Він, знаходячись у лікарні для божевільних, організовував постановку авторських п'єс, які розігрувалися його сусідами по палаті перед лікарняною публікою. Протягом вистав у цьому живому театрі інколи відбувалися нудотні сцени, під час яких самодіяльні актори шар за шаром оголяли свій внутрішній світ. Свідoctва про те, що експерименти де Сада в такому «живому театрі» лікувально впливали на ув'язнених, стали для сучасних авторів підставою для того, щоб розглядати їх як один із ранніх дослідів групової психотерапії.

Одними з перших дослідників, що здійснили вивчення групових методів, їх функцій і механізмів на рубежі XIX і XX століть, були Е. Дюркгейм і Г. Зіммель. Власне термін «тренінг» виник не у клінічній психотерапії, а в практичній роботі зі здоровими людьми і аж до теперішнього часу використовується багатьма психологами у поєднанні з прикметником «соціально-психологічний».

Сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що спонукає шукати його витоки в різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах. Більшість шкіл групової психотерапії і тренінгів виникли в руслі основних напрямів світової психологічної науки – психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології, гуманістичної психології – або в результаті незвичайного поєднання різних теоретичних підходів.

Так, одна з найвідоміших дискусійних і суперечливих теорій, що сколихнула практично всі галузі знання про людину і суспільство, – концепція психоаналізу, по-своєму трактувала і використовувала феномени групової взаємодії. І хоча родоначальник психоаналізу З. Фрейд ніколи навіть не намагався проводити групову психотерапію, цілий ряд його послідовників активно використовували психоаналітичне лікування в групах. У першу чергу потрібно назвати А. Адлера, найближчого учня З. Фрейда. Він надавав велике значення соціальному контексту розвитку особи в плані формування цінностей і життєвих цілей: саме група, на його думку, впливає на мету і цінності і допомагає їх модифікувати.

Психоаналіз групи виходить з психоаналітичних концепцій і усвідомлює себе як особливу сферу їх застосування. У класичному індивідуальному психоаналізі виділяється три основоположні концепції лікування в історичному і змістовному відношенні: 1) концепція зміни за допомогою усвідомлення витисненого і виявлення опорів; 2) концепція зміни за допомогою аналізу перенесення і контрперенесення, а також за допомогою інсайту; 3) концепція зміни за допомогою нових інтерналізацій і за допомогою коригуючого емоційного досвіду. Ці три концепції є розвитком психоаналітичного

дослідження і теорії, яка в зростаючому ступені враховує вплив і умови первинної соціалізації, а в даному контексті, особливо, вплив найбільш ранніх об'єктних відносин. Міжособистісні процеси у групі отримують різну оцінку в рамках класичних концепцій психоаналізу. Не дивлячись на те, що в кожній з них йде мова про міжособисті процеси і регресію як наслідки групової ситуації, в оцінці цих процесів існують значні відмінності.

Точне психоаналітичне дослідження групової психотерапії проводилося в 40–і роки ХХ сторіччя, перш за все, У.Р. Біоном і С.Х. Фоулксом. Як У.Р. Біон, так і С.Х. Фоулкс узагальнювали досвід роботи з групами, будучи за освітою військовими лікарями. Проте, виходячи з цього досвіду, вони сформулювали дві дуже різні теорії, які сьогодні вважаються класичними психоаналітичними концепціями групових процесів.

У концепціях У.Р. Біона, Х. Ецріля, Х. Аргеландера і ряду інших авторів групові події розуміються та інтерпретуються переважно в контексті перенесення на ведучого групи, а перенесення учасників групи один на одного розуміються як опір проти розкриття ведучим негожих бажань групи. Біонівська модель групи як цілого у своїх теоретичних підставах продовжує традицію З. Фрейда і М. Кляйн щодо психології мас, у якій вони описують схильність індивідуумів у групі до регресії, їх тенденцію до лібідіозного поєднання і створення загального ідеалу Я за допомогою вибору керівника. Подібно до З. Фрейда, У.Р. Біон констатує знижену критичну здатність мислення і спонтанну регресію в групах. При цьому він постійно говорить про групу як про ціле, єдине, і лікує її подібно до індивідуального пацієнта в класичній психоаналітичній ситуації. Всі інтерпретації У.Р. Біон рекомендує націлювати на всю групу, концентруючись на тривозі, яка відповідає домінуючій у даний момент базисній установці.

У.Р. Біон описує наступні динамічні базисні установки, що повсюдно зустрічаються в групах: 1) залежність; 2) боротьба-втеча; 3) утворення пар. Разом з цими основоположними установками У.Р. Біон обґрунтовує феномен валентності, що існує на рівні групи, тобто здатність окремого учасника спонтанно приєднуватися на несвідомому рівні до будь-якої загальної фантазії. Відповідно до уявлень цієї моделі, на початку кожного засідання групи під час зондування розвивається загальна несвідома фантазія. Бесіда торкається різних тем, але продовжена буде лише та, яка може підходити до несвідомих фантазій багатьох учасників. Згідно з У.Р. Біоном, валентність позначає «спонтанну несвідому функцію стадних якостей людської особистості».

С.Х. Фоулкс, М. Пайнс і деякі інші автори акцентують на процесах інтеракції усередині групи, на заохоченні комунікації і на проявах взаємного перенесення між учасниками. У цьому випадку формування перенесення на ведучого групи може розглядатися як опір обробці відчуттів, викликаних груповими процесами.

Концепція С.Х. Фоулкса ґрунтується на припущенні основоположної

соціальності людини і визначає групу як мережеву систему. Ключовою ідеєю теорії С.Х. Фоулкса щодо психічної динаміки у терапевтичній групі, на відміну від У.Р. Біона, було те, що учасники формують перенесення не тільки на ведучого групи, але і один на одного. Внаслідок цього як у відношенні один до одного, так і відносно терапевта вони розвивають свої специфічні способи поведінки. Так, у груповій ситуації виникає особлива мережева система свідомих і несвідомих відносин, в яких беруть участь всі, у тому числі і ведучий групи. С.Х. Фоулкс розширює терапевтичну функцію ведучого на всю групу і, відповідно, підкреслює значення інтерпретацій членів групи. Він розуміє груповий аналіз як «психоаналіз за допомогою групи». На його думку, група розвиває специфічну для неї культуру тлумачення, а повідомлення членів групи розуміються як асоціації, реакції і відповіді на попередню групову подію. Подібні інтеракції, що відбуваються в групі, С.Х. Фоулкс відносить до найважливіших терапевтичних чинників. При цьому величезну роль грає ідентифікація членів групи між собою. За допомогою поняття «матриця» С.Х. Фоулкс позначив сукупність основних психічних і комунікативних структур учасників групи як індивідуальні структури, що беруть свій початок в інфантильному розвитку, так і всі наявні форми інтеракційних зв'язків. Надалі С.Х. Фоулкс спробував описати процеси, що відбуваються в цій комунікативній мережі, які він визначив як специфічні чинники групового процесу, що сприяли поглибленню і збагаченню комунікації. Він назвав такі чинники: соціалізація, феномен дзеркала, феномен конденсатора, обмін, груповий форум, групова підтримка.

Психотерапевтами, що використовували психоаналіз у групі, були також Л. Уендер, П. Шильдер, Т. Барроу (він, до речі, першим запропонував термін «груповий аналіз»), А. Вольф (який усупереч Т. Барроу вважав правильнішим термін «аналіз у групі»; він же ввів альтернативні збори групи, що проводилися без психотерапевта) та інші. Відомий практик, груповий психотерапевт С. Славсон визначив, що функціонування груп психотерапії, в основі яких – позиції психоаналізу, можливе завдяки активності членів цих груп, тобто лікування стає ефективнішим при безпосередній взаємодії учасників. Керуючись цим, С. Славсон організував психоаналітичні групи для дітей і підлітків, які досить успішно виконували терапевтичні завдання.

З психоаналітичної школи фактично утворився психодинамічний підхід у теорії психологічного тренінгу. До нього відносять перш за все психодраму Дж. Морено, трансактний аналіз Е. Берна і тілесно-орієнтовану терапію В. Райха.

3. Психодраматичний метод Дж. Морено та трансактний аналіз у групі за Е. Берном.

На початку ХХ століття – Дж. Моренно став уперше систематично застосовувати театральні прийоми для дослідження психіки і впливу на характер

поведінки людей. Його знаменитий метод – психодрама – став цілим напрямом–школою в практичній психології і сьогодні активно використовується в системі психологічного консультування, психотерапії, тренінгів та інших групових, зокрема, лікувальних і навчальних форм роботи.

В історії розвитку психологічних напрямів тренінгу величезне значення мав психодраматичний підхід, запропонований Дж. Морено. Як вже було вище сказано, саме психодраму можна вважати першим у психологічній практиці методом психотерапії. Своє вчення Дж. Морено назвав «Соціомією» і воно містить 3 частини: 1) соціометрію; 2) психодраму; 3) соціодраму.

Слід зазначити, що соціомія Морено – це самобутнє явище в психології, яке не можна віднести до певного класичного напрямку в психології. Сама психодрама як метод суто ігрового моделювання націлена на кардинальні психічні зміни учасників. Дж. Морено називав психодраму «глибокою емоційною хірургією». Суть її полягає в отриманні психотерапевтичного ефекту через глибокі емоційні переживання, аж до потрясіння. Цих переживань досягають шляхом інсценування особистого досвіду, тобто програвання на сцені перед глядачами – членами терапевтичної групи – важливих для головної дійової особи (протагоніста) проблем його життєвих ситуацій. Сценічне дійство з високою емоційною напругою вирішується внутрішнім очищенням (катарсисом), сприяючи появі інсайту (осаяння) і через нього переосмислення і вирішення внутрішньоособистих і міжособистих проблем протагоніста. При цьому полегшення досягає не тільки протагоніст, але й інші учасники психодрами. Результативність гри підвищується за рахунок обговорення пережитого, обміну враженнями і відчуттями, повністю використовується внутрішньогруповий взаємовплив.

Дж. Морено підкреслював, що між виконанням ролі в психодрамі і грою в дійсному театрі існує кардинальна відмінність, оскільки професійні актори грають те, що написав автор, і вони обмежені у своїх діалогах текстом. Професійний актор повинен мати здібності перевтілюватися в того персонажа, якого він грає, виконуючи роль, саме в театральній дії, а не в реальному житті. У психодраматичному спектаклі акторство може зашкодити.

На думку Дж. Морено, багато людей реалізує рольову поведінку в реальному житті подібно до акторів у театрі. У них відсутня спонтанність, вони втягнуті в здійснення беззмістовних ритуалів і поведуться у межах тих ролей, які пропонують їм оточуючі. Психодрама дає можливість подолати «стійкі моделі» поведінки за сценарієм, вона спонукає до вивчення реальних і важливих для учасників ролей. Сценарій стає результатом роботи самого учасника.

Дж. Морено розглядав спонтанну поведінку в психодрамі як «протиотруту» збільшенню ригідності соціально-рольової поведінки. Члени психодраматичних груп розширювали рольовий репертуар, досліджували індивідуальні особливості під час спектаклю, знаходили рішення специфічних

особистих проблем.

Те, що в психодрамі людина уявляє себе у великій кількості ролей (наприклад, чоловік може уявити себе жінкою, молодий – старим, дорослий – дитиною тощо), значно розширювало її інтерперсональний досвід, давало можливість модифікувати своє відношення (установки), стати пластичнішим.

Психодрама внесла до психологічного тренінгу таку важливу особливість, як рольові ігри за принципом «тут і зараз». Терапевтичні функції психодрами Дж. Морено позначав словом «шекспірівська» психіатрія, маючи на увазі гуманітарний оздоровчий ефект, який базується на елементах дійсності, коли актори будують моделі і образи власної особи. На думку Дж. Морено, шекспірівська драма «об'єднання зі світом» має таке терапевтичне значення завдяки постановці загальнолюдських питань. Дж. Морено вважав, що психодрама створює терапевтичний ефект не тільки у глядача («повторний катарсис»), а і у творця ролі – актора, який представляє драму, і одночасно катартично розшифровує свою життєву поведінку».

Дж. Франк використовував психодраму для реабілітації, реадaptaції і ресоціалізації індивіда. Наприклад, розігрувалася сцена придбання товару, де один учасник грає власну роль – покупця, а інший – роль торговця... Сцени відрізняються одна від одної за ступенем складності виконання, щоб в учасників залишилося задоволення від виконаної ролі.

Слід зазначити, що психодраматичний підхід дав колосальний імпульс розвитку не тільки психотерапії, але і психологічному тренінгу. Способи реалізації психодрами поклали початок двом основним прийомам реалізації будь-якого психотренінгу – рольовій грі (у фазі дії) і груповій дискусії (у фазі інтеграції). «Саме поєднання принципу «тут і зараз» з різноманітними рольовими іграми допомагає людині зрозуміти і реалізувати себе в умовах, що допускають здійснення помилок без ризику поплатитися за них».

У межах трансактного аналізу основний шлях корекції – навчання людини зрозуміти суть міжособистісних взаємодій і завдяки цьому побачити індивідуальний запрограмований стиль життя – сценарій. Трансактний аналіз також визначається дослідниками як «психологічний метод, який допомагає людям підійти раціонально до аналізу власної і чужої поведінки, краще усвідомлювати себе і структуру своєї особи, а також суть взаємодії з іншими людьми і внутрішньо запрограмований стиль життя – сценарій». Трансактний метод також називають як «контргру», інструмент пошуку і корекції непродуктивної ігрової поведінки людей.

Е. Берн у роботі «Трансактний аналіз у групі» виділяє 4 види психологічної дії, які здійснює ведучий у межах цього підходу:

1. Деконтамінація – аналіз реакцій, відчуттів і думок кожного учасника групи на предмет спотворення своїх реальних потреб і запитів.
2. Рекатегування – зсув дієвих акцентів, здійснюваний клієнтами відносно

різних аспектів свого досвіду.

3. Прояснення – клієнт розуміє, що з ним відбувається і навчається керувати своїм новим станом.

4. Переорієнтація – у результаті всієї попередньої поведінки прагнення клієнта набувають узгодженості з іншими елементами особистості, і відбувається перетворення позитивного досвіду на конструктивний.

У концепції усвідомлення людьми прихованих психологічних ігор і сценаріїв Е. Берна основна ідея полягала в тому, що «усередині кожного існує немов декілька осіб, і одна з них часом починає керувати функціонуванням нашої особистості в цілому». Відповідно до свого життєвого сценарію люди грають у різні ігри, якими заповнено в основному життя людства. Мета навчання в групах трансактного аналізу полягає в тому, щоб навчитися виділяти особу «Дорослий» у своїй власній свідомості і поведінці і в свідомості і поведінці інших людей, добиватися спілкування на рівних «Дорослий» – «Дорослий».

Цінність концепції Е. Берна в тому, що вона ставить за мету формування чесної, доброзичливої особистості шляхом програвання ігор. Саме гра дає можливість знайти той живий творчий початок, який є в кожній людині. Рольові ігри, в які «грають люди», не можна вважати, на думку Е. Берна, іграми, які тільки імітують реальність, оскільки вони – це сама реальність для їх учасників, які іноді і не знають, що вони грають. Це – театральність неусвідомленого перевтілення, ефект маски, що приростає до обличчя.

Одночасно основою і продуктом психологічних ігор виступає індивідуальний життєвий сценарій, у якому присутні певні теми, сюжети, характери. Іноді люди не розуміють закономірностей свого життєвого спектаклю, хоч і є його режисерами, постановниками, художниками і головними героями одночасно.

В основі тілесно-орієнтованих тренінгів лежить ідея взаємовпливу фізичного (тілесного) і духовного (психологічного) компоненту особи. Один з провідних ідеологів тілесно-орієнтованої терапії В. Райх визначає суть особистісного зростання клієнтів під впливом тренінгу як процес розсмоктування психологічного і фізичного панцира, поступове перетворення на вільнішу і відкриту людську істоту. Психологічне втручання спрямоване на виявлення конфлікту між усвідомленим і несвідомим і «розсмоктування панцира», тобто зняття психічних затисків і комплексів.

4. Т-групи та їх значення в розвитку психологічного тренінгу. Інші наукові підходи щодо обґрунтування та впровадження психологічного тренінгу.

Велике значення для групової психотерапії і груп тренінгу мали ідеї школи германо-американського психолога К. Левіна, адже саме вони лежали в основі

концепції лабораторного тренінгу в США. А відома «теорія поля» К. Левіна визначила розвиток уявлень про групову динаміку та інші групові феномени. К. Левін виходив з положення, що основою людської активності у будь-яких її формах є потреби (квазі-потреби), що утворюються в актуальній ситуації у зв'язку з прийнятими намірами, цілями. Вони і направляють активність людини. Потреба створює в особистості систему напруги, що прагне до розрядки, в якій і полягає, за К. Левіном, задоволення потреби. Розрядка потреби здійснюється в певній ситуації, що К. Левін називає психологічним полем. Суб'єкти, що знаходяться в межах поля, взаємопов'язані з системою об'єктів-спонукачів, які існують «тут і зараз» в суб'єктивному просторі людини. Ці об'єкти-предмети поля являють собою позитивно і негативно заряджені валентності по відношенню до потреби. Під час виконання наміру (розрядки) об'єкти, у яких людина більше не має потреби, втрачають спонукальну силу. Ситуації, у яких поведінка визначається об'єктами поля, називаються польовою поведінкою; її нормальний варіант припускає, що об'єкт управляє поведінкою через відповідність потребі. Але можливі варіанти, коли людина підкоряється випадковим об'єктам, які просто опинилися в її оточенні.

Саме К. Левіну належать знаменні слова про те, що зазвичай легше змінити індивідумів, зібраних у групі, ніж змінити кожного з них окремо. На його думку, найефективніше особа може міняти свої погляди і установки, саме знаходячись у групі. Розроблений К. Левіном підхід до вивчення діяльності груп отримав назву «дієвого дослідження». Так завдяки безпосередній дослідницькій і практичній діяльності К. Левіна з'явилися Т-групи – перші тренінгові групи, які являли собою навчальні лабораторії.

Згодом, на матеріалі праць К. Левіна та інших авторів в США була створена національна лабораторія тренінгу, що стало важливою історичною подією у розвитку теорії та практики тренінгу. Ідеї і технічні прийоми національної лабораторії тренінгу використовувалися в соціальній психології, педагогіці, менеджменті і медицині. Концепція даної лабораторії припускала тимчасове існування деякого співтовариства для забезпечення навчальним досвідом своїх членів. Завдяки формальним і неформальним процесам окремі учасники могли набути навичок, необхідних для продуктивної участі в групах демократичного суспільства. Тренінгові групи базисних навичок або Т-групи сприяли вивченню групової динаміки, аналізу реакцій, які викликають члени групи в оточуючих.

У спектрі завдань, які реалізовувалися в Т-групах, були як зміни в діяльності різних соціальних структур (застосовуючи модель «дієвого дослідження»), так і зміни характеристик і поведінки конкретних осіб, що діють у групі. Для Т-груп характерна короткочасність існування – від декількох днів до тижнів – а також відсутність попередньої структурованості, нормованості і регламентації. Основний метод у Т-групах – вільна дискусія без заздалегідь прийнятого плану, що поєднується з рольовими іграми та іншими прийомами.

Обговорення будуються за принципом «тут і зараз» – аналізуються події, що відбуваються безпосередньо у групі, якщо можна – без звернення до попереднього досвіду учасників.

Умовою успішної роботи Т-груп є клімат взаємної довіри, що стимулює учасників на встановлення міжособистісних відносин, на які вони зазвичай не вирішуються в буденному житті, і допомагає розумінню процесів, які відбуваються в міжособистісному спілкуванні людей. Створення клімату довіри забезпечується особливою формою ведення групи тренером (ведучим). Навчання – розвиток чутливості до групових процесів – відбувається переважно через переживання учасниками багатогранного групового досвіду.

За свідченням дослідників, у Т-групах у разі достатньої кваліфікації тренера учасники набувають цінних комунікативних умінь, досвіду аналізу міжособистісних взаємин і групової динаміки, починають краще усвідомлювати власні і чужі потреби, розширюють діапазон своїх поведінкових можливостей, виробляють адекватну самооцінку і стають сприйнятливішими до відчуттів інших людей.

Таким чином, в межах психодинамічного підходу основною детермінантою особистісного розвитку і поведінки розглядаються несвідомі психічні процеси. Психологічне втручання спрямовується на «витягування несвідомого назовні» і прояв несвідомого у зовнішньому плані.

З іншої, не менш знаменитої, психологічної школи біхевіоризму народилися групи тренінгу умінь, орієнтовані на поведінкові моделі навчання. Вже з 1940-х років у практиці біхевіоральної терапії чітко визначається установка на групову форму роботи. І це не випадково, оскільки центральне місце в теорії біхевіоризму належить провідному впливу середовища (зокрема соціального) на поведінку, виражену знаменитою формулою «стимул – реакція» ($S \rightarrow R$). У зв'язку з цим і суть біхевіоральної терапії полягає в тому, що весь свій досвід людина набуває за допомогою навчання і для виправлення неадекватної поведінки необхідно відучити його від неефективних реакцій і перенавчити, виробивши більш адекватні реакції.

Поведінкові терапевти розглядали неврози людини і аномалії особи як вираження виробленої в онтогенезі неадаптивної поведінки. Психотерапія пов'язана з необхідністю формування у людини, яка звернулася за допомогою, оптимальних поведінкових навичок, що реалізується за рахунок використання таких методів:

- позитивного і негативного підкріплення (спрямовані на розрив небажаного встановленого зв'язку між умовним подразником і реакцією та / або заміну його на новий);
- покарання (поєднання неприємної дії з ситуацією, зазвичай приємною);
- систематичної десенсибілізації (поєднання стану релаксації з появою ситуації, що викликає тривогу);

– вікарного навчання (навчання через спостереження продемонстрованих моделей оптимальної поведінки).

Слід зазначити, що психоаналітичний і біхевіоральний напрями зближують директивний стиль керівництва групами, тобто учасники групових дій розглядаються як об'єкти маніпуляції тренера–керівника. Крім того, обидва напрями методологічно звернені в минуле: психоаналіз – до дій на людину «в дитинстві», біхевіоризм – до минулого досвіду. Це минуле підлягає виправленню: у першому випадку через його усвідомлення і переживання в полегшених умовах у кабінеті психоаналітика, а в другому – через вироблення в лабораторії тренінгу більш ефективних способів взаємодії із середовищем. Ведучий тренінгу бере на себе всю повноту влади і відповідальності за виправлення помилкових реакцій і дій, укорінених у сфері несвідомого (психоаналіз) або в поведінці (біхевіоризм). У методичному плані виправлення минулого здійснюється, як правило, шляхом зосередження клієнтів на діях у теперішньому часі і в даному місці збору групи (принцип «тут і зараз»).

Біхевіорально-орієнтовані тренінги, направлені на вироблення не цілісних стратегій поведінки, а одного вузького поведінкового навичку, який виявляється на рівні поведінкової реакції в певній ситуації.

Типова методика тренінгу – репетиція поведінки. Біхевіорально-поведінкові тренінги мають свою техніку проведення:

1. Репрезентація необхідного зразка поведінки.
2. Аналіз зразка.
3. Репетиція зразка.
4. Актуальні психологічні механізми ідентифікації і емпатії зразка.
5. Генералізація зразка.

Представники поведінкового підходу концентрують свою увагу на поведінці як єдиній психологічній реальності, доступній безпосередньому спостереженню. Неадекватну поведінку розглядають як результат неправильного навчання. Отже, мета психологічного втручання – це перенавчання, тобто заміна неадекватних форм поведінки адекватними (еталонними, правильними).

Гуманістичний напрям виходить з визнання унікальності і самоцінності людської особистості. Головне тут – усвідомлення цінності свого існування, ухвалення відповідальності за досконалі вчинки, вирішення проблеми автентичності – «відповідності способу буття людини в світі внутрішній природі її особистості».

Гуманістична психотерапія ґрунтується на таких вихідних постулатах:

- лікування є зустріч рівних людей;
- поліпшення у клієнтів настає само по собі, якщо терапевт створює правильні умови – допомагає усвідомленню, самоприйняттю і вираженню клієнтом своїх почуттів;
- якнайкращий спосіб – створення відносин безумовної підтримки

прийняття;

– клієнти повністю відповідальні за вибір свого способу думок і поведінки.

Представники гуманістичного напрямку Г. Омпорт (1937), А. Маслоу (1954) бачили особистість як явище, що безперервно розвивається, спрямоване в майбутнє, самоцінне і самодостатнє.

Ще один представник американської гуманістичної психології К. Роджерс відтворив свій погляд на особистість і розробив знамениту «Я-концепцію», і що особливо важливо для нашої теми, впровадив у психологічну практику не менш знаменитий метод клієнт-центрованої терапії. Суть цього підходу – у шанобливому ставленні до особи клієнта та апеляції до його власних можливостей у вирішенні психологічних проблем.

Засновником гуманістичного підходу в психологічному тренінгу вважається саме К. Роджерс. До цього підходу можна віднести так само широко відомі напрями в психологічному тренінгу як групи зустрічей (К. Роджерс) і тренінг сензитивності (Л. Петровська). Процедура групових занять у гуманістичному тренінгу характеризується максимально вільним стилем поведінки, а основним методом роботи є використання недирективної ігротерапії.

У 60-ті роки XX століття виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (social/life skills training), що спирається на традиції гуманістичної психології К. Роджерса. Такі тренінги застосовувались для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів з метою психологічної підтримки і розвитку.

Слід зазначити, що ефективність гуманістичного тренінгу досягається певними умовами, серед яких наступні: учасники кола постійно спонукаються тренером до фіксації, оцінки й інтерпретації поведінки інших учасників кола; у групі заохочується спонтанність, прояв почуттів; заохочується бажання людини звернути на себе увагу оточуючих (принцип «тут і зараз»).

Відмінність гуманістичної терапії від психоаналітичної і біхевіоральної очевидні: це недирективний спосіб роботи ведучого з клієнтом, спрямованість у майбутнє, реалізація «бажання людини відчувати себе Людиною».

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

В історії становлення групової психологічної роботи визначне місце за правом посідає Ф. Перлз із його гештальт-терапією. Експериментуючи з безліччю стилів і технік і сполучаючи їх із власними ідеями і знахідками, Ф. Перлз заснував метод гештальт-терапії. Достоїнством техніки гештальта є поєднання глибинного психоаналізу, гуманістичної психології і психодрами.

«Гештальт» з німецької мови – «конфігурація частин, образ, цілісність». Гештальт – це процес усвідомлення потреби, що домінує в даний момент (фізіологічної або психологічної), і її задоволення у контакті з навколишнім середовищем. Своєрідним девізом гештальт-терапії служить знаменитий вислів Ф. Перлза: «Я – це я, а ти – це ти; я роблю своє, а ти – своє; я прийшов у цей світ не для того, щоб відповідати твоїм очікуванням, а ти – не для того, щоб відповідати моїм; якщо наші очікування співпали, це чудово; якщо ні – цьому не можна допомогти».

Основний методичний принцип гештальта – «забудь про свій розум і довіряйся відчуттям». Основні принципи гештальта:

- відмова від минулого досвіду;
- аналіз тільки досвіду ситуації, що переживається, «тут і зараз»;
- обробка цілісного образу регуляції поведінки на рівні цілісного бачення себе в конкретній ситуації;
- формування свого гештальта;
- вирішення проблеми через цілісний образ.

Основними поняттями гештальт-психології є «фігура і фон» і «саморегуляція». У психокорекційній групі фігурою (гештальтом) вважається почуття, яке необхідно виразити, все решта – фон. Як відомо, почуття й емоції визначаються потребами. Тому обробляючи почуття, суб'єкт задовольняє власну потребу. Як тільки вона задоволена, цей гештальт завершується і поступається місцем наступному гештальту.

Резюмуючи короткий огляд історії, основних концепцій і методологічних передумов сучасного психологічного тренінгу, слід зазначити, що, не дивлячись на відмінності між різноманітними психологічними напрямками і підходами, у психологічному тренінгу виявляється однакова логіка побудови групового процесу. Так у родоначальника психодрами Дж. Морено – першовідкривача групової психотерапії, у тренінгових групах К. Левіна – засновника «груп зустрічей» і Т-груп, «клієнт-центрованої терапії» К. Роджерса, а також в інших підходах до групової психологічної роботи під час тренінгу або в ході розгляду окремих проблемних питань тем, блоків, модулів тощо, незмінно виявляються три послідовні стадії. Перша стадія – діагностико-констатуюча. Вона характеризується оголенням проблем, що існують в даний момент, шляхом виведення із внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних особистих уявлень, позицій, елементів і моделей поведінки. У біхевіоризмі це – демонстрація заучених навичок під впливом різних стимулів, у психоаналізі – усвідомлення несвідомих мотивів і бар'єрів, у гуманістичній психології – усвідомлення своєї неавтентичності. На цій стадії учасникам пропонується вирішувати поставлені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання і спеціального навчання. Тільки виведення проблемних областей з внутрішнього плану в зовнішній – поведінковий, створює серйозну передумову

для їх подальшої корекції.

Друга стадія – модельючо-еталонна – характеризується побудовою моделі ідеальної поведінки. У поведінковій психології це здійснюють через штучне створення еталону у формі відеозапису або програвання. Психодинамічний підхід особливо виділяє етап виникнення «звільненої, очищеної» особи. У гуманістичному підході еталоном найчастіше виступає або поведінка ведучого, або тих учасників, які усвідомили цінність своєї особи і прийняли себе такими, які вони є. Іншими словами, застосовуючи стратегії пошуку аналогів, комбінування, реконструювання ведучий і учасники знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

На третій – завершальній стадії – формуються і закріплюються навички індивідуальної і групової поведінки учасників групи з метою максимального наближення до еталону. У поведінковій психології це досягається через диференціацію підкріплення: позитивне підкріплення успішної поведінки і руйнування старих штампів. Психоаналітичні групи на завершальній стадії «звільняються» від тиску неефективних сценаріїв або інших конструктів несвідомого. У гуманістичній психології спеціально обговорюються і закріплюються основні принципи самоактуалізованої поведінки.

5. Історія вивчення та застосування ігрових методів у груповій психологічній практиці та тренінгу.

Разом з практично незмінною логікою побудови групового процесу загальним для всіх без виключення тренінгів є наявність у тій або іншій мірі ігрового компоненту. Тобто головною дією будь-якого тренінгу виступає гра. Тому окремого розгляду, на наш погляд, вимагають історичні аспекти виникнення і наукового вивчення гри, рольової гри, як одного з основних методів тренінгу, не залежно від того, в рамках якого підходу він проводиться.

У психологічній науці проблемі гри приділяють багато уваги як вітчизняні, так і зарубіжні автори: Д.Б. Ельконін (вивчення ігрових форм діяльності і рольова гра), Л.С. Виготський (сюжетна або рольова гра як «уявна ситуація»), Ф. Шіллер і Г. Спенсер (гра як естетична діяльність), В. Вундт (джерело гри – насолода) та ін. Вони зробили значний внесок до розробки теорії рольових ігор.

Якщо тренінг як метод і форма навчання та розвитку виник відносно недавно, то походження рольових ігор можна пов'язувати з початком розвитку цивілізації. Тоді рольові ігри повинні були допомогти людині вижити серед непізаного, реалізувати потребу в контролі над силами природи, які впливали на її життя. Антропологи виявили основні функції використання рольових ігор:

- полегшення почуття безнадійності і невпевненості;
- зменшення почуття жаху;
- отримання надії;

- формування відчуття власного «Я»;
- сприяння взаєморозумінню між людьми.

Л. Терлецька наводить аналіз значення слова «гра» у різних народів. Так, у стародавніх греків слово «гра» означало дії, властиві дітям, виражаючи головним чином те, що у нас тепер називається «вдаватися до дитячості». У євреїв слову «гра» відповідало поняття про жарт і сміх. У римлян гра – «ludo» – означало радість, веселість. По-санскритськи «кляда» означало гру, радість. У німців древньонімецьке слово «spīlan» означало легкий, плавний рух, на зразок гойдання маятника, велике задоволення, що отримується при цьому. Згодом у всіх європейських мовах словом «гра» стали позначати широке коло людських дій, з одного боку, що не претендують на важку роботу, з іншого, що приносять людям веселощі і задоволення. Відповідно до сучасних понять, грою називають певні дії від дитячої гри в солдатики до трагічного відтворення героїв на сцені театру, від дитячої гри на горіхи до біржової гри на червонці, від бігу на паличці верхи до вищого мистецтва скрипаля тощо.

Д.Б. Ельконін відзначає, що історичний момент виникнення рольової гри різний у народів, залежно від умов їх існування і форм переходу на вищий ступінь розвитку. На ранніх етапах розвитку людського суспільства, коли продуктивні сили знаходилися ще на примітивному рівні і суспільство не могло прогодувати своїх дітей, а знаряддя праці дозволяли безпосередньо, без будь-якої спеціальної підготовки залучати своїх дітей до праці дорослих, не було ні спеціальних вправ з оволодіння знаряддями праці, ні тим більше рольової гри. Діти входили у життя дорослих, опановували знаряддя праці і всі відносини, беручи безпосередню участь у праці дорослих. На вищому ступені розвитку залучення дітей до найбільш важливих галузей трудової діяльності вимагало спеціальної підготовки, яка проходила б на зменшених за своїми формами знаряддями. На цьому етапі розвитку виникають одночасно дві зміни в характері виховання і процесі формування дитини як члена суспільства. Перша з них полягає в тому, що виділяються деякі загальні здібності, необхідні для оволодіння будь-якими знаряддями (розвиток зорово-рухових координацій, дрібних і точних рухів, спритності тощо), і суспільство створює для тренування цих якостей особливі предмети. Це спрощені або такі, що втратили свої первинні функції, зменшені знаряддя праці, які служили для прямого тренування, або навіть спеціальні предмети, виготовлені дорослими для дітей. Друга зміна полягає в появі символічної іграшки. З її допомогою діти відтворюють ті сфери життя і виробництва, до яких вони ще не залучені, але до яких прагнуть.

Початок розробки теорії гри зазвичай пов'язується з іменами таких мислителів ХІХ століття, як Ф. Шіллер, Г. Спенсер, В. Вундт. Розробляючи свої філософські, психологічні і, головним чином, естетичні погляди, вони в декількох положеннях торкалися і гри як одного з найпоширеніших явищ життя, пов'язуючи походження гри з походженням мистецтва.

Для Ф. Шіллера гра є естетична діяльність. Надмір сил, вільних від зовнішніх потреб, є лише умовою виникнення естетичної насолоди, яка, за Ф. Шіллером, приносить гра. Запровадження Ф. Шіллером насолоди як констатуючої ознаки, загальної для естетичної діяльності і гри, здійснило вплив на подальшу розробку проблем гри.

Г. Спенсер також приділяє грі певне місце, хоча спеціально не займається створенням теорії гри. Його інтерес до гри, як і у Ф. Шіллера, визначений інтересом до природи естетичної насолоди. Проте до проблеми надлишку сили, про яку говорить Ф. Шіллер, Г. Спенсер залучає ширший еволюційно-біологічний контекст. «Діяльності, що називаються іграми, – пише Г. Спенсер, – з'єднуються з естетичними діяльностями однією загальною для них рисою, а саме тим, що ні ті, ні інші не допомагають хоча б якоюсь мірою процесам, які слугують для життя».

Щонайближче до розуміння виникнення гри підійшов В. Вундт. Проте і він схильний вважати джерелом гри насолоду. Думки, висловлені ним, також фрагментарні. «Гра – це дитя праці, – писав він. – Немає жодної гри, яка не мала б собі прототипу в одній із форм серйозної праці, що завжди передую їй і за часом і безпосередньо за змістом. Необхідність існування примушує людину до праці. А в ній вона поступово вчиться цінувати діяльність своїх сил як джерело насолоди... Гра, – продовжує В. Вундт, – усуває при цьому корисну мету праці і, отже, робить метою цей найприємніший результат, який супроводжує працю».

В історії людського суспільства гра не може з'явитися раніше праці і раніше форм навіть найбільш примітивного мистецтва. На основі етнографічних даних можна стверджувати, що в сучасному суспільстві дорослих розгорнутих форм гри немає, їх витіснили і замінили, з одного боку, різні форми мистецтва, а з іншого – спорт.

Вершиною еволюції ігрової діяльності є сюжетна або рольова гра, за термінологією Л.С. Виготського, «уявна ситуація». Невідповідність змісту ігрової дії складовим їй операцій призводить до того, що дитина грає в уявній ситуації, породжуючи і стимулюючи саме цим процес уяви. Робота з образами пронизує всю ігрову діяльність, стимулює процеси мислення. Обумовленість будь-якої гри соціальними умовами життя – безперечний факт, що визнається багатьма.

Таким чином, гра як основна дія і найважливіший метод психологічного тренінгу виникає в ході історичного розвитку суспільства в результаті зміни місця людини в системі суспільних відносин. Вона, як і безпосередньо тренінг, соціальна за своїм походженням, за своєю природою. Її виникнення пов'язане не з дією будь-яких внутрішніх, природжених інстинктивних сил, а з цілком певними соціальними умовами життя людини в суспільстві.

Довгі роки розвиток конкретних тренінгових методів, як власне і багатьох інших напрямів вітчизняної практичної психології, відбувався менш стрімко, ніж

на Заході. У той же час не можна не відмітити, що групова психологічна робота мала певні традиції і в нашій країні. Науково обґрунтовані індивідуальні форми тренінгу з'являються у нас на початку XX століття як засіб подолання обмежень, що накладаються на результати вивчення теоретичних знань, і «безпечного» набуття трудових навичок. Тренування, зокрема ідеомоторне, психотехнічні вправи і ігри створювали можливості формування і зміцнення професійно важливих навичок і вмінь на основі набутих знань і їх перенесення у професійну реальність.

Елементи методів, що отримали згодом найменування тренінгових, активно використовувалися в нас ще в двадцяті-тридцяті роки минулого сторіччя. Своєрідний «психотехнічний бум» перших десятиліть 20 століття зумовив вивчення і впровадження в практику психотехнік, що сприяли професійному відбору і консультації, професійному навчанню, боротьбі з виробничим стомленням і нещасними випадками, створенню психологічно обґрунтованих конструкцій машин, інструментів, устаткування, військової техніки, зброї, раціоналізації режимів праці, відпочинку і багато чому іншому. У цей період створювалися спеціальні тренажери, вироблялися прийоми психологічної дії на групу, були розроблені перші ділові ігри, що стали набагато пізніше складовими елементами багатьох тренінгів.

Особливо широко індивідуально-тренінгові форми знайшли застосування у професійній підготовці фахівців операторського профілю з використанням тренажерів, програмованих інструкцій та індивідуальних ігор. Тренажери сприяли оволодінню певним кінцевим набором навичок на операційному рівні і відновленню їх після тривалих перерв у роботі. Використання тренажерів ґрунтувалося на моделюванні процесів діяльності за допомогою механічних та електронних пристроїв.

Іншим напрямом, що реалізовував ігрові групові методи в соціальній практиці, виступила педологія, що претендувала на роль «метапсихології». У ряді наукових центрів, психотехнічних, педологічних лабораторіях і секціях цілком у дусі часу намагалися розробляти методи і прийоми розвитку різних навчальних і трудових колективів відповідно до цілей ідеологічного виховання.

Багато виховних систем радянської влади активно розробляли і використовували психотехнології, що згодом були затребуваними у психологічних тренінгах. Яскравою ілюстрацією сказаного служить цілий ряд методик, що застосовувалися в груповій роботі з безпритульниками відомим педагогом А.С. Макаренком. У радянській педагогіці розроблялися форми групового впливу в роботах В.О. Сухомлинського й інших педагогів.

Загалом, радянська психологія на ранніх етапах свого розвитку виявилася дуже сприйнятливою до ідей зарубіжних дослідників. Однією з найпривабливіших концепцій у той час, безумовно, був фрейдизм. Психологи 20-30 років минулого століття намагалися застосовувати групові методи, творчо

використовуючи психоаналітичні ідеї в роботі з дітьми. Проте і педологія, і робота в межах концепції З. Фрейда не зуміли отримати свого розвитку у вітчизняній науці у зв'язку з фактичною забороною радянської влади і переслідуванням учених і практиків. Довгі роки психологія була позбавлена можливості вивчати і розвивати методи групової роботи з метою психологічної допомоги і знайомитися з досвідом зарубіжних колег.

Тренінги як вид психологічної роботи почали застосовуватися в Україні з 70-х років минулого сторіччя. У 90-х роках почала формуватися національна школа тренінгу, чому сприяли вчені і практики, що працюють у Київському національному університеті ім. Т.Г. Шевченка, Інституті психології ім. Г.С. Костюка, Інституті соціальної і політичної психології і інших освітніх і науково-дослідних установах. Серед учених і практиків – аматорів сучасної психотренінгової школи в Україні, можна назвати професора В.П. Казмиренка, дійсного члена АПН України Т.С. Яценко, професора Ю.М. Швалба, професора О.В. Тімченка, професора Л.М. Балабанову, професора С.І. Яковенка, професора В.І. Барка, професора Медведєва В.С., професора Потапчука Є.М., професора Л.М. Перелигіну, професора В.П. Москальця, професора Н.Е. Мілорадову, професора Л.І. Мороз. З кожним роком зростає кількість психологів, які практикують у сфері тренінгу, серед них особливо виділяються А. Гірник, С. Дідковський, З. Дружинін, Ю. Живоглядов, Г. Попова, Г. Бевз, С. Остапенко, С. Проманенко, С. Лебедева, В. Хрістенко, Я. Овсяннікова, Д. Титаренко, Н. Лебедева та інші.

Особливого розвитку отримали тренінги у сфері бізнесу. Сьогодні в Україні існує безліч тренінгових компаній, що спеціалізуються на наданні консалтингових і тренінгових послуг.

Таким чином, звернення до минулого досвіду – невичерпного джерела знання і мудрості – за допомогою проведеного нами історико-теоретичного аналізу становлення групових форм і методів роботи та основних концепцій тренінгу дає можливість стверджувати, що сьогодні в науці і практиці достатньо розроблені і широко застосовуються активні групові методи навчання, розвитку і корекції. Серед різнопланових групових методів особливо вирізняється тренінг, як найбільш ефективна і популярна форма і технологія навчання і розвитку. Різноманіття тренінгових підходів, що базуються на концептуальних положеннях різних шкіл і напрямів у психології, серед яких психоаналіз, біхевіоризм, гуманістична психологія та інші, свідчить про поширеність і розгалуженість тренінгу, його універсальність і головне – перспективність. Сьогодні в нашому суспільстві зростає потреба в тренінгах, особливо у сферах, де діяльність людини пов'язана з ризиком, напруженістю, великими психічними і фізичними навантаженнями, високим рівнем відповідальності. Все це обумовлює більш ґрунтовне вивчення феномену тренінгу, його методології, механізмів і принципів.

ТЕМА 2. КЛАСИФІКАЦІЯ Й РІЗНОВИДИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ. ОСОБЛИВОСТІ ТРЕНІНГІВ У СФЕРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Зміст

- 1. Загальна класифікація тренінгів.**
- 2. Класифікація тренінгових груп по К. Рудестама та Ж. Годфруа.**
- 3. Психологічні тренінги особистісного зростання та інші різновиди тренінгу.**
- 4. Професійно-орієнтовані тренінги та організаційно- діяльнісні ігри.**
- 5. Тренінги у сфері психологічної реабілітації, зокрема для осіб, постраждалих внаслідок війни.**

1. Загальна класифікація тренінгів.

Тренінги сьогодні затребувані і використовуються як для окремих індивідів, так і для різних груп людей, малих і великих організацій. З часів Е. Дюркгейма, Дж. Моренно і К. Левіна тренінги зробили крок у нову еру психологічної і педагогічної практики, яка сьогодні характеризується динамічністю, еклектичністю і все більшим проникненням у різноманітні сфери діяльності людей. Сучасних орієнтацій шкіл і програм тренінгу незліченна множина, а спектр застосування тренінгових процедур розташований від індивідуального психологічного розвитку, навчання і корекції окремо взятої людини до змін у масовій свідомості і поведінці соціальних спільнот і суспільства в цілому.

Існує безліч підходів до класифікації тренінгів, проте у всіх різновидах тренінгу інтегральним є соціально-психологічна складова. Загалом соціально-психологічний тренінг - це унікальний простір для формування навичок комунікації, комунікативної компетентності, що дозволяє учасникам подолати особистісні бар'єри, стереотипи і установки. В процесі тренінгової роботи підвищується психологічна компетентність учасників тренінгу, вони набувають досвіду позитивного ставлення до себе, до оточуючих людей, до світу.

Для класифікації тренінгу також можуть застосовуватися такі підстави: теоретична орієнтація конкретних програм, цілі тренінгу, рівень психічної організації, на якому очікуються зміни. Так, К. Аргіріс пропонував використовувати для розмежування видів тренінгових груп континуум більшої або меншої «терапевтичності» тренінгу. Цю ж ідею розділяє Дж. Джибб, використовуючи для класифікації тренінгу шкалу психотерапія – традиційне навчання, розташовуючи на ній дев'ять основних видів тренінгу.

Х. Міккін, як підставу для розділення різних видів тренінгу приймає

організаційну сторону, звертаючи увагу на розподіл ініціативи між тренером, організацією-замовником, тренуваними і ступенем професіоналізму тренера. Х. Міккін виділяє любительський, інституалізований і психокорекційний тренінг. Любительський тренінг характерний для початкової стадії освоєння методу, коли ініціатором його проведення виступає тренер-ентузіаст, а учасники мотивовані переважно випадковими причинами і цікавістю. Робота тренера вільна від зовнішнього контролю і проводиться за рахунок особистого часу учасників. Інституалізований тренінг відрізняється від любительського переходом ініціативи його проведення від тренера до організації-замовника, яка має право пред'являти до тренера ряд вимог, що відносяться до підтвердження його кваліфікації авторитетною інстанцією, до постановки конкретних завдань, до наукової обґрунтованості програми, тривалості роботи та її режиму, а також до чіткого формулювання ієрархії цілей тренінгу. Х. Міккін розглядає психокорекційний тренінг як різновид психологічної допомоги, який за своїми цілями і завданнями стоїть поряд з «психологічною консультацією, телефоном довіри, кабінетами психологічного розвантаження, психопрофілактичною психотерапією».

Н.М. Лебедева і О.І. Палей виділяють три класи тренінгу за їх спрямованістю:

1. Суб'єкт – суб'єкт – до яких відноситься соціально-психологічний тренінг у його різних модифікаціях;
2. Суб'єкт – об'єкт – інтелектуальний тренінг, метою якого є розвиток інтелектуального потенціалу особистості, підвищення ефективності вирішення професійних і особистісних проблем;
3. Тренінги інтраособистісної спрямованості, до яких відносяться групи особистісного зростання та їх різновиди, зокрема, лабораторний тренінг, тренінг розвитку особистості.

Зі всієї сукупності сучасних тренінгів можна також виділити два основні блоки: *психологічні тренінги* і *бізнес-тренінги*. Одна з головних відмінностей бізнес-тренінгу від психологічного тренінгу полягає в наступному: завдання психологічного тренінгу – робота із внутрішнім психічним світом людини, підсвідомим і несвідомим, її невротами, комплексами, особистими якостями і поведінкою. У бізнес-тренінгу «за це клієнт не платить». Бізнес-тренінг – це усвідомлене формування вмінь і навичок, тому він набагато ближче стоїть до класичної педагогіки, яка враховує у роботі внутрішній психологічний світ людини, але не більше. Бізнес-тренінг дає конкретні відповіді на запитання, як зробити бізнес успішним, як і за допомогою яких методів, принципів керувати людьми і процесами, як будувати ефективну взаємодію всередині компанії, з партнерами по бізнесу, клієнтами, як успішно здійснювати продажі продукції, послуг тощо. Проведення бізнес-тренінгів викликане закономірним постулатом ринкової економіки – прагненням до більшого прибутку.

Як психологічні, так і бізнес-тренінги бувають відкритими і корпоративними. Відкриті тренінги розраховані на будь-якого бажаючого, зацікавленого темою певного тренінгу. Корпоративні тренінги – це спеціально розроблені тренінгові програми, які проводяться для конкретних підприємств і установ. Вони складаються виключно під запит організації, керуючись специфікою корпоративної культури, особливостями цілей і завдань цієї організації.

Не дивлячись на те, що за змістом, цілями і завданнями бізнес-тренінги можуть істотно відрізнятися від психологічних, вони завжди спираються на психічні закономірності людей і груп і базуються на методологічних положеннях і принципах психологічного тренінгу.

Якщо про класичні тренінгові напрями, такі як трансактний аналіз, Т-групи, психодрама та інші вже йшлося вище, то такі тренінги як темоцентрований вплив, танцювально-рухова терапія, арт-терапія, тренінги з використанням біологічного зворотного зв'язку і тренінги нейролінгвістичного програмування є порівняно новими і швидко завойовують популярність у психологічній практиці.

Отже під психологічним тренінгом ми розуміємо метод практичної психології для роботи із виключно здоровими людьми з метою вирішення завдань із розвитку і вдосконалення якостей, необхідних для покращення їх соціального буття, професійної діяльності і в цілому особистісної самореалізації.

2. Класифікація тренінгових груп по К. Рудестама та Ж. Годфруа.

Так, в основі класифікації видів тренінгових психокорекційних груп К. Рудестама лежить два найбільш істотних параметри: 1) ступінь здійснення тренером провідної ролі у структуризації і функціонуванні групи (групи, що центровані на тренерові і центровані на учасниках); 2) ступінь емоційної стимуляції роботи в групі порівняно з раціональними стимулами (раціональне стимулювання й емоційне стимулювання). На основі цих параметрів виділено всього десять видів груп, деякі з яких можуть мати одночасно різну класифікацію в межах вказаних вище параметрів (табл. 2.1).

Ж. Годфруа пропонує розділити психокорекцію і терапію на дві категорії: інтрапсихічну і поведінкову. Оскільки груповий рух виріс із психотерапії, то буде правомірним розповсюдити цю класифікацію і на види тренінгової роботи.

В основі інтрапсихічної терапії, за Ж. Годфруа, лежить той принцип, згідно із яким психологічні проблеми і деструктивна поведінка людини є наслідком неадекватної інтерпретації нею своїх відчуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Мета терапії полягає у тому, щоб допомогти людині зрозуміти причини її поганого пристосування до реальності і дати їй можливість адаптуватися до неї, змінивши себе і свою поведінку.

Поведінкова терапія виходить з принципу, що будь-яка поведінка людини

є набутою, намагається за допомогою методів обумовлення або моделей замінити неадекватну поведінку людини на іншу, яка дозволила б їй діяти адекватніше.

Згідно з класифікацією, яка відображена на рис. 2.1, до груп інтрапсихичного напрямку можна віднести: групи зустрічей, гештальтгрупи, групи трансактного аналізу, психоаналітичні групи, групи, що використовують психосинтез, групи арт-терапії.

Таблиця 2.1

Класифікація тренінгових груп за К. Рудестамом

	Групи	
	Центровані на тренерів	Центровані на учасниках
Рациональне стимулювання	Групи трансактного аналізу Групи тренінгу вмінь	Т-групи Групи темоцентрованої взаємодії
Емоційне стимулювання	Групи зустрічей Гештальт-групи Групи тілесної терапії Психодрама Групи танцювальної терапії Групи арт-терапії (терапії мистецтвом)	Групи зустрічей Т-групи Групи темоцентрованої взаємодії

До груп, орієнтованих на поведінкову терапію, відносяться Т-групи, групи тілесної і танцювальної терапії, групи тренінгу умінь та НЛП-групи, психодраматичні групи.

Аналізуючи класифікацію видів тренінгу, необхідно чітко розмежовувати тренінг та психотерапію. При очевидній схожості цих двох методів і форм психологічної практики існують принципові відмінності тренінгу від психотерапії. Найбільш виразні відмінності між тренінгом і психотерапією полягають у цілях і завданнях, характеристиках суб'єктів, у мотивації учасників і зв'язку методу з вирішенням професійних завдань. Цілі тренінгу переважно пов'язані з перетворенням «конструктивного і достатнього» на «конструктивніше і краще», з відкриттям нового в собі і зовні, з усвідомленням і застосуванням у практичній діяльності нових способів і поведінкових моделей. Вони ґрунтуються на мотивації особистого і професійного прогресу, виходять за

межі окремої особистості (тренінг може бути направлений на безпосередню зміну характеристик діяльності групи професіоналів і організації в цілому).

Цілі психотерапії переважно пов'язані з лікуванням, тобто з перетворенням «деструктивного і недостатнього» на «конструктивне і достатнє», але не пов'язані безпосередньо з підвищенням ефективності професійної діяльності, замкнуті на особистості, яка отримує психотерапевтичне лікування.

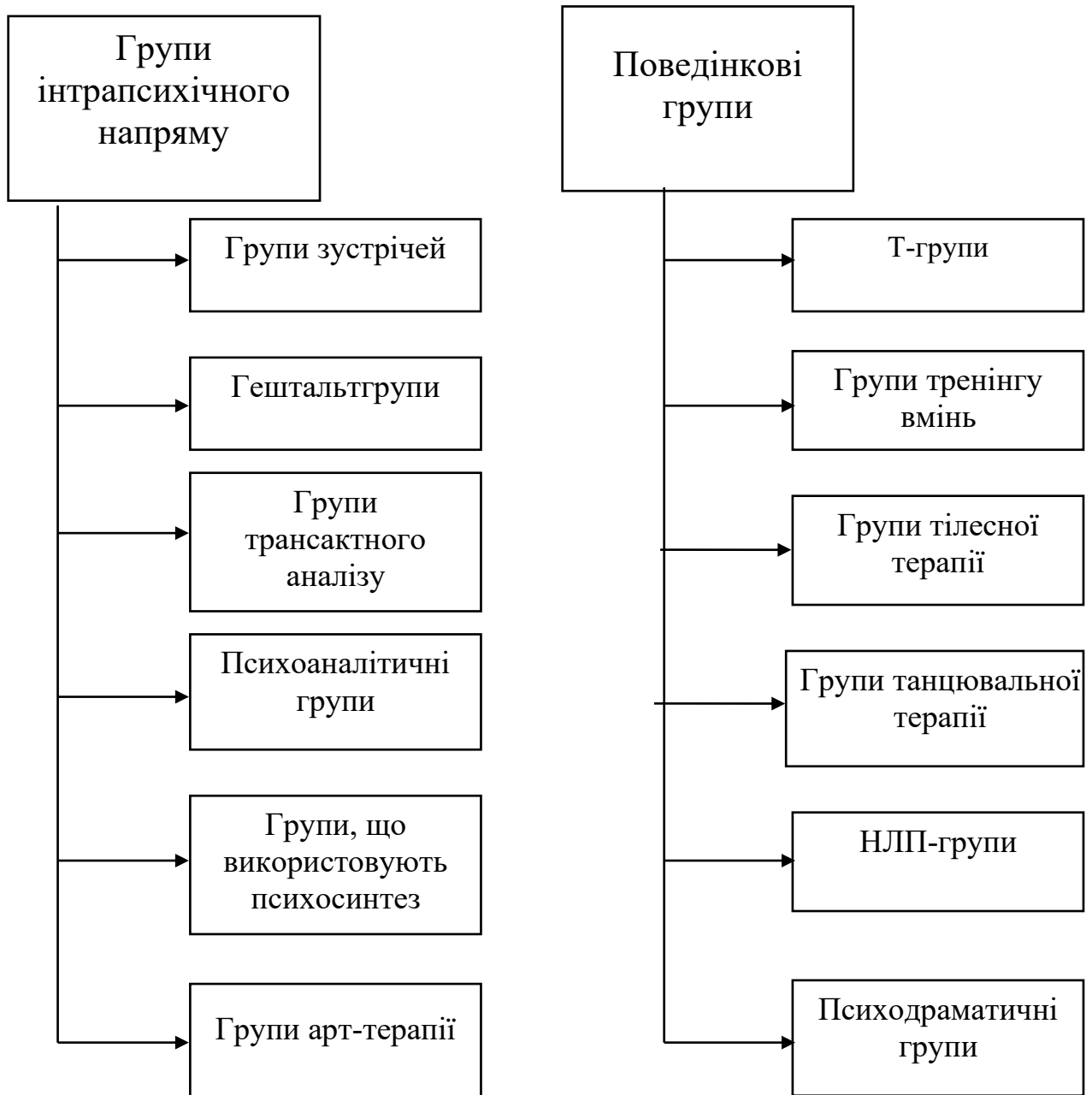


Рис. 2.1. Класифікація тренінгових груп за критерієм Ж. Годфруа

3. Психологічні тренінги особистісного зростання та інші різновиди тренінгу.

Психологічні тренінги особистісного зростання сприяють розкриттю і розвитку незадіяного до цих пір потенціалу людини. Тренінги особистісного зростання схожі на групову психотерапію. Однак вони спрямовані не на лікування і здебільшого не на допомогу, а на особистісний розвиток. Тобто в них переважає не негативна, а позитивна мотивація. Хоча чітко розмежувати ці ділянки не так просто. Розвиток особистості неможливий без подолання особистісних проблем, тобто без психотерапевтичного впливу, а психотерапія повинна бути спрямована не тільки на «лікування», але і на розвиток і гармонізацію особистості, інакше терапевтичні впливи не будуть ефективними і стійкими.

У Європі та США такі тренування почали використовувати ще в 60-х роках минулого століття, а сьогодні по всьому світу існує безліч центрів, які вивчають феномен неймовірно високої ефективності цих тренувань. В Україні тренінг особистісного зростання почали впроваджувати ще за роки незалежності, і в даний час ці тренінги все ще завойовують репутацію та доводять свою ефективність.

Вікових обмежень для використання таких методів практично немає - тренуваннями можуть користуватися як 16-річні юнаки і дівчата, так і люди похилого віку. Тренінги особистісного зростання необхідні тим, хто прагне шукати вихід з, здавалося б, безвихідної ситуації, хоче жити повноцінним життям, а не просто виживати, створювати в своєму житті щось вартісне, та й взагалі реалізовувати свої здібності на 100%.

Тренінг особистісного зростання зазвичай включає від 2 до 15 занять, які тривають кілька годин, кількість учасників групі - до 25 осіб. Навчання базується на теоретичних та практичних заняттях, рольових іграх, а основне завдання тренера – дати можливість кожному учаснику дослідити власний внутрішній світ, сильні та слабкі сторони, попрацювати над особистими та професійними проблемами.

Людина, яка пройшла курс особистісного зростання, отримує можливість вирішувати як особисті проблеми, так і проблеми, пов'язані з роботою. Можна визначити загальний вектор напрямку особистісного становлення, і скорегувати окремі складові, що перешкоджають розвитку в ту чи іншу сторону.

Існує незліченна кількість різновидів тренінгів особистісного зростання. Їх методи і завдання можуть перетинатися, і прийоми одних можуть активно запозичуватися іншими. Тому їх класифікація досить умовна. Як правило, виділяють такі види таких тренувань:

- Тренінг з комунікації або ділового спілкування.

- Тренінг емоційної компетентності.
- Тренінги сенситивності.
- Перцептивні тренінги
- Інтелектуальні тренінги.
- Тренінг асертивності (впевненості у собі).
- Тренінги прийняття рішень.
- Тренування творчих здібностей.
- Мотиваційний тренінг.
- Тренінг лідерства та інші.

Тренінги комунікації або ділового спілкування – види соціально-психологічного тренінгу, спрямовані на корекцію і формування установок, потрібних для успішного спілкування під час професійної діяльності. У групах тренінгу розвиваються вміння і навички, необхідні для ведення переговорів, виступів перед великою аудиторією, проведення нарад, вирішення конфліктів тощо. Головна установка, що забезпечує успішність ділового спілкування полягає у готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність її особистості, брати до уваги інтереси партнера. У групах тренінгу ділового спілкування на заняттях обов'язково проводяться групові дискусії і рольові ігри, для яких використовуються ситуації, адекватні змісту основної діяльності учасників.

Тренінг емоційної компетентності спрямований на те, щоб навчити людину не тільки усвідомлювати свої емоції, а й керувати ними, а також розуміти емоції партнера по спілкуванню. Така система умінь і навичок називається емоційною грамотністю.

Емоційна компетентність включає:

- знання власних почуттів, вміння їх називати, визначати їх силу тощо;
- розвинена емпатія, здатність розпізнавати почуття і емоції інших людей;
- контроль над своїми емоціями;
- здатність відновлюватися після емоційних втрат;
- поєднання всіх цих навичок, їх інтеграція.

Виходячи з цієї концепції, її автор Штайнер (Steiner, Perry) розробив оригінальний тренінг емоційної грамотності.

Тренінги сенситивності зазвичай використовують для позначення тренінгів, орієнтованих на «зростання особистості», роджерівських «груп зустрічей» або груп тренінгу людських відносин. Елементи сенситивного тренінгу використовуються в програмах підготовки керівників трудових колективів і представників професій типу «людина-людина». До основних завдань сенситивного тренінгу відносяться:

- підвищення саморозуміння і розуміння іншого;

- чуттєве розуміння групових процесів, пізнання локальної структури;
- розвиток ряду поведінкових навичок.

Серед цілей тренінгу сенситивності виділяються загострення чутливості до групового процесу і поведінки інших, пов'язане, перш за все, із сприйняттям повнішого ряду комунікативних стимулів, що отримуються від партнерів (інтонація голосу, вираз обличчя, поза тіла та інші контекстуальні чинники, що доповнюють слова), удосконалення діагностичних навичок у галузі міжособистісних і міжгрупових відносин. Крім цього, метою тренінгу сенситивності є набуття навичок активного втручання в ситуації всередині і поза групової взаємодії для більшого задоволення членів групи, а також розвитку здатності постійно аналізувати свою поведінку в системі міжособистісних відносин з метою їх оптимізації.

Перцептивні тренінги – види соціально-психологічного тренінгу, спрямовані на розвиток здатності адекватного і повного сприйняття та пізнання себе, інших людей і відносин, що складаються в ході спілкування. Нові відомості, які отримуються під час тренінгу, спонукають людину до переосмислення уявлень, що склалися, про себе і про інших людей, кінець кінцем спонукають до самовдосконалення. Під час занять учасники тренінгу отримують інформацію: 1) про те, як вони виглядають в очах інших людей (рефлексія); 2) про те, як їх дії і вчинки сприймаються іншими (перцепція соціальна). У тренінгу широко застосовуються психогімнастичні вправи і прийоми психодрами.

Інтелектуальні тренінги включають тренінгові програми гнучкості мислення, стратегічного мислення, розвитку креативності. Метою даних тренінгів є: розвиток інтелектуальних здібностей, що забезпечує формування і реалізацію ефективних стратегій у професійній діяльності фахівців; вдосконалення регуляції рефлексії розумової діяльності під час верифікації гіпотез; розвиток прогностичності мислення і здібності до висунення ієрархічної системи цілей; розвиток творчого потенціалу особи, спроможності генерувати різноманітні ідеї, що відрізняються нестандартністю і оригінальністю, і втілювати їх у своїй професійній діяльності. Наприклад, тренінг креативності застосовується у професійній підготовці керівників підприємств і організацій, менеджерів, психологів, вчителів, науковців: креативність розглядається як могутній чинник розвитку професійно важливих якостей і особистості професіоналів у різних галузях діяльності.

Тренінги асертивності (впевненості у собі) отримали популярність на початку 70-х років XX сторіччя завдяки роботам А. Солтера (1949), а також Р. Альберті і М. Еммонса (1974), які переробили поведінкові методики лікування невротичних тривожних станів з метою створення такого методу підвищення самооцінки, у якому б поєднувалися біхевіористичні і гуманістичні принципи. Проте вперше термін «впевненість у собі» (assertiveness) застосував Дж. Вольпе у 1958 році для позначення відвертості в міжособистісних відносинах. Він

відмітив, що багато хто не може виразити свої почуття, оскільки вони спотворюються тривогою.

За своїми цілями і завданнями тренінги впевненості дуже схожі на тренінги асертивності і спрямовані на: підвищення усвідомленості своїх прав; розрізнення впевненості, невпевненості і агресивності; навчання вербальним і невербальним умінням, наприклад, формування емоційності мови, спонтанності – здатності виражати почуття у момент їх виникнення; заміну страху кого-небудь образити на віру в себе і надання іншим людям права самим про себе піклуватися; прийняття похвали як відмови від самознищення і недооцінки своїх сил і якостей; імпровізацію як спонтанний вираз почуттів і потреб, поведінкових турбот тощо.

По суті, впевненість у собі означає здатність визначати і виражати свої потреби, бажання, переваги, очікування. Впевненість у собі виявляється в умінні використовувати прохання і відмови у відносинах із значущими людьми або зі сторонніми особами. Компонентами впевненої поведінки можуть бути: погляд, поза, жестикуляція, вираз обличчя, інтонація, а також вибір слів і виразів.

Не існує єдиної програми тренінгу впевненості у собі. Проте існують процедури, які обов'язково використовуються для підвищення впевненості у собі:

- отримання відповіді (навчання реагуванню) – збільшує впевненість за допомогою моделювання та інструктажу: приділяє увагу як вербальному, так і невербальному компоненту впевненої поведінки;
- відтворення відповіді – викликає нову реакцію у відповідь за допомогою рольової гри, репетиції поведінки і тренування;
- вдосконалення відповіді – відточує і закріплює нові форми поведінки за допомогою зворотного зв'язку, критики і керівництва;
- когнітивне переконструювання – кидає виклик ірраціональним переконанням, які заважають прояву більшої впевненості у собі, пропонуючи нову інформацію, що підвищує впевненість;
- генералізація досвіду – спроба ввести нові форми поведінки в реальне життя і застосувати їх на практиці.

У тренінгових групах розвитку впевненості у собі основною методикою є репетиція впевненої поведінки. Використовуються: рольова гра, що моделює ситуації, які створюють певні складнощі для учасників. Крім цього учасники освоюють спеціальні прийоми релаксації, які допомагають стримувати тривогу.

Тренінги прийняття рішень використовуються для професійної підготовки фахівців у сфері управління, науковців, операторів різних систем. Метою тренінгу ухвалення рішень є розвиток когнітивних і емоційно-вольових компонентів та їх інтеграція, що дозволяє ефективно реалізовувати всі етапи індивідуального і сумісного ухвалення рішень. Під час тренінгу відбувається: навчання адекватності суб'єктивного віддзеркалення проблемної ситуації; розвиток умінь структуризації невизначених проблем і виділення необхідної для

їх вирішення інформації; формування багатоальтернативності проміжних рішень; розвиток стійкості до умов невизначеності і ризику, формування адекватного рівня суб'єктивної впевненості у прийнятих прогностичних рішеннях; забезпечення як послідовності, так і гнучкості в реалізації ухвалених рішень.

Крім тренінгів особистісного зростання, окремо виділяються й інші численні різновиди тренінгів, зокрема тренінги з подолання та профілактики стресів, тренінги з темоцентрованого впливу, танцювально-рухової терапії, арттерапії та інші.

Антистресові тренінги спрямовані на формування вмінь та навичок попередження негативних емоційних станів, оптимальної поведінки і саморегуляції у стресових ситуаціях, а також подолання симптомів посттравматичних стресових розладів (ПТСР). Такі тренінги, як правило, рекомендуються людям, діяльність яких пов'язана з підвищеною стресогенністю, небезпекою і ризиком, а також людям, схильним до тривожних і депресивних станів, неадекватних невротичних реакцій тощо.

Тренінг щепленням стресу – різновид антистресових тренінгів, заснований на психотерапевтичному прийомі в межах когнітивної психотерапії. Зміст тренінгу полягає у тому, що клієнт – після оволодіння новими способами усвідомлення і оцінювання подій, які відбуваються, – поміщається в типові стресогенні ситуації, що моделюються тренером у контрольованих умовах. Цей прийом поширений, перш за все, під час лікування страхів і для усунення реакцій гніву або агресії.

Темоцентрований вплив (ТЦВ) описують як «метод розширення досвіду» (що володіє рисами інтеграційних навчальних стратегій, психотерапії і психодинамічного тренінгу), який можна використовувати під час обговорення різноманітних тем і в процесі вирішення багатьох групових завдань і проблем.

Термінологічний апарат даного методу включає наступні поняття: «проживання-навчання», «перенесення» і «контрперенесення», «тема» і «динамічний баланс». «Проживання-навчання» має на увазі, що і в навчанні, і в психотренінгу навчіння відбувається через живий досвід. «Перенесення» і «контрперенесення» є психоаналітичними поняттями. У групах темоцентрованого впливу реакції учасників зумовлені як актуальним поведінковим контекстом, так і потребами членів групи, що склалися історично.

Найважливішою характерною рисою груп ТЦВ є наявність теми. Тема повинна бути життєво-актуальною, що сприяє особистісному залученню, вона повинна бути структуро-створюючим моментом групових процесів, а не просто порядком денним. Динамічний баланс припускає необхідність інтеграції індивідуальних, групових і тематичних аспектів на єдиній основі і в контексті глобальної реальності навколишнього світу.

Тренінги, що проводяться за методикою темоцентрованого впливу, можна

графічно зобразити у вигляді вписаного в круг трикутника. Кутами трикутника виступають чинники групової обстановки, до яких входять: 1) особистість «Я»; 2) група «Ми»; 3) тема «це». Круг позначає умови проведення тренінгу: час, місце, склад групи, програму, в межах якої проводяться заняття тощо. Методика ТЦВ надає рівне значення всім трьом вершинам трикутника і відношенням між ними, але при цьому враховує і круг.

Методика ТЦВ має потенційно широкий діапазон галузей її застосування, бо ідея трансформації складних проблем у придатні для конструктивного обговорення теми логічно завжди приваблива. До різноманітних тем, які можна опрацьовувати у групах ТЦВ, можна віднести особистісні проблеми, пов'язані з неспокоєм з приводу самотності, відчуженням, невизначеністю життєвих цілей, сексуальними проблемами, а також труднощами соціальної адаптації і взаємодії, наприклад, розподілом функцій між членами колективу, налагодженням комунікативних каналів тощо.

Танцювально-рухова терапія є відносно новим напрямом психологічної практики, який сформувався на основі одного з найбільш давніх видів мистецтва. У тренінгах танцювально-рухової терапії використовуються унікальні можливості танцю виражати весь спектр людських відчуттів, думок і відносин. Основні концепції танцювально-рухової терапії відображають тісний зв'язок, який існує між тілом, а точніше – рухами, з одного боку, і розумом – з іншого. Танцювально-рухова терапія спонукає до свободи і виразності рухів, розвиває рухливість і зміцнює сили, як на фізичному, так і на психічному рівні.

На заняттях танцювально-рухової терапії ведучий групи виступає як партнер із танців для членів групи і, крім того, діє як свого роду розпорядник, а також надає учасникам допомогу в розвитку через рух. Важливою особливістю танцювально-рухової терапії є створення на заняттях спокійної і безпечної обстановки, в якій учасники могли б вільно контактувати один з одним, вивчати себе і свої відносини з оточуючими і приходити до їх розуміння.

Танцювально-рухову терапію використовують під час роботи з людьми, що мають емоційні проблеми, порушення моторики, а також з різними категоріями людей для поліпшення загального фізичного стану, вдосконалення навичок міжособистісної взаємодії і просто отримання розрядки і задоволення. Танцювально-рухова терапія сприяє виникненню позитивних емоцій і тим самим дає учасникам можливість більш сміло експериментувати з новими моделями поведінки. В ідеальному варіанті аналіз рухів допомагає трансформувати відчуття в дії, а дії – в розуміння.

Арт-терапія розглядається як метод зцілення творчістю, який інтенсивно розвивається як метод психотренінгу і психологічної допомоги останні декілька десятиліть. Положення відносно того, що символічна мова образотворчого мистецтва адекватна для вираження змісту несвідомого, стало теоретичною основою арт-терапії. Початок арт-терапевтичним дослідженням поклали праці

А. Хілла, Г. Ріда, Г. Чемпернонова, М. Наумбурха. Серед сучасних арт-терапевтів слід виділити Е. Келиш, Р. Мартін, Г. Хульбут, В. Апплетон, Ш. Мак-іф, І. Джакаб, М. Вілсон, А.І. Копитіну.

Основна увага арт-терапевтів зазвичай спрямована на символізм продуктів образотворчої творчості, прояви перенесення і контрперенесення; останнім часом спостерігається використання невербальних способів комунікації з клієнтом або групою. На сьогоднішній день арт-терапія активно опановує сферу соціально-психологічних тренінгів, а також «соціального лікування», вийшовши за межі роботи з психіатричними пацієнтами.

Особливістю арт-терапії як методу є її зв'язок з творчими здібностями і розкриттям сутнісного потенціалу людини, мобілізацією внутрішніх механізмів саморегуляції, розвитком особистісної зрілості людини. Арт-терапія стає цінним інструментом у роботі з посттравматичними станами за рахунок опори на творчий початок і здорові аспекти особистості людини. Надаючи можливість вираження думок, відчуттів, емоцій, потреб, станів, бажань, вона дає високий позитивний емоційний заряд, формує активну життєву позицію, упевненість у своїх силах, автономність і особисті межі.

Арт-терапія містить значний катарсичний і активізує компонент. Для людини, що використовує в основному вербальний канал комунікації, арт-терапія стає інструментом дослідження і гармонізації тих сторін внутрішнього світу, для вираження яких у неї недостатньо слів. Цей метод дозволяє по-новому подивитися на ситуацію і знайти шлях до вирішення проблем. Часто неможливість вербального виразу проблем призводить до відторгнення і придушення відчуттів і, як наслідок, до психосоматичних розладів.

У взаємодії з іншими учасниками групи відбувається злиття з групою, а індивідуальна творчість сприяє незалежному задоволенню потреби, що призводить одночасно до відчуття групової ідентичності і зміцнення індивідуальної цілісності.

Тренінги з використанням біологічного зворотного зв'язку з'явилися у 1960-ті рр., хоча подібне тренування здійснюється вже протягом 6000 років у межах технічних прийомів йоги. Головним удосконаленням сучасного тренінгу з використанням біологічного зворотного зв'язку є застосування зовнішніх зорових або слухових сигналів для інформування суб'єкта про появу специфічних змін функцій організму. Спочатку такі сигнали застосовувалися, головним чином, для пацієнтів з психосоматичними захворюваннями (перш за все, на артеріальну гіпертонію і виразку шлунку) з метою усунення патернів поведінки, що посилюють ці захворювання, часто шляхом навмисного входження у певні електрофізіологічні стани мозку. Подібні сигнали у сучасних тренінгах все ширше використовуються для полегшення контролю над такими невротичними симптомами, як тривога або депресія, і для сприяння детальному засвоєнню оптимальних психічних станів, наприклад, тренування атлетів у

підтримці розслаблення певних груп м'язів.

Тренінги нейролінгвістичного програмування (НЛП) базуються на практичному застосуванні нейролінгвістики – вченні про мову і мозок. Тренінги НЛП працюють зі сферою вивчення суб'єктивного досвіду людей, того, як вони сприймають і розуміють світ, формуючи при цьому за допомогою особливої системи прийомів стратегії міжособистісної комунікації. Вивчення структури суб'єктивного досвіду необхідне нейролінгвістичним програмістам для того, щоб допомогти людині змінити свою поведінку. Як вважають розробники методу Р. Бендлер і Д. Гріндер, практично всі психологічні проблеми виникають у людей через суб'єктивну неможливість вирватися з ланцюгів звичних стереотипів поведінки. У людини в будь-якій ситуації повинно бути не менше трьох можливостей вибору, інакше вона стає рабом однієї єдиної програми. «Якщо ви зрозуміли порядок, з яких кроків складається процес, то ви можете змінити порядок кроків, їх зміст, ввести новий крок або вилучити один з тих, що існують».

Техніки НЛП – це особливим чином організована послідовність дій, яка відповідає таким чотирьом умовам:

- 1) вони працюють, даючи ті результати, для яких вони призначені;
- 2) опис техніки слідує «крок-за-кроком», так що вправа може бути освоєна і відтворена кожним, навіть тим, хто не має спеціальної освіти;
- 3) у всіх вправах закладений критерій витонченості, тобто використовується мінімальна кількість кроків для досягнення результату;
- 4) техніки не залежать від конкретного змісту та звернені до форми процесу, тому володіють універсальністю у застосуванні.

Кожна техніка НЛП призначається для вирішення тієї або іншої проблеми. Глобальне завдання НЛП – привести людину від того місця, де вона зупинилася і відчуває проблему, до вирішення цієї проблеми.

Однією з головних відмінностей НЛП від інших психологічних напрямів є відсутність будь-якого інтересу до змісту процесів комунікації, а натомість – вивчення структури процесу: всіх послідовних кроків програми взаємодії або внутрішньої дії у людей, які найбільш ефективно здійснюють комунікацію. Опис цієї структури необхідно робити, спираючись тільки на категорії сенсорного досвіду, в якому нейролінгвістичні програмісти виділяють три основні модальності – візуальну, аудіальну і кінестетичну. «Очищення» і загострення власних сенсорних каналів фахівцем-психотерапевтом, що працює в галузі НЛП, є найважливішою умовою адекватного розуміння невербальних відповідей на його запитання з боку клієнтів. На тій же умові ґрунтується можливість ефективного використання методів НЛП у всіх інших сферах людської життєдіяльності.

Якщо психологи і психотерапевти інших шкіл вбачають своє завдання у тому, щоб надати допомогу людям в усвідомленні проблем, причин їх виникнення і свідомому пошуку шляхів їх вирішення, то нейролінгвістичні

програмісти вважають за головне приєднатися до підсвідомості клієнта, оминувши його свідомість, здійснювати комунікацію саме з підсвідомістю, причому, як вже було сказано вище, спробувати змінити стратегію підсвідомості, не занурюючись у зміст проблем конкретної людини. Вони ґрунтуються на переконанні, що «люди мають ресурс, необхідний їм для того, щоб змінитися, якщо їм допомогти у забезпеченні доступу до цих ресурсів у відповідному контексті».

Разом з тим не можна не звертати уваги на реально існуючу небезпеку некоректного і неетичного використання методів НЛП у маніпулятивних цілях, оскільки дуже поширеним прийомом у цьому напрямі є введення учасників групи в трансний стан свідомості, у якому шляхом «якоріння» можливе введення майже будь-яких поведінкових програм. Тому робота в техніці НЛП залишає на совісті психолога етичне застосування цієї техніки. Втім, це зауваження можна віднести до багатьох найбільш ефективних технік з інших психологічних напрямів.

Крім наведених класифікацій тренінгів існують безліч різновидів тренінгів та їх модифікацій, деякі з них описуються нижче.

4. Професійно-орієнтовані тренінги та організаційно- діяльнісні ігри.

Сьогодні формування у працівників різноманітних установ і організацій професійно-психологічних або спеціальних навичок і вмінь, підвищення їх кваліфікації, стажування, перепідготовка, перехід на іншу посаду, виконання нових професійних завдань все частіше відбувається шляхом їх проходження *професійно-орієнтованих тренінгів*.

Професійно-орієнтовані тренінги (професійні тренінги) є системою цілеспрямованих тренувань і вправ, що дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості фахівця. Дані тренінги передбачають також оволодіння людиною системою відповідних психологічних прийомів, що підвищують ефективність її професійної діяльності.

Професійно-орієнтовані тренінги надають фахівцям значущі для їх майбутньої професійної діяльності компетентності, які є сукупністю особистісних якостей, знань, системи цінностей і установок, що сприяють створенню ціннісно-смыслових, мотиваційних, емоційно-вольових, когнітивних і поведінкових результатів професійної діяльності.

Зазначені тренінги орієнтовані на конкретні професійні галузі або спеціалізації. Вони спрямовані на поглиблення знань у вузькій сфері та формування специфічних навичок, необхідних для успішного виконання професійних обов'язків. Такі тренінги зазвичай проводяться для фахівців, які бажають підвищити свою кваліфікацію або перекваліфікуватися, і передбачають отримання сертифікатів після завершення.

Головною метою професійно-орієнтованих тренінгів є розвиток практичних навичок, тобто навчити людину практично застосовувати нові знання і вміння. Це може стосуватися конкретних дій, таких як використання нових програм або інструментів, підвищення ефективності у виконанні конкретних завдань (наприклад, у продажах, викладанні чи управлінні персоналом), вирішення складних практичних задач, як-от управління проектами або робота з клієнтами.

Багато професійних тренінгів спрямовані на покращення кваліфікації працівників у певній сфері. Це дозволяє підвищити їхню продуктивність та якість виконання роботи. За даними дослідження McKinsey (міжнародна компанія, що працює у сфері менеджмент-консалтингу та спеціалізується на вирішенні завдань, пов'язаних зі стратегічним управлінням), співробітники, які регулярно проходять тренінги, підвищують свою продуктивність у середньому на 20-25%.

Професійно-орієнтовані тренінги часто використовуються для впровадження нових технологій або методик у компанії чи команді. Це дає змогу швидко навчити співробітників використовувати нові інструменти без застосування тривалого навчального процесу. Окрім технічних або професійних навичок зазначені тренінги часто спрямовані на розвиток, так званих, “м’яких” навичок (soft skills), які важливі для ефективної роботи в команді, управління людьми або особистісного зростання. До цієї категорії належать професійні тренінги з лідерства, ефективної комунікації, тайм-менеджменту. Вони мають на меті розвинути навички керівництва, вирішення конфліктів, управління часом або побудови відносин у команді.

Професійні тренінги також спрямовані на підвищення мотивації співробітників організації. Навчання новим навичкам чи методикам може підвищити їхню зацікавленість у роботі, допомогти у кар’єрному розвитку та збільшити рівень залученості у виробничий (професійний) процес. Наприклад, тренінги для персоналу, які включають інтерактивні вправи, воркшопи або командні ігри, можуть допомогти підвищити рівень мотивації та взаємодії між працівниками.

Організаційно- діяльнісні ігри (ОДІ) – прискорена навчальна технологія, автором якої є Г.П. Щедровицький. Головна особливість даного методу – оперування великими обсягами інформації під час вирішення організаційно-ділової задачі, що обумовлює використання інтенсивних форм інтелектуальної діяльності. В ОДІ мислить не одна людина, а 10–50 або більше, і якість мислення зростає колосально. Експертних знань і сукупної інтелектуальної потужності учасників буває достатньо, щоб поставити і за 3–4 дні вирішити практично будь-яку реальну проблему, яка до цього, здавалося, була нерозв’язною. Окрім рішення проблеми з’являється і команда, яка до тонкощів знає предмет. Тут є тільки одне обмеження – рівень групи ведучих ОДІ повинен бути вищим за рівень учасників, тільки в цьому випадку досягається особисте зростання учасників.

Таким чином, вище наведені основні, найбільш розповсюджені види тренінгів. Проте існує безліч модифікацій тренінгів, синтез різноманітних видів тренінгових програм, форм і методів їх реалізації. Серед таких тренінгів можна назвати тренінги дихальної гімнастики «холотропне дихання», психотренінгову систему «Школа виживання» Б.Р. Лівшица, системи Грабового, Броннікова, Норбекова та інші, що розвивають і оздоровлюють.

5. Тренінги у сфері психологічної реабілітації, зокрема для осіб, постраждалих внаслідок війни.

Сьогодні актуалізуються дослідження та розробка психологічних шляхів і методів відновлення та психологічної реабілітації українців, постраждалих внаслідок війни. І це не випадково, адже масовий характер психологічної травматизації значної кількості населення України в сучасних кризових умовах, на жаль, б'є антирекорди, що негативно відбивається на психологічному здоров'ї нації вже зараз і в майбутньому. В цих умовах особливого значення набуває впровадження інноваційних технологій у систему допомоги населенню в сфері психічного здоров'я, що вже також нормативно закріплено у нещодавно прийнятому Законі «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні».

Однією з найбільш ефективних і перспективних технологій особистісного і професійного розвитку людини є психологічні тренінги, які, з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність, стали складовою групової психотерапії та корекції поведінки людей, їх особистісного і професійного удосконалення. На сьогодні тренінгові технології є дієвим, визнаним у світі засобом як надання психологічної допомоги, так і підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності, інтенсифікації самої діяльності і розвитку організації в цілому. Інтенсивне інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін опанувати великий обсяг інформації та закріпити отримані знання й уміння на практиці.

Психологічні тренінгові технології ми розуміємо як науково обґрунтовану і практично доцільну сукупність знань і засобів проведення психологічних тренінгів, які сприяють індивідуальному і груповому вдосконаленню, високопродуктивному виконанню організаційних та особистісних цілей і завдань. Це – унікальна соціально-психологічна реальність, що забезпечує соціальний прогрес у постіндустріальному суспільстві.

Проблема реабілітації в Україні останнім часом набула рівня державної політики, основними принципами якої є прозорість, якість і доступність реабілітаційної та психологічної допомоги, інклюзивність, сприяння поверненню людини до ведення повноцінного самостійного способу життя.

Психологічна реабілітація визначається як комплекс заходів, спрямованих на збереження, відновлення або компенсацію порушених психічних функцій,

якостей, особистого та соціального статусу особи, сприяння психосоціальній адаптації до змінених умов життя, осмислення травматичного досвіду, отриманого в екстремальній ситуації, та застосування його в житті. Психологічна реабілітація може включати в себе заходи з різних методів й напрямків практичної психології (психодіагностика, психологічне консультування, психокорекція, психотерапія) і здійснюватися як в індивідуальних так і в групових формах.

Групова психологічна реабілітація – це робота з групою людей, які мають схожі проблеми. Такий формат дозволяє людям отримувати підтримку інших, вчитися на чужому досвіді та вчитися новому. Зарубіжний та вітчизняний досвід свідчить, що групова психологічна реабілітація у формі тренінгів виявляється дієвим способом допомоги людям відновитися після травми чи стресу та покращити якість свого життя. З огляду на наведені вище переваги тренінгових технологій, а також враховуючі можливість охоплення більшої кількості осіб, які потребують такої психологічної допомоги, тренінгові форми психологічної реабілітації в більшості випадків виявляються дійсно ефективнішими та вигіднішими, зокрема з економічної, організаційної та часової точки зору.

До основних завдань тренінгу з психологічної реабілітації включаються загальні завдання аналогічних програм з реабілітації осіб після переживання ними різних травматичних подій. Зокрема це такі завдання:

- психокорекція порушення емоційної, особистісної та поведінкової сфери учасників тренінгів;
- профілактика ранніх пограничних розладів психічного регістра (в тому числі проявів суїцидальної поведінки);
- оптимізація стану психічного здоров'я, відновлення стану психологічної безпеки, рівня якості життя з метою підвищення їх соціальної адаптації у родині та суспільстві;
- формування конструктивних навичок соціальної взаємодії с оточуючим соціальним середовищем;
- навчання заходам саморегуляції (зняття напруги, тривоги, агресивності, контроль залежної поведінки, навчання засобам самомотивації та самодопомоги);
- мобілізація психологічних можливостей людей у подоланні наслідків поранень, травм, інвалідизації, купірування больових відчуттів, інших деструктивних впливів;
- моніторинг стану людей, які приймають участь у тренінгу з психологічної реабілітації.

Програмою психореабілітаційного тренінгу передбачаються окремі модулі (блоки, теми, вправи тощо) присвячені розгляду питань щодо порушень психічного здоров'я внаслідок травматичних подій, діагностики та нормалізації психічних функцій, відновлення адаптивних механізмів психіки та організму,

опанування методами саморегуляції, управління стресом, запобігання психологічному травмуванню та психічним розладам, психосоціальної підтримки в надзвичайних ситуаціях. Під час тренінгів опрацьовуються техніки першої психологічної допомоги та кризової інтервенції, спрямовані на допомогу особам у кризових ситуаціях, формування навичок психологічного відновлення, що включають методики допомоги дітям, підліткам, дорослим і сім'ям протягом тижнів і місяців після травмуючої події.

У разі участі в тренінгах військовослужбовців, правоохоронців та інших працівників сектору безпеки та оборони, які брали безпосередню участь у бойових діях, доцільно розпочинати тренінговий курс проведенням декомпресії, як форми первинної психологічної реабілітації осіб, що перебували в екстремальних (бойових) умовах. Декомпресія складається з комплексу заходів фізичного і психологічного відновлення організму людини та проводиться з метою поступової реадaptaції людини до звичайних умов життєдіяльності, запобігання розвитку у них психологічних травм.

Важливим аспектом тренінгової роботи з психологічної реабілітації є проведення відповідних рольових (ділових) ігор, вправ та психогімнастичних процедур щодо роботи з травматичними спогадами та емоціями, відновлення розірваних зв'язків, розвитку coping-механізмів та допомоги у поверненні до соціальних ролей і звичайної діяльності.

Отже, в умовах воєнного стану в Україні, а також в період післявоєнного відновлення, одними з визначальних є завдання збереження та профілактики психологічного здоров'я українців, що включає психологічну реабілітацію тих, хто її потребує. Дієвими та ефективними для психологічної реабілітації громадян України є активне використання тренінгових технологій. Загальними результатами впровадження тренінгів з психологічної реабілітації мають бути поліпшення якості життя і соціального функціонування людей з патологічними або пороговими проявами психіки шляхом подолання їх соціального відчуження, зменшення вираженості психопатологічної симптоматики та вміння долати стреси, підвищення активної життєвої та громадянської позиції, а також підвищення їх соціальної компетентності та розвиток комунікативних навичок.

ТЕМА 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ І ФУНКЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Зміст

1. Сутність та методологічний зміст психологічного тренінгу.
2. Характеристика цілей і завдань тренінгу.
3. Основні механізми проведення тренінгу.
4. Функції психологічного тренінгу.

1. Сутність та методологічний зміст психологічного тренінгу.

Численні автори одноголосно відзначають, що на сьогоднішній день немає загальноприйнятого поняття «тренінг». Саме ця обставина, а також відсутність загальної теорії психологічного тренінгу, заплутане положення з його різновидами і їх місцем в загальній системі методів психології, особливості прикладного використання тренінгу, спонукає детальніше зупинитися на розкритті методологічної сутності і визначенні цього поняття.

Термін **тренінг** в перекладі з англійської (*training*) вживається у різних значеннях, розповсюдженому і обмеженому, які можна цілком адекватно передавати словами підготовка і тренування. Крім цього тренінг означає ще й навчання, виховання, дресирування, систему вправ, зокрема, спортивних, випробування тощо. У цих значеннях поняття тренінгу охоплює колосальний набір різноманітних засобів освоєння досвіду.

Відповідно до багатоаспектності застосування тренінгів, різні автори давали їм різні визначення. Так, цікавим видається визначення тренінгу, як сукупності методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема, спілкуванням. Сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що вимушує шукати його витoki у різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах.

Деякими зарубіжними авторами тренінг визначається як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини (Cenip M., 1990). Існує також визначення тренінгу як «...частини планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і вмінь, або на модифікацію аттитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, що поєднуються з цілями організації і вимогами діяльності» (Lakin M., 1972).

Таке різноманіття інтерпретації тренінгів, відсутність загальноприйнятого визначення поняття «тренінг» приводить до достатньо широкого його тлумачення, позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і методів, які використовуються в практичній діяльності. У цьому і полягає унікальність

феномену тренінгу, його універсальний характер і потенціал.

Поняття тренінгу уточнюється за допомогою зіставлення його з поняттями навчання, розвиток і освіта (Бакли Р., Кэйпл Дж., 2002). У співвідношенні понять навчання і тренінгу останній розглядається всього лише як одна з форм навчання. Менш однозначне зіставлення тренінгу і розвитку. Іноді ці поняття протиставляються, проте переважає думка, що тренінг може бути суттєвою, хоч і необов'язковою, частиною або етапом формальної програми розвитку або сприяти розвитку. Якщо розглядати тренінг і освіту, то ці поняття знаходяться в складніших відношеннях. Так, Ю.М. Жуков, О.К. Єрофєєв (2004) та інші автори вважають, що тренінг як метод формальної підготовки призначений не для заміни формальної освіти, а для її доповнення. Якщо ж розуміти тренінг як тренування, то він є однією з форм освітньої активності і включається в освітню програму. Саме у цій якості він переважно використовується в різних системах післявузівської освіти.

Традиційне є визначення тренінгу як сукупності психотерапевтичних, психокорекційних і навчаючих методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і взаємодії, комунікативних і професійних умінь.

Отже, сутність, методологічний зміст і призначення психологічного тренінгу видається вельми різноманітним, що знаходить підтвердження у працях багатьох дослідників. У той же час всі трактування і визначення тренінгу, наведені вище, мають право на існування, бо доповнюють і розширюють уявлення про таке унікальне явище і метод, форму і засіб, систему й образ поведінки та життя як тренінг. Нижче наводиться узагальнений «портрет» тренінгу – різнопланові визначення, що найбільше відображають його природу і зміст (рис. 3.1).

Як видно з рисунку, сутність і цілі психологічного тренінгу в основному сфокусовані на досягненні різноманітних змін та розвитку на рівні окремої людини як особистості та професіонала, а також групи й організації.

У 80-х роках ХХ століття виявилася тенденція розділяти «соціально-психологічний тренінг» і «тренінг ділового спілкування», який, у зв'язку з прийнятою на той час практикою використання масованого відеозворотного зв'язку, нерідко називали «відеотренінг ділового спілкування» або просто «відеотренінг». При такому розділенні цільова спрямованість і теоретико-методологічна орієнтація різних видів групового тренінгу була самоочевидною та виразнішою. Для соціально-психологічного тренінгу в якості цілей виступали збагачення особистого досвіду (особистісне зростання) і психокорекція. Як спосіб роботи – саморозкриття і пошук. У відеотренінгу метою було вдосконалення вмінь, а методом – активне навчання і тренування.

Методологічні положення і принципи тренінгу доповнюються і деталізуються в подальших питаннях і темах, де розкриваються проблеми

особистісної трансформації у тренінгу, класифікації методів проведення тренінгу, а також групових феноменів під час тренінгової роботи.

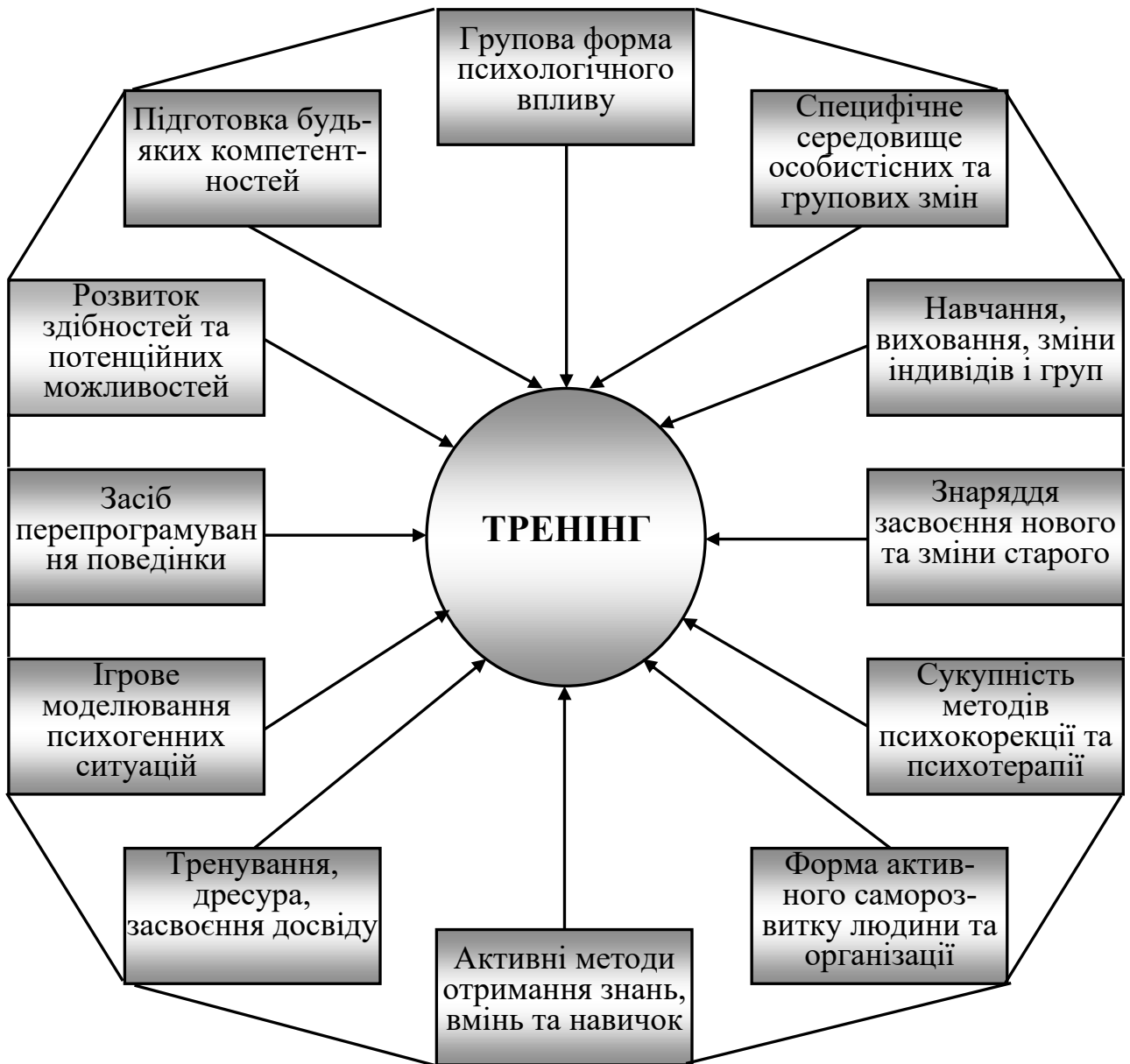


Рис. 3.1. Різноманітність визначень тренінгу.

2. Характеристика цілей і завдань тренінгу.

Поняття і суть тренінгу відкривається його змістом (предметом), цілями і методами. Зміст тренінгу визначається виділенням того, що підлягає розвитку або вдосконаленню, тобто певні види і компоненти будь-яких компетентностей.

У якості компонентів найчастіше згадується тріада: знання, вміння та установки (відносини). Так, К.П. Кемпбелл (1998), крім стандартної тріади, говорить про досвід, навички, розуміння, інсайти та проникнення у суть справи. Інші автори в цьому контексті згадують ділові і психологічні якості. На додаток до сказаного, предметом тренінгу, як правило, позначається саморефлексія людини, його соціальна перцепція, комунікативна і професійна компетенція.

Як цілі називаються успішне функціонування і вдосконалення в заданій галузі, адекватне виконання конкретного завдання і роботи, підвищення ефективності праці, ефективність роботи в конкретній організації. До цілей тренінгу, на наш погляд, необхідно віднести і набуття особистісно-психологічного балансу, оновленого сенсу буття і отримання могутнього життєстверджуючого імпульсу. Тренінг може використовуватися для розвитку комунікативних здібностей, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками, вдосконалення інтелектуальних можливостей, розвитку емоційно-вольових характеристик, усвідомлення, виявлення і вирішення особистісних, професійних і організаційних проблем тощо.

В ідеалі психотренінг направлений на підвищення адекватності самосвідомості і поведінки людей і груп. Головними особливостями психотренінгу, що визначають його статус серед безлічі методів психології, є:

- підвищена активність учасників;
- ігровий характер;
- навчальна або розвивальна спрямованість;
- систематична рефлексія;
- групова форма проведення;
- зв'язок із практикою життя.

Перша і третя ознаки дали привід відносити тренінг разом із діловими і рольовими іграми до групи активних методів навчання, які протиставляються групі «традиційних» методів навчання у вигляді лекцій, семінарів, співбесід тощо. У психологічній науці і практиці часто при позначенні цієї групи методів слово «навчання» опускається і їх іменують просто «активними методами», виділяючи не дидактичну, а психологічну складову методу.

Майже у всіх видах психотренінгу суб'єкти тренування (група та її члени) виступають як саморегульовані системи, які самостійно виробляють під час процедури різні компоненти свого «існування» (мету, систему цінностей, норми і правила поведінки, структуру співтовариства, форми взаємодії, способи вирішення завдань тощо). Саме ця активність може вважатися головною умовою отримання навчального ефекту. Вважається, що не у будь-якому вигляді психотренінгу його навчальний характер очевидний. Іноді він замаскований під безпосередньою метою тренінгу. Наприклад, під метою отримання психотерапевтичного або організаційного ефектів. Але абсолютно ясно, що в цих

випадках досягнення необхідного результату немислиме без поточного засвоєння нових знань (про себе, про соціальні зв'язки, про інших людей тощо), засвоєння нових для себе способів спілкування з колегами, вироблення ефективніших прийомів психологічної або професійної взаємодії.

У найбільш загальному формулюванні на психологічних тренінгах зазвичай ставляться такі групи цілей:

1. Оволодіння психологічними знаннями.
2. Формування вмінь і навичок у сфері спілкування.
3. Розвиток здатності адекватно і повно пізнавати себе та інших людей;
4. Допомога в процесі особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягнення оптимального рівня життя і відчуття щастя і успіху.
5. Розвиток самосвідомості та самодослідження учасників для корекції або запобігання емоційним розладам на основі внутрішньоособистісних та поведінкових змін.
6. Вивчення психологічних проблем членів групи і допомога в їх вирішенні.
7. Поліпшення суб'єктивного благополуччя та зміцнення психічного здоров'я.

Відмінність акцентів у конкретних завданнях, початкових посилках і методичні модифікації приводять до різноманіття приватних форм тренінгу. Основний контингент учасників складають представники професій, чия діяльність передбачає інтенсивне спілкування, а також люди, що стикаються з труднощами у сфері людських контактів.

У вітчизняній психологічній літературі, яка присвячена аналізу процесів розвитку і вдосконалення компетентності в спілкуванні, міцно укорінився соціально-психологічний тренінг (СПТ), який на сьогодні представляє цілий напрям практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи. Базові методи соціально-психологічного тренінгу – групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і поєднаннях, які застосовуються для організації внутрішньогрупової взаємодії для розвитку особистості і вдосконалення групових відносин. Чисельність групи – зазвичай від 7 до 15 осіб; тривалість загального циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників можуть бути щоденними або рідшими (один-три рази на тиждень). Тривалість окремої зустрічі – від півтори до трьох і більше годин. Можливі так звані групи-марафони, що проводяться за два-три дні безперервної роботи.

У групі соціально-психологічного тренінгу особливий акцент ставиться на створенні клімату довіри, що дозволяє реалізувати більшу в порівнянні з повсякденним спілкуванням інтенсивність відкритого зворотного зв'язку. В результаті учасники отримують можливість реально побачити себе з боку і зорієнтуватися у власному наявному досвіді спілкування. Це є необхідною передумовою і складовою розвитку компетентності у спілкуванні. Створення клімату довіри істотно визначається особливою формою проведення занять, коли

ведучий не є викладачем у традиційному розумінні. Його рольова позиція направлена не на протиставлення себе групі, а на інтеграцію з нею: він виступає одним з учасників групової роботи, хоч і задає на перших етапах групові норми і моделі поведінки.

При всьому різноманітті формулювань у визначенні соціально-психологічного тренінгу, більшість авторів сходяться на тому, що це сукупність активних групових методів. Проте разом із цим у багатьох дефініціях відсутня цільова віднесеність. Навіть якщо слово «мета» формальним чином і фігурує у визначенні, замість неї вказується зміст або предмет тренінгу. Той факт, що немає такої характеристики у визначенні тренінгу як цілепокладання, виглядає не випадковим.

Відсутність чіткої цільової віднесеності у дефініціях – це не відображення принципової безцільності даної форми групової роботи, а свідчення того, що цілі тренінгу різноманітні і багато в чому альтернативні. Розвиток різних форм соціально-психологічного тренінгу пов'язаний з провідними напрямками психології. Як вже наголошувалося, в західній традиції це були біхевіоризм і необіхевіоризм, сучасний психоаналіз, когнітивізм, екзистенціальна психологія і гуманістична психологія. З останньою якраз пов'язане широке розповсюдження форм групової психологічної роботи, зокрема, соціально-психологічного тренінгу.

Аналіз цілей соціально-психологічного тренінгу дозволяє побачити, що одночасне виконання всіх завдань, які заявляються у списках цілей тренінгів, вкрай нелегке, якщо взагалі можливе. Зазвичай виділяють три крупні блоки цілей групового тренінгу: психотерапію, навчання і збагачення особистості новим досвідом. Проте на практиці виявляється, що в межах однієї тренінгової програми найчастіше не буває повноцінного досягнення одночасно хоч би двох цілей з наведеного списку. Відомі чотири підходи до проведення тренінгу, що позначаються ним як чотири парадигми:

1. Тренінг як своєрідна форма дресури, у якій жорсткими маніпулятивними прийомми за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні, на думку ведучого.

2. Тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки.

3. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Як бачимо, в межах того, що позначається як соціально-психологічний тренінг, можуть реалізовуватися майже взаємовиключні підходи, здійснювані з незв'язаними цілями. У зв'язку з цим, як вже наголошувалося вище, різні автори вносили свої корективи до термінологічної характеристики тренінгів. Для

визначення тих форм роботи, які націлені на вдосконалення комунікативної компетентності, часто використовують термін «активне соціально-психологічне навчання», а замість поняття «група тренінгу» іноді вживають словосполучення «навчально-тренувальна група».

Завдання тренінгу - це завжди «проміжні цілі», тобто ті конкретні проблеми, які вирішуються на шляху до досягнення головної мети. Тому, коли мова заходить про завдання будь-якого тренінгу, то, як правило, при їх описі розглядаються ключові проблеми, які підлягають вирішенню на кожному етапі даної роботи.

Тренінг як метод спрямований на те, щоб допомогти учасникам освоїти будь-яку діяльність. Але які умови забезпечують засвоєння нового виду діяльності? Очевидно, що людина повинна: 1) хотіти це робити; 2) знати як це робити і 3) вміти це робити. По відношенню до психологічної підготовки це означає вирішення наступних завдань:

1. Завдання мотивації та формування позитивного ставлення до нових видів діяльності. Але що таке ставлення? Суб'єктивна установка існує в різних формах. Ставлення може виникнути тільки до значущого об'єкту, в емоційній сфері воно переживається як почуття, бажання, коли об'єкт зрозумілий, воно проявляється як значення, в аспекті спрямованості особистості - як цінність, в регуляції поведінки - як ставлення (на несвідомому рівні) або як ставлення (на свідомому рівні), а в разі самовизначення по відношенню до соціального середовища - як диспозиція. Це завдання пов'язане з необхідністю сформуванню у учасників тренінгу бажання освоїти нову діяльність, побачити в ній сенс для себе, усвідомити її цінність. Наприклад, в тренінгу професійної педагогічної самосвідомості робота психолога повинна сприяти тому, що учасники - педагоги дійсно хочуть навчитися глибоко рефлексувати свою діяльність, бачити безсумнівну користь для себе в розумінні особливостей своєї особистості, своїх взаємин з учнями і методів навчання.

2. Завдання формування системи ідей. Слід зазначити, що мова йде про формування системи ідей, а не системи понять. Навчання - це не урок, тут немає завдання глибокого засвоєння знань. Важливо враховувати різницю між знаннями та ідеями: уявлення - це лише така засвоєна інформація про світ, яка використовується людиною для розуміння світу, і на основі якої він будує свою поведінку в світі. Але вони можуть мати набагато сильніший вплив на життя людини, ніж знання, які були засвоєні, але не пережиті, не стали переконаннями. Іноді тренеру доводиться докладати багато зусиль, щоб допомогти членам групи змінити старі і засвоїти нові ідеї. Повертаючись до попереднього прикладу тренування професійної педагогічної самосвідомості: вчителям іноді доводиться кардинально переглядати свої уявлення про сутність і сенс власної педагогічної діяльності.

3. Завдання формування вмінь і навичок. Це найбільш часто згадувана і, мабуть, найважливіша задача тренінгу. Під навичками ми будемо розуміти здатність людини управляти застосуванням своїх ідей, установок і навичок відповідно до умов конкретної ситуації. Навички можуть бути трьох основних видів: технологічні,

стратегічні та диспозиційні. Якщо технологічні навички - це вміння використовувати знання і вміння в певній ситуації, то стратегічні - це вміння використовувати з наявних Підструктура уявлень - найбільш адекватна стратегія діяльності в даній ситуації, диспозиційна - здатність займати певну диспозицію по відношенню до ситуації на основі існуючої системи суб'єктивних відносин.

Предмет, як і цілі роботи, нерозривно пов'язані характером розуміння психологічного сенсу навчання, він є наслідком професійного світогляду фахівця, що впливає з різних теоретичних уявлень провідних навчальних груп. Зокрема, більшість цих понять, як правило, базуються на трьох основних галузях психологічного знання: гуманістичному, поведінковому і психодинамічному. Загальна думка про те, що тренінг адресований індивідуальності людини і спрямований на зміни, що відбуваються всередині особистості і ведуть до самовдосконалення і розвитку. Предметом роботи тренера, який організовує і проводить групові психологічні тренінги, завжди є певні психологічні явища, задані обраними проблемами і цілями. Залежно від цього тренер і група можуть зосередити свою увагу і зусилля на:

- поведінкових патернах, конкретних діях в певних обставинах;
- особистісній або груповій динаміці;
- певних станах членів групи;
- когнітивних аспектах поведінки;
- специфічні навички тощо.

При цьому кожен автор тренінгу (тренер, фасилітатор) позначає певні підстави для висвітлення власне предмета роботи. Зокрема, деякі тренери розглядають предмет роботи в тренінгу через призму змісту кожного етапу групової поведінки учасників.

Предмет роботи тренінгу нерозривно пов'язаний з обраною метою. Як правило, тематика роботи відображається в назві тренінгу або в темі кожного заняття (модуля, блоку). Якщо метою групового тренінгу є підвищення соціальної компетентності та відкритості щодо міжособистісних відносин, то предметом може бути спілкування його учасників. Якщо мета групового навчання полягає в тому, щоб допомогти учасникам оволодіти певною діяльністю, то вона може бути актуалізована в такому предметі, як власне процес цієї діяльності. Тут, як приклад, можна навести ефективне навчання продажам.

У бізнес-тренінгах цілі і завдання, як правило, мають свою специфіку, оскільки бізнес-тренінг є інструментом вирішення бізнес-завдань. І тому, проектуючи його на першому етапі, перш за все, необхідно визначитися з цими завданнями. Мета і завдання бізнес-тренінгу мають чітко визначену логічну структуру:

- мету і стратегію розвитку компанії-замовника;
- бажані зміни в діях та організаційній поведінці співробітників, що сприяють найбільш ефективній реалізації стратегічних цілей компанії;
- причини, за якими працівники в даний момент діють не так, як повинні;

– необхідні зміни в співробітниках (їх ставлення, мотивація, сприйняття, технології, навички тощо).

Для тренера важливо не тільки сформулювати точну мету і завдання тренінгу, але і бути впевненим в тому, що вони поділяються як замовником, так і учасниками. Наслідками того, що мета і завдання (а значить і очікуваний результат) навчання не узгоджені з замовником, можуть стати, по-перше, те, що це може суттєво вплинути на ефективність, оскільки замовник повинен підтримувати зміни в діяльності учасників навчання після його завершення, а для цього навчання має сприяти вирішенню проблем замовника. По-друге, тренер сам опиняється в дуже вразливому становищі: без обумовленого очікуваного результату невідомо, як замовник оцінить ефективність тренування.

Не менш серйозними є наслідки того, що мета і завдання тренінгу не будуть підтримані учасниками. Без їхньої участі неможливо досягти змін у способі дії людей. Якщо тренеру не вдасться змусити учасників розділити мету та завдання тренінгу як свої власні, вони займуть пасивну, захисну позицію перед обличчям необхідних змін. Тому етап формування мети і завдань тренінгу передбачає роботу з замовником і, в ідеалі, потенційними учасниками.

3. Основні механізми проведення тренінгу.

Згідно з положеннями К. Левіна, R. Lippit, K. Venne, тренінг є методом формування, що спирається на проблемне навчання через дії і досвід, які використовують дані про актуальну поведінку учасників і про ситуації, що виникають у групах, про спроби їх зміни, зокрема, шляхом взаємодії учасників. Як зазначають В.Л. Зливков та С.О Лукомська, основними складовими даного методу є розширення і поглиблення самосвідомості і пізнання учасників, зміна їх настановлень за допомогою свідомого вибору, співпраці і спільної відповідальності в раціональному вирішенні проблем і виконанні завдань, що досягається головним чином через самостійну активність учасників при мінімальному структуруванні їх діяльності тренером. Зростання самосвідомості пов'язане із зіткненням думок і установок з пережитим досвідом, з констатацією помилок і деформацій, відкриттям реальних фактів, скеруванням мислення на планування і передбачення майбутнього. В результаті цього процесу в особистості можуть відбутися зміни в аспектах сприймання себе, соціальних ролей, груп і структур, крім того в контексті тренінгового підходу відбувається краще розуміння динаміки груп, організаційних проблем, здатності використовувати малі групи для найбільш чіткого функціонування громадських структур. Звідси – широке використання цього методу для формування управлінських кадрів, а також очікування з боку адміністраторів відчутної користі тренінгів для функціонування різних установ і організацій (В.Л. Зливков та С.О Лукомська, 2019).

Що ж робить тренінг таким привабливим і ефективним? Якими є «ідеологія» тренінгу, його дух і принципова схема проведення? Ідеологічним постулатом тренінгу може бути наступний вислів: «Розкажи мені, і я це забуду. Покажи мені, і я, можливо, це буду знати. Дай мені зробити, і я буду це вміти». Моделюючи життєві ситуації в штучних (лабораторних) умовах, а потім, проживаючи їх у тренінговій групі, учасники тренінгу отримують колосальний досвід пізнавального й емоційного плану.

Основним методичним принципом і механізмом проведення тренінгів є вплив на інтелектуальну, мотиваційну і поведінкову сфери особистості учасників через його емоційну сферу, за допомогою створення умов для отримання чуттєво-практичного досвіду вирішення професійних і психологічних проблем (рис. 3.2.).

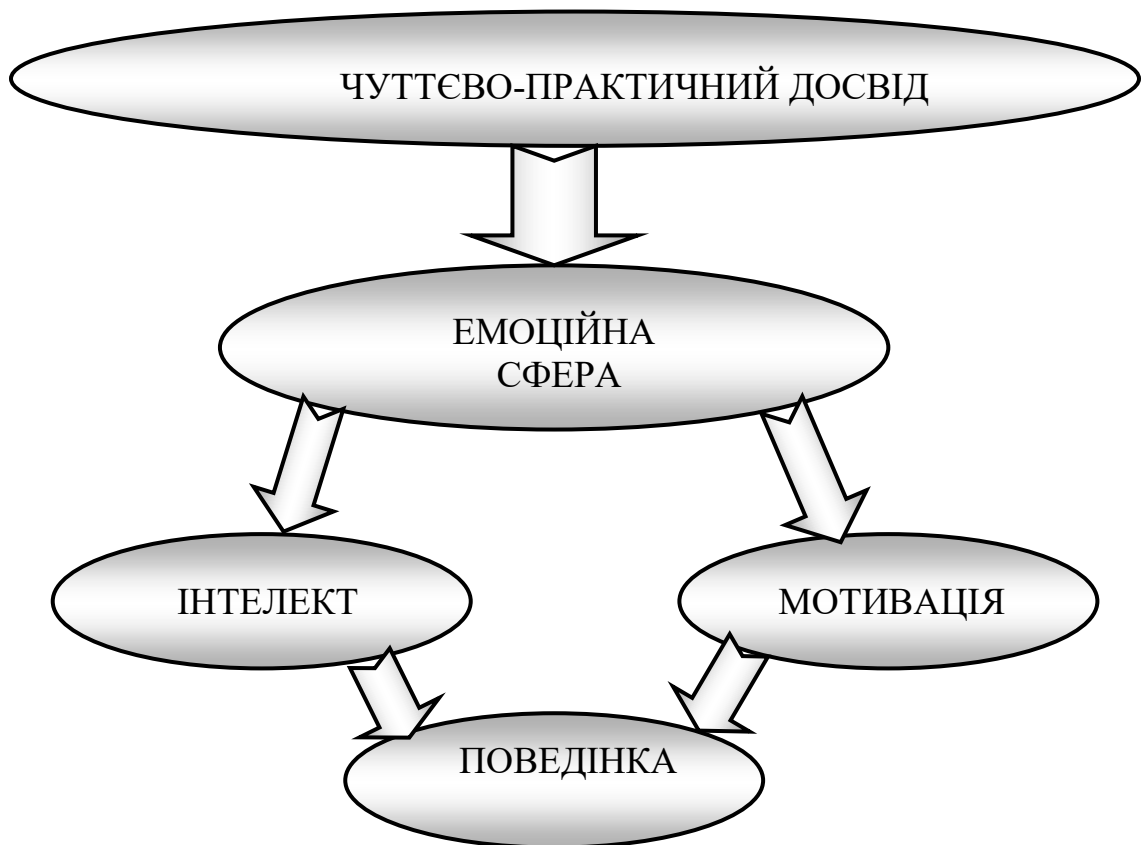


Рис. 3.2. Основний методичний принцип і механізм проведення тренінгу.

Тренінг дозволяє людині випробувати цілу гамму переживань, які можна порівняти з переживаннями в реальному житті і діяльності. При чому спектр і характер цих переживань найрізноманітніший: від почуттів тривоги, сум'яття, боязні, особливо на початку тренінгу, іноді роздратування, гніву, досади до відчуттів радості, задоволеності, симпатії, прихильності, ентузіазму,

колективізму, натхнення, самодостатності тощо. У тренінгу людина переживає особливо цінні і такі, що запам'ятовуються евристичні почуття, викликані осяяннями, інсайтами, побаченням новим.

Сучасні технології тренінгу базуються на двох суперечних підходах, які одночасно й доповнюють один одного: компетенціарного й експерієнтального навчання. Тобто навчання, що фокусується на компетенціях, і навчання, заснованого на досвіді. В межах компетенціарного підходу предметом тренінгу є система компетентностей індивідів, груп і організацій, з цією метою розроблена диференційована система понять для опису і оцінки того, що підлягає формуванню, вдосконаленню і розвитку. Закцентовано на методах діагностики і оцінки компетенцій, застосовуються технології традиційної освіти, доповнені методиками, які ґрунтуються на біхевіористських підходах. Експерієнтальний підхід, зосереджений на методах навчання, тобто на тому, як учити і вчитися. В межах цього підходу розроблена значна сукупність моделей процесу навчання, або, як вважають за краще говорити прихильники підходу, процесу набуття досвіду. У той же самий час предмет тренінгу знаходиться на другому плані. Саме базове поняття – досвід – залишається недиференційованим і багато в чому не проясненим, що примушує прихильників нового підходу інтенсивно оперувати досить традиційним поняттям знань.

4. Функції психологічного тренінгу.

Для тренінгу, як і будь-якого методу і форми навчання, характерні загальні прийоми. Кожен прийом припускає виконання наступних функцій:

- зосередження уваги;
- встановлення контакту з аудиторією;
- пояснення нового матеріалу;
- закріплення матеріалу;
- встановлення зворотного зв'язку для швидкого реагування на зміни в групі, перевірки засвоєння матеріалу, отримання відгуків і оцінок учасників;
- зняття напруги;
- підвищення інтересу.

Взагалі тренінг вважається поліфункціональним методом, у цьому і полягає його універсальність і прикладний характер. Аналізуючи численні дослідження, а також наш практичний досвід проведення тренінгів, можна виділити наступні основні функції тренінгу:

– *діагностична* – полягає в можливості явного або прихованого спостереження і експериментального вивчення індивідуальних якостей і особливостей поведінки особистості, а також групових процесів, з подальшим аналізом та інтерпретацією;

– *навчальна* – полягає у придбанні знань, навичок і вмінь, формуванні будь-

яких компетенцій;

- *розвивальна* – полягає в тому, що тренінг завжди сприяє розвитку (фізичному, духовному, особистому, професійному) людини або групи;

- *евристична* – припускає, що в результаті участі у тренінгу людина відкриває для себе нові горизонти, переживає інсайти, особисті відкриття і осяяння, так звані «моменти істини»;

- *психокорекційна* – полягає у виправленні (коректуванні) за допомогою тренінгу деяких недоліків і відхилень психічного розвитку і поведінки;

- *саморегулятивна* – сприяє формуванню навичок цілеспрямованого контролю і зміни індивідом роботи різних психофізіологічних функцій, регуляції активності діяльності і рефлексії;

- *праксеологічна* – виходить з того, що тренінг завжди прямо чи опосередковано має спрямованість на підвищення ефективності практичної діяльності;

- *профілактична* – полягає в тому, що тренінг часто направлений на збереження психологічної цілісності особистості, попередження нервово-психічних розладів, профілактику несприятливого впливу зовнішніх чинників, зокрема, професійної деформації, реабілітацію після психотравмуючих подій, а також в цілому підвищення рівня психічного здоров'я.

Будь-який тренінг, як правило, базується на основоположних принципах того або іншого психолого-філософського підходу. Про основні з них – психодинамічний, поведінковий, гуманістичний – вже йшлося вище. Можливий також еkleктичний підхід, що сполучає в собі різні теоретичні напрями і концепції. Проте, не залежно від того, яких методологічних положень дотримується будь-який тренінг, він обов'язково повинен базуватися на універсальних складових тренінгу. Ці складові-компоненти відображають дух, ідею і силу тренінгу.

Одним з таких компонентів є «психотехнічний міф», що являє собою ідеологію тренінгу, ідеальну картину світу тренінгової групи, в якій можлива та або інша психологічна подія. Багато авторів підкреслювали важливість тренінгових міфів, зокрема, такі фахівці з тренінгів, як І.В. Вачков, М.В. Цзен і Б.М. Мастеров відносили міф до одного з найважливіших елементів методології психотехніки. Міфологічна картина не завжди може відповідати науковим канонам, у тренінгу важливо, щоб дії, засновані на цих міфах, у певному конкретному випадку були ефективними. «Якщо маніпуляції сучасної чаклунки, що «знімає порчу», забезпечують ваше одужання, – відзначає І.В. Вачков, – значить, у нашій міфологічній картині світу цій психологічній події є місце. «Міфологеми» нашого несвідомого приводять до потрібного результату».

«Міфи і побудовані на їх основі картини світу виконують одну і ту саму функцію: служать нам для орієнтації в зовнішньому і внутрішньому світі, структурують зовнішній і внутрішній досвід, дозволяють діяти і щось змінювати

в зовнішньому і внутрішньому світі».

Б.М. Мастеров вважає, що теорію і практику міфів украй важливо враховувати ведучому (тренеру) тренінгової групи для того, щоб «конструювати» і «виконувати» психотехнічні вправи. У зв'язку з цим він наводить принципи-рекомендації для ведучих тренінгових груп:

1. Щоб щось відбулося усередині людини, нам потрібно задати міф або систему міфів, фрагмент картини світу.

2. Процедура, запропонована учасникам, повинна відповідати їх міфологічній картині світу, і тоді вона зможе щось змінювати в цій картині.

3. Міфи, що задаються ведучим, повинні спиратися на картини світосприйняття, які вже існують в головах учасників групи.

4. «Конструюючи» психотехніку, ведучий повинен зважати на: зміст провокованого нею досвіду і його функції в динаміці групового процесу. Відповідно і «міф», і процедура повинні задаватися у двох планах – змістовному і динамічному.

Визнаючи міфи, які використовуються у тренінгу, певною мірою ілюзорним віддзеркаленням дійсності, ми робимо акцент на тому, що саме зв'язок тренінгових заходів з практикою життя є найважливішою особливістю і перевагою тренінгу. Власне ця обставина і додає тренінгу прикладний характер, забезпечує його гнучкість, практичну універсальність і широку сферу застосування. Не випадково сьогодні вельми популярні бізнес-тренінги. І багато хто вже переконався, що це не якісь ігри, розваги або просто приємне проведення часу, які є марною тратою часу і грошей. Це дуже серйозна робота, спрямована на відпрацювання навичок, необхідних для ефективної роботи. На тренінгу учасники вчаться вирішувати практичні, виробничі завдання, розвиваючи в цьому процесі свої особистісно-професійні навички. Після тренінгу людина виходить з багажем нових знань, необхідних їй як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті.

ТЕМА 4. ПРИНЦИПИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ. ОСОБИСТІСТЬ І ТРЕНІНГ

Зміст

- 1. Основні принципи і закономірності тренінгової роботи.**
- 2. Особистість і тренінг: трансформація психічного.**
- 3. Феномен транспсіхічної маніпуляції у тренінгу.**

1. Основні принципи і закономірності тренінгової роботи.

Враховуючи методичну різноманітність, спрямованість і галузі застосування тренінгів, нами систематизовано загальні принципи і закономірності психологічного тренінгу (рис. 4.1).

Важливою загальною рисою тренінгів є їх стадійність. Як правило, в процесі будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: початкову, робочу і кінцеву. Іноді ці стадії характеризують як етапи «відтавання», «зміни», «заморожування» або 1) підведення (розм'якшення); 2) нового матеріалу (вкладення нового); 3) закріплення (заморожування). Ця тріада багато разів випробовувана в різноманітних галузях: педагогіці, літературі, драматургії, релігійній діяльності.

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням таких принципів роботи групи:

– *принцип активності учасників* – в групі не повинно бути пасивних спостерігачів, члени групи постійно залучаються до різних дій – ігри, дискусії, вправи, а також цілеспрямовано спостерігають і аналізують дії інших учасників. Принцип активності, зокрема, спирається на відому у галузі експериментальної психології ідею: людина засвоює десять відсотків того, що вона чує, п'ятдесят відсотків того, що вона бачить, сімдесят відсотків того, що промовляє, і дев'яносто відсотків того, що робить сама;

– *принцип дослідницької позиції учасників* передбачає, що під час тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особистісні ресурси, можливості, особливості; учасники самі вирішують комунікативні проблеми, а тренер лише спонукає їх до пошуку відповідей на виникаючі питання. Виходячи з цього принципу, робота тренера полягає в тому, щоб придумати, сконструювати і організувати ті ситуації, які давали б можливість членам групи усвідомити, апробувати і тренувати нові способи поведінки, експериментувати з ними. У тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, прийняття, безоцінність;

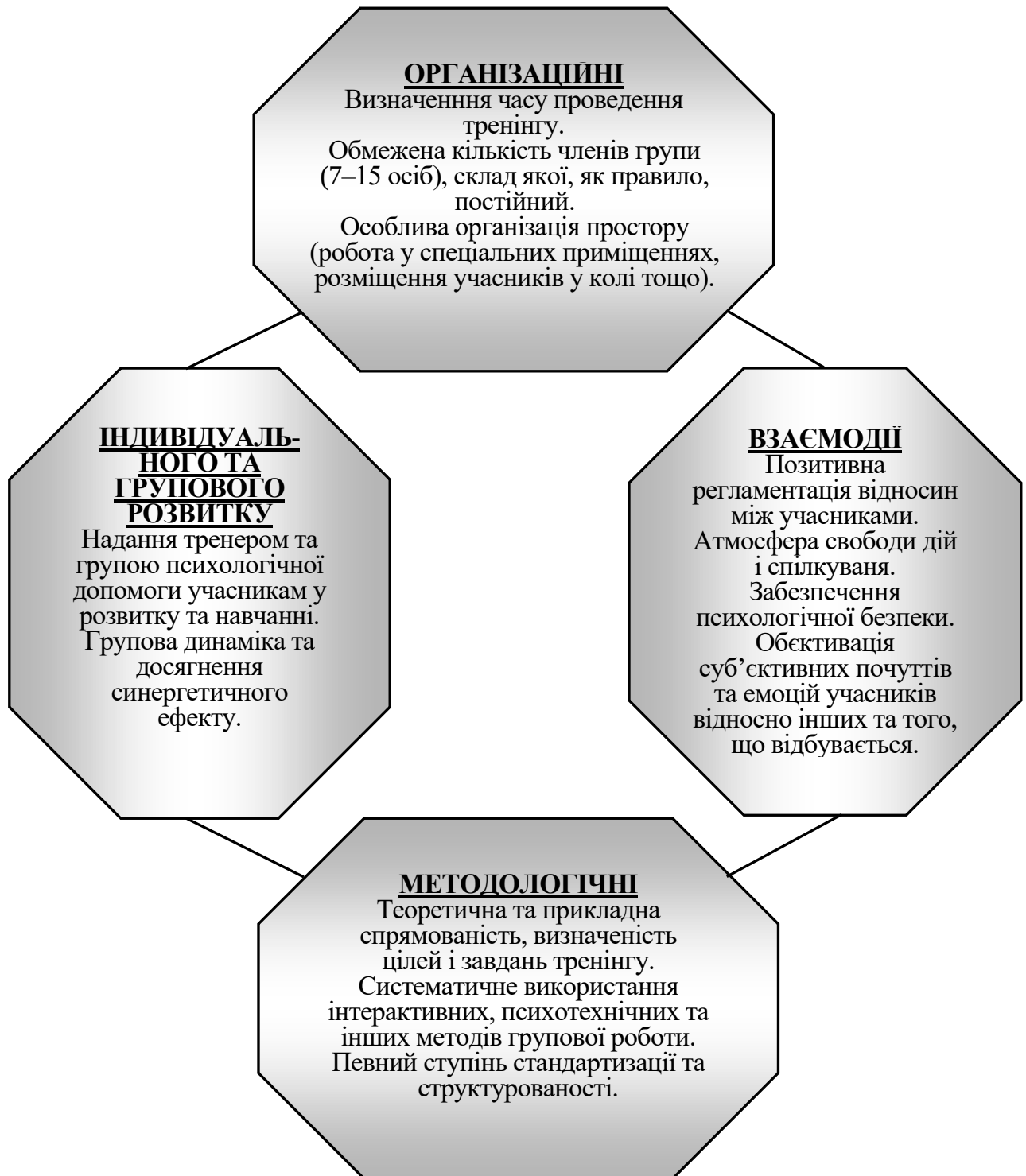


Рис 4.1. Загальні принципи і закономірності психологічного тренінгу.

– *принцип об'єктивації поведінки* – поведінка учасників групи перекладається з імпульсного рівня на той, що об'єктивувався; при цьому

засобом об'єктивації є зворотний зв'язок, який подається за допомогою відеотехніки, а також інших учасників групи, що повідомляють своє ставлення до того, що відбувається. У тих видах тренінгу, які направлені на формування вмінь, навичок, установок, використовуються додаткові засоби об'єктивації поведінки. Одним з них є відеозапис поведінки учасників групи в тих або інших ситуаціях з подальшим переглядом і обговоренням. Треба враховувати, що відеозапис є дуже сильним засобом впливу, здатним вчинити негативний вплив, тому ним слід користуватися з великою обережністю і, що найважливіше, професійно;

- *принцип доступності* – припускає таку організацію і проведення тренінгу, щоб учасники могли з мінімальними перешкодами свідомо засвоїти необхідні знання, навички і уміння при певній напрузі своїх розумових і фізичних сил;

- *принцип партнерського спілкування*: взаємодія в групі будується з урахуванням інтересів всіх учасників, визнання цінності особистості кожного з них, рівності їх позицій, а також співучасті, співпереживання, ухвалення один одного (не дозволяється завдавати ударів «нижче за пояс», заганяти людину «в кут» тощо). Реалізація цього принципу створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відвертості, яка дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок. Цей принцип тісно пов'язаний з принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи;

- *принцип «тут і зараз»*: важливо, щоб на тренінгу розбиралися процеси, думки і відчуття, що виникають у групі в даний момент, тому члени групи фокусують свою увагу на сього хвилинних діях і переживаннях і не апелюють до минулого досвіду. Передбачається, що саме безпосереднє спілкування у тренінговій групі є основою для розвитку особистості;

- *принцип щирості і відвертості* – це основа ефективної міжособистісної взаємодії. Проте рівень і глибину відвертості кожний учасник встановлює собі сам, виходячи з почуття власної комфортності і комфортності інших учасників;

- *принцип самодіагностики* – допомагає саморозкриттю учасників, усвідомленню і формулюванню ними власних особисто значущих проблем. У змісті занять передбачаються вправи, що допомагають людині пізнати себе, особливості своєї особистості. Під час тренінгу кожен член групи має можливість побачити себе в різних ситуаціях, у яких від нього вимагається ухвалення певного рішення і його здійснення. Частіше цьому допомагає не вербальний (словесний) спосіб спілкування, а практичні дії;

- *принцип добровільної участі*, як у всьому тренінгу, так і в його окремих заняттях і вправах. Учасник повинен мати природну внутрішню зацікавленість у змінах свого характеру під час роботи. Примусово особистісні зміни в позитивному розумінні, як правило, не відбуваються, і недоцільно цього вимагати;

– *принцип постійного складу групи*: тренінгова група працює більш продуктивно, і в ній виникають особливі процеси, які сприяють саморозкриттю її членів, якщо вона замкнута, тобто в ній постійний склад і немає притоку нових людей;

– *принцип занурення* припускає, що тривалість занять повинна бути визначена на самому початку роботи. Досвід їх проведення дає підстави для цілком обґрунтованого висновку: найбільший ефект досягається під час роботи крупними часовими блоками – зануреннями в те або інше заняття на 4–6 годин, а іноді і на триваліший період. Це обумовлено тим, що багато часу втрачається на «розморожування» учасників, їх емоційне входження у групові процеси після тривалої перерви;

– *принцип конфіденційності*: «психологічна закритість» групи зменшує ризик психічних травм учасників, все, що мовиться в групі щодо учасників, залишається усередині групи і ніколи не розповсюджується;

– *принцип «Я»*: всі вислови повинні будуватися з використанням «я», тим самим людина вчиться брати відповідальність на себе і приймати себе такою, якою вона є.

Слід зазначити, що наведені принципи роботи тренінгової групи вважаються найбільш типовими, базовими і загальновизнаними у тренінговій практиці, і в цілому відповідають гуманістичним поглядам щодо організації і проведення тренінгів та інших психологічних форм групової роботи. Проте різноманіття поєднання тих чи інших базових принципів роботи тренінгової групи, застосування особливих та специфічних положень, правил, настанов, обмежень, заборон та інших принципів взаємодії у тренінговій групі, залежить від різновиду тренінгу, його завдань, мети, змісту, складу учасників та інших чинників.

Таким чином, в найширшому розумінні тренінг нам уявляється як будь-яка спланована послідовність дій, призначена і направлена на те, щоб допомогти індивідові або групі людей навчитися ефективно керувати собою, виконувати роботу або завдання. Основною характеристикою такого тренінгу виступає постійний розвиток. Розвиток, як поступове, індивідуальне зростання або еволюція знань, умінь, взаємин і поведінки, що поліпшуються завдяки знанням, отриманим на основі багатого досвіду. Така модель тренінгового навчання може бути ефективно застосована, у першу чергу, до того, у кого вже є частина знань, умінь і навичок, але вони бажають їх поліпшити, підвищити рівень своєї майстерності або рухатися вгору службовими сходами.

Сутність і цілі психологічного тренінгу сфокусовані на досягненні багатоманітних змін на рівні окремої людини як особистості і професіонала, групи і організації. Саме ця обставина обумовлює необхідність детальнішого аналізу передумов і механізму психічних змін особистості під час тренінгу.

2. Особистість і тренінг: трансформація психічного.

Об'єктом тренінгових процедур, перш за все, виступає людина, зі своїм неповторним внутрішнім світом, індивідуальними особливостями, сформованою системою відносин і цінностей. Під час тренінгу людина майже завжди знаходить ланцюг особистісних відкриттів, і, перш за все, вона відкриває собі саму себе. Таке саморозкриття ще поверхнєве, але воно запускає у людини механізми певної «психічної ревізії» – аналізу власного «Я», своїх відчуттів, почуттів, поглядів, переконань, цінностей, стереотипів, вчинків, а також широкого спектру компетенцій у будь-яких сферах, зокрема, професійній. Подібний самоаналіз майже завжди стає поштовхом до особистих змін, перетворення психічних компонентів життя і діяльності людини, при чому іноді не відразу усвідомлюваним самою людиною. Так відбувається отримання нових особистих сенсів, а в деяких випадках навіть духовне переродження людини. У цьому розумінні можна порівняти тренінг з якоюсь релігією, з тією лише різницею, що тренінгові процеси і результати мають цілком наукове пояснення.

Філософським кредо психологічного тренінгу можна вважати слова: «Істину не можна визубрити, істину треба вистраждати». На перший погляд, дійсно, п'ять – десять днів психологічного тренінгу – дуже короткий термін, щоб ініціювати певні стійкі особистісні зміни. Проте досвід кращих групових тренерів доводить: тренінгові заняття, наповнені під зав'язку подіями і переживаннями, «спресовують» психологічний час учасників, нагороджуючи їх таким досвідом, який у звичайному житті може отримуватися роками.

Взагалі природа постійної психічної трансформації особистості походить з ідеї мінливості, плинності світу, яка була, можливо, однією з перших сформульованих людьми ідей. Існування людини в умовах безперервних змін, як в об'єктивній дійсності, що оточує її, так і у внутрішній, суб'єктивній картині світу визначає необхідність зміни себе і свого оточення у бажаному напрямку.

Вирішенню проблеми зміни традиційно надається глибокий екзистенціальний сенс, що виявляється у тисячолітній історії пошуків ідеалів, шляхів і методів досягнення щастя, спокою, досконалості у професійній і особистій сферах.

Обґрунтовуючи філософсько-психологічну природу змін особистості людини, які відбуваються в результаті її участі у тренінгу, відзначається, що людина, коли залучається до різноманітних життєвих ситуацій, зазнає різних змін, які переважно відносяться до ненавмисних і неусвідомлених. Найвиразніше це виявляється в ситуаціях, у яких людина як особистість і суб'єкт професійної діяльності не усвідомлює зміни, що накопичуються в її оточенні, і, залишаючись такою, якою була, зустрічає якісні трансформації свого буття як екстремальні, будучи не готовою до них.

Переважає більшість філософських учень, з надр якої вийшла і психологія,

визнавали мінливість світу і людини, яка живе в ньому, затверджуючи постійність лише самих змін. Упродовж століть у різних філософських школах точилися дискусії з приводу характеру, причин і чинників змін, що відбувалися; можливостей людини довільно змінюватися; меж, спрямованості і сенсу змін; відношень людини до змін, що відбуваються тощо.

Ще у V ст. до н. е. Геракліт стверджував, що світ не створений ніким з богів і людей і знаходиться в постійному русі, причому все в ньому виникає і зникає через боротьбу. Наслідком постійного переходу одного в інше є те, що протилежності сходяться, з відмінностей народжується краща гармонія і все народжується шляхом розбрату: ціле з нецілого, таке, що сходиться з розрізненого, узгоджене з неузгодженого.

Демокріт засвідчував причинний характер всіх змін, відзначаючи, що випадковими здаються тільки ті явища, причина яких нам поки що не відома. Сократ є творцем практичного методу змін – маевтики, що дозволяє приходити до істини за допомогою техніки «сократичної бесіди». Створюючи для співбесідників проблемну ситуацію, вихід з якої був утруднений звичними способами, Сократ спонукав їх до пошуку інших, нових ідей, точніших визначень подій і явищ.

Арістотелю (IV ст. до н. е.) належать ідеї щодо принципу послідовного розвитку душевних проявів у людини від здібності відчувати до розсудливої здатності, щодо дискретності змін, що відбуваються, меж змін, протиріч як причин змін, видів змін (кількість та якість, що виникають та змінюються), щодо формування характеру під час здійснення людиною вчинків, «мужність вимагає практики мужності».

Найрадикальніше проблема змін вирішувалася у філософських школах Стародавнього Сходу – конфуціанській, даоській і буддійській, які визнавали право та можливість людини довільно змінюватися, а також прагнули до максимального впорядкування випадкових подій. Східні філософські системи не обмежувалися вирішенням проблеми зміни на рівні пізнання, а зробили помітний внесок до створення культури зміни психологічних феноменів людини і суспільства, яка орієнтована на довільну організацію і управління всіма елементами і процесами, зокрема, психічною діяльністю людини.

Так, у філософії конфуціанства особливо вирізняється ідея необхідності вольового зусилля, напруги волі для ефективної зміни і самовдосконалення. Конфуціанські ідеали припускали, що людина, яка прагне до їх здійснення веде важку, безперервну і тривалу роботу, непосильну для людей слабкої волі і рядових здібностей. За твердженням самого Конфуція, він тільки у 60 років навчився відрізняти правду від неправди і лише у 70 років «став слідувати бажанням свого серця».

У здійсненні змін конфуціанці орієнтувалися на досягнення розумного балансу між природними процесами дозрівання і можливостями людини без

прагнення до надмірного прискорення процесів змін. Конфуціанці вважали, що навіть зріла людина, яка сформувалася, не є «завершеною», а здатна до змін свого морального і психологічного статусу, що людина за своєю природою добра і в неї закладено прагнення до самовдосконалення, збільшення кількості людського начала, придушення злого, «звіриного» начала. Стосовно діяльності осіб, які професійно займалися управлінням, конфуціанці підкреслювали зв'язок між ефективністю керування собою і державою, людьми.

Даоські і буддійські філософські погляди відрізнялися від конфуціанських своїми переконаннями щодо природних витоків людини, цілей її змін і засобів їх досягнення. Так, даоські переконання, визнаючи право і можливість людини довільно змінюватися, висували альтернативну конфуціанській мету змін, яка полягала у припиненні наслідування всіляких правил і норм, у чому, на думку даосистів, полягають всі біди і пороки людини. Ухвалення норм розглядалося ними як скріплення енергії, як плата за визначеність, у зв'язку з цим даоська філософія обґрунтовувала перевагу набуття дитячості, безпосередності і свіжості світосприйняття.

Увага до регулятивної складової психіки виявлялася і в тому, що згідно з канонами даосизма, людина бере на себе відповідальність за все, що відбувається з нею. Даосисти пропонували відмовитися від норм і правил у суспільстві і, зокрема, від свого «Я» як однієї з умовностей. На думку даосистів, саме така відмова приведе до вирішення протиріч і інтеграції природного початку людини («Я») з набутими під час життєдіяльності універсальними цінностями. Основним імперативом для практичних способів досягнення ідеалів даосизму була ідея природності і спонтанності, звільнення від пристрастей і бажань.

Рекомендації даоської філософії використовуються і в сучасних практичних кроках, пов'язаних із досягненням високої трудової майстерності, зокрема, у професійно-орієнтованих програмах тренінгу креативності. Мова йде про управління досвідом з метою надання йому різноманітності та варіативності. Саме це пропагували апологети даосизму, стверджуючи, що «...син хорошого стрільця спочатку повинен плести корзини, син хорошого ливарника повинен шити шуби, досвідчений колісничий вимагає від свого учня спочатку навчитися ходити, перш ніж приступати до безпосереднього навчання мистецтву управління колісницею».

У працях даоських філософів описуються численні приклади, коли люди за допомогою психічного тренування досягали високого ступеня майстерності. До цього переліку входять художники, землероби, ремісники, теслярі, риболови, мисливці, м'ясники, ловці цикад, колісничі, фехтувальники, тренери бійцівських півнів тощо.

Буддійська філософія зосереджувалась на змінах у підсвідомих ділянках психічного, можливо, повному усуненні самоідентифікації, на цінностях, пов'язаних із самоконтролем свідомості і досягненням його «просвітленого»

стану. Буддійська традиція започаткувала техніки саморегуляції і подолання шаблонного мислення, що мають медитативну природу.

У європейській філософії погляди щодо особистісних змін людини розвивались за різними напрямками. Так, Т. Гоббс заперечував існування душі і власне психіки як особливих сутностей, вважаючи всі зміни, що відбуваються, детермінованими зовнішніми подіями. Довільність змін Т. Гоббс так само, як і Б. Спіноза, визнавав ілюзією, пов'язаною з незнанням причин вчинку. Крім того, Т. Гоббс не плекав ілюзій з приводу конструктивності зміни в людях, вважаючи, що людина є «...більш хижим і жорстоким звіром, ніж вовки, ведмеді і змії...», що ці якості одвічні і невикорінні, приборкати їх певною мірою може лише державне регулювання і система суспільних конвенцій.

Г. Лейбніцем була сформульована принципова ідея щодо несвідомих змін, які відбуваються у психіці людини. Він зазначав, що «переконання в тому, що у душі існують лише такі сприйняття, які вона усвідомлює, є джерелом найбільших помилок», в той же час Г. Лейбніц у категоричній формі стверджував, що у «свідомості немає нічого такого, чого не було раніше у відчуттях». І. Кант вважав, що поняття зміни може бути отримане тільки з досвіду, визнаючи існування несвідомого як «галузі невиразних уявлень».

Помітний вплив на філософське бачення змін спричинила еволюційна теорія Ч. Дарвіна. Сутність його поглядів відображає дарвінівська тріада, згідно з якою для навколишнього середовища характерні мінливість, стохастичність і невизначеність, а зміни в живих істотах, у тому числі і в людині, визначаються спадковістю, що розуміється як залежність сьогодення і майбутнього від минулого, і природним відбором, як системою правил або законів, що відбирають з безлічі можливих варіантів актуальні дії і вчинки. Ч. Дарвін назвав збереження сприятливих індивідуальних відмінностей та змін і знищення шкідливих «природним відбором».

Ідеї Ч. Дарвіна розвивалися і англійським філософом Г. Спенсером. Г. Спенсер визначав життя як безперервне пристосування внутрішніх відносин до зовнішніх, причому зміни, що відбуваються у свідомості людини, визначаються системою її відношення до зовнішніх умов, вдаючи із себе ланцюг адаптації.

Г. Спенсер вважав, що принципи еволюції можна застосувати до багатьох галузей людської практики і очікував на їх проникнення у сферу виховання. У сформульованих ним законах диференціації і інтеграції він прагне до пояснення сутності розвитку, як однієї з форм змін.

Таким чином, у різні історичні епохи різні напрями і школи у філософії та інших галузях науки визнавали ідеї мінливості світу, як чинник, що незаперечно впливає на людину. І сьогодні продовжуються пошуки відповіді на запитання щодо ступеня підвладності людині тим змінам, які відбуваються з нею і в ній, характеру і причин цих змін, способів практичної зміни психологічних явищ, що

мають відношення до професійного і особистісного буття людини.

Психологічна наука, сприймаючи філософські ідеї, зверталася до проблеми змін стосовно різних рівнів психіки і психічних явищ. Проблема об'єктивних і суб'єктивних чинників, що детермінують зміни, широко представлена у психологічному знанні. У спектрі цих проблем – співвідношення середовища і спадковості, «ситуації» і диспозиції (рис особистості, минулого досвіду, задатків) детермінації поведінки особистості, а також внутрішньої і зовнішньої детермінації особистості.

До чинників психічних змін відносять детермінанти середовища, які визнаються багатьма дослідниками провідними чинниками змін людини і групи. Чинники середовища – це соціальне, культурне, професійне і фізичне оточення людини.

К. Роджерс відзначав: «...я знаю, що не можу нікого нічому навчити, я можу тільки створити середовище». Динамічність чинників середовища, їх інтенсивність і суб'єктивна значущість для людини викликає зустрічну динаміку в психічній діяльності суб'єкта, змінює його стани, вимагає напруги певних функціональних систем, що є необхідною передумовою для зміни характеристик навколишнього середовища та об'єктивно призводить до змін включеної у нього людини.

Особливо сильні зміни трапляються у ситуаціях, пов'язаних із радикальними у відносно індивідуального досвіду людини перетвореннями оточуючого її середовища, котрі можуть відноситися і до інтенсифікації динаміки зміни звичного оточення, і до повного його заміщення. Все це може викликати такі ж радикальні зміни у психіці людини – від конструктивної трансформації до руйнування.

Психофізіологічний механізм змін пов'язаний із феноменом динамічного стереотипу, руйнування якого активізує адаптаційні процеси, що відбуваються до моменту створення нового динамічного стереотипу. Власне динамічний стереотип – поняття, досліджене І.П. Павловим, відображає інтеграцію умовно-рефлекторних процесів у корі великих півкуль головного мозку, яка досягається під час багаторазового пред'явлення одних і тих самих позитивних або гальмівних умовних подразників, що відбуваються з постійними інтервалами часу. Тобто, це система умовних рефлексів, яка утворюється у відповідь на систему умовних подразників, що стійко повторюються. На формування динамічних стереотипів людини у різних ситуаціях впливає її ставлення до оточення. Крім цього, під час утворення динамічних стереотипів визначальну роль відіграє друга сигнальна система і відповідні соціальні дії і реакції.

Механізм змін базується на тому, що міцні і досконалі умовно-рефлекторні зв'язки, які лежать в основі динамічного стереотипу, у звичайних обставинах обумовлюють злагоджене і економічне виконання заучених рухів, дій, вчинків тощо, тобто майже всіх проявів психіки і поведінки людини під час

життєдіяльності. При цьому, що особливо важливо, виконання різноманітних психічних та поведінкових актів за допомогою динамічного стереотипу не вимагає постійного посиленого контролю з боку свідомості. Проте у певних, створених природно або штучно, ситуаціях (нових, незвичних, нестандартних, некомфортних, кризових, свідомо не прийнятних, евристичних тощо), у яких опиняється людина, окремі умовно-рефлекторні зв'язки, що створювали динамічні стереотипи, піддаються ревізії, внаслідок чого розриваються або трансформуються. Через це вмикаються компенсаторні та адаптаційні механізми, які саме і здійснюють психічні зміни, утворюючи якісно нові динамічні стереотипи.

Слід зазначити, що на процес особистісних змін впливають індивідуально-психологічні особливості людини. Індивідуально-типові властивості містять конституціональні особливості (статура і біохімічні властивості індивіда), а також нейродинамічні властивості і особливості індивіда, пов'язані з функціональною асиметрією головного мозку.

Найвищою формою інтеграції індивідних властивостей є темперамент і задатки, тісно пов'язані із здібностями і загальною обдарованістю. Психодинамічні властивості впливають на результати навчання, оволодіння професійною діяльністю, індивідуальний стиль діяльності. В цілому характер, рівень і межі будь-якого навчання, а також всіх змін, що відбуваються в особистості, детерміновані її індивідними властивостями.

Володіючи високою стабільністю і фактично не піддаючись змінам під час людського життя, індивідні властивості визначають формування багатьох професійно-значущих якостей. Зокрема, сила нервових процесів впливає на можливості успішного виконання багатьох видів професійної діяльності в екстремальних умовах, дозволяє прогнозувати здатність до інтенсивного спілкування і переробки значних обсягів інформації. Слабкість нервових процесів може бути пов'язана з високою особистою тривожністю і чутливістю, пониженою самооцінкою. Пов'язані з показниками нервової системи властивості екстра-інтравертованості, за деякими даними, визначають зміни, що відносяться до засвоєння комунікативних умінь і соціономічних професій.

Психологічний тренінг передбачає певний вплив, як процес і результат зміни індивідом поведінки іншої людини, її установок, намірів, уявлень, оцінок та іншого під час взаємодії з ним. У тренінгу практикується як спрямований психологічний вплив, механізмами якого є переконання і навіювання, так і неспрямований, під час якого прямо не ставиться завдання добитися певного результату від об'єкта впливу, хоча ефект впливу виникає, часто проявляючись у дії механізмів зараження і наслідування. Тренінговий вплив спрямований на досягнення позитивних змін учасників, підвищення ступеня їх «конгруентності» із собою і навколишнім середовищем.

Під час тренінгу з боку ведучого-тренера, а також інших членів групи, як

правило, відбувається індивідуально-специфічний і функціонально-рольовий вплив на учасників тренінгу. Індивідуально-специфічний вплив реалізується завдяки трансляції іншим людям своїх характеристик і ще не засвоєних ними зразків особистісної активності. Це призводить до поступового перетворення особистісних сенсів, поведінки і мотиваційної сфери інших людей, що виявляється у значній зміні їх діяльності у момент актуалізації в їх свідомості образу індивіда – суб'єкта впливу. Взагалі даний вплив пояснює ряд феноменів соціальної фасілітації і реалізується як у цілеспрямованій діяльності (навчання, виховні заходи тощо), так і в будь-яких інших випадках взаємодії особистості – суб'єкта впливу – з навколишніми людьми. Пропонуючи – навмисно або ненавмисно – зразки своєї активності іншим людям, особистість вільно або мимоволі стає об'єктом наслідування, специфічно продовжуючи себе в інших людях.

Функціонально-рольовий вплив під час тренінгу визначається не особистими особливостями партнерів по взаємодії, а їх рольовими позиціями, і відбувається завдяки трансляції зразків активності, регламентованих рольовою розстановкою сил, і за рахунок демонстрації певного набору способів дії, що не виходять за межі рольових розпоряджень. Подібно до того, як авторитарні керівники під час взаємодії і спілкування переважно орієнтуються на відповідність своїх і чужих дій і вчинків нормативним правилам, ведучі у деяких тренінгових групах можуть відноситися до учасників тренінгу.

Отже, зв'язок дефініцій «особистість» і «тренінг», розкриття значущості тренінгу для особистості, а також ролі і місця особистості у самому тренінгу можна визначити одним словом – зміна. Тому тренінг цілком справедливо можна визначити як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації. Центальною категорією в тренінгу виступає категорія зміни. Учасники тренінгової взаємодії можуть стати суб'єктами змін тільки за тієї умови, якщо вони змінюються самі. Поняття «навмисна зміна» адекватно відображає мету, процес і результат змін, підкреслює їх усвідомлений характер. Порівнюючи «навмисну зміну» з поняттям «розвиток», слід зазначити, що воно є вужчим по відношенню до поняття зміна, пов'язане з поняттям «формування», що за змістом відображає суперечливу ідею, – ідею формального характеру розвитку, без проникнення у сутність.

Категорія зміни, як найбільш загальна форма буття всіх об'єктів та явищ, що являє собою будь-який рух, взаємодію, перехід з одного стану в інший, включає у себе всі просторові переміщення, динамічні явища, а також внутрішні перетворення форм та змісту будь-якого руху. Протилежним поняттям зміни є pokій та усталеність. Але враховуючи, що людина протягом всього життя практично не перебуває у стані покою та усталеності і навіть, якщо зовні у людини не відбувається жодних психічних змін, цей стан психологічного покою завжди відносний, оскільки є приватним випадком у загальному русі матерії і її

похідних – психологічних феноменів. Таким чином, людина взагалі мінлива істота, що постійно перебуває у стані фізичних і психологічних змін, хоча амплітуда і діапазон цих змін, а також їх характер, зміст та наслідки безумовно можуть відрізнятися. Тому визначення тренінгу як багатофункціонального методу навмисних змін психологічних феноменів виходить за межі власне тренінгу, оскільки людина постійно змінюється, крім того, існує безліч різнопланових методів, які спонукають людину до навмисних змін її психологічних складових. Це майже всі форми, прийоми і методи навчання і виховання, робота з отримання досвіду, спорт, культура, духовне переродження тощо. Зміни особистості можуть виникати також і внаслідок випадкового відкриття або в результаті цілеспрямованого пошуку. Зміна може бути раптовою, як у разі релігійного обертання до іншої віри, або поступовою, як це зазвичай відбувається у терапії. Крім того, зміни можуть набувати різноманітних форм.

3. Феномен транспсіхічної маніпуляції у тренінгу.

Практично у всіх випадках, коли людина відчуває зовнішній психологічний вплив, у тому числі розглянутий вище індивідуально-специфічний і функціонально-рольовий вплив, який відбувається під час тренінгу, вона змінюється. Особистісні зміни у тренінгу відбуваються за психофізіологічним механізмом феномену динамічного стереотипу, про який вже згадувалося. Коли стійкі умовно-рефлекторні зв'язки, що на рівні програми забезпечують психічні і поведінкові прояви людини під час життєдіяльності, зазнають впливу (наприклад, штучного – у тренінгу), який зумовлює руйнацію та трансформацію цих зв'язків. Це у свою чергу, як вже зазначалося, спричиняє увімкнення компенсаторних та адаптаційних механізмів, які саме і здійснюють психічні зміни, утворюючи якісно нові динамічні стереотипи. Але разом з тим, механізм тренінгового впливу на особистість, що спричиняє якісні зміни в останньої, має специфічні відмінності від інших форм впливу та викликаних ним змін.

Ці відмінності пов'язані із «психотехнічною» складовою тренінгу. Термін «психотехніка» увів У. Штерн, маючи на увазі будь-яку практику впливу на психіку і управління нею. У цьому контексті психологічний вплив під час тренінгу виступає як система психотехнічних дій за допомогою психотехнічних засобів. Виділення психотехнічної складової тренінгу наводить нас на методологічний шар проблем, пов'язаних зі специфічною побудовою психологічного механізму впливу на особистість під час тренінгу, визначенням умов та структури цього процесу.

На нашу думку, взаємозв'язок понять тренінгу та особистості слід завжди розглядати поряд із поняттями **трансляція, трансформація, прогрес, маніпуляція та транс**. Тренінг – це вкладення чогось нового, спочатку чужого

і незрозумілого конкретній людині. Під час тренінгу це нове, у вигляді інформаційних, прикладних та інших тренінгових придбань і конструктів (нових знань, вмінь, навичок, інсайтів, евристичних осяянь тощо) шляхом різноманітних прийомів і засобів *транслюється* (переноситься) у свідомість-підсвідомість людини. Ця трансляція має один приймач – людину з її індивідуальними та особистісними особливостями і декілька передавачів, серед яких – власне ведучий тренінгу – тренер, інші учасники тренінгу. Своєрідними передавачами виступають також події, які відбуваються на тренінгу, що містять значний обсяг практичної інформації і спонукають людину до наступного акту – *психологічної трансформації*. Психологічна трансформація – це перетворення існуючих та побудова нових динамічних стереотипів, що провокує особистісні зміни. Численні прийоми (в тому числі психотехнічні) і засоби трансляції різноманітних інформаційних та прикладних конструктів у тренінгу, на наш погляд, певною мірою слід вважати *психологічними маніпуляціями*.

Маніпуляцію (з фр. – manipulation), маніпулювання (з лат. – manipulus) зазвичай трактують по-різному, зокрема, як більш-менш складні рухи і прийоми в ручній праці; вдалу аферу, фальсифікацію фактів для досягнення неблаговидної мети; систему прийомів і засобів різноманітного впливу на людей з метою зміни їх мислення та поведінки. У психології також маніпуляцію здебільшого пов'язують із негативом і вважають актом свідомого впливу на психіку інших людей (груп людей), навіть усупереч їх інтересам чи з використанням засобів, які можуть не співпадати з існуючими нормами моралі. Деякі дослідники соціальних маніпуляцій доводять, що будь-яка ідеологія, так само як і будь-яка влада, створюється маніпуляторами з метою приходу до влади або її утримання, і тому вже є маніпулятивною за визначенням.

Онтогенетичний і філогенетичний аналіз розвитку людини і соціуму дає підстави вважати маніпуляції не такими вже і поганими. Люди часто використовують маніпуляцію для блага. Наприклад, для лікування людей, виховання та соціалізації членів суспільства, об'єднання малих і великих соціальних груп у різні громадські та політичні формування й інститути (наприклад, громадські організації, партії, держави, міждержавні союзи тощо). До того ж постійні пошуки і винаходи людей для протистояння негативним маніпуляціям також сприяють поступовому еволюційному розвитку і вдосконаленню як окремих особистостей, так і суспільства в цілому.

Тому, на наш погляд, залежно від цілей, засобів, які використовуються та кінцевих результатів слід розрізняти маніпуляції *прогресивні* (конструктивні) та *регресивні* (деструктивні). У психології поняття будь-яких прогресивних змін та впливів слід розуміти як спричинення поступального розвитку психіки особистості і психологічних перемінних різних груп людей у напрямку самовдосконалення та самоактуалізації.

Одними з головних ознак, що відрізняють прогресивні маніпуляції від

регресивних у психологічній і педагогічній практиці, на нашу думку, є:

- 1) уникнення заподіяння будь-якої шкоди людині – принцип «не нашкодь»;
- 2) добровільність, тобто відносно свідома участь людини у різних заходах, що можуть містити маніпулятивні дії;
- 3) спричинення особистісного розвитку та прогресу у будь-якій сфері.

Рольові та ділові ігри, групові дискусії, психогімнастичні та інші вправи, які застосовуються під час тренінгу, є прогресивними маніпуляціями, які спрямовані на навчання та розвиток людини, набуття різноманітних компетенцій і досвіду. На відміну від традиційного розуміння психологічного впливу, поняття маніпуляцій у тренінгу підкреслює операційний, структурований, цілеспрямований, і в основному опосередкований характер тренінгових процедур.

Слід також зазначити, що майже всі маніпуляції у тренінгу для більш результативної трансляції тренінгових конструктів і психологічної трансформації особистості передбачають перебування людини в особливих психічних станах, іноді навіть схожих на *транс*. При чому, в залежності від різновиду тренінгу та засобів, які використовуються у різні його етапи людина може перебувати у неоднакових емоційних станах: від роздратування, фрустрації – на початку тренінгу, певних сугестивних станах - під час його проведення, до ейфорії – наприкінці тренінгу. Крім цього, своєрідні емоційні переживання людиною подій тренінгу є одним з головних завдань і умов ефективного тренінгу.

Таким чином, для того, щоб вкласти щось нове у свідомість людини, необхідно «підготувати ґрунт», розм'якшити свідомість, вкласти, а потім знову заморозити. Цьому сприяють три основні стадії тренінгу, про які вже йшлося вище: 1) підведення (розм'якшення); 2) новий матеріал (вкладення нового); 3) закріплення (заморожування). Цей складний процес інтенсивного навчання будь-яким умінням, навичкам і досвіду за допомогою тренінгу, видається нам *прогресивною транспсихічною маніпуляцією (ПТМ)*. Тобто цілеспрямоване використання психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів, які є маніпулятивними, як і більшість методів психологічного втручання, сприяє позитивній трансформації, перш за все, психічних складових особистості.

ПТМ буквально розуміється як створення своєрідних умов для стрімкого психічного розвитку та удосконалення людини, що «виходить за межі» звичайного життя. У результаті тренінгового впливу за рахунок ПТМ активізуються резервні здібності і потенційні можливості людини, відбувається експансія або розширення свідомості особистості, а іноді і глибока трансформація ідентичності, стилю відношення до професійної діяльності і до світу.

ПТМ під час тренінгу співвідноситься із базовими методологічними принципами психології, зокрема, із принципом активності та принципом розвитку. Принципи активності та розвитку є узагальненими у визначенні

основних уявлень щодо механізмів організації руху та змін. Прогресивна транспсихічна маніпуляція під час тренінгу передбачає свідому активність як ведучого тренінгової групи, так і учасників тренінгу. Активність під час тренінгу, як цілеспрямований процес, – невід’ємна складова актів трансляції (прийому – передачі) інформаційних та прикладних конструктів, а також психологічної трансформації особистості. Ці особистісні зміни шляхом перетворення динамічних стереотипів вимагають істотних енерговитрат і підвищення ефективності роботи нервової системи, що в цілому компенсується за рахунок власної психічної активності індивіда.

Принцип розвитку психіки у тренінгу, як закономірної зміни психічних процесів у часі, характеризується насамперед прогресивним характером транспсихічної маніпуляції, що виражається у кількісних, якісних і структурних перетвореннях особистості внаслідок участі у тренінгу. Прогресивна транспсихічна маніпуляція, що відбувається у тренінгу, виявляє такі тенденції розвитку психіки людини як:

- 1) поступове ускладнення форм поведінки та мислення (форм рухової активності та розумової діяльності);
- 2) вдосконалення здатності до індивідуального навчання;
- 3) ускладнення форм віддзеркалення психічного – як наслідок і чинник попередніх тенденцій.

Концепція прогресивної транспсихічної маніпуляції відповідає принципу єдності теорії та практики, тобто теоретичного та експериментального вивчення психіки людини та впливу на неї, а також фундаментальному положенню психології щодо єдності свідомості та діяльності. Протягом подій тренінгу особистісні та психічні властивості індивіда не тільки проявляються, а й змінюються і формуються. Психічні новоутворення особистості виступають як передумови і результат її поведінки і здобутків під час тренінгу і, головне, після нього. Саме на транспортування психічних новоутворень особистості у майбутню діяльність спрямовуються тренінгові маніпуляції, що також лежить в основі розуміння поняття «транспсихічна». Крім цього, поняття «транспсихічна» у контексті теорії ПТМ також розуміється нами як те, що може виходити за межі звичайної психіки людини, як створення умов для розширення свідомості людей за пороги звичного «Я» та навіть за межі часу або простору, та пов’язане з тими аспектами психології (трансперсональної, трансцендентальної), які мають відношення до вивчення граничних людських здібностей та потенційних можливостей.

Феномен ПТМ у груповому тренінгу може бути схожим за змістом з іншими методами психологічного впливу на людину, такими як індивідуальна або групова психотерапія, консультація, психокорекційні та інші заходи. Тому, з метою визначення специфіки тренінгу, цей психологічний механізм впливу на людей та їх розвиток під час тренінгу визначається нами як *прогресивна*

транспсихічна маніпуляція у тренінгу (ПТМТ). Схематично психологічне буття особистості у тренінгу і механізм ПТМТ зображено на рис. 4.2.

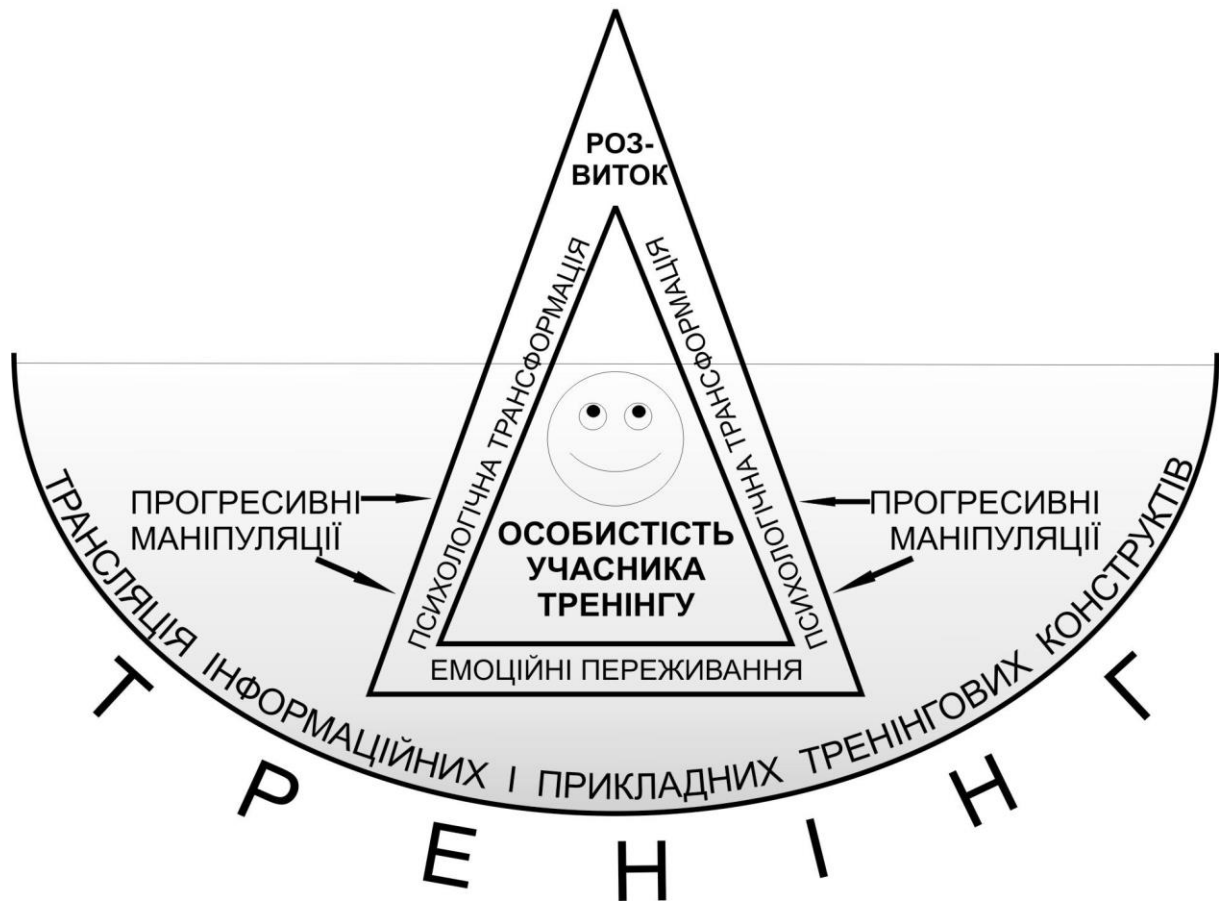


Рис. 4.2. Психологічне буття особистості під час тренінгу і механізм прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу

Як бачимо, тренінг виступає своєрідним інформаційно-предметним середовищем для цілеспрямованого психологічного тренування людини, що заповнене тренінговими подіями, різноманітними психотехнічними процедурами, іграми тощо. Людина, яка занурюється у це тренінгове середовище у якості учасника тренінгу, одночасно стає його частиною й об'єктом тренінгового впливу шляхом прогресивних маніпуляцій. Внаслідок цього людина отримує різноманітний спектр емоційних переживань, здобуває певний чуттєво-практичний досвід у якійсь сфері (особисте життя, професія, взаємодія, саморегуляція). З нею відбувається психологічна трансформація, що спричиняє певний розвиток, який може продовжуватися вже за межами тренінгового середовища і переноситись на життя і практичну діяльність людини.

Зв'язок дефініцій «особистість» і «тренінг», розкриття значущості тренінгу для особистості, а також ролі і місця особистості у самому тренінгу визначаються

сукупністю змін, що призводять до розвитку. Особистісні зміни під час тренінгу спричиняють структурування образу Я, активізацію творчого потенціалу індивідуальності, трансформацію особистості, розширення її самосвідомості і життєвого простору у психологічному сенсі та відбуваються за психофізіологічним механізмом формування нових динамічних стереотипів.

Об'єктивні закономірності змін психічних компонентів особистості у тренінгу обумовлені прогресивною транспсихічною маніпуляцією, що являє собою складний процес інтенсивного навчання і розвитку людини і співвідноситься з базовими методологічними принципами психології. А сам характер системної детермінації змін психічного, який характеризується взаємодією середовищних і суб'єктивних чинників, є принциповим теоретичним положенням психологічного тренінгу.

Отже, психологічний тренінг визначається як інтегрована, універсальна система цілеспрямованого психологічного тренування й розвитку людини відповідно до потреб і цілей її особистості та діяльності. Інтенсивний розвиток людини і групи під час тренінгу відбувається за рахунок прояву групових феноменів, використання спеціальних процедур, методів, тренерських технік тощо, які забезпечують трансляцію тренінгових конструктів та створюють своєрідне психологічне середовище для розширення самосвідомості людини, активізації її творчого потенціалу та позитивної особистісної трансформації. Цілеспрямоване тренування психіки під час тренінгу, яке активізує інтелектуальні, комунікативні, емоційно-вольові та мотиваційні потенціали людини, лежить в основі буття і взаємодії особистості у тренінгу, уможливорює здійснення рефлексії минулого і моделювання майбутнього, дає поштовх для розвитку людини і групи.

ТЕМА 5. ОСНОВНІ МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

Зміст

- 1. Загальна характеристика методів тренінгу.**
- 2. Характеристика ігрових методів тренінгу.**
- 3. Дискусійні методи в тренінговій роботі.**
- 4. Методи зворотного зв'язку та психодіагностики, їх значення і особливості використання в тренінгу.**
- 5. Психотехнічні методи в тренінгах.**
- 6. Використання експериментальних і презентаційних методів у тренінгу.**

1. Загальна характеристика методів тренінгу.

Тренінг, як один з унікальних методів психології, у свою чергу містить цілий штат найрізноманітніших прийомів, методів і технік. Під методом (від грецького *methodos* – шлях дослідження, теорія, вчення) розуміється спосіб досягнення якої-небудь мети, рішення конкретного завдання; сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності.

Знання про метод припускає створення адекватних його призначенню і структурі описів, співвідношення даного методу з іншими. Б.Ф. Ломов, визнаючи, що у вітчизняній психології багато що зроблено щодо розробки загальнотеоретичного пізнавального інструментарію і сформована розгалужена система методів, націлена на вивчення законів психічного розвитку, писав про недостатню розробленість методів, що забезпечують застосування психологічних знань до ефективного вирішення практичних завдань. До методів, що входять у науково-практичний інструментарій, Б.Ф. Ломов відносить методи психологічної діагностики, методи прогнозу, проектування, моделювання і впливу.

Засобом вирішення завдань тренінгу служать групові дискусії, рольові ігри, психогімнастика та інші тренінгові прийоми і методи. Їх питома вага змінюється залежно від специфіки цілей групи. Саме ці прийоми дозволяють реалізувати принципи тренінгу, в основі яких лежить активний, дослідницький характер поведінки учасників.

Взагалі під тренінговим методом ми розуміємо сукупність прийомів і засобів, спрямованих на реалізацію цілей і завдань певної тренінгової програми. У тренінговій практиці існує безліч методів, прийомів, вправ, технік. Обраний метод значною мірою впливає на те, яким чином вирішуватимуться завдання тренінгової програми, і протягом якого періоду часу ефекти тренінгу

зберігатимуться після його завершення. Необхідність застосування того чи іншого методу під час тренінгу визначається багатьма чинниками, серед яких: теоретико-методологічна основа тренінгу; спрямованість і вид тренінгу; цілі і завдання, що стоять перед тренером у кожен конкретний період роботи з групою; якісний і кількісний склад тренінгової групи; тривалість і час проведення тренінгу; міркування тренера щодо доцільності застосування тих чи інших методів, виходячи з групових процесів, що відбуваються, отриманого зворотного зв'язку, особистої інтуїції, відчуття групи тощо.

Д. Лі вважає: «Подібно до того, як різні шляхи ведуть до одного пункту призначення, існує ряд різних підходів, які сприяють досягненню цілей тренінгу. Жоден із шляхів не є єдиним вірним, і яка-небудь непомітна стежка може виявитися найкоротшим шляхом до досягнення цілей навчання».

За Д. Лі, вибір методу залежить від таких перемінних як:

- завдання програми;
- тривалість програми;
- рівень підготовки учасників;
- попередній досвід;
- ступінь міжособистісної взаємодії учасників;
- ступінь очікуваної активності учасників;
- розмір групи;
- доступні допоміжні засоби.

Для розкриття суті і змісту методів тренінгу, їх унікальності і дієвості, з погляду механізму реалізації і досягнення практичних цілей тренінгу ми систематизували методи, які найбільше використовуються в тренінгах, об'єднавши їх у *групи основних тренінгових методів* (рис. 5.1).

У цій групі методів психотренінгу центральне місце посідає гра, як модель життєвих ситуацій, у яких людина набуває певного досвіду, зміст якого зумовлений видом і загальною метою тренінгу. Це може бути досвід внутрішньоособистих переживань, досвід соціально-психологічних відносин, досвід професійних взаємодій тощо. Ігри складають «ядро» тренінгового процесу, реалізація цих ігор сприяє групоутворенню, груповій динаміці.

Витоки гри простежуються аж до магічних обрядів первісних людей; її безпосередній попередник – гра військова, така, що зародилася у XVII ст. Перша управлінська гра («організаційно-виробниче випробування») була розроблена і проведена в СРСР у 1932 р. Питання щодо виникнення і наукового вивчення гри та ігрових методів – як основоположної технології тренінгу, було вже розглянуто вище у темі 1

Безперечним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими і скоректувати своє спілкування і поведінку в різних ситуаціях. На думку ряду дослідників, психологічними механізмами гри є заміщення, витіснення і сублімація.

Внаслідок цього гра є одним з найважливіших засобів психокорекції і психотерапії.

У літературі і практиці зустрічаються різні види ігрових методів (без урахування психогімнастичних ігор і вправ), серед них: 1) атестаційні; 2) ігри на розвиток групової динаміки; 3) дидактичні; 4) імітаційні; 5) інноваційні; 6) дослідницькі; 7) операційні; 8) організаційно-діяльнісні; 9) проблемно-орієнтовані; 10) профорієнтаційні; 11) рольові; 12) розминочні; 13) ситуативно-рольові; 14) творчі; 15) управлінські; 16) навчальні тощо.

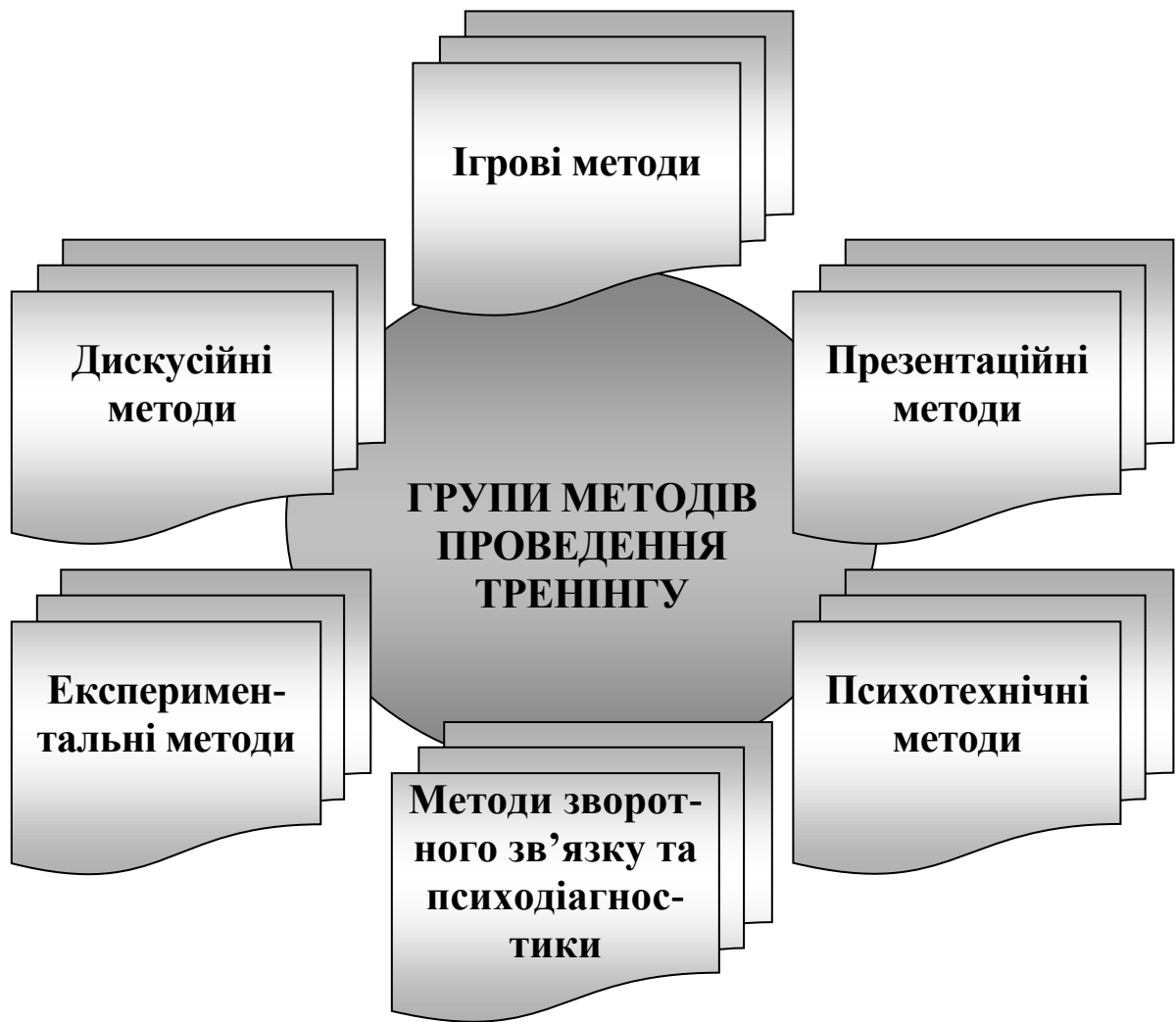


Рис. 5.1. Основні методи проведення тренінгу.

2 .Характеристика ігрових методів тренінгу.

Ігри на першій стадії тренінгу використовуються для подолання скутості і

напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Ігри для розминок дозволяють або «розігріти» групу, мобілізувати її для подальшої роботи або заповнити паузу, змінити форму роботи у період спаду активності. Ігри на розвиток групової динаміки дозволяють учасникам по-новому оцінити свою поведінку, розвивають культуру опонування, зворотного зв'язку.

Зі всіх наведених вище різновидів ігрових методів можна виділити рольову гру і ділову гру. В якості психокорекційного засобу і базового методу тренінгу можуть використовуватися як перша, так і друга. Розглянемо детальніше *рольову гру*.

Рольова гра – це метод психологічного моделювання, спрямований на отримання психокорекційного ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій. Рольова гра дає можливість прояву своєї індивідуальності, творчих можливостей, розвиває уміння краще розуміти інших, їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Певний ступінь умовності, розважальний характер рольової гри дозволяє послабити або повністю зняти дію захисних психологічних механізмів в учасників. Це у свою чергу сприяє розвитку їх креативності, стимулюючи дослідницьку діяльність щодо прояснення своїх проблем, пошуку ресурсів і шляхів їх вирішення.

Іншими словами, рольова гра імітує реальність з призначенням ролей учасникам і наданням їм можливості діяти «наче по-справжньому». Рольова гра – це відносно «відкрита» техніка, яка дозволяє розвивати її залежно від навичок, особистого досвіду і конкретної ситуації в групі. Слова «рольова гра» можна замінити на «драму» або «прогривання ситуації».

Рольова гра володіє низкою ознак:

- наявність певної моделі і правил гри;
- наявність різних ролей і рольових цілей учасників;
- взаємодія ролей;
- наявність загальної мети в ігрового колективу;
- обмежений простір гри;
- багатоальтернативність ігрової поведінки і рішень;
- наявність системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників;
- наявність керованої емоційної напруги;
- можливість проекції гри на реальне життя та діяльність.

У тренінгу рольова гра може здійснюватися як за заздалегідь обдуманим планом, так і без нього. У першому випадку говорять про сюжетну або сценарну гру, у другому – про спонтанну або імпровізаційну. Сюжетна гра спрямована на проживання і аналіз типових проблем. З її допомогою учасники навчаються новим, незвичним для себе, але ефективним моделям поведінки. Ігрове завдання

ставиться тренером заздалегідь і обговорюється в групі. Ролі зазвичай розподіляються свідомо і за принципом загальної згоди. Спонтанна гра ведеться без попередньої підготовки, ролі розподіляються під час гри, і тому ця гра природніша. Основне завдання тут – проявити творчі здібності до вирішення несподівано виникаючих проблем, до імпровізації у поведінці.

Незалежно від типу рольової гри саме під час її здійснення виникають і розвиваються всі динамічні групові процеси: нормоутворення, структуризація (за вертикаллю і горизонталлю), груповий тиск і конформізм, лідерство і керівництво, ухвалення групових рішень, конфлікти, об'єднання та інше.

Під час рольової гри учасники виконують різні ролі, які можуть бути і невластиві їм у житті. Проте, у момент виконання тієї або іншої ролі, учасники виражають властиві їм почуття, користуються характерними стратегіями. Протягом розігрування різних ролей учасники можуть експериментувати, використовуючи нові для себе стратегії поведінки і спостерігаючи їх у виконанні інших учасників, що розширює їх рольовий репертуар, призводить до більшого усвідомлення себе, своїх можливостей.

Проведення рольової гри передбачає дотримання послідовної схеми дій:

1. Вибір ситуації рольової гри.
2. Вибір учасників рольової гри і партнера (партнерів) по рольовій грі.
3. Проведення інструктажу з учасниками (партнерами).
4. Безпосереднє рольове програвання.
5. Отримання зворотного зв'язку від учасників.
6. Аналіз результатів гри (рефлексія) і розробка рекомендацій.

Одним з елементів проведення рольової гри може бути *деролінг*, тобто сукупність процедур, які сприяють виходу з ролі. Деролінг можна проводити до аналізу учасником результатів рольової гри, після аналізу або провести його після тієї частини розбору ігор і вправ, де є сенс проводити кваліфікацію й інтерпретацію подій у рольовій перспективі. У той же час виділяти спеціальний термін на вихід з ролей і позицій не завжди є обов'язковим. Така ситуація виникає, коли під час вправ учасники постійно міняються ролями і не встигають зжитися з позицією одного з персонажів. Або ж за тих чи інших причин не встигли «як слід увійти в роль».

Аналізуючи рольову гру як основний метод психотренінгу, слід зазначити її переваги і недоліки у порівнянні з іншими тренінговими методами. Переваги рольових ігор:

- *Отримання учасниками задоволення від приємного проведення часу і порівняно безболісного засвоєння нових знань і навичок.*
- *Емоційний розряд-заряд і нейтралізація негативних переживань.* Будь-яка участь у грі завжди припускає досягнення якого-небудь ігрового результату. Прагнення до нього вимагає деяких зусиль і емоційної напруги, та іноді – виплеску енергії – розрядки. Паралельно, під час гри і після її закінчення

відбувається заповнення енергією, при чому, як правило, позитивно зарядженою.

- *Учасники гри діють реально, не дивлячись на умовність ігрової ситуації*, що веде до перебудови психологічних характеристик учасників. Гра стає засобом розвитку особистості.

- *Тривале збереження набутого досвіду*. Одним з найефективніших способів навчання і набуття досвіду є навчання через дію, оскільки саме у дії власні переживання запам'ятовуються яскраво і зберігаються протягом тривалого часу.

- *Оцінка і розуміння своєї поведінки і того, як поведуться інші люди у різних ситуаціях*. Це розуміння може виявитися могутнім інструментом навчання, сприяти розвитку уміння оцінювати передумови поведінки інших людей, чого важко було б досягти яким-небудь іншим чином.

- *Можливість вільного експериментування і апробації з причини безпечних умов*. Хоча використання рольової гри і містить в собі елемент ризику, він, головним чином, відноситься до можливих способів реагування групи, а не до дії гри на неї. Рольова гра надає учасникам шанс освоїти або закріпити різноманітні моделі поведінки. Перевагою тут є середовище тренінгу, вільне від небезпек, пов'язаних із застосуванням тієї або іншої моделі, які могли б виникнути в природних умовах.

До недоліків рольової гри відносять наступні моменти:

- *Штучність*.
- *Можливість несерйозного ставлення з боку учасників*.
- *Елемент ризику*.

Д. Лі в контексті проблем оцінки ефективності методів тренінгу відзначав, що рольова гра має високі показники за такими параметрами: навички міжособистісного спілкування, набуття знань, зміна установок.

К.С. Станіславський у створеному ним акторському тренінгу також орієнтувався на рольові дії, застосовуючи різні прийоми (наприклад, «фізичні дії») для просування в глибини психічного життя персонажа. Разом з тим, він підкреслював велике значення переживання міжособистісних ситуацій. Тому участь у рольових іграх (від спонтанної дитячої гри до спеціально організованої інсценізації у психологічному тренінгу) стає для індивіда методом розкриття й удосконалення його потенціалу, вербального і невербального саморозкриття.

У різних видах тренінгу рольова гра має різні значення і способи застосування. У психодрамі рольовим іграм відводиться центральне місце. Цей прийом полягає у виконанні якої-небудь ролі в аматорській виставі. Психодрама визнає природну здібність людей до гри і створює такі умови, коли індивідууми, виконуючи ролі, працюють творчо над особистісними проблемами і конфліктами

У тренінгах формування впевненості у собі рольова гра націлена на репетицію поведінки – рольове програвання складних ситуацій, які свого часу створили або можуть створити певні труднощі для члена групи. У взаємодії з

учасником члени групи (а іноді і ведучий) програють ролі значущих для нього інших людей. Прикладами програвання можуть бути акти взаємодії з продавцями, офіціантами, колегами, начальниками; різні вміння вести розмову: змінювати, приділяти увагу інформації, яка пропонується іншими; саморозкриття; зміни теми розмови, вступу до розмови і припинення її.

У тренінгах умінь можливості створювати і репетирувати у групі ефективні види поведінки збільшуються, коли інші учасники грають ролі в запропонованій сцені, вносять свої ідеї, пропонують підтримку і спонукають до позитивних поведінкових змін. У тренінгах умінь рольові завдання бувають індивідуальними відповідно до конкретних проблем окремих учасників.

У ситуативному тренінгу, який спрямований на формування тих або інших умінь, наприклад, встановлення контакту з новими людьми, застосовуються серії рольової гри, які записуються на відеоплівку, потім відтворюються, а учасники відзначають свої помилки і непродуктивні дії. У цьому тренінгу програються конкретні епізоди, у яких один з учасників групи грає самого себе, а інші виступають у заданих тренером ролях, співвіднесених з певним сюжетом. Після прокручування відеоплівки учасник пропонує власне нове вирішення проблеми, а інші учасники після обговорення інсценують альтернативні стратегії, які також фіксуються. Ситуативне рольове програвання продовжується до тих пір, поки не буде задовільно виконаний заданий епізод.

Рольові ігри є складовою частиною трансактного аналізу Е. Берна, який спрямований на усвідомлення гравцями своїх міжособистісних ролей. Трансактний метод є, за висловом Ю.М. Ємельянова, «контргрою», інструментом пошуку і корекції непродуктивної ігрової поведінки людей. У групах трансактного аналізу здійснюється навчання виділяти роль «Дорослого» у своїй власній свідомості і поведінці та у свідомості і поведінці інших людей. За Е. Берном, саме гра дає можливість вийти на рівень «Дорослий» – «Дорослий», знайти той живий творчий початок, який є в кожній людині.

Таким чином, рольові ігри – це багатофункціональна методика впливу на людину, тому вона з успіхом використовується як елемент у різноманітних активних формах групової роботи. У грі учасники «програють» ролі і ситуації, важливі для них в реальному житті. При цьому ігровий характер ситуації звільняє гравців від практичних наслідків її вирішення, що розширює межі пошуку способів поведінки, дає простір для творчості. Наступний за грою – ретельний психологічний аналіз, який здійснюється групою спільно із тренером, підсилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті у рольовій грі і скоректовані групою, стають власним надбанням особистості і з успіхом переносяться в реальне життя.

У групі ігрових методів також виділяється *ділова гра* – як форма відтворення наочного і соціального змісту професійної діяльності фахівця,

моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Під час ділової гри за допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) передбачається розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку певної професійної діяльності. Залежно від того, який тип людської практики відтворюється у грі і які цілі мають учасники, ділові ігри бувають навчальними, дослідницькими, управлінськими тощо. Ділові ігри широко розповсюдилися у зв'язку із завданнями вдосконалення управління, ухвалення продуктивних рішень, моніторингу, підготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Наприклад, навчальна ділова гра дозволяє внести до процесу навчання наочний і соціальний контекст майбутньої професійної діяльності і таким чином змодельовати адекватніші порівняно з традиційним навчанням умови формування фахівця.

Особливостями ділових ігор є те, що під час їх проведення:

- 1) засвоєння нового знання накладається на специфіку і практику майбутньої професійної діяльності;
- 2) навчання знаходить сумісний, колективний характер;
- 3) розвиток особистості фахівця реалізується в результаті підпорядкування двом типам норм: нормам компетентних професійних дій і нормам соціальних відносин колективу.

У такому «контекстному» навчанні досягнення дидактичних і виховних цілей сходиться в одному потоці соціальної за природою активності тих, що навчаються, яка реалізовується як ігрова діяльність. Мотивація, інтерес і емоційний статус учасників ділової гри обумовлюються широкими можливостями для цілепокладання і цілездійснення, для діалогічного спілкування на матеріалі проблемного змісту ділової гри.

Організація і проведення ділової гри включає три етапи. Перший – етап підготовки, передбачає власне розробку гри і вступ до гри (постановка цілей, інструктаж, розподіл ролей, груп). Другий етап – проведення гри. На цьому етапі розгортається безпосередня групова робота над завданнями і міжгрупова дискусія. На третьому етапі, який називається аналіз і узагальнення, відбувається вихід з гри, аналізуються і узагальнюються результати, формулюються висновки і рекомендації. Технологічна схема ділової гри, яка запозичена у Л. Галіциної, зображена на рис 5.2.

У спеціальній літературі нерідко ділова гра представляється як сума рольової гри і методу аналізу конкретних ситуацій, який, по суті, є не що інше, як групова дискусія. Головні відмінності двох основних різновидів ігрових методів, які були розглянуті вище, подаються у табл. 5.1. Відмічена специфіка рольових і ділових ігор обумовлює переважне застосування першої у психотерапевтичних і особистісних тренінгах, а другої – у навчальних і організаційних.

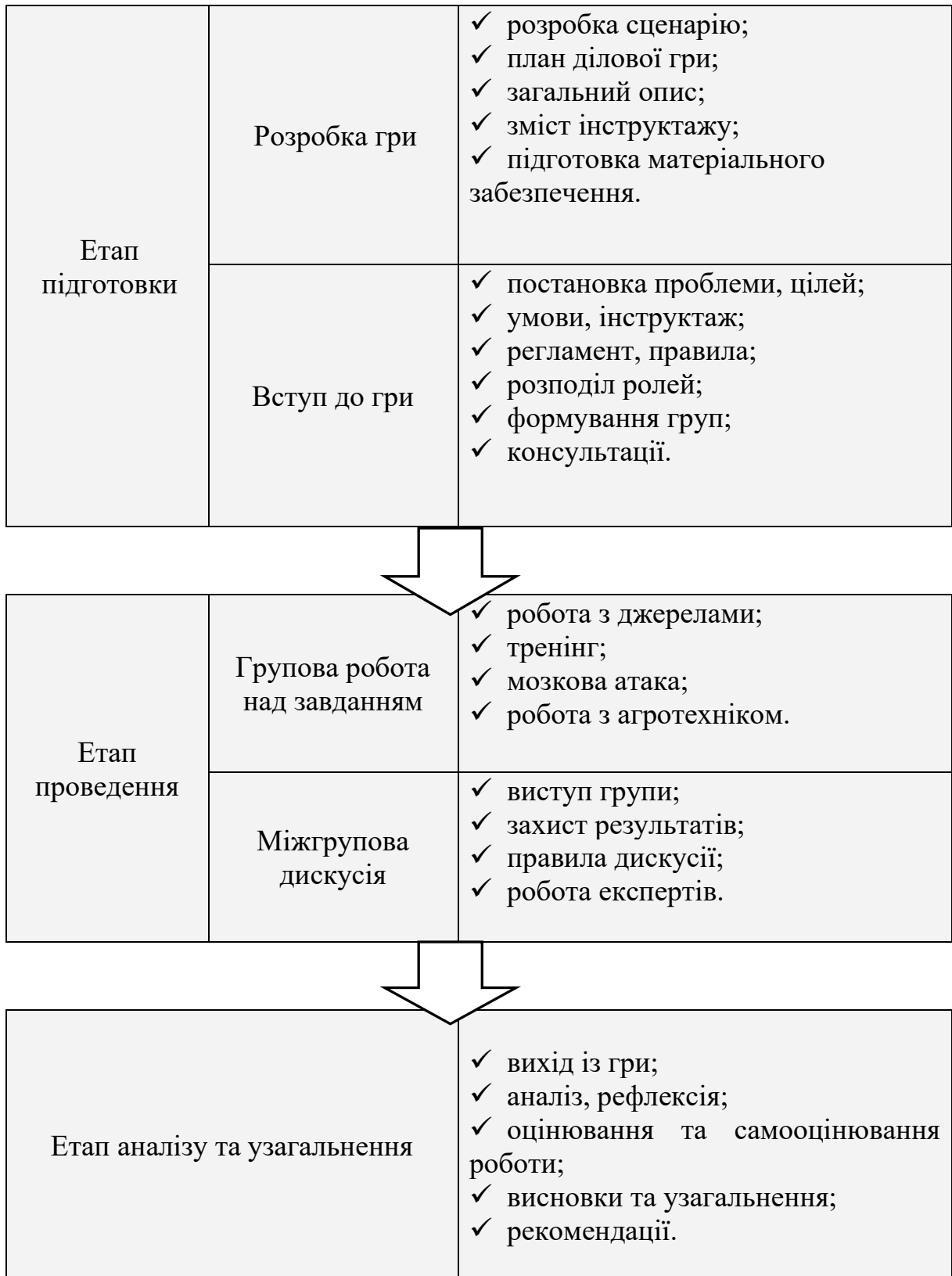


Рис. 5.2. Технологічна схема ділової гри.

В цілому більшість ігрових методів передбачає сумісне виконання учасниками яких-небудь завдань, поставлених групі або підгрупам і, як правило, вимагає креативних рішень. Рольові і ділові ігри, зокрема, ті, що припускають роботу в підгрупах, актуалізують навички міжособистісного спілкування (зміна ролей), стимулюють активність учасників, прояв ними творчості і нестандартності, оригінальності мислення, що, крім усього, сприяє груповій згуртованості.

Таблиця 5.1

Порівняння рольової і ділової гри

Рольова гра	Ділова гра
1. У спільній діяльності акцент на спілкування 2. Переважання відносин 3. Міжособистий рівень спілкування з елементами внутрішньоособистого 4. Націленість на внутрішньоособисті зміни 5. У відношенні до ділової гри виступає як частина до цілого	1. У спільній діяльності акцент на навчання 2. Переважання взаємодій 3. Міжособистий рівень спілкування з елементами міжгрупового 4. Націленість на поведінкові зміни 5. Включає рольову гру як свою частину

3. Дискусійні методи в тренінговій роботі.

Дискусійні методи. Під час проведення тренінгів практично неможливо обійтися без обміну думками, групового обговорення і аналізу тих або інших проблем, спірних питань, вироблення продуктивних рішень. Для цих цілей широко застосовуються дискусійні методи, наприклад, бесіда, дискусія, диспут, дебати, полеміка тощо.

Дискусійні методи переслідують у тренінгу такі цілі:

- надати учасникам можливість обговорити проблему з різних сторін, виробити загальну думку за найбільш гострими, «гарячими» запитаннями;
- усунути емоційну упередженість, стереотипність сприйняття проблеми;
- знизити опір новій інформації за рахунок вироблення групових орієнтирів (норм);

- дати можливість поділитися індивідуальними переживаннями, розкритися, пережити катарсис;
- виробити навички ефективної комунікації і взаємодії (уміння слухати, аргументувати, наводити контраргументи тощо);
- змінювати установки і потреби учасників тренінгу;
- розширити можливості учасників в аналізі конкретної ситуації.

Взагалі методи групової дискусії (від лат. *diskussio* – розгляд, розбір, дослідження) використовуються двояко. По-перше, як засоби організації спільної діяльності реальних колективів з метою швидкого і ефективного вирішення завдань, що стоять перед ними. По-друге, як методи активного навчання і стимуляції групових процесів у природних і штучних групах для їх об'єднання, спонукання членів груп до активності і самореалізації, що спричиняє посилення психокорекційного ефекту взаємовпливу в групах.

Групова дискусія сприяє навчанню учасників умінню керувати груповим обговоренням проблеми, а також виступати у ролі рядового учасника дискусії: комунікатора, генератора ідей, ерудита тощо. Під час такої активної роботи отримується цілий ряд групових комунікативних навичок і вмінь активного слухання. Останнє особливо важливе у зв'язку з тим, що непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як з відсутністю даного вмінь, так і трудностю його практичної реалізації (стомлення, не увага, умова діяльності, особливості ситуації).

Дискусійні методи є наскрізними і можуть застосовуватися впродовж всього тренінгу під час аналізу реальних життєвих ситуацій учасників групи, а також під час розгляду результатів рольових ігор або групової роботи. Незалежно від контексту застосування (реальне життя чи ігрова ситуація), а отже, і від об'єктивної націленості, групова дискусія корисна, оскільки група має у своєму розпорядженні значно більший у порівнянні з індивідом обсяг і різноманітність інформації і дозволяє досягти таких ефектів:

- дає повніше уявлення щодо проблеми (завдання), освітлює її з різних сторін, оскільки дозволяє висловити все різноманіття думок (зокрема, альтернативних);
- уточнює взаємні позиції учасників, що, по-перше, зменшує опір сприйняттю і розумінню нової інформації і, по-друге, забезпечує коригування власних позицій кожним учасником;
- згладжує і пом'якшує приховані конфлікти, оскільки відвертість думок створює передумови для зняття емоційної упередженості в оцінці чужих позицій;
- додає груповому рішення статус групової норми. У разі згоди з цим рішенням більшості учасників у групі відбувається процес нормалізації, тобто єднання на основі загальних норм і правил внутрішньогрупової поведінки. Інакше можливий процес поляризації групи, що загрожує фракційністю і розколом;

- сумісне ухвалення рішень актуалізує механізми колективної і індивідуальної відповідальності, що, по-перше, підвищує згуртованість групи, а по-друге, є гарною передумовою для активізації учасників у подальшій реалізації ухвалених рішень як своїх власних акцій;

- учасники дискусії мають можливість задовольняти свої потреби у соціальному визнанні і пошані через реалізацію своїх інтелектуальних і вольових якостей, ерудицію і компетентність. А зрештою, з'являються додаткові можливості для підтвердження або навіть підвищення свого статусу.

Групова дискусія за предметом обговорення виступає у двох видах:

- 1) як метод аналізу конкретних ситуацій з минулої практики учасників;
- 2) як груповий самоаналіз, коли обговорюються поточні події, що відбуваються у групі.

Перший варіант характерний для ділових ігор, особливо з орієнтацією на професійні зміни. Застосування аналізу конкретних ситуацій також може бути вельми продуктивним у психотерапевтичних, навчальних і організаційних тренінгах.

Груповий самоаналіз, як вид дискусії, найлегше вписується у хід рольової гри, природним чином доповнюючи її, а також відповідає принципу «тут і зараз». У цьому випадку аналіз поточних ситуацій дає можливість не тільки обговорити проблеми, які актуально виникають, але і до певної міри здійснити зворотний зв'язок.

Розрізняють три тактики ведення дискусії: 1) вільну; 2) програмовану; 3) проміжну (компромісну). Вільну дискусію відрізняють спонтанність розвитку і невисока організованість. Її перевагою є відсутність регламентації, що сприяє розкритості і активності учасників, розширює поле можливих альтернатив вирішення проблеми. До недоліків вільної дискусії можна віднести неорганізованість (що часто поєднується з відсутністю керівництва), яка розпилює зусилля і провокує втрату мети дискусії, «запускає» її на «холостий хід».

Програмована дискусія припускає наявність певного плану, алгоритму дій, функціональної структуризації групи. Тут раціональний напрям зусиль як позитивний чинник поєднується з певним обмеженням ініціативи учасників.

Для успішного проведення групової дискусії повинні виконуватися наступні умови:

- під час дискусії необхідно не втратити контроль над групою, оскільки це може привести до внутрішньогрупової конфронтації;
- перш ніж давати будь-яку тему для дискусії, необхідно врахувати ступінь підготовленості аудиторії з даної теми;
- у деяких випадках необхідно регламентувати час висловлення учасників тренінгу, щоб уникнути хаосу і нейтралізувати «балакунів».

Під час проведення групової дискусії важливою є техніка постановки

запитань, ведення бесіди, аргументації і узагальнення. Рекомендується ставити відкриті запитання, які пропонують розгорнену відповідь: «Як Ви відноситеся... Яке Ваше сприйняття... Які почуття Ви переживаєте... тощо».

Серед основних методичних прийомів активізації дискусії і порядку її проведення є: висловлення по колу, метод естафети (учасник передає право висловлення тому, кому вважає потрібним); висловлення за бажанням і чергою за суворо відведений час (10–15 секунд) тощо. Ситуації для обговорення можуть бути описані вдома, що дозволяє чіткіше уявити проблему.

До дискусійних методів можна віднести континуум, який у деяких джерелах ще називається технікою «стати на позицію» або «голосувати ногами». Техніка також за сутністю нагадує процедуру дебатів. Вона демонструє різноманітність думок за однією темою і сприяє розвитку толерантного відношення до думок інших людей. Групі пропонується декілька позицій з якої-небудь проблемної теми, наприклад: «так» – «ні», «не знаю» або «не погоджуюся», «погоджуюся», «стримуюся». Між цими трьома позиціями можуть бути й інші, які відображають не такі категоричні відповіді. Тренер знайомить учасників тренінгу з проблемою, аналізуючи її різні аспекти. Після чого учасники займають позицію, яка відповідає їх баченню в даний момент, і відстоюють її. Під час обговорення учасники можуть змінювати свої позиції.

Таким чином, можна зробити висновок, що дискусійні методи є одними з основних методів психотренінгу. Дискусії застосовуються у тих ситуаціях, коли обмін знаннями, думками і переконаннями може привести до нового погляду на навколишніх людей. Дискусії також застосовуються для зміни моделей поведінки, навичок міжособистісної взаємодії і забезпечення зворотного зв'язку.

4. Методи зворотного зв'язку та психодіагностики, їх значення і особливості використання в тренінгу.

Методи зворотного зв'язку і психодіагностики. Використання цих методів забезпечує виявлення адекватності тренінгових впливів на учасників тренінгу. Зворотний зв'язок у формі інформації від учасників тренінгу дає можливість отримати відомості про якість і результати проведених тренінгових процедур, групові процеси, що відбуваються, оцінку ефективності роботи тренерів тощо. Крім того, зворотний зв'язок служить своєрідним барометром яких-небудь негативних проявів у тренінгу і в цьому аспекті забезпечує дотримання найважливішого принципу у психологічній роботі: «Не нашкодь!»

Спеціальні діагностичні процедури (психодіагностичні тестування, опитування, анкетування, експертна оцінка, спеціально організований процес рефлексії, робота із щоденником) використовуються як до початку занять, під час проведення тренінгу, так і після їх закінчення. Метою цих процедур є не

психокорекційний вплив, а отримання інформації щодо психологічних властивостей і станів учасників, їх професійної та особистісної динаміки в результаті участі у тренінгу. Це, у свою чергу, необхідно для відбирання адекватних психокорекційних засобів і грамотного керівництва тренінговою групою. Тому методи зворотного зв'язку і психодіагностики – невід'ємний атрибут робочого арсеналу кваліфікованого тренера.

Головним методом психодіагностики у тренінгу є *спостереження*, при чому спостереження зовнішнє – по відношенню до учасників тренінгу і внутрішнє (самоспостереження) – по відношенню до себе. Обидва цих види спостереження здійснюються тренерами і членами тренінгової групи, результати якого є основним матеріалом для зворотного зв'язку.

Спостереження може поєднуватися з методом *бесіди*. Бесіда може проводитися як окрема психодіагностична дія на етапі знайомства з групою, а може включатися з діагностичними цілями у процедуру тренінгу на будь-якому його етапі. Уміле ведення бесіди разом зі спостереженням дає тренеріві багатий психологічний матеріал, що у разі його грамотної інтерпретації сприяє значному підвищенню ефективності тренінгу, запобіганню негативним явищам і їх деструктивним наслідкам.

У тренінгу також застосовуються будь-які види тестових методик. Психологічне *тестування* як емпіричний метод націлене виключно на діагностику. Але використання тестів у тренінгу не носить такого ж природного характеру, як застосування спостереження або бесіди. Якщо останні можна ненав'язливо ввести у тренінговий процес, то тестування під час тренінгу може переривати натуральний хід групової динаміки.

Окрім трьох вказаних ведучих психодіагностичних методів у психологічному тренінгу з цією ж метою можливе застосування опитування (як у вигляді інтерв'ю, так і анкетування), соціометричних методик, біографічних методів, що дозволяють виявити наявність (відсутність) або оцінити рівень розвитку тих або інших психологічних якостей або станів людини.

До спеціальних діагностичних процедур можна віднести *рефлексію*, як процес віддзеркалення і осмислення учасниками себе крізь призму тренінгу, у формі самоаналізу, самооцінки, самозвіту, самопізнання. Методично рефлексія може здійснюватися структуровано. Наприклад, учасники тренінгу виконують будь-яку вправу, при цьому їм пропонується заповнити анкету, в якій потрібно відобразити своє самопочуття, активність і настрої за трьома пунктами: до вправи, під час вправи і після неї.

Рефлексія може бути проведена у неструктурованому вигляді – як коло вільного обговорення учасниками своїх станів, думок, які виникли у відповідь на подію або інформацію.

Своєрідним і достатньо ефективним способом рефлексії у деяких тренінгах може бути ведення щоденника і аналіз деяких записів щоденника у групі.

Призначення ведення щоденника полягає у відпрацюванні навичок самоаналізу через аналіз власної поведінки і поведінки членів групи. Важливо, що учасники вербалізують свої стани, що сприяє їх саморозумінню. Робота із щоденником є варіантом когнітивного домашнього завдання, яке сприяє поглибленню процесу самодослідження. Учасникам пропонують описувати свій досвід участі у групі, відчуття, переживання та думки, які виникають. Орієнтовно учасникам може бути даний наступний план для домашньої роботи із щоденником:

- що було для мене важливим і цікавим протягом тренінгового дня?
- чим я був здивований?
- що мене дратувало, викликало дискомфорт, агресію?
- що нового я дізнався про себе і про інших?
- наскільки я був щирим сьогодні? Що цьому сприяло, що заважало?
- наскільки я був активний? З чим це пов'язано?
- головні здобутки тренінгового дня?

Записи щоденника можуть бути використані як матеріал для обговорення у групі (за умови узгодження з учасником), а також як діагностичний матеріал для тренера, який дає можливість прослідкувати зміни стану учасника, його включеність у процеси тренінгу, взаємини у групі.

У цілому перелік методів тренінгу не обмежується запропонованими шістьма групами тренінгових методів. Так, доповненням до багатьох вищенаведених методів може служити *продуктивна метафора* – варіант втілення важливої для учасників проблемної ситуації шляхом дослідження її прийомами аналогії, символічних і фантастичних ототожнень. Продуктивна метафора ефективна тільки у разі сильної мотивації учасників до дослідження проблеми, їх достатнього «розігріву» і уваги тренера та учасників до деталей проблеми, які можуть бути використані у фантастичних варіантах і пропорціях. Продуктивна метафора дозволяє учасникам виробити нове ставлення до проблеми, відреагувати на почуття, призводить до катарсису та інсайту з приводу проблеми, яка досліджується.

Під час тренінгу в окремих випадках може використовуватися такий проєктивний метод групової роботи як *психомалюнок*, що дозволяє працювати з неусвідомлюваними думками і відчуттями учасників. Прийомами проєктивного малювання можуть бути: вільне малювання – кожен малює те, що хоче; тематичне малювання – на задану тему; малювання по колу – декілька учасників (вся група) малюють на листі, доповнюючи один одного; груповий малюнок – одночасне малювання групи на великому листі або на дошці; діалогове малювання – співбесідники в парі «розмовляють» за допомогою малюнків.

Тематичне малювання є направленим діагностичним груповим методом, що дозволяє членам групи отримати зворотний зв'язок за значущими для них запитаннями. Т.С. Яценко наводить список з 33 тем для психомалюнка у групі. Серед них: чоловік і жінка; моє минуле; моє сьогодні; люди, які ме-не

оточують (моє близьке оточення); я – реальне, ідеальне; як мене бачать інші; людина, яку я люблю, поважаю...; людина, якої я не люблю, не поважаю...; драматична подія мого життя та інші. Під час обговорення малюнків головним є не їх доскональне трактування, а виявлення думок, почуттів тих, що малювали, отримання ними зворотного зв'язку від інших учасників. Малюнок – матеріал, що дозволяє усвідомити раніше приховані від-чуття.

Інтенсивний процес якісних і кількісних перетворень методів тренінгу, що відбувається зараз як на Заході, так і у вітчизняній практиці групової роботи породжує безліч нових форм групових моделей, деколи досить екстравагантних (за типом «терапії святим духом»). Деякі дослідники наводять приклади, коли ведучі тренінгу будують роботу як дії з подолання учасниками найрізноманітніших і часом дуже важких перешкод – як фізичних, так і психологічних. Такими перешкодами можуть стати: відсутність сну протягом декількох днів, необхідність брати участь у роботі голими, проведення тренінгу в непролазних лісових хащах або в горах, тривале носіння пов'язки на очах, нарочито образливі вислови ведучого, введення в ситуацію складного етичного вибору, спеціальна психологічна техніка, що провокує сильні негативні емоції тощо. Наприклад, досвід, який отримує людина після проведення деякого часу в умовній могилі (тренінг С. Санчеса «Похорони воїна») передбачає, що людина по-іншому починає цінувати життя, відноситись до різних процесів професійної діяльності і встановлення відносин з оточуючими.

Не вдаючись до аналізу і розбору тренінгів такого типу, відзначимо, що вони, як правило, не дуже поширені і внаслідок цього недостатньо вивчені. Хоча можливо, що застосування подібних прийомів і методів цілком виправдане для досягнення тих цілей, в ім'я досягнення яких проводяться такі тренінги.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що для проведення тренінгів існує широкий спектр різноманітних вправ, методик, прийомів і технік. Використання того або іншого методу під час тренінгу визначається низкою чинників, серед яких: 1) різновид тренінгу; 2) цілі і завдання тренінгу; 3) категорія і особливості учасників тренінгу; 4) призначення і місце методу в структурі тренінгового процесу; 5) переваги і недоліки методу, що використовується; 5) передбачувані результати.

5. Психотехнічні методи в тренінгах.

До даної групи методів включені різноманітні вправи, направлені на формування комфортної групової атмосфери, зміну емоційного стану учасників групи, а також на тренування різних особистісних і комунікативних властивостей, у першу чергу, на підвищення чутливості у сприйнятті навколишнього світу. Підвищення такого роду чутливості, що лежить в основі здатності людини розуміти інших людей, іноді є основною метою тренінгу.

До цієї групи тренінгових методів входить психогімнастика, як специфічний комплекс психокорекційних впливів, що є сукупністю психологічних прийомів, технік і вправ групової роботи, спрямованих на стимулювання робочого стану учасників, на підтримку їх психологічного тону, необхідного для вирішення поточних завдань тренінгу, для успішного розвитку групової динаміки.

Психогімнастичні вправи можуть бути включені у тренінговий процес на будь-якому його етапі, як допоміжні психологічні завдання ігрового характеру, які сприяють ефективному проведенню тренінгу. Особливо важливе застосування психогімнастичних методів на самому початку тренінгу, у фазі знайомства, а також під час тривалої напруженої роботи, для психологічної настройки і введення у тренінг після перерв.

Психогімнастика іноді використовується як додатковий до ігрових методів засіб, що сприяє їх ефективному проведенню. Крім цього, психогімнастичні вправи можуть нести основне психокорекційне навантаження на рівні з рольовою грою, в яку вони вплетені.

За своїми функціями психогімнастичні методи спрямовані на:

- «підігрів» групи (розминку напередодні серйознішої роботи);
- підтримку працездатності групи на певному рівні;
- релаксацію і скидання напруги;
- діагностику різних групових процесів.

Психогімнастичні вправи сприяють легкому і приємному знайомству учасників один з одним, зняттю первинної скутості і тривожності. Вони закладають базу для формування згуртованої групи і демонструють учасникам ігровий характер тренінгу, настроюють їх на відвертість і співпрацю, порушують їх інтерес до тренінгу. Більшість фахівців вважають, що кожен день тренінгу, а також кожне тренінгове заняття слід починати з деяких процедур, що занурюють учасників в особливу ігрову атмосферу тренінгу, дозволяють швидко і без особливих зусиль налаштуватися на специфічну групову роботу.

До групи психотехнічних методів можна віднести аутогенне тренування. Даний метод, розроблений німецьким психологом І. Шульцем у 1932 р., базується на самонавіюванні і використовується для психологічної саморегуляції. Його ядро складають прийоми занурення у стан релаксації і самонавіювання, за рахунок чого відбувається оволодіння навичками довільного викликання відчуттів тепла, тяжкості, спокою, розслаблення. Оволодіння свідомим контролем над подібними функціями призводить до нормалізації і активізації основних психофізіологічних процесів.

Аутогенне тренування припускає навчання учасників тренінгу м'язовій релаксації, самонавіюванню, розвитку концентрації уваги і сили уявлення, умінню контролювати мимовільну розумову активність з метою підвищення продуктивності значущої діяльності.

Використання під час тренінгу різноманітної психотехніки не тільки сприяє збереженню уваги і працездатності групи, але і відображає реальні життєві ситуації, в яких може виникнути необхідність одночасного використання декількох моделей поведінки.

Практика застосування психотехнічних методів демонструє і ширші, ніж наведені вище, функціональні можливості даної групи методів. У цих випадках вважається, що відповідні завдання не тільки впливають на стан учасників і групи в цілому, тобто на групову психологічну атмосферу, але за їх допомогою може бути отримане досягнення наміченого психокорекційного ефекту. Важливо також відзначити, що зміст і спрямованість психотехнічних вправ як обов'язкового компоненту тренінгу повинні визначатися змістом, спрямованістю і цілями конкретного тренінгу.

6. Використання експериментальних і презентаційних методів у тренінгу.

Експериментальні методи. Дана група методів ґрунтується на створенні штучної ситуації, у якій певні властивості особистості або групи людей, а також уміння і навички, що підлягають навчанню, виділяються, виявляються, оцінюються і закріплюються найкраще.

Існують два класичні різновиди експерименту, які можуть застосовуватися і в тренінгу: експеримент лабораторний і природний. Вони відрізняються один від одного умовами проведення. У тренінгах частіше використовується лабораторний експеримент. На відміну від природного він характеризується створенням штучної ситуації, чим відрізняється у точності, проте поступається ступенем відповідності життєвим умовам. По суті, сам тренінг може частково розцінюватися як експеримент, оскільки припускає певний вплив на психіку і поведінку учасників. Як вже раніше зазначалось, тренінг є прогресивною транспсихічною маніпуляцією особистості людини, що являє собою процес інтенсивного навчання і розвитку шляхом прямого або опосередкованого психологічного втручання, яке сприяє перетворенню, трансформації, перш за все, психічних складових особистості. Сукупність планованих і організованих маніпуляцій, направлених на зміни в особистісній або професійній сфері людини під час тренінгу, може розцінюватися як експеримент. Тому багато тренінгових методів, наприклад, різні ігри, робота в підгрупах, деякі психотехнічні вправи одночасно виконують і експериментальні функції.

Сьогодні набуває поширення тренінг під назвою «Мотузяний курс», як один з видів екстремального тренінгу з побудови команди. Даний тренінг, за своєю сутністю, є експериментом і проходить, як правило, у природних умовах з використанням спеціальних снарядів і альпіністського спорядження. Характерною особливістю такого тренінгу є те, що поставлені достатньо складні

завдання для групи можуть бути радикально досягнуті за гранично короткий термін часу, наприклад, за один світловий день.

Презентаційні методи – методи вербальної і невербальної презентації, призначені для посилення ефектів сприйняття і всебічного осмислення теоретико-прикладних і практичних питань з тем тренінгу. До таких методів відносяться різні способи і прийоми подачі тренінгового матеріалу, зокрема, вступні бесіди для створення загального враження щодо суті вирішуваних проблем. У контексті тренінгу це можуть бути лекції, доповіді, бесіди, презентації групової роботи, наочні демонстрації за допомогою проекторів, відеоапаратури та інших технічних засобів.

Тренінгова лекція виступає фундаментом, на якому базується подальша практична робота з групою, якщо виникає необхідність ввести ряд чітких психологічних понять або визначень. Вона дає можливість контролю часу і змісту матеріалу. Застосування цього методу можливе в будь-якій частині тренінгу.

Тренінгова лекція відрізняється від традиційної академічної лекції часовим обмеженням, змістом і способом подачі матеріалу. Так, оскільки під час лекції взаємодія учасників мінімальна і концентрація уваги триває до 20 хвилин, то не доцільно проводити тренінгову лекцію довше за цей час. Взагалі академічна лекція має найнижчий рівень збереження інформації, тому в тренінгу лекція, як правило, насичена живими прикладами, притчами, анекдотами, байками тощо.

Презентація підсумків групової роботи, яка неодмінно слідує за виконанням групою тренінгового завдання, дає можливість відпрацювати навички публічного виступу (вербальні і невербальні).

До групи презентаційних методів входять різні форми демонстрації наочного матеріалу, зокрема, із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Демонстрація використовується для ілюстрації теоретичного матеріалу, служить засобом емоційного закріплення інформації, допомагає урізноманітнювати перебіг тренінгу. Даний метод може використовуватися у будь-якій частині тренінгу. Умовою успішного застосування є доцільність демонстрації предметів, зображень або відеосюжетів і обов'язкове подальше її обговорення.

Сьогодні широко практикується фіксація виконання практичних дій учасниками тренінгу на відео за допомогою переносної або стаціонарних відеокамер для подальшого перегляду і аналізу, виявлення типових помилок.

Так, наприклад, під час перегляду відеозапису група може здійснювати аналіз подій у таких формах:

- перегляд з коментарями тренера і відповідями на запитання учасників зйомок;
- перегляд усією групою за участі тренера і його узагальненням;
- перегляд усією групою без участі тренера;

- перегляд усією групою з коментарями учасників зйомок;
- перегляд усією групою без коментарів (самоаналіз).

При цьому тренер може делегувати функції коментатора і аналітика безпосередньо учасникам групи. Такий методичний прийом відображає принцип переходу від директивно-організаційного стилю проведення тренінгу до максимально можливої відмови від керування групою і передачі самій групі функції самоорганізації, створення для учасників чітко визначеної «зони найближчого розвитку».

Опосередкованими формами навчання і отримання зворотного зв'язку на тренінгу є застосування сучасних інформаційних технологій: мультимедійних навчальних модулів, навчальних фільмів, слайдів і слайд-шоу (наприклад, виконаних у комп'ютерній програмі «Microsoft PowerPoint»), машин, що навчають, комп'ютерів, інших технічних приладів, наочних результатів діяльності, а також ідеографічної продукції (буклетів, програмованих інструкцій, малюнків і піктограм).

Як відзначають Л.І. Мороз і С.І. Яковенко, застосування відеотехніки під час проведення тренінгових занять у поєднанні з навчанням спеціальним прийомом самоспостереження і самоаналізу, отриманням зворотного зв'язку від інших учасників тренінгу і ведучого створюють унікальні можливості для бачення себе очима інших людей. Опитування учасників тренінгів з використанням відеозйомки виявило, що їх зовнішність на екрані дуже відрізняється від їх власного уявлення про себе. Багато хто не впізнає власний голос у записі. Їм не подобається тембр, гучність, інтонація, «командирська» або, навпаки, вельми боязка манера висловлюватися. Багатьом не подобається постава тіла, невиразна жестикуляція тощо. Внаслідок чого у багатьох учасників тренінгу виникає бажання змінитися у кращу сторону.

Отже, всі вище перелічені та охарактеризовані групи методів спрямовані на досягнення навчального, розвивального і психокорекційного ефекту тренінгу, а найбільш ефективним методом прийнято вважати рольові ігри.

ТЕМА 6. ГРУПОДИНАМІЧНІ ПРОЦЕСИ В ТРЕНІНГУ

Зміст

1. Груповий процес і групові феномени під час тренінгової роботи.
2. Групова синергія в тренінгу, її ознаки та методи формування.
3. Стадії розвитку тренінгової групи.

1. Груповий процес і групові феномени під час тренінгової роботи

Про унікальні терапевтичні і навчальні можливості групи вже йшлося вище. Насправді група має «безліч очей» і тому кожен учасник тренінгу може побачити себе і свої проблеми з інших точок зору. У групі окрема особистість відчуває себе такою: що приймає інших і що приймається іншими; що довіряє їм і що вселяє довіру; що оточена турботою і піклується про інших; що надає допомогу і отримує її.

У тренінгу група – це мікромодель суспільних реакцій на поведінку індивідуума. Кожен учасник тренінгу, як правило, створює свій звичний життєвий простір відносин з іншими людьми. Побачивши і усвідомивши їх обмеженість і неефективність, можна спробувати змінювати свій спосіб взаємин.

Тренінгова група є малою соціальною групою людей із вже сформованими поглядами, стійкими звичками, своєрідною манерою поведінки, створеною для сумісного особистісного розвитку, отримання нових знань, умінь і навичок, зміни своїх звичних уявлень, стереотипів і установок та інших цілей.

У тренінговій групі, що нормально розвивається, можна не тільки всебічно побачити себе, моделювати свою поведінку «тут і зараз», але і отримати підтримку під час випробування нових способів поведінки. Тренінгова група припускає живий обмін досвідом постановки, аналізу і вирішення проблем. Учасники груп вчаться один в одного здатності жити у драматичній напрузі обмеженості людських можливостей і усвідомлювати потенціал свого самовдосконалення.

При формуванні навчальних груп бажано, по можливості, враховувати формальний статус учасників. На думку дослідників, неприпустимо включати в групу осіб, які перебувають в офіційних відносинах. Однак не завжди вдається дотримати це положення в реальності. Якщо тренінг проводиться в професійній команді, то фасилітатору, як уже згадувалося, потрібно пам'ятати, що для емоційного розігріву учасників знадобиться більше часу, щоб знизити психологічний захист. Спостереження тренерів показують, що в поведінковому тренінгу залежність від роботи або служби лише в незначній мірі впливає на об'єктивність оцінок, що даються учасниками один одному. Ситуація складніша

при роботі з особистими проблемами таких учасників. Зрештою, успішність роботи з учасниками, які перебувають у службових відносинах залежності, визначається кваліфікацією ведучого.

Оптимальна чисельність тренінгової групи, на наш погляд, – 12–14 осіб. Існують різні точки зору з приводу того, яка повинна бути група за складом: однорідна (гомогенна) або різнорідна (гетерогенна). Однорідним за своїм складом групам властива згуртованість. Вони відрізняються комфортною психологічною атмосферою. Але в них, як правило, недостатньо виявляються суперечності, що призводить до зниження групової динаміки, відсутності конструктивних конфліктів, які іноді є необхідними для успішної роботи групи. Небажано формувати групи чисто чоловічі або чисто жіночі. Часто це призводить до порушення статево-рольової ідентифікації не тільки окремих учасників, але і групи в цілому. При цьому бажано, щоб кількість чоловіків і жінок в групі була приблизно однаковою. Гетерогенність дозволяє продуктивно функціонувати групі, моделювати реальні системи відносин учасників у навколишньому світі. Вважається, що чоловіки привносять в групу доцільність, раціональність підходу до дискусій, рольових ігор та інших процедур. Жінки наділяють групу емоційністю, чутливістю, співпереживанням і більш глибоким розумінням іншої людини.

Ряд авторів, розглядаючи питання про кадрове забезпечення навчальних груп, звертають увагу на рівень освіти учасників. Наприклад, для груп підвищення кваліфікації бажаний приблизно однаковий рівень освіти. Як правило, для чутливих навчальних груп рівень освіченості як основна характеристика не виділяється при формуванні групи.

Вивчення і сама назва «групової динаміки», як вже наголошувалося, пов'язане з ім'ям К. Левіна. Розроблені ним у Т-групах принципи і елементи групової динаміки розкривають групові феномени у тренінгу. До поняття групової динаміки входять 5 основних елементів: 1) цілі групи; 2) норми групи; 3) структура групи; 4) згуртованість групи; 5) фази розвитку групи. Крім того, сюди включені проблеми створення підгруп і відносини індивіда з групою.

Процеси групової динаміки вивчалися і активно використовувалися у галузі психотерапії. Особливо цікавою видається інтерпретація закономірностей групи груповим психоаналізом. На думку групового психоаналітика В. Дідеріхс-Пешке, груповий процес може бути розділений на початкову, середню і кінцеву фази, а також за змістовними критеріями. Останні можуть бути розглянуті, з одного боку, як закономірні для всього групового процесу, наприклад, відносно групової динаміки, а з іншого боку, як ті, що існують для окремого учасника групового процесу. Саме тому очевидним є те, що залежно від складу групи, особистісних цілей і проблем кожного учасника в його історичній і актуальній ситуації, утворюється абсолютно специфічна група.

На процес у такій групі впливають різні чинники:

- чинник складу групи (у широкому розумінні індикації);
- чинник особистості, саморозуміння, теоретичного фону і робочої техніки ведучого групи;

- чинники феноменів перенесення, контрперенесення, опору, захисту і регресії, що розвиваються з чиннику особистості.

Існують і інші концепції фаз групового процесу. Наприклад, Б. Тукман (1984) розрізняє 4 взаємопов'язаних фази:

- залежність і перевірка;
- внутрішньогруповий конфлікт (стихія і натиск);
- розвиток групової згуртованості (нормування);
- робота (виконання).

У подальшому діленні цей тісно взаємопов'язаний процес може бути підрозділений на 6 кроків (за П. Куттером, 1984), як певний вид міні-процесу:

1. Повторення в групі раніше патогенного зразка у ситуації «тут і зараз».
2. Розуміння ведучим сцени, яка виникла.
3. Інтерпретація ведучого.
4. Розуміння з боку учасників.
5. Усунення реактивованого зразку інтеракції.
6. Шанс нового коригуючого емоційного досвіду.

Таке ділення відповідає моделі спогаду, повторення і опрацювання 3. Фрейда або варіації Р. Краузе (1998) – повторення (у значенні інсценування), спогаду і опрацювання в інтерпсихічному і внутрішньопсихічному процесі.

У свою чергу С.Х. Фоулкес вважає, що завданням і відповідальністю ведучого групи є утримування всіх цих процесів у полі зору. Він піклується про груповий клімат і групову згуртованість. В описаній раніше теорії С.Х. Фоулкеса щодо психічної динаміки і групових процесів у терапевтичній групі особливе місце приділяється ведучому. За С.Х. Фоулкесом ведучий повинен занурюватися у груповий процес, намагатися відчувати його і одночасно приділяти увагу власним відчуттям – реакції контрперенесення, а також перенесенням кожного окремого учасника і всієї групи на нього.

Специфічними феноменами групового аналітичного процесу є:

1. Соціалізація – окремий учасник виринає з ізоляції і потрапляє у ситуацію, в якій його приймають.

2. Феномен дзеркала – окремий учасник переживає аспекти свого «Я» так само, як і «Я» інших. Через ідентифікацію, проекцію, інтроекцію і проектну ідентифікацію він стикається з уявленням про самого себе.

3. Феномен конденсатора – група підсилює і концентрує складові частини окремих інтерперсональних відносин і впливає таким чином, що як звільняє, так і стимулює.

4. Обмін інформацією, котрий веде до взаєморозуміння і викликає резонанс усередині групи. Кожен член групи реагує по-різному на одну і ту саму

подію. Створюється багате джерело інформації.

5. Підтримка – група служить резервуаром. Повинна підтримуватися рівновага між інтеграційними і аналітичними силами. Учасники групи надають один одному підтримку в особливо важких фазах і взаємодопомогу під час вирішення конфліктів і інтеграції.

6. Комунікація – некомунікативне стає комунікативним (архаїчно-символічне перетворюється на мовне комунікативне). Завдяки цьому у групі усвідомлюється індивідуальність. Сприяння мовній комунікації є завданням ведучого і підсилює здатність до символізації.

7. Поляризація – роздратування як наслідок викликає те, що реакції членів групи розколюються на протилежні складові.

Не дивлячись на певні відмінності фахівців у галузі групової психотерапії і психологічного тренінгу в підходах до групових процесів, і ті й інші вважають неодмінною умовою нормального функціонування будь-якої групи групову згуртованість. **Групова згуртованість** – це показник єдності і стійкості міжособистісних взаємодій і відносин у групі, який характеризується взаємною емоційністю членів групи і задоволеністю групи. У групі, сформованій із незнайомих людей, обов'язково деякий час буде витрачено на її об'єднання, оскільки це є важливою умовою для вирішення групових завдань.

Згуртованість припускає сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, а він, у свою чергу, визначається відвертістю, щирістю і взаємною довірою учасників. Згуртованість породжує емоційну прихильність учасників і лояльне ставлення до загальних завдань, забезпечує групі стабільність навіть у найбільш фрустрованих обставинах і сприяє виробленню загальних стандартів, які роблять групу стійкою. Згуртованість визначає успіх тренінгової роботи тільки тому, що надає групі стійкості в ситуаціях, які супроводжуються негативними емоційними переживаннями, допомагає долати кризи у розвитку.

Чинники, які сприяють груповій згуртованості:

- об'єднання в одну групу осіб з невеликим віковим розривом;
- рівномірний склад групи за статевою ознакою;
- доброзичливість, атмосфера психологічної безпеки;
- збіг поглядів і інтересів учасників групи;
- активна спільна діяльність;
- кваліфікована і приваблива робота тренера, з використанням різних психотехнік для посилення згуртованості;
- можлива присутність людини, яка протиставляє себе групі (люди часто швидко об'єднуються не в боротьбі за щось, а в боротьбі проти когось);
- робота в підгрупах, що створює своєрідне суперництво;
- здоровий гумор;
- емоційна довіра учасників;
- наявність доброзичливого контролю;

- дисциплінованість.

Чинники, що знижують групову згуртованість:

- знайомство окремих членів тренінгу до його початку (можливі як позитивні відносини, так і негативні), що може істотно шкодити роботі;
- відсутність єдиної мети, яка об'єднувала б учасників, млява групова динаміка;
- непрофесіоналізм тренера;
- індивідуальна спрямованість роботи тренера;
- одностатеві групи;
- групи з великою різницею у віці або статусі;
- розбиття групи на дрібні підгрупи;
- недовіра тренера членам групи;
- незвичайний контроль за роботою групи, що носить недоброзичливий характер.

Негативною стороною надмірної згуртованості групи може бути небажання її членів мислити критично і ухвалювати серйозні рішення. Це може несприятливо впливати на процес колективного рішення проблем внаслідок схильності членів групи швидко сходитися у думках, не зважаючи на можливість помилки.

2. Групова синергія в тренінгу, її ознаки та методи формування.

Найвищим показником формування групової згуртованості у поєднанні з продуктивними результатами групової діяльності є **групова синергія**. Синергетичний ефект полягає у тому, що результат зусиль членів групи виявляється більше суми тих результатів, які вони могли б отримати, працюючи одноосібно. Синергія розуміється як дії співдружності (сумісні) людей або груп в одному і тому ж напрямку.

Стосовно тренінгу, синергія, як будівнича і творча сила, веде до кінцевого результату тренінгову групу, яка подібно до спортивної команди неминуче здобуває перемогу і піднімається на п'єдестал пошани. Саме завдяки синергії учасники тренінгу можуть відчувати групове єднання і радість від результатів сумісних дій. Разом з тим синергія припускає прояв кожним учасником своєї індивідуальності, можливість відчувати свою значущість у групі.

Не випадково більшість групових методів, які використовуються у практичній психології (особливо з метою психопрофілактики і психокорекції) припускає наявність групової синергії, як найважливішої умови психотерапевтичного та розвиваючого ефекту.

Основною умовою роботи на загальний результат є розуміння членами тренінгової групи сутності взаємодії і вміле використання загальної сили. На ефективність діяльності групи певний вплив здійснює тренер. Якщо тренер

працює із добре організованою групою, йому легко виконувати свої функції. Добре організована група працює на результат. Завдання тренера – сформувати єдине розуміння підходу до вирішення завдань всіма членами групи, професійно і грамотно проводити тренування, уміння спільно і злагоджено досягати результату, іншими словами, розумно витратити «загальну силу групи».

Формуванню синергії у групі сприяють такі дії тренера:

- застосовування стратегії співпраці;
- відсутність тиску на членів групи;
- надавання достовірної інформації;
- підтримування доброзичливих відносин у групі;
- індивідуальна робота з учасниками, які негативно настроєні;
- узгодження сумісних дій членів групи;
- активне використання групових форм роботи під час тренінгу;
- уникнення критики висловлювань членів групи;
- чітка і аргументована постановка завдання у груповій роботі.

Разом із позитивними чинниками групової форми роботи під час тренінгу можуть виявлятися і деякі негативні моменти. Так, наприклад, особлива атмосфера згуртованості, що виникає на певних етапах проживання групи, може сприяти підвищеній конформності учасників, тобто їх більшій схильності до групових впливів. Це перешкоджає знаходженню балансу між продуктивними критичними відносинами учасників і прийняттям індивідуальних особливостей кожного. Деякі люди через особистісні властивості не можуть ефективно вирішувати свої проблеми у групі, більш того, часто руйнують позитивний ефект групи.

Під час групової роботи можуть виникати суперечності, які полягають у тому, що принципи роботи групи (повага, безоціночність, прагнення до взаєморозуміння, відвертість, щирість та інші цінності людського спілкування) непорушно існують тільки у тренінговій групі. У повсякденному житті дані принципи і норми виявляються не завжди, тому іноді людина, не знаходячи в собі сил, щоб змінювати своє реальне життя, приймає систему відносин у тренінгу як щось ілюзорне, що не виходить за межі тренінгової групи.

Упродовж проведення тренінгів, особливо тривалих за часом, неминуче виникає емоційна прихильність учасників один до одного. Проте приходить момент, коли тренінг закінчується і настає час розставання. Деякі люди переносять це хворобливо, можливо ще і тому, що невпевнені у своїй здатності ефективно діяти самостійно, без групи.

Ще однією небезпекою групової роботи є маніпулятивні групові лідери, які можуть експлуатувати позитивні властивості груп, перетворюючи їх на ідеологічні, релігійні та інші утворення деструктивного, а іноді і антигромадського характеру. Усвідомлюючи все це, під час тренінгу доцільно поєднувати індивідуальну і групову форми роботи.

І, нарешті, в окремих тренінгах, особливо якщо програмою передбачається переживання учасниками різних емоційно неприємних ситуацій, первинна ейфорія від групи і атмосфери в ній після тренінгу може витіснитися аж до уникнення спогадів про тренінг і зустрічей з його учасниками і тренерами.

Дієвим засобом не тільки для успішного досягнення цілей тренінгу, але і для попередження негативних і розвитку позитивних групових процесів, є зворотний зв'язок. Вище вже зазначалося про тренінгові методи зворотного зв'язку і психодіагностики, сутність яких полягає в отриманні інформації від оточуючих про те, як вони сприймають себе у групі, поведінку інших учасників, тренерів і групу в цілому. З погляду групової синергії у тренінгу зворотний зв'язок дозволяє учасникам тренінгу корегувати неадекватний спосіб дії та виробляти більш оптимальну стратегію поведінки.

3. Стадії розвитку тренінгової групи.

Не дивлячись на відмінності між різноманітними психологічними напрямками і підходами, у психологічному тренінгу виявляється однакова логіка побудови групового процесу. Так у родоначальника психодрами Дж. Морено – першовідкривача групової психотерапії, у тренінгових групах К. Левіна – засновника «груп зустрічей» і Т-груп, «клієнт-центрованої терапії» К. Роджерса, а також в інших підходах до групової психологічної роботи під час тренінгу або в ході розгляду окремих проблемних питань тем, блоків, модулів тощо, незмінно виявляються три послідовні стадії.

Перша стадія – діагностико-констатуюча. Вона характеризується оголенням проблем, що існують в даний момент, шляхом виведення із внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних особистих уявлень, позицій, елементів і моделей поведінки. У біхевіоризмі це – демонстрація заучених навичок під впливом різних стимулів, у психоаналізі – усвідомлення несвідомих мотивів і бар'єрів, у гуманістичній психології – усвідомлення своєї неавтентичності. На цій стадії учасникам пропонується вирішувати поставлені завдання так, як вони можуть робити це без стороннього втручання і спеціального навчання. Тільки виведення проблемних областей з внутрішнього плану в зовнішній – поведінковий, створює серйозну передумову для їх подальшої корекції.

Друга стадія – моделюючо-еталонна – характеризується побудовою моделі ідеальної поведінки. У поведінковій психології це здійснюють через штучне створення еталону у формі відеозапису або програвання. Психодинамічний підхід особливо виділяє етап виникнення «звільненої, очищеної» особи. У гуманістичному підході еталоном найчастіше виступає або поведінка ведучого, або тих учасників, які усвідомили цінність своєї особи і прийняли себе такими, які вони є. Іншими словами, застосовуючи стратегії

пошуку аналогів, комбінування, реконструювання ведучий і учасники знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

На третій – завершальній стадії – формуються і закріплюються навички індивідуальної і групової поведінки учасників групи з метою максимального наближення до еталону. У поведінковій психології це досягається через диференціацію підкріплення: позитивне підкріплення успішної поведінки і руйнування старих штампів. Психоаналітичні групи на завершальній стадії «звільняються» від тиску неефективних сценаріїв або інших конструктів несвідомого. У гуманістичній психології спеціально обговорюються і закріплюються основні принципи самоактуалізованої поведінки.

На сьогодні психотренінгові методи різноманітної спрямованості широко використовуються в межах інтегративного підходу. Під інтегративними психотехнологіями розуміють сукупність психотехнічних дій, прийомів і методів, що ґрунтуються на положеннях цілісності й використовують ресурсний потенціал особистості з метою інтеграції. Спільною рисою всіх методів є розуміння людини як певної цілісності, рух у напрямі подолання фрагментарності свідомих і несвідомих компонентів. Особливістю інтегративних психотехнологій виступає їх універсальність використання з метою психокорекції, підвищення рівня адаптованості, психорегуляції, самоусвідомлення, саморозвитку, самоактуалізації та трансформації людини. Разом з практично незмінною логікою побудови групового процесу загальним для всіх без виключення тренінгів є наявність у тій або іншій мірі ігрового компоненту. Тобто головною дією будь-якого тренінгу виступає гра. Тому окремого розгляду, на наш погляд, вимагають історичні аспекти виникнення і наукового вивчення гри, рольової гри, як одного з основних методів тренінгу, не залежно від того, в рамках якого підходу він проводиться.

В. Шутц виділяє наступні етапи групового розвитку:

1. Етап адаптації. З'являється бажання бути включеним в ситуацію. Починає формуватися почуття приналежності до групи, з'являється прагнення налагодити адекватні відносини з усіма учасниками.

2. Стадія негативізму. На перший план виходить необхідність контролювати ситуацію. Є суперництво, прагнення до незалежності, бажання виділитися, зайняти лідируючу позицію.

3. Стадія згуртованості. Потреба в прихильності починає домінувати. Учасники встановлюють тісний емоційний зв'язок один з одним. З'являється атмосфера відкритості і довіри, розвиваються відносини близькості і згуртованості.

Чотири стадії розвитку тренінгової групи (за В.Ю. Большаковим):

- 1) стадія знайомства учасників групи один з одним і тренером;
- 2) стадія агресії (фрустраційна);
- 3) стадія стійкої працездатності;

4) стадія розпаду групи («вмирання») або стадія прощання.

Фази розвитку груп тренінгу за К. Роджерсом:

1. Кружляння на місці - фаза початкової орієнтації і пасивної напруги.
2. Опір особистісному самовираженню, аналізу самого себе.
3. Опис минулих почуттів (якщо людина говорить про це, значить це для нього актуально).
4. Вираз негативних почуттів (в зв'язку з поведінкою інших учасників, в зв'язку з тим, що відбувається).
5. Вираз і дослідження особистісного матеріалу (пред'явлення інтимного «Я»).
6. Вираз почуттів, що виникають тут в групі один до одного.
7. Розвиток цілющої здатності в групі.
8. Прийняття себе і видозміни.
9. Ломка фасадів. Група прагне до глибокого, емпатійни, інтуїтивного спілкуванню, не сприймає захисту, вимагає зняття фасадів.
10. Фаза отримання зворотного зв'язку.
11. Посилення зворотного зв'язку і посилення конфронтації. Відбувається відверта боротьба з кимось із учасників, йдуть «Ти-послання».
12. Відносини допомоги за межами групи.
13. Фаза глибокого спілкування. У групі виникають пронизливі хвилини, коли люди висловлюють свої інтимні почуття.
14. Фаза близькості і справжності в стосунках. (справжність, конгруентність в спілкуванні, безумовне прийняття людини, емпатичне розуміння).
15. Фаза поведінкових змін в групі.

Отже, тренінг завжди має на увазі групу учасників. Будь-яка група, навіть якщо вона складається з людей, які давно знають один одного, пройде певні етапи становлення і розвитку. Вони можуть бути різної тривалості, і не завжди є можливість провести чітку межу між ними. Але за своїми основними особливостями ці етапи, зі своїми питаннями, специфічними потребами і поведінкою учасників, вимогами до навчання і тренера, характерні для будь-якого тренінгу. Тренеру важливо знати основні закономірності і етапи життєвого циклу групи, щоб управляти цим процесом. В іншому випадку вона піде сама. Управління процесом групової динаміки допомагає створити ефективну робочу атмосферу і уникнути проблем, пов'язаних з негативними сценаріями розвитку групи.

ТЕМА 7. ПРОБЛЕМА ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Зміст

- 1. Поняття моніторингу ефективності тренінгу.**
- 2. Модель системної оцінки ефективності тренінгів Д. Киркпатріка та інші моделі оцінки тренінгів.**
- 3. Стадії та характеристики проведення моніторингу ефективності тренінгу.**
- 4. Універсальні тренінгові ефекти.**

1. Поняття моніторингу ефективності тренінгу.

Проблема ефективності психологічного тренінгу, а також розробки адекватної й об'єктивної системи оцінки результативності тренінгу була і залишається однією з найактуальніших і дискусійних проблем психологічної науки і практики.

Моніторинг ефективності тренінгу є для нас своєрідним відстеженням, скануванням процесу тренінгу й аналізом відповідності посттренінгових результатів цілям тренінгу і потребам практичної діяльності, за допомогою використання дослідницьких діагностичних методів спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ю, експертної оцінки тощо.

У найзагальнішому вигляді ефективність будь-якого тренінгу визначається відповідністю мети тренінгу структурі проблематики учасників і унікальності досвіду тренера. Оцінка успішності тренінгу, як правило, здійснюється через суб'єктивний і об'єктивний показники. Об'єктивний – це адекватний цілям і завданням тренінгу психокорекційний результат. Суб'єктивний – задоволеність учасників тренінгу, при цьому мається на увазі задоволеність, як процесом, так і підсумками тренінгу в короткостроковій і довгостроковій перспективі. Вважається, що розділяти об'єктивне і суб'єктивне в загальному показнику ефективності тренінгу неможливо і неприпустимо. Особливо, якщо враховувати, що будь-який тренінг є різновидом психологічної допомоги, що сприяє самореалізації учасника. А остання, як інтегральна характеристика успішності життєдіяльності особистості (у тому числі й професійної діяльності), включає об'єктивний критерій корисності (продуктивності) і суб'єктивний критерій задоволеності, на що вказували такі автори, як К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фромм та інші.

Існують численні дослідження ефективності тренінгу. Так, Н.Г. Хавелок та М.К. Хавелок наводять результати дослідження впливу тренінгу з відпрацювання оптимальних способів подолання тривоги, який проводився в групах чоловіків у

віці 36-47 років. За цими даними встановлено, що виразність проявів поведінки типу А (конкурентності, агресивності, мотивації досягнень, нетерплячості тощо) значно зменшується у порівнянні з контрольною групою.

У дослідженні Г. Латама й Л. Саарі наводяться дані про ефективність поведінкового тренінгу менеджерів середньої ланки. За даними самозвітів (менеджери заповнювали опитувальники щодо їх самооцінок змін, які відбулися, відразу після закінчення тренінгу і через 8 місяців після нього) відзначаються стійкі позитивні зміни управлінських навичок. Дані самозвітів підтверджують і результати психологічного тестування менеджерів експериментальної й контрольної груп. Тест, що включав у себе 85 завдань, підготовлених на основі опису критичних управлінських ситуацій, показав значимі розходження експериментальної і контрольної груп. Аналогічні зміни були зафіксовані експертами в поведінці менеджерів, а також у результатах їх практичної діяльності. Примітно, що через рік подібний тренінг був проведений і з менеджерами контрольної групи, після чого розходження були усунуті.

В.М. Ямницький вивчав розвиток і специфічні прояви реалізації життєтворчої активності особистості у процесі творчого психотренінгу. Після експериментального тренінгового навчання у факторній структурі особистості були зафіксовані позитивні зміни: зростання творчого потенціалу; підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості, прийняття себе та інших, відповідальності за власні вчинки, думки й життєву ситуацію, відкритості, товариськості, невимушеності в спілкуванні, відвертості, емоційної стійкості, гнучкості і довіри до власних почуттів; зниження нормативності, жорсткості меж, тривожності, невпевненості у собі, страхів тощо.

У багатьох дослідженнях указується на збільшення в результаті тренінгу діагностичних умінь фахівців, їх здатності до рефлексивного управління власною поведінкою, усвідомлення процесів, що оптимізують або руйнують групову взаємодію.

У той же час, не заперечуючи результативності тренінгу на рівні індивідуальних трансформацій, багато дослідників висловлюють ідею ускладненості використання у професійній діяльності новоутворень, отриманих працівниками під час тренінгу. Ускладненість, як правило, пов'язується з тим, що набуті у тренінгу установки і відношення, навички й уміння, мотиваційні зміни можуть вступати у протиріччя з нормативними уявленнями, які існують на рівні організації в цілому і їх конкретних носіях.

Зокрема, досвід проведення авторських тренінгів «Комунікація-Стрес-Безпека» (КСБ) показав, що такі його наслідки як зростання комунікабельності, ініціативності працівників, критичного ставлення до процесів, що відбуваються в колективі, прояви творчості у роботі іноді сприймалися керівництвом як негативні. Причини такого сприйняття кореняться в зміні звичних характеристик взаємодії з підлеглими, що стає більш напруженою для керівника і вимагає від

нього зміни сформованих стереотипів і цілком конкретних дій, що природно не збільшує комфорт керівника, а навпаки. Поряд із цим відзначено, що в тих колективах, де керівники також пройшли управлінські тренінги, таких протиріч практично немає.

Бувають ситуації, коли протиріччя між новими поглядами і підходами працівників організації, які пройшли тренінг, та принципами і нормами, що існують у трудовому колективі, мають об'єктивні і, головне, обґрунтовані причини. І це цілком нормально, особливо якщо впроваджується нова тренінгова програма, що відразу не може враховувати абсолютно всі аспекти професійної діяльності і корпоративної культури. З іншого боку, тренінг, що проводиться без змін кілька років поспіль, може змістовно або методично застарівати. Тому, завдяки всебічному моніторингу ефективності тренінгу можливе перепроєктування цілей і змісту його програми, у якій рекомендується враховувати сучасні тенденції, а також прийняті в різних організаціях стратегії і комплекс проблем, усвідомлюваних як працівниками, так і керівництвом.

Моніторинг ефективності тренінгу тісно пов'язаний із проблемою виділення релевантних критеріїв, кожний з яких повинен ураховувати відсрочення прояву змін, що відбуваються в результаті тренінгу. Узагальнення даних різних програм групового тренінгу показує, що у 11,3% учасників позитивні зміни з'являлися через 6 місяців, спочатку вони або були відсутні, або оцінювалися як негативні; у 8,3% такі зміни виявлялися безпосередньо після завершення тренінгу, але не втримувалися, зникаючи через 8 місяців; у 27% позитивні зміни виникали відразу після завершення тренінгу й утримувалися 8 місяців.

Як теоретична основа для опису результатів тренінгу використовуються різні моделі. Однією з найбільш узагальнених моделей є тривимірна модель. Відповідно до даної моделі, для визначення ефективності тренінгу використовуються:

- 1) рівень вихідної мети (одержання нового, посилення існуючого, поширення або зменшення впливу існуючого);
- 2) рівень об'єкта змін (емоційно-афективна сфера, перцептивні здібності, поведінкові зміни);
- 3) сфера змін (здатність впливати на інших, здатність до продовження навчання тощо).

М. Блам і Д. Нейлор сформулювали вимоги до висунутих критеріїв ефективності тренінгу, що включають у себе: вірогідність, реалістичність, репрезентативність, зв'язаність з іншими критеріями, прийнятність для аналізу діяльності (праці), для менеджменту, стійкість у різних ситуаціях, прогностичність, економічність, допустимість, вимірюваність, релевантність, об'єктивність, дискримінативність.

2. Модель системної оцінки ефективності тренінгів Д. Кіркпатріка та інші моделі оцінки тренінгів.

Найбільш відомою системною оцінкою ефективності тренінгів є модель Д. Кіркпатріка, що складається з наступних рівнів:

1. Реакція – оцінка тренінгу учасниками: чи сподобався їм тренінг, наскільки, на їх думку, він був важливим, насиченим. Опитування проводиться у «неформальній» обстановці наприкінці кожного дня і наприкінці тренінгу.

2. Засвоєння – встановлюється які знання, навички, техніки і методи засвоєні учасниками тренінгу. Для цього вони заповнюють певні тести, виконують контрольні завдання і відповідають на запитання з наступною оцінкою відповідей, тобто проходять міні-іспит в ігровій формі. Отримані результати більш формалізовані і використовуються для подальшого аналізу.

3. Поведінка – визначається зміна поведінки учасника в робочій ситуації, застосування ним отриманих навичок у робочих умовах. На цьому рівні використовуються розглянуті раніше методи.

4. Результат – виявляються вимірювані результати (поліпшення якості й продуктивності роботи). Використовуються дані, отримані на рівні «засвоєння».

5. Повернення вкладень – оцінюється повернення від вкладень. Найбільш проблемний етап, оскільки, розраховуючи витрати за математичною формулою, не завжди можна з достовірною точністю визначити цифровий показник вимірювання результатів.

Однією з найсильніших переваг моделі Д. Кіркпатріка є її комплексний підхід. Модель охоплює всі аспекти навчання, від початкових реакцій до довгострокових результатів. Її структурований і систематичний підхід допомагає визначити сфери для вдосконалення і спрогнозувати майбутні потреби в навчанні. З іншого боку, оцінювання результатів навчання за всіма чотирма рівнями є досить ресурсномістким і трудомістким. Вимірювання поведінкових змін та організаційного впливу може бути складним і важко пов'язати виключно з тренінгом. Крім того, рівень реакції може бути досить суб'єктивним і не завжди відображати ефективність тренінгу.

У реальних умовах оцінити проведений тренінг не завжди можливо за всіма перерахованими рівнями. Не можна забувати про вплив на ефективність результату частоти проведення тренінгів, обраної тематики, складу тренінгових груп, кваліфікації тренерів та їх спрацьованості, організаційно-методичних особливостей проведення тренінгу й інших факторів. До того ж, модель оцінки програм Д. Кіркпатріка критикується деякими вченими за те, що в ній розроблений механізм, який показує, як оцінювати, але немає інформації про те, що оцінювати.

У 1970-х роках Д. Філліпс (D. Phillips, 1976) розширив модель

Д. Кіркпатріка, додавши п'ятий рівень. Він фокусується на рентабельності інвестицій (ROI): детальному аналізу фінансового впливу навчальних програм. Під час аналізу експерт порівнює грошові вигоди від навчання з витратами на нього, надаючи чітке уявлення про його економічну цінність. Поширені методи оцінки включають аналіз витрат і вигод, фінансові показники та розрахунки ROI. Формула для розрахунку ROI в моделі Філіпса виглядає наступним чином: Рентабельність інвестицій (%) = Чисті вигоди програми / Витрати програми × 100, де: Чисті вигоди від програми - це загальні грошові вигоди від навчання за вирахуванням витрат на програму. Витрати на програму - це прямі та непрямі витрати, пов'язані з навчальною програмою.

Модель ROI Phillips забезпечує ще більш комплексний і детальний підхід до навчання, ніж її попередник. Завдяки аналізу ROI вона дає чітке фінансове обґрунтування навчальних програм і допомагає організаціям приймати обґрунтовані рішення щодо майбутніх інвестицій у навчання. Проте, складність методу є його основною проблемою. Розрахунок ROI може бути складним і вимагає точного збору та аналізу даних. Модель ROI Філіпса також є більш ресурсоємною та трудомісткою, ніж модель Кіркпатріка, через додатковий рівень оцінки. Нарешті, модель може бути необ'єктивною: виокремити вплив навчання на бізнес-результати може бути складно, оскільки на результати можуть впливати численні фактори.

Г.Х. Бакірова пропонує під час оцінювання ефективності тренінгу дотримуватися таких принципів:

- 1) критерії повинні відображати цілі, завдання і методи тренінгу;
- 2) критерії повинні характеризувати комплекс ефектів, що досягаються за допомогою тренінгу;
- 3) вимірювання ефектів тренінгу доцільно проводити, як безпосередньо після його проведення, так і через деякий час;
- 4) слід застосовувати суб'єктивні оцінки учасників, а також об'єктивні показники змін у поведінці та діяльності.

Також існує тривимірна модель визначення ефективності тренінгу, яку складають:

- 1) рівень вихідної мети (одержання нового, посилення існуючого, поширення або зменшення впливу існуючого);
- 2) рівень об'єкта змін (емоційно-афективна сфера, перцептивні здібності, поведінкові зміни);
- 3) сфера змін (здатність впливати на інших, здатність до продовження навчання тощо).

Моніторинг ефективності тренінгу може здійснюватися з урахуванням вище описаних моделей і принципів оцінки ефективності тренінгу, головне, щоб обрані для моніторингу критерії відображали сутність проведеного тренінгу. Це означає, що такі деталі, як кількість проведених програм, загальне число

учасників, перелік розглянутих тем, можуть бути корисними, але не вони допомагають оцінити, чи відбулося ефективне навчання і розвиток учасників тренінгу. Найбільш об'єктивний моніторинг тренінгу можливий у результаті оцінки й аналізу ступеня реалізації тих цілей і завдань тренінгу, які повинні бути досягнуті учасником на тренінгу і потім успішно впроваджуватися у практику професійної діяльності або особисте життя.

Серед основних характеристик моніторингу ефективності тренінгової програми виділяються універсальні стандарти верифікації будь-якого дослідження: надійність, валідність і практичність.

В оцінюванні інформації, на яку не можна покластися, мало користі, але часто такий недолік *надійності* є наслідком поганого планування процедур моніторингу. Наприклад, непослідовність застосування інструменту виміру психологічних феноменів може негативно вплинути на отримані результати. Це означає, що будь-який опитувальник, тест або анкета повинні збирати однакову інформацію з кожної групи учасників, що пройшли тренінг, і збір цієї інформації повинен проводитися у тому самому стилі, з дотриманням вимог одного формату. Якщо потрібна система підрахунку балів, вона повинна бути максимально конкретною, без використання неточних або двозначних термінів.

Валідність моніторингового дослідження ефективності тренінгу означає наступне: коли оцінка результатів ґрунтується на деякій формі вимірювання, це вимірювання повинне встановлювати взаємозв'язок причини і наслідку. У цьому контексті валідність припускає обґрунтованість і підтвердженість тих або інших змін, що відбулися в особистості і поведінці людини саме в результаті тренінгу, а не за будь-яких інших впливів.

Практичність моніторингу визначається оптимальним сполученням простоти і доступності із глибиною і змістовністю моніторингового дослідження, а також застосуванням результатів дослідження для якісної обробки, аналізу і розробки практичних рекомендацій.

Для проведення моніторингу ефективності тренінгу використовуються різноманітні тренінгові методи зворотного зв'язку і психодіагностики, описані вище. Серед таких методів можна виділити: спостереження, бесіду, опитування, анкетування, тестування, інтерв'ю, ведення щоденника, складання учасниками тренінгу плану дій, домашнє завдання, аналіз результатів службової діяльності, експертну оцінку тощо.

Ефективність тренінгів вивчають за допомогою різноманітних психодіагностичних методик самозвітних та експертних анкет, а також статистичних методів. Наприклад, Г.О. Ковальов вивчав перцептивні характеристики під час соціально-психологічного тренінгу у «групах зустрічей» за допомогою методики СДФ (семантичний диференціал. Деякі соціально-перцептивні та рефлексивні компоненти соціальної перцепції вивчалися Ю.М. Жуковим і Т.Б. Седовою у групах інтенсивного спілкування за допомогою

методики Т. Лірі та методики міжособистісної діагностики. М. Форверг розглядав зміни поведінки учасників тренінгу використовуючи відеотехніку.

3. Стадії та характеристики проведення моніторингу ефективності тренінгу.

Моніторинг тренінгу – це тривалий процес, що включає чотири послідовні стадії, які зображені на рис. 3.5. Аналіз спостережень і результатів вимірювань, проведених у першій стадії моніторингу – до початку тренінгу, може бути корисним способом визначення вихідного рівня знань учасників. У цьому випадку можна врахувати ці знання при побудові програми й упевнитися, що вироблені цілі тренінгової програми адекватно відображають потреби учасників. Цей рівень знань також дозволяє згодом порівнювати учасників на шляху виконання цілей тренінгу.

Як зображено на рис. 7.1, друга стадія моніторингу ефективності тренінгу, що здійснюється безпосередньо під час його проведення, є не тільки додатковим джерелом інформації про хід тренінгу та ефективність проведених тренінгових процедур, але й виступає своєрідним барометром атмосфери тренінгу, дозволяє вносити своєчасні корективи у програму і здійснювати цілеспрямовану індивідуальну роботу з учасниками.

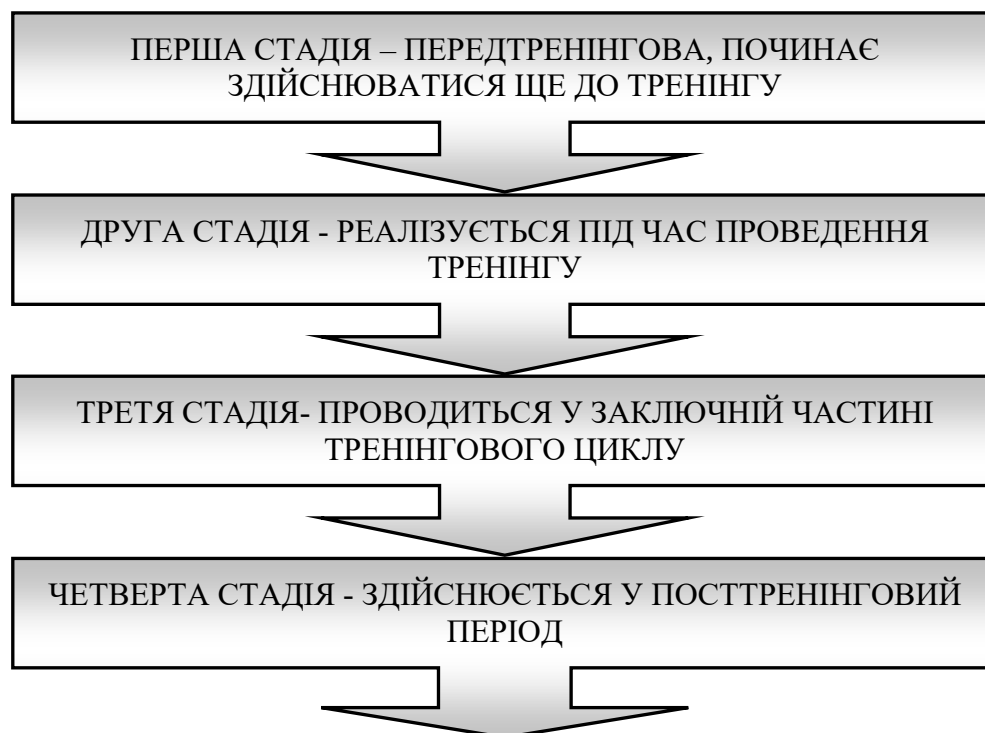


Рис. 7.1. Стадії проведення моніторингу ефективності тренінгу.

Моніторинг у заключній частині тренінгу характеризується тим, що на цьому етапі учасники найбільш здатні оцінити набуті ними знання, уміння та навички, проаналізувавши пройдений ними курс. Однак, на практиці, оцінна процедура в останній день або годину тренінгу має і свої мінуси, які можуть спричинити перекручування зворотного зв'язку. Так, іноді учасники, що поспішають додому, відповідають наспіх, нерозважливо, або не напружуються пригадати, що відбувалося у попередні дні тренінгу. У деяких випадках, найбільше у разі успішної групової динаміки і синергії, наприкінці програми учасники переживають особливі емоції, почуття і навіть ейфорійні стани, що може вплинути на об'єктивність їх уявлень. Учасники також можуть повідомляти не свої ширі погляди, а ті, котрих від них, на їх думку, очікують.

Для більш ефективної оцінки доцільно провести під час завершального заняття огляд матеріалу, пройденого протягом тренінгу, і надати учасникам ще одну можливість перевірити себе та подивитися на свій прогрес за допомогою останньої рольової гри, вправи, виступу, демонстрації, презентації або практики.

Моніторинг процесу навчання та розвитку учасників, що відбувся в результаті тренінгу – не гарантія того, що набуті ними знання будуть застосовуватися на робочому місці. Загальновідоме явище – часто учасники навчання знають відповіді на всі запитання, знаходячись у кімнаті для тренінгу, але зовсім не здатні витягти з цього знання користь, знаходячись у звичайній робочій обстановці. Тому доцільне здійснення моніторингу діяльності учасників тренінгу після завершення ними навчання, тобто четвертої стадії моніторингу ефективності тренінгу. За допомогою відстроченого аналізу в посттренінговий період можна з певним ступенем вірогідності з'ясувати, що із засвоєного учасниками на тренінгу призвело до змін практичної діяльності.

Щоб одержати більш точну картину впливу програми навчання, часто використовується додатковий опитувальник, що розсилається учасникам тренінгу через деякий час після його завершення. Схема цього опитувальника може включати блоки, запропоновані Д. Лі:

- чи досягнуті цілі тренінгу;
- який практичний ефект набутих навичок і знань;
- ступінь підкріплення і підтримки оточуючих;
- хто ще може отримати користь від відвідування даного тренінгу.

Подібні опитувальники можуть отримувати не тільки учасники тренінгу, але й їх колеги чи безпосередні начальники, залежно від того, яка інформація необхідна. Керівники, чиї співробітники побували на тренінгу, здатні виступити як експерти і оцінити, чи демонструють останні ті навички, яким їх там навчали. Учасники краще здатні оцінити, чи відповідають набуті ними знання і моделі поведінки реаліям звичайної обстановки.

У цілому, для проведення моніторингу ефективності тренінгу слід

враховувати такі особливості:

- на результати дослідження ефективності тренінгу можуть впливати оцінки окремих людей, яким не рекомендовано брати участь у груповій роботі, для вирішення їх особистих проблем необхідні індивідуальна консультація або просто спокій і час;
- емоційні оцінки учасників не завжди збігаються з реальними;
- на ефективність тренінгу впливає некоректно організована процедура навчання: факультативність, спонтанність, відсутність фокусування на реальній проблемі, ставлення до тренінгу як до винагороди або відпочинку тощо;
- найкращий спосіб оцінити прогрес членів групи – огляд вихідних цілей навчання і співвіднесення їх з результатами перевірки учасників, проведеної після закінчення програми;
- в окремих випадках для аналізу набутих знань, умінь і навичок доцільно вводити більш стандартизовану систему перевірки, наприклад, письмове завдання, тести розуміння значень, усну перевірку тощо;
- якщо для компанії, що вкладає у тренінги інвестиції, основною реальною користю будуть фінансові переваги – тобто прибуток деяких державних організації і структур, наприклад Збройні Сили, МВС та ДСНС будуть інші критерії, серед них: підвищення кількісних й якісних показників службової діяльності, скорочення втрат робочого часу, зменшення плинності кадрів, конфліктів, порушень дисципліни, рівня службового травматизму та інших негативних явищ серед персоналу, збільшення задоволеності своєю роботою, підвищення іміджу й авторитету професії серед населення, набуття інших професійних й особистісних вигід;
- ефективність тренінгу – категорія відносна, іноді для вдосконалювання програми і якості проведення тренінгу доцільно провести моніторинг його неефективності.

Забезпеченню високої ефективності тренінгів для персоналу організації буде сприяти виконання певних умов тренінгового навчання (табл. 7.1).

Отже, ефективність тренінгу пов'язана з його теоретичними основами, втіленням його методологічних принципів і може бути вимірена за допомогою об'єктивних і суб'єктивних критеріїв. Валідні тренінгові програми мають потребу в застосуванні сукупності критеріїв ефективності, що включають у себе психологічні, предметні й економічні аспекти.

Моніторинг результатів тренінгу – це процес, заснований на даних, отриманих за допомогою вимірювання або за допомогою суб'єктивних суджень. Для створення повної картини проведеного тренінгу існує чотири стадії моніторингу, при цьому використовується широкий арсенал методів зворотного зв'язку й психодіагностики. Особливого значення набуває посттренінговий моніторинг ефективності діяльності осіб, які пройшли тренінг, що полягає у вивченні відстрочених у них особистісних та професійних змін, а також їх внеску

в загальні результати роботи своєї організації.

Таблиця 7.1

Умови ефективності тренінгів для працівників організації

№ п/п	Умови	Зміст
1.	Наявність потреби у тренінговому навчанні персоналу	Чітке формулювання запиту на тренінги відповідних відділів і підрозділів організації та якісно розроблені для цього тренінгові програми
2.	Професіоналізм та досвід тренерів	Вміння тренерів організовувати конструктивну атмосферу у групі, їх активність, висока працездатність, особиста привабливість, стресостійкість та інші розвинуті професійні та особистісні якості
3.	Забезпечення організаційних умов для тренерів та учасників	Розумне формування груп (за критеріями однорідності, досвіду, посадового статусу та іншими), наявність необхідного приміщення, транспорту, харчування, канцтоварів, технічних засобів навчання тощо
4.	Особиста мотивація працівників на участь у конкретному тренінгу	Бажання працівників навчатись та розвиватись, їх спрямованість на отримання високих результатів у роботі
5.	Здатність учасників тренінгу стримуватися від конфліктів	Необхідність підтримання позитивного спілкування, вирішування міжособистісних конфліктів та не перенесення їх на тренінг
6.	Вивчення учасників до і після тренінгу, моніторинги і консультування	Організація спостережень, інтерв'ю, тестувань та інших вимірювань психологічних, професійних та інших феноменів учасників до і після тренінгу
7.	Післятренінгова підтримка персоналу	Цілеспрямована робота щодо зміцнення позитивних тренінгових ефектів, що забезпечує застосування під час професійної діяльності знань, вмінь та навичок, які отримали учасники на тренінгу

Моніторинг тренінгу як система його оцінювання є засобом, що дозволяє

вирішувати наступні завдання: визначення потреб у тренінговій діяльності перед її здійсненням; визначення ступеня використання працівниками у своїй службовій діяльності знань і навичок, набутих під час тренінгових занять; оцінка того, як покращення якості роботи працівників, що пройшли тренінг, позначилося на кількості позитивних результатів усього підрозділу в цілому.

4. Універсальні тренінгові ефекти.

Під час аналізу та узагальнення ефектів тренінгів були виявлені загальні закономірності і тенденції впливу психологічного тренінгу на учасників, так звані універсальні тренінгові ефекти. Характеристика цих ефектів тренінгу наводиться нижче:

1. Встановлено, що участь у тренінгу, нехай навіть нетривалому, завжди пов'язана з переживанням учасниками широкого спектру емоційних станів. Залежно від тренінгу амплітуда емоційних проявів учасників може бути надзвичайно висока, при цьому відбуваються емоційні сплески і викиди емоцій. Але феномен тренінгового впливу полягає в тому, що значні емоційні та енергетичні витрати учасників на тренінгу не призводять до емоційного виснаження, а, навпаки, сприяють подальшому накопиченню енергії. Причому, як підтверджується результатами наших досліджень, емоційна сфера учасників після тренінгу оновлюється, звільняючись від негативу і заряджаючись більш позитивною емоційною та життєвою енергією. За природою і сутністю цей емоційно-енергетичний ефект тренінгу близький до феномену катарсису, своєрідного вивільнення емоцій і зняття напруги, внаслідок чого запускається механізм особистісних змін.

Особливості емоційно-енергетичного ефекту тренінгу полягають у соціально-груповому характері походження і прояву, а також більшої усвідомленості індивідом того, що з ним відбувається. Крім цього, сам процес афективної розрядки, так званого «тренінгового відреагування», відбувається зазвичай не так бурхливо та ірраціонально, а частіше осмислено і конструктивно, як правило, з подальшим прогресом людини в особистісній або професійній сферах.

2. Специфіка групового тренінгу сприяє розвитку цілого ряду комунікативних якостей і навичок соціальної взаємодії учасників, внаслідок чого в них у цілому підвищується соціальна компетентність, що є найважливішою складовою професійно-важливих якостей фахівців екстремальних видів діяльності. Виявлений за результатами нашого дослідження соціально-комунікативний ефект тренінгу підтверджує описані у другому розділі дисертації соціально-психологічні надбання і новоутворення людини і груп внаслідок їх участі у психологічному тренінгу.

3. У результаті участі фахівців екстремальних видів діяльності у

тренінгу в них спостерігається оптимізація ціннісно-мотиваційної сфери. У багатьох з них відмічається переоцінка свого минулого й аналіз теперішнього, формується оптимістичне ставлення до майбутнього. Вони починають по-новому розуміти своє місце і роль у житті, виявляти прагнення до більш повної реалізації своїх потенційних особистісних можливостей. Все це обумовлено, на наш погляд, тренінговим ефектом прагнення до самоактуалізації.

4. У тестуваннях, проведених безпосередньо перед початком тренінгу, фахівці екстремальних видів діяльності виявляли більшу нещирість, бажаючи виглядати краще, ніж вони є насправді. Однак у подальших дослідженнях (після тренінгу і через шість місяців після його проведення) ступінь нещирості помітно знижувалася, досліджувані виявляли більш адекватну самооцінку. Участь у тренінгу не тільки знижує рівень тривожності і боязні, так звану «тренінгофобію», викликану майбутньою участю у тренінгу, (подібний страх – «фобія» часто може проявлятися і перед будь-яким іншим психологічним втручанням, внаслідок відсутності достатньої інформації про нього або відповідного досвіду), але й розвиває здатність до більш усвідомленого розуміння себе, до відкритої та об'єктивної самоподачі, самопрезентації. Цей феномен тренінгу ми назвали ефектом адекватної саморефлексії. Даний ефект тісно пов'язаний з ефектом самоактуалізації, але специфіка його в тому, що в результаті участі у тренінгу фахівців виробляється більш глибоке і позитивне усвідомлення і прийняття своєї індивідуальності, цінності себе як особистості. При цьому відносини в системі зовнішніх комунікацій починають будуватися за принципом «приймайте мене таким, який я є, це частина моєї особистості». Адекватна саморефлексія виявляється у більш впевненій та усвідомленій поведінці, спрямованій на вербальну і невербальну демонстрацію власної особистості.

5. Характерним, особливо для більш тривалих тренінгових програм, є ефект перенесення тренінгових конструктів у практичне життя. Виявлена позитивна динаміка у професійній та особистісній сферах фахівців екстремальних видів діяльності після їх участі у тренінгах свідчить про високий ступінь адекватності отриманих під час тренінгу новоутворень широкій сукупності організаційних і професійних вимог і тенденцій. Ефект переносу результатів тренінгу в реальне життя підтверджується включенням продуктів тренінгу в регуляцію поведінки у різних ситуаціях повсякденного життя і професійної діяльності фахівців. При цьому встановлено, що результати тренінгу практично завжди виходять за межі заявлених цілей і супроводжуються додатковими ефектами тренінгу, такими як акумулювання досвіду, зміна ставлення до професійної діяльності, вирішення особистих, сімейних та інших конфліктів і проблем тощо.

6. Виявлені в результаті комплексного дослідження позитивні зміни, що відбулися з учасниками тренінгу, мають високу стабільність, стійкі і тривалі в часі, а також мають відстрочений характер, розвиваючись і проявляючись через

певний час після тренінгу. Цей пролонгований ефект тренінгу прямо пропорційний його тривалості, актуальності, інформативності, практичності, відповідності професійним і особистісним потребам фахівців екстремальних видів діяльності, а також рівню доступності та подання матеріалу, професійної майстерності тренерів, які проводять тренінг тощо. Пролонгований ефект тренінгу є одним з основних показників ефективності конкретного тренінгу та у цілому тренінгової форми роботи.

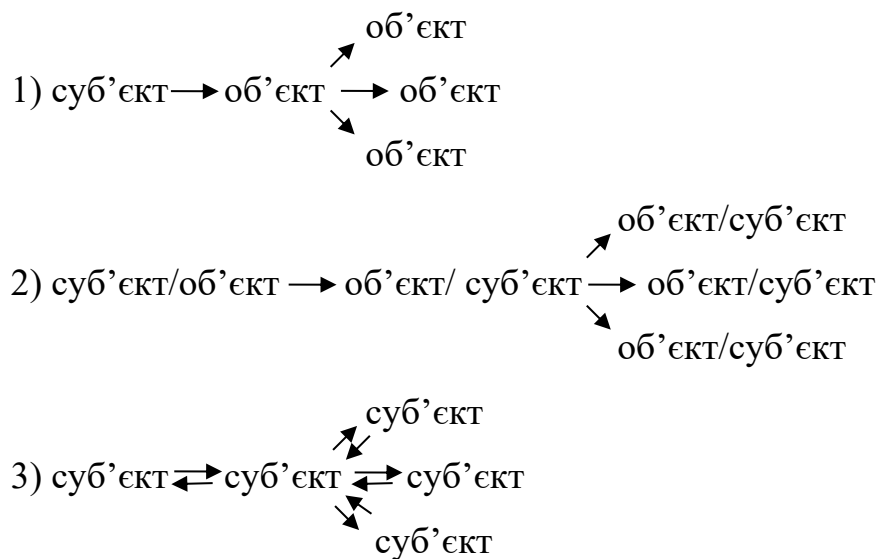
7. Інтегруючи всі вище перераховані ефекти тренінгу, ми виділяємо ще один універсальний тренінговий ефект загального індивідуально-професійного прогресу або ефект прогресуючого розвитку фахівців. Сутність цього ефекту полягає в отриманні учасниками тренінгу життєстверджуючого імпульсу, що спонукає до розвитку і самовдосконалення, самоуправління і саморегуляції, творчого пошуку і впевненості у собі. Тренінг дивовижним чином сприяє подоланню особистісної чи професійної стагнації (застою), підвищенню власної самоефективності і стрімкому руху вперед. Невипадково для багатьох учасників діяльності участь у великому тренінгу стає воістину важливою подією у житті, певним поворотним моментом. Вони починають поділяти своє життя на етапи до тренінгу і після нього, пов'язуючи участь у тренінгу із загальною життєвою компетенцією, що зростає, практичністю і навіть мудрістю, і дійсно стають більш успішними в різноманітних сферах життєдіяльності. Підтвердження цього – виявлена під час проведеного експериментального дослідження загальна тенденція прогресуючого розвитку працівників МВС та МНС України в кар'єрі або в особистому житті після їх участі у тренінгу.

Вважаємо, що зазначені універсальні тренінгові ефекти зумовлені феноменом прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу (ПТМТ), який лежить в основі тренінгової взаємодії особистості, дає можливість людині здійснити рефлексію минулого і моделювання майбутнього, сприяє психічному розвитку та прогресу особистості. Завдяки прогресивній транспсихічній маніпуляції у тренінгу забезпечується цілеспрямоване тренування психіки, що активізує інтелектуальні, комунікативні, емоційно-вольові, мотиваційні та інші потенціали людини.

Прогресивна транспсихічна маніпуляція опосередковано, іноді латентно, може здійснюватися учасниками тренінгу відносно інших людей поза тренінговою групою при чому тривалий час. Цей процес післятренінгової взаємодії учасників зі своїм соціальним середовищем є проявом вторинної прогресивної транспсихічної маніпуляції. Фігурально вторинна прогресивна транспсихічна маніпуляція виглядає таким чином: феномен ПТМТ внаслідок цілеспрямованої діяльності тренера та закономірностей групової роботи свідомо чи не свідомо віддзеркалюється у поведінці учасників тренінгу, які починають реагувати відповідним чином як по відношенню до тренера, інших учасників, так і до свого оточення поза тренінгом.

Це підтверджується результатами анкетувань і бесід, проведених із керівниками та співпрацівниками учасників тренінгів через певний час після тренінгу. Було виявлено, що працівники, які брали участь у тренінгу, після нього помітно змінюють свою поведінку, починають по-іншому будувати відносини з оточуючими людьми, тобто у них проявляються універсальні ефекти тренінгу. Люди, з якими взаємодіють учасники тренінгу у свою чергу віддзеркалюють їх поведінку і, як правило, реагують адекватним чином.

Характеристика різновидів взаємодії тренера з учасниками тренінгу та останніх зі своїм соціальним оточенням, а також поширення феномену ПТМТ лежить у площині суб'єкт-об'єктних відносин. Серед схем тренінгової взаємодії, на наш погляд, є три найбільш типові, які наведені нижче:



У першому випадку тренер виступає суб'єктом ПТМТ і впливає на учасників (об'єкти), які у свою чергу впливають на оточуючих (об'єкти). У другому випадку всі сторони взаємодії (у тому числі і тренер) виступають одночасно і суб'єктами і об'єктами. Тобто, впливаючи на інших і змінюючи їх, люди змінюються самі, відчуваючи вплив від них.

Третій варіант тренінгової взаємодії і ПТМТ вважається найбільш ефективним і навіть ідеальним. Основа його полягає у суб'єктному підході до групової роботи. Визнаючи суб'єктність як властивість «основоположності», що проявляється у здатності людини «покласти себе в основу» свого екологічного світу і самого себе, стверджується, що будь-яка зміна у людині приводить до змін у зовнішньому оточенні. Парадигма тренінгу, як розвитку суб'єктності, відрізняється глибиною, якістю і динамічністю змін, що відбуваються з учасниками.

Теоретична модель особистісно-професійного розвитку фахівців засобами

психологічного тренінгу подається на рис. 7.2.

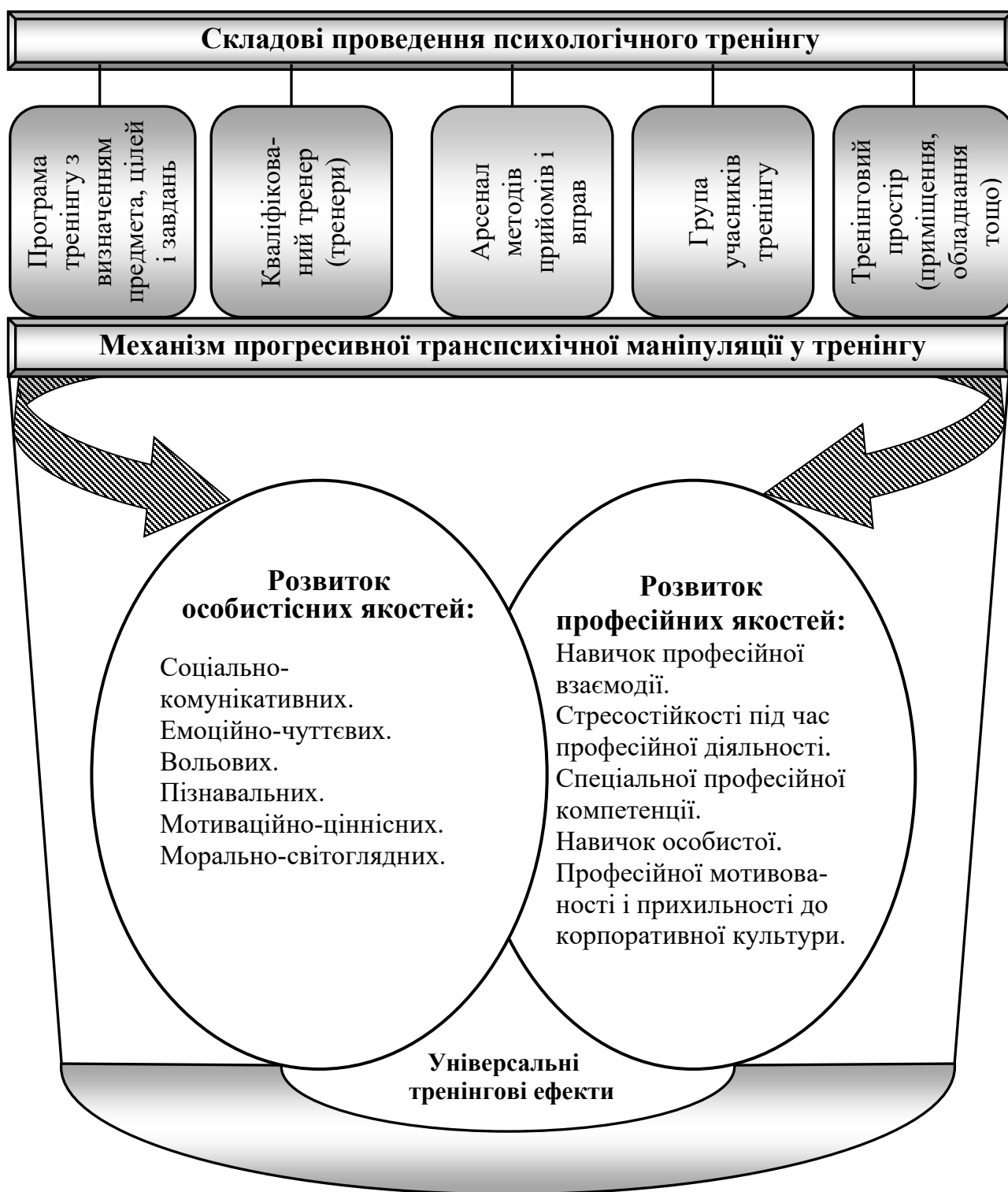


Рис. 7.2. Теоретична модель особистісно-професійного розвитку фахівців засобами психологічного тренінгу

Особистісно-професійний розвиток фахівців під час тренінгу обумовлюється проявом універсальних тренінгових ефектів, що також сприяє підвищенню загальної соціальної компетентності фахівців, перенесення набутих вмінь і навичок у практичне життя, стабільність, стійкість і тривалість позитивних особистісних та професійних новоутворень, які розвинулись внаслідок участі у тренінгу. Слід зазначити, що дана модель дає змогу аналізувати закономірності особистісно-професійного розвитку та конструювати розвивально-тренінговий процес із фахівцями, удосконалювати розвивальну, психопрофілактичну та психокорекційну роботу з ними.

Таким чином, на відміну від традиційних форм навчання і розвитку фахівців (академічна форма навчання, навчальні практики і стажування, самоосвіта) динаміка досягнутих на тренінгу професійних й особистісних результатів носить не регресивний характер (забування знань, втрата навички, втрата вміння, розпадання паттернів поведінки тощо), а прогресивний. Під час тренінгу не тільки розв'язуються різноманітні особистісні та професійні проблеми фахівців, а, перш за все, засвоюються засоби їх вирішення у подальшому та шляхи і вміння розвитку в собі необхідних для цього компетентностей. Усе це в остаточному підсумку підтверджує високий ступінь ефективності психологічних тренінгових технологій в індивідуально-професійному розвитку людини і груп.

ТЕМА 8. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗРОБКИ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ТА ПІДГОТОВКИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

Зміст

1. Поняття і структура програми тренінгу.
2. Принципи побудови та рекомендації щодо розробки тренінгової програми.
3. Підготовка до проведення тренінгу.

1. Поняття і структура програми тренінгу.

Найважливішою умовою в організації та проведенні будь-якого тренінгу є наявність цілісної і методично витриманої програми. *Тренінгова програма* являє собою впорядковану сукупність методологічних положень, розгорнутого тематичного плану з методичним інструментарієм його реалізації, а також організаційно-практичних рекомендацій із проведення конкретного тренінгу. У тренінговій програмі викладаються основні цілі та завдання, переслідувані тренінгом, алгоритм і особливості здійснення відповідних тренінгових процедур, використання тих або інших засобів, а також методичні вказівки тренеру для досягнення необхідних тренінгових результатів.

Загальні дидактичні принципи – послідовність у поданні матеріалу, перехід від простого до складного, від загального до часткового, від абстрактного до конкретного, від пізнаного до непізнаного тощо – мають безпосереднє відношення до тренінгу. У тому випадку, коли використовуються так звані відкриті тренінги, що припускають певну періодичність і деяку довільність відвідування занять, кожне окреме заняття повинне бути закінченим і самодостатнім, а цілісна тренінгова програма уявляється вибудованою з окремих модулів, кожний з яких має самостійну цінність.

Більшість видів тренінгових програм структурно складаються з модулів або тематичних блоків. У свою чергу модулі або тематичні блоки будуються з множини різноманітних і нерідко взаємозамінних тем, підрозділів, пунктів, конкретних технік, вправ, ігор, різноманітних тренінгових прийомів, методик та інших елементів, що являють собою осмислені і завершені композиції. Таким чином, тренінгові програми вибудовані з розумно складеної послідовності цілісних частин.

Під час створення тренінгової програми і її окремих елементів необхідно враховувати такі структурні складові її побудови та реалізації:

- 1) вступна частина, що включає введення в розглянуту тему (блок), підготовку тренінгового простору і технічного забезпечення до відповідних

тренінгових процедур;

- 2) інструктаж учасників щодо майбутніх дій, розподіл обов'язків;
- 3) надання паузи для психологічного настроювання, мобілізації, осмислення і вироблення індивідуального або групового рішення;
- 4) етап безпосередніх активних дій учасників, що включає виконання, програвання, презентації тощо;
- 5) обговорення, аналіз, інтерпретація (як найбільш трудомістка складова аналізу) і трансферт (розгляд отриманих результатів у розрізі практики);
- 6) підведення підсумків і завершення тренінгу (теми, блоку, модуля), під час якого визначаються напрямки і шляхи використання набутого досвіду за межами тренінгової групи;
- 7) моніторинг результатів тренінгу (теми, блоку, модуля), що включає процедури вивчення й оцінки загальних результатів тренінгу та того, чи були досягнуті поставлені цілі. Моніторинг може здійснюватися як під час тренінгового навчання і безпосередньо після його завершення, так і протягом деякого часу після його закінчення.

Схематично побудову тренінгової програми зображено на рис 8.1.



Рис. 8.1. Структурна побудова тренінгової програми

2. Принципи побудови та рекомендації щодо розробки тренінгової програми.

Кожний елемент програми (модуль, блок, композиція), чи то вправа на відпрацьовування навички, чи рольова гра, або у цілому сама програма тренінгу, повинні відповідати таким загальним характеристикам і принципам побудови:

1. Наявність методологічної основи, визначеність предмета і методів тренінгу. Побудова програми тренінгу повинна базуватися на основних принципах того або іншого психолого-філософського підходу, зокрема, психодинамічного, поведінкового, гуманістичного, інтегративного або еклектичного, що поєднує у собі різні теоретичні напрямки, а також інших концепціях психологічного тренінгу. Крім цього, у програмі повинен бути визначений предмет або зміст тренінгу, а саме – те, що підлягає розвитку або вдосконаленню, наприклад, знання, уміння, навички, установки (відносини), ділові і психологічні якості, професійні та інші компетенції людини, а також ті основні й допоміжні прийоми і способи, якими передбачається це здійснити.

2. Цільова віднесеність, що припускає функціональну спрямованість тренінгу або його окремих елементів (композицій) на вирішення завдань тренінгової програми. До таких завдань, наприклад, можна віднести: демонстраційні, дидактичні, мотиваційні, проблемоутворюючі, відпрацьовування навички, синтез поведінкової програми дії, проведення феноменологічного аналізу, психокорекції, управління груподинамічними процесами. Слід зазначити, що один і той самий елемент (композиція) тренінгу може мати різну цільову спрямованість залежно від свого місця в цілісній програмі і деяких варіацій у способі свого здійснення. Більше того, багато вправ, ігри та інші елементи тренінгу можуть виконувати кілька функцій одночасно, наприклад, виконувати роль вправи-зв'язування, що синтезує зміст попередніх вправ. У той же час, очевидно що більшість елементів тренінгу щонайкраще може працювати на виконання тільки одного або двох завдань.

3. Логічність і технологічність конструювання тренінгових процедур. Поряд з формалізованими вимогами, що пред'являються до створення і реалізації тренінгових програм, існує величезне поле для творчості й інтуїції тренера. Адже тренінг – це не наукова конференція, а творча і щоразу неповторна технологія, що дає можливість учасникові структурувати свій досвід і на основі цього домагатися підвищення компетентності у певній предметній галузі.

4. Інформаційно-методичне забезпечення кожного елемента програми. Перш ніж приступити до виконання вправ або розігрування ігор, учасники тренінгу повинні отримувати інформацію – інструкцію щодо змісту завдання, умов проведення, правил виконання дій та інші відомості, необхідні для розгортання групової активності. У програмі тренінгу повинні бути опис ігор і

вправ, стандарти або критерії успішного їх виконання, необхідного реквізиту, приблизного часу виконання, рекомендації з приводу кількісного складу. Інструкції, як найважливіший процедурний момент тренінгу, повинні бути чітко визначені у програмі, доведені до учасників, а при необхідності роздруковані або відображені наочно на фліпах, слайдах тощо. Крім цього, доцільно включати у тренінгову програму структуру можливих результатів і схеми (ключі) аналізу вправи, з урахуванням того, що підходи до аналізу багато в чому залежать від ідейних установок і прихильностей тренера, рівня і характеру освіченості учасників, місця вправи у загальній структурі програми.

5. Чітко визначені теми і сюжет, що припускає тематичну і сюжетну розробленість і виразне уявлення про картини подій кожного елементу тренінгу.

6. Упорядкована схема позиціювання учасників. Під позиціюванням розуміється як просте встановлення черговості участі у вправах, так і розподіл ролей або комплектування підгруп. У програмі тренінгу потрібно визначити прийоми і процедури, позиціювання учасників на кожному етапі тренінгу. Залежно від виконуваних вправ і переслідуваних при цьому цілей, позиціювання може здійснюватися стихійно або за участю тренера. Так, у деяких випадках учасники мимовільно поділяються на підгрупи, але найчастіше тренер регулює цей процес, наприклад, може запропонувати групі самостійно розбитися на пари, підгрупи або зробити це за допомогою жеребкування, алфавітного порядку імен або прізвищ тощо. Особливу увагу в програмі тренінгу необхідно приділити комплектуванню груп спостерігачів або, так званих, «незалежних експертів», якщо такі передбачені. У позиції невиключених спостерігачів (експертів) повинні у разі можливості побувати всі члени тренінгової групи.

7. Наявність технологій і варіантів інтерпретації результатів. У тренінговій програмі повинні бути типові варіанти висування пропозицій, аргументацій, контраргументацій, формування коаліцій односторонніх, використання різних засобів переконання і спростовування поглядів опонентів. Це, зрозуміло, не виключає використання альтернативних процедур на зразок «мозкового штурму» або модерації.

8. Оптимальне застосування технічних, наочних та інших засобів. Тренінгова програма не повинна бути надмірно переобтяжена відеоматеріалами, слайдами, використанням мультимедійних проекторів та інших технічних засобів, які ніколи не замінюють живої тренінгової роботи. У той же час, розумне додавання технічних і наочних засобів в ігри, вправи й інші елементи тренінгу підвищить їх ілюстративність, видовищність, різноманітність, жвавість сприйняття та практичність.

9. Наявність каналів, способів і засобів зворотного зв'язку, планування дебрифінгів. Можливості, способи і темп подачі й одержання зворотного зв'язку, як між учасниками тренінгу, так і між учасниками і тренерами, повинні бути конкретизовані у програмі тренінгу. Необхідно враховувати, що подача

зворотного зв'язку здатна запустити переживання таких важливих видів подій, як успіхи або невдачі, виграші або програші, перемоги або поразки. Крім того, форма зворотного зв'язку (негайна або відстрочена) багато в чому визначає те, на якому рівні буде відбуватися інтерпретація події: на рівні особистісно-значущих цінностей, цілей поточної діяльності, або умов виконання конкретних завдань. Особливу роль у відновленні картини подій відіграє дебрифінг. У тренінгу під дебрифінгом розуміють структуроване обговорення того, що відбувалося під час вправ і рольових ігор, обмін думками з приводу їх результатів. Дебрифінг повинен бути чітко структурований у програмі тренінгу за змістом, адресацією і послідовністю питань, які ставляться перед тими або іншими членами групи.

Таким чином, тренінгова програма - це формалізоване і докладне керівництво по проведенню тренінга, яке повинно відповідати ряду фундаментальних положень і вимог. При цьому не можна забувати, що тренінг завжди передбачає певну частку ситуативності, непередбачуваності і креативності.

3. Підготовка до проведення тренінгу

Організація та проведення психологічних тренінгів є досить складним і трудомістким питанням, яке передбачає не тільки відповідне нормативне регулювання, а й цілий комплекс методологічних, організаційних і практичних заходів. Спеціалізовані навчальні підрозділи (центри) повинні безпосередньо розробляти і проводити психологічні тренінги з персоналом організацій, забезпечувати досягнення від них реального ефекту. В ідеалі це можуть бути як самостійні, автономні центри зі спеціальною навчальною та матеріальною базою, так і окремі навчальні підрозділи.

Результат будь-якого тренінгу в більшій мірі залежить від досвіду і кваліфікації тренера-психолога, але все ж існує маса факторів, які необхідно враховувати при підготовці і проведенні успішного тренінгу. Зокрема, успішність проведення тренінгу багато в чому залежить від матеріально-технічного забезпечення. Важливу роль тут відіграє фінансова сторона. Розробляючи конкретний план, під заздалегідь підібрану групу, необхідно прагнути до вирішення поставлених завдань виходячи з найменших матеріальних витрат. Але це не означає, що весь тренінговий курс потрібно скоротити або підпорядкувати лише фінансовим факторам. Мета тренінгу – провести навчання учасників і домогтися максимально можливої якості за ціною, прийнятною для організатора. Якщо завдання тренінгу не можуть бути досягнуті без виходу за рамки прийнятного бюджету, краще не починати програму взагалі, ніж провести її формально. Тому що створення комфортних умов – застava досягнення основних завдань тренінгу.

Нижче наводиться одна з практичних і типових моделей підготовки до

тренінгу, що включає 9 кроків:

1 - Визначення теми і мети тренінгу як образ майбутнього результату.

При визначенні теми і мети тренінгу необхідно виходити з реальних потреб і труднощів реальних людей. Важливо відповісти на ряд питань, щоб побудувати конкретний образ майбутнього результату навчання:

- 1) Що хочуть отримати майбутні учасники тренінгу?
- 2) Чого реально може і повинен досягти група і кожен її член?
- 3) Що для цього можна і потрібно робити?
- 4) Яким буде кінцевий результат нашої роботи?

2 - Визначення складу навчальної групи.

Щоб визначити склад навчальної групи, ведучому необхідно знати:

- 1) Хто буде в групі?
- 2) Скільки людей?
- 3) Яким буде співвідношення жінок і чоловіків?
- 4) Які психологічні особливості учасників? Рекомендується заздалегідь

зустрітися з майбутніми членами групи, познайомитися з ними, дізнатися їх очікування від майбутньої навчальної роботи. Для ефективної роботи, на думку багатьох експертів, оптимальними є 12 учасників (без ведучого).

3- Визначення часових ресурсів.

Планувати потрібно відразу такі питання:

- 1) Скільки всього буде проведено тренінгів?
- 2) Як часто будуть проводитися зустрічі?
- 3) Скільки триватиме кожне заняття?
- 4) Чи можна протягнути навчання на кілька місяців? Виділяють три основні

форми організації навчання

Заняття: інтенсивний курс, регулярні заняття та періодичні зустрічі. Інтенсивний курс передбачає заняття щодня (3-8 годин на день) і може тривати від 3 днів до 2 тижнів. Це сприяє поглибленому вивченню Я-концепції учасників і більш швидкому засвоєнню навичок і вмінь.

Регулярні заняття зазвичай проводяться 1-2 рази на тиждень по 3-4 години на день. Вони дозволяють здійснювати систематичні та послідовні зміни.

Епізодичні зустрічі – заняття можуть проходити 1-2 рази на місяць. Організація групи в режимі епізодичних зборів має більш клубну форму, хоча це не виключає можливості її організації на принципах підготовки груп. При цьому ведучий повинен прагнути до того, щоб кожна зустріч була самостійним і завершеним заходом.

4 - Постановка проблем.

Необхідно чітко і ясно сформулювати проблеми, які необхідно вирішити в процесі навчання. Проблема - це питання, на яке на даний момент немає однозначної відповіді [1]. Тому проблеми повинні бути сформульовані у вигляді питання. Наприклад, що вам потрібно зробити, щоб розвинути толерантність до

людей, які не схожі на вас? Як знизити рівень агресії підлітків один проти одного? Як підвищити комунікативну компетентність підлітків? Як зробити клас згуртованим?

5 - Формулювання завдань.

6 - Підбір відповідних психологічних прийомів.

Важливо, щоб ці психологічні прийоми були спрямовані на вирішення поставлених завдань. Для кожного завдання підбираються три вправи і, бажано, різного типу, тобто вимагають різних способів діяльності - словесного, рухового, образного. Ведучий може включати в тренінг тільки одну вправу, але у нього повинен бути їх запас, щоб при необхідності їх було легко замінити. Якщо навчання планується досить тривалим, то доречно використовувати всі вибрані психологічні прийоми. Таким чином, для вирішення проблеми усвідомлення свого ставлення до «нас» і «них» (див. п'ятий пункт) можна використовувати 1) групову дискусію на тему «Хто такі «ми» і «вони»?». 2) Читайте та обговорюйте «Притчу про сліпців і слона». 3) Створити малюнок на тему «Люди, схожі і не схожі на мене».

Для успішної роботи дуже важливо правильно підібрати вправу і своєчасно її використовувати. Для вибору кожної наступної вправи необхідно визначити:

- 1) З чим ви хочете працювати: характеристики групи як об'єкта; Індивідуальні особливості учасників?
- 2) Які зміни ви хочете внести?
- 3) За допомогою яких вправ можна внести ці зміни?
- 4) В якій мірі група буде готова це виконати вправи?
- 5) Як можна підготувати групу до цього виконання вправи?
- 6) Який матеріал (результат) буде отримано для просування групи з точки зору змісту після процедури?
- 7) Що ви будете робити з цим результатом?

Крім того, при підборі вправ ведучий повинен враховувати, наскільки вони цікаві особисто йому, наскільки відповідають його стилю ведення групи. Тренер повинен відчувати і розуміти психотехнічний зміст вправи і програму заняття в цілому.

8 - Розподіл блоків тренувальної програми і занять по кожному блоку.

Блоки: етапи: • Вступ • Розвиток толерантності • Зниження агресії • Формування комунікативної компетентності • Зміцнення згуртованості • Завершення • Підготовка • Усвідомлення • Переоцінка • Дія • Рефлексія, зняття «парникового ефекту».

8 - Складання сценарного плану загальної програми тренувань.

Реалізація цього етапу пов'язана з розподілом обраних або розроблених вправ між класами. При цьому необхідно враховувати такі критерії:

- 1) найважливіша задача, що вирішується вправою;
- 2) час, який необхідно витратити на виконання вправи;

- 3) сумісність вправ між собою;
- 4) етап групової динаміки, коли буде застосовуватися вправа;
- 5) вид і ступінь активності учасників, ініційованих вправою (фізична рухливість або «сидяча» робота по колу);
- 6) доцільність використання вправи в даний момент, готовність учасників до неї).

9. Написання навчального сценарію із зазначенням мети кожного заняття та всіх необхідних матеріалів. Необхідно максимально докладно розписати сценарій тренування, звертаючи увагу на деталі при описі вправ. Ведучому необхідно скласти план кожного заняття на окремій картці із зазначенням назв вправ.

Перш ніж безпосередньо приступити до тренінгової роботи, тренер повинен відповісти на два питання: 1) яка мета психологічного тренінгу? 2) Чи є мінімально необхідні умови для організації тренувальних занять? Серед факторів, що забезпечують надійну стартову площадку для проведення тренінгу, є місце розташування учасників та їх розселення. Варіанти планування розміщення учасників залежно від місця проведення тренінгу, який відбувається кілька днів, можуть бути наступні:

1. Якщо учасники тренінгу мають постійне місце проживання відносно недалеко один від одного і є можливість самостійно добиратися до місця проведення тренінгу (тренінгового центру), то це ідеальний варіант, прийнятний для всіх, що сприяє організованому проведенню тренінгу.

2. Якщо учасники тренінгу проживають досить віддалено від місця проведення тренінгу, але можуть щодня прибувати на заняття, то в цьому випадку необхідно враховувати більш тривалий час, витрачений учасниками на дорогу. Доцільно у разі можливості організувати транспорт (автобус), який міг би возити людей на тренінг. Для цього необхідно ретельно спланувати маршрут автобуса, передбачити варіанти на випадок його поломки, а також схему оповіщення або телефонної комунікації між всіма членами групи.

3. Якщо учасники тренінгу прибувають із різних населених пунктів, необхідно заздалегідь забронювати місця та організувати їх поселення у готелі, гуртожитку або іншому місці, зручному для відвідування тренінгу.

У разі включення у програму тренінгу виїзних занять (сесій), зокрема, відвідування іншого спеціалізованого тренінгового залу, проведення занять у природних умовах тощо, необхідно дбати про комфорт учасників і виявляти передбачливість у всіх питаннях, що сприятливо впливає на авторитет тренера і підвищує значимість тієї інформації, яка надається під час тренінгу.

Не менш важливим фактором під час підготовки до тренінгу є обладнання. Найбільш загальний список обладнання містить такі пункти:

- фліп-чарти та запасні блокноти для них;
- маркери різних кольорів для фліп-чартів;

- запасні кулькові ручки, олівці,
- скотч, клей, ножиці; лінійка, указка тощо.
- чистий папір для письма і картон різної щільності і кольору;
- телевізор, відеомагнітофон;
- відеокамера, аудіоапаратура, подовжувачі;
- комп'ютер, мультимедійний проектор (звичайний відеопроєктор);
- магнітна або пробкова дошка;
- предмети для специфічної групової діяльності (речі і прилади для проведення групових ігор, нагороди, призи тощо).

Ці та інші предмети повинні знаходитись у тренінговому залі під рукою у тренера. Крім цього, в місцях проведення тренінгів повинні бути відповідні приміщення, обладнані спеціальними меблями і технікою.

Для більш злагодженої роботи під час тренінгу учасникам можуть надаватися готові комплекти із необхідним роздавальним матеріалом, до яких входять:

- папка для навчальних матеріалів;
- проспект-програма проведення тренінгу;
- зошит (блокнот);
- ручка, маркери, олівці;
- папір для нотаток;
- картки з картону;
- бланки для відповідей, передбачені програмою тренінгу;
- іміджева продукція;
- окремі інструкції та рекомендації, візитки та інша необхідна для учасників інформація.

Одним із ключових моментів підготовки до тренінгу є *підготовка тренінгового залу до розміщення учасників*. Правильне розташування учасників тренінгу в просторі приміщення значно впливає на ступінь їх включеності у роботу і засвоєння одержуваної інформації. З досвіду невдало проведених тренінгів встановлено, що розташування за типом «класна кімната», що використовується в школах та екзаменаційних залах, у тренінгу прийнятне лише під час проведення «вхідного» або «вихідного» тестувань, перегляду відеоматеріалів тощо. Найбільш сприятлива для тренінгової роботи схема розташування учасників у тренінговому залі, коли всі сидять на стільцях, розставлених по колу. Тренери знаходяться у тих місцях кола, звідки їм зручніше за все користуватися фліп-чартом, дошкою, роздавальним матеріалом, спостерігати за учасниками, контролювати хід тренінгу тощо.

Обов'язково повинні бути *передбачені місця для роботи в підгрупах*. Якщо дозволяють розміри тренінгового залу, роботу в підгрупах можна проводити в різних його кутах, для чого там досить поставити столи, за якими можуть розміститися від 3 до 8 осіб. Якщо розміри залу не дозволяють здійснювати без

перешкод роботу одночасно двом або трьом підгрупам, необхідні суміжні або не дуже віддалені від основного залу кімнати, які забезпечені відповідним інвентарем, освітленням і звукоізоляцією.

Особливу увагу необхідно приділити стільцям. Звичайний стілець у середовищі тренінгу набуває такого значення, що перестає бути просто предметом меблів. Проведені дослідження забезпечили достатні підстави, щоб стверджувати, що положення сидячої людини безпосередньо впливає на її навчання. Ученими встановлена чітка залежність між здатністю мозку засвоювати інформацію і зручністю розташування людини. Обрані стільці повинні мати зручні підлокітники, злегка ввігнуту форму сидіння, довжина спинки повинна відповідати довжині тіла людини. Не рекомендується використовувати пластикові або вінілові стільці, тому що вони сприяють підвищеному потовиділенню. Найкраще підходить стілець, оббитий тканиною або матеріалом, що не проводить тепло й холод. Ергономічне робоче місце – заставка продуктивної діяльності.

Особливим фактором успішності тренінгу є *підготовка до організації харчування і проведення кава-пауз*. Вплив їжі на успішність або неуспішність тренінгової програми виправдовує час, витрачений на організацію харчування. Важливо, щоб якість харчування відповідала високим стандартам, а також була можливість вибору страв у випадку можливих дієтичних обмежень.

Щодо кава-пауз, проведених у перервах тренінгових занять, необхідно мати достатню кількість приборів (чашок, ложок, цукорниць, кавників або чайників), з урахуванням можливого бою або втрати посуду, виходу з ладу електроприладів тощо.

При підготовці до тренінгу окремим питанням повинна бути *організація вечірнього дозвілля*. Протягом усього періоду тренінгу тренер повинен проводити із групою максимальну кількість часу. Практично весь час, за винятком сну й гігієнічних потреб, учасники тренінгу і тренери знаходяться разом. Наявність культурної програми – бажана складова тренінгу, що сприяє розвитку неформального спілкування, зміцненню дружніх зв'язків і в цілому груповій згуртованості. Однак культурна програма зайво насичена відвідуваннями театрів, кінозалів, виставок тощо негативно позначиться на запам'ятовуванні матеріалу, отриманого під час занять. Необхідно давати можливість учасникам відпочити від інтелектуального навантаження і реалізувати накопичену за день напругу. Тому, у вечірній час учасникам рекомендується займатися помірними фізичними навантаженнями у вигляді відвідування басейну або фітнес-залу, проведення всіяких командних ігор, уроків танцю тощо.

ТЕМА 9. ОСНОВИ ТРЕНЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Зміст

- 1. Проведення тренінгу та навички, необхідні тренеру-психологу.**
- 2. Вимоги до особистості і кваліфікації тренера психологічного тренінгу.**
- 3. Стилi професійної діяльності тренера психологічного тренінгу.**

1. Проведення тренінгу та навички, необхідні тренеру-психологу.

Як вже зазначалось вище, тренінг складається з декількох етапів, серед яких: початковий – вступна частина; основна частина, етап безпосередніх активних дій; етап завершення тренінгу тощо. У літературі з методики і практики проведення тренінгів у різних організаціях і сферах діяльності досить широко описані навички і стратегії, необхідні тренеру-психологу на кожному з етапів тренінгу. Аналіз численних методичних вказівок і правил проведення тренінгу, а також власні спостереження і досвід дозволили виробити ряд практичних рекомендацій тренеру-психологу для проведення тренінгів.

На початковому етапі тренінгу більша частина часу приділяється вербальній презентації тренера. Як правило, багато людей не мають досвіду участі у тренінгу і спочатку з побоюванням ставляться до такої, незвичної для них, форми навчання. До того ж початок тренінгу – це найбільш відповідальний момент для реалізації ведучого саме як тренера в даній групі. Далі наводяться деякі рекомендації, дотримуючись яких, тренер-психолог зможе забезпечити органічний початок тренінгового циклу.

Під час ведення тренінгу тренер може випробовувати певні емоційні стани, наприклад, хвилювання, що цілком природно, однак якщо вони надмірно сильні, це може привести до негативних наслідків. Кожний тренер по-своєму справляється із хвилюванням і страхами, і, чим більше в нього досвіду, тим краще йому це вдається. Існують деякі прийоми, що дозволяють справлятися з надмірною психічною напругою:

- перед виступом зробити кілька глибоких вдихів, або інших експрес-вправ із саморегуляції;
- добре відрепетирувати найпершу частину презентації – упевнений початок виступу знизить тривожність;
- говорити повільніше, ніж звичайно, щоб уникнути неясних і швидких висловлювань;
- необхідно почати з простих речей перед тим, як перейти до більш складних аргументів;

– тримати під рукою короткі нотатки (конспект), якими у разі необхідності можна користуватися.

На початку презентації тренеру потрібно представитися або попросити когось це зробити. Основна мета - дати групі інформацію про себе і намагтися встановити довіру і завоювати авторитет. Велика частка успіху тренінгу буде залежати від того, як тренер заволодіє увагою групи із самого початку і, звичайно, як він зможе її утримати. Можна почати із чогось позитивного або імпульсивного, роблячи або говорячи щось, що відноситься до учасників. У той же час занадто революційний початок може деяким учасникам не сподобатися або навіть здатися віроломним.

Насамперед необхідно описати основну схему теми (заняття), особливо якщо в ній буде кілька підходів або вона буде складатися з кількох частин. Доречно не тільки повідомити про те, які етапи треба буде пройти, але і дати коротке резюме їх змісту.

Досить важливо для учасників визначити стратегію постановки запитань. Якщо відповідати на запитання наприкінці заняття, то до цього часу люди, які бажали поставити запитання, можуть їх забути. З іншого боку, якщо запитувати у будь-який час, презентація або лекція тренера може кілька разів перерватися. Компроміс може бути досягнутий тим, що тренер зупиняється наприкінці головних розділів теми, щоб частину часу присвятити запитанням. При плануванні тренінгу необхідно залишити для цього час.

Створення у групі хорошого настрою на початковому етапі викличе інтерес учасників, дозволить захопити їх. Якщо предмет дуже серйозний, використання гумору на самому початку може виявитися недоречним, але, з іншого боку, безтурботний і веселий підхід переконає групу, що тема не буде занадто нудною.

Можна почати залучення учасників до тренінгу із короткого представлення з наступним переходом до будь-яких дій. Дії, спрямовані на те, щоб ввести учасників групи із самого початку до тренінгу або до матеріалу теми, особливо корисні, тому що дозволяють учасникам довідатися, наскільки інтерактивним буде захід. Додатковою перевагою практичних дій вважається те, що учасники знайомляться один з одним і починають спілкуватися.

Після вступної частини тренер переходить до безпосереднього розгляду тем тренінгу, представляє основну частину тренінгового матеріалу з використанням широкого спектра методів. Безпосереднє виконання вправ та ігор створюють ту подієву картину, що і являє собою живу тканину особливого досвіду, який отримується під час тренінгу. Якщо немає подій, співучасниками і свідками яких є члени тренінгової групи, якщо ніщо не заволоділо їх увагою, якщо їм немає про що говорити, то немає й основи досвіду, а отже, немає і самого тренінгу. Розподіл подій у часі створює особливу ритміку тренінгу, і організація такої ритмічності – одне із завдань тренера, як на стадії проектування будь-якого елемента тренінгу, так і на стадії його виконання.

Насичення іграми і вправами, використання прийомів матеріалізації, застосування доречних форм зворотного зв'язку, продумані інструкції і ввідні, осмислена система питань до групи, багатоступінчасте і послідовне вибудовування етапів аналізу, фокусування групової роботи на «здобуванні уроків» із вчиненого і пережитого, своєчасне використання допоміжних вправ і процедур – от неповний перелік тих ресурсів, які можуть бути використані тренером-психологом для забезпечення успішності і результативності тренінгу. Для цього тренеріві буде потрібно скористатися цілим рядом тактичних прийомів і стратегій, серед яких найбільш важливими є представлені на рис. 9.1 і описані нижче.



Рис. 9.1. Тактичні прийоми і стратегії, які використовуються тренером-психологом для проведення тренінгу

Оптимальний візуальний контакт з учасниками. Можна знайти серед учасників групи людину із дружелюбним обличчям і адресувати їй початок своєї презентації. При цьому швидко переводити свій погляд з однієї людини на іншу, інакше пильний погляд може збентежити. Використовувати метод «маяка», повільно переводячи погляд по всій групі під час свого виступу. Необхідно уникати: пильно дивитися на окремих учасників; дивитися весь час поверх голів людей, наприклад, на годинники наприкінці кімнати; гриміти ключами або монетами в кишені тощо.

Просторове розташування тренера. Рішення про те, де і як буде стояти або сидіти тренер часто залежить від особистих переваг, а також від того, де тренер почуває себе легко і комфортно, або залежно від фізичних обставин заходу. Якщо тренер стоїть, необхідно робити це як можна природніше, наскільки дозволяють обставини, не сутулитися і не тримати руку в кишені штанів. Можна використовувати стіл для своїх записів або інших матеріалів, однак просто сидіти за столом не рекомендується. У той же час якихось особливих правил про місце положення тренера у групі не існує, головне – бути природним, невимушеним і відчувати, де і як тренер краще в цей момент сприймається групою.

Систематичне спостереження та аналіз фактів і аргументів. Основним завданням тренера на тренінгу буде передача знань або інформації та формування вмінь, що вимагаються, і навичок учасників. Домогтися цього можна, виконуючи логічний і чіткий план:

- коротко записувати основну інформацію, погляди, описи тощо;
- аргументувати свої висновки, наводячи очевидні факти і докази на їх користь, включати і контраргументи, які можуть виникнути;
- повторювати ще раз, уже в короткій формі, наведені аргументи;
- запитувати самому в групи про питання, які виникли, про погляди учасників, чи з усім вони згодні тощо;
- вибирати з дискусії основні моменти і коротко їх аналізувати;
- здійснювати спостереження за реакціями учасників і підводити проміжні і загальні підсумки за ключовими темами тренінгу.

Використання можливостей голосу. Наскільки б не був цікавий або інформативний матеріал і як би добре він не був підготовлений, якщо тренер представляє його неефективним способом, малоймовірно, що його запам'ятають і вивчать. Від того, як тренер використовує свій голос, може залежати ефективність навчання.

Використання ефективного невербального спілкування. Інформацію передають не тільки засобами вербального спілкування (мова). Те, про що говорить тіло, не менш, а можливо, і більш важливе. Невербальні сигнали тренера містять у собі: вираз обличчя; жести; мова тіла; погляд тощо.

Наявність ефективної стратегії щодо постановки запитань. Існує ефективна методика, яку тренер може використовувати, щоб зацікавити аудиторію – ставити питання на різних стадіях розгляду теми. Це може залучити їх до дискусії, може витягнути з них інформацію, визначити рівень знань і досвіду учасників тощо. Однак те, що тренер задає питання, не завжди означає, що він отримає на нього відповідь. Бувають випадки, особливо для початківця тренера, коли задається питання, а у відповідь – мовчання. Вийти з цієї ситуації можна за допомогою наступних для себе питань:

- Я поставив запитання, на яке вони не можуть відповісти?

- Чи замислювалися вони над правильною відповіддю?
- Я поставив питання так, що вони не зрозуміли?

У цій ситуації потрібно ще трохи почекати і, якщо відповіді немає, спробувати інший підхід. Однією з проблем, з якою стикаються недосвідчені тренери, є постановка таких питань, на які учасники дають коротку відповідь, а тренеру доводиться задавати наступне питання, щоб отримати більш повну відповідь. Часто задається «закрите питання», що має на увазі відповідь «так», «ні» або коротке підтвердження.

Загалом під час проведення тренінгів тренер може використовувати різноманітні моделі тренінгової взаємодії. Основою будь-якої моделі взаємодії є комунікація, тому що основна мета тренера, який працює із групою, полягає у тому, щоб найбільш ефективно передати учням інформацію та вміння.

Для створення умов, що сприяють навчанню, до функцій тренера входять такі:

- мотивування учасників тренінгу;
- встановлення стандартів роботи, що виконується;
- перебування у якості репетиторів наставників і консультантів;
- гарантування задоволеності учасників процесом навчання;
- заохочування активної участі;
- застосування у роботі різних тренінгових методів (див. підрозділ 2.4) та виявлення гнучкості;
- урахування індивідуальної швидкості виконання роботи учасниками тренінгу;
- надавання достатньої кількості часу, щоб результати навчання асимілювалися.

Мотивація відіграє у тренінговій роботі дуже важливу роль. Вона і є причиною того, чому учасники тренінгу поведуться так, а не інакше. Мотивуючи учасників, потрібно пам'ятати такі правила: 1) правило задоволення потреб; 2) правило досягнення цілей. Тобто слід впливати на потреби учасників тренінгу в отриманні нових знань і навичок або на їх установку, пов'язану з досягненням мети.

До завдань тренера входить також спостереження та оцінка поведінки учасників тренінгу. Доволі сильно людей, що беруть участь у тренінгу, впливають з одного боку, установки тренера-психолога, а з іншого боку, умови, в яких вони працюють, та система відомчих відносин (службова етика, традиції і норми, регламентація спілкування та діяльності тощо).

2. Вимоги до особистості і кваліфікації тренера психологічного тренінгу.

Головною діючою фігурою на тренінгу є тренер, і саме від його рівня

підготовки і компетентності, мотивації і творчості, особистої привабливості та здатності захопити, повести за собою людей залежить результат тренінгу.

У той же час праця тренера, ведучого психологічний тренінг, уявляється досить складною і специфічною, характер і особливості якої до кінця ще не вивчені. Для ведучого групові форми тренінгу характерні значні інтелектуальні, емоційні та фізичні навантаження, пов'язані з інтенсивним характером роботи та зусиллями, спрямованими на реалізацію методологічних принципів тренінгу. У першу чергу, це пов'язано з необхідністю постійного контролю процесів, що відбуваються у групі в цілому та з окремими учасниками, детального запам'ятовування інформації, що відображає цілісні характеристики ситуації, поведінкові прояви і висловлення учасників групи.

За результатами досліджень встановлено, що більшість практиків у галузі тренінгу (65%) вважають оптимальним для себе проведення однієї групи на місяць. Ця обставина пов'язана з необхідністю відновлення після інтенсивної діяльності, обумовленою безперервною активністю протягом 10-12, а іноді 14 і більше годин на добу. Наприклад, у шестиденному тренінгу, загальна кількість часу якого складає 60-65 годин, тренер виконує тривалу емоційно насичену діяльність, що припускає постійну напругу процесів уваги, пам'яті, мислення, волі тощо.

Проведені експертні процедури показали, що для двогодинних фрагментів діяльності тренера, який проводить тренінг у групі чисельністю 14 осіб, незалежно від програми характерні наступні показники:

- 1000 контактів з учасниками групи з ідентифікованою сигналізацією (характер сигналізації: запит інформації, надання інформації, підтримка, підтвердження розуміння, діагностика стану, підтвердження контакту, припинення дії, спонукання до дії, санкціонування дії, вираження незгоди, вираження співчуття, одержання інформації, що носить оцінний характер);
- більше 50 ситуацій, пов'язаних із прийняттям тренером рішень щодо варіантів продовження роботи групи;
- безперервна концентрація уваги на тому, що відбувається у групі.

Гранична кількість програм, які, на наш погляд, може проводити тренер-психолог протягом одного місяця без шкоди для власного здоров'я, якості роботи та рефлексії її підсумків знаходиться у межах 2-4-х груп на місяць, залежно від тривалості тренінгу та змісту тренінгової програми. Максимальне тренінгове навантаження на одного тренера-психолога не повинне перевищувати 80-90 годин на місяць, оскільки при надмірній інтенсивності роботи виникають численні ризики, пов'язані з можливістю професійного «вигорання», зниження адекватності уявлень про своє професійне призначення, втратою значимої інформації, наростанням невідрефлексованих негативних тенденцій у способах роботи та особистісному розвитку.

За результатами опитування практикуючих тренерів були отримані такі

дані. На запитання «Чи можете ви сказати, що в тренінгу необхідно бути прихильником конкретної теоретичної концепції?» – «так» відповіли 11 учасників (31 %) опитуваних, якщо тренінг проводиться у якійсь конкретній парадигмі; «ні» – відповіли 24 опитуваних (69%), більшість з яких вважають прийнятним для себе поєднання різних підходів або еклектичну модель. На запитання «Чи можуть дії тренера завдати шкоду учасникам?» майже всі – 34 опитуваних (97%) вважають, що «так», зокрема, внаслідок недостатньої кваліфікації тренера, актуалізації ним особистісних проблем учасників без їх достатньої проробки та вирішення, а також прояву феномену залежності від тренера тощо.

Серед шляхів і способів стандартизації, експертизи й оцінки ефективності тренінгових програм більшість – 26 опитуваних (74 %) – називають створення відповідних науково-методичних структур (комісій, рад тощо) із стандартизації та експертизи тренінгових продуктів. А основними принципами підготовки і сертифікації тренерів опитувані вважають такі:

- гуманність і професіоналізм;
- наявність базової психологічної освіти та спеціалізації психотренінгу;
- мотивація та потенціал особистісного зростання;
- відсутність медичних і психологічних протипоказань для тренерської роботи;
- поєднання теоретичної та практичної підготовки;
- багатоступінчастий характер навчання та підвищення кваліфікації тощо.

На запитання «Які можуть бути шляхи і способи відновлення енергетичних витрат тренера та у цілому екології тренерської роботи?» опитувані переважно відмітили, що такими шляхами і способами є:

- оптимальне регулювання режиму праці і відпочинку;
- використання саморегуляції та методик відновлення сил;
- своєчасне лікування та профілактичне оздоровлення тренерів;
- додаткові відпустки; періодичні підвищення кваліфікації та стажування;
- супервізія, підтримка колег і створення професійних тренерських асоціацій.

Як бачимо, високі вимоги, що пред'являються до тренера-психолога, обумовлюють: по-перше, використання спеціальних соціо професійних і психодіагностичних критеріїв для відбору на тренерську роботу; по-друге, цілеспрямовану підготовку та підвищення кваліфікації практикуючих тренерів та всебічне забезпечення їх діяльності.

Тренер-психолог повинен мати певну суму знань і вмінь у галузі тренінгу, за який він відповідає. У системі загальних знань, умінь і якостей тренера-психолога можна виділити десять основних блоків, які складають типовий портрет тренера (рис. 9.2).

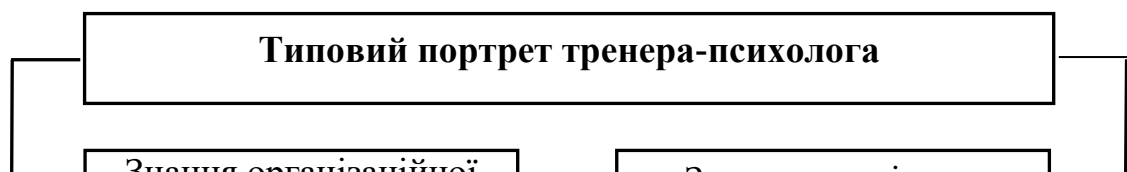


Рис. 9.2. Основні знання, вміння, навички та якості тренера-психолога.

Так, *знання організації діяльності та відомчої культури* передбачає, що тренеру-психологу необхідно знати завдання, цілі та функції, покладені на відповідну діяльність. Тренеру не будуть довіряти, якщо він використовуватиме методи і підходи несумісні з вимогами або інструкціями організації, писаними й неписаними правилами відомчої культури.

Крім цього, поле діяльності тренера буде залежати від тих людей, з ким доведеться співпрацювати. Тому йому необхідно отримати якнайбільше знань із ролей, функцій, обов'язків, статусу та авторитету людей – майбутніх учасників тренінгу.

Знання та вміння, які необхідні для проведення тренінгу. Знання, які стосуються психологічного тренінгу, повинні містити в собі ознайомлення з академічними та теоретичними моделями, які мають відношення до тренінгових методів і концепцій. Це великий обсяг знань, технік тренінгу та розвиненої на їх основі великої кількості вмінь. Повинні бути освоєні різні методики, методи та підходи, необхідні для практики, здатні дати оцінку найбільш відповідним

випадкам. Від тренерів потрібно (і не тільки заради їх власного розвитку), щоб вони стежили за появою нових розробок у сфері тренінгових технологій, нових моделей, технік та інших інновацій.

Вміння для підготовки програми. Від більшості тренерів потрібні навички з дослідження, дизайну, планування та підготовки програм. Усі вимоги сприяють накопиченню необхідного матеріалу. До них відносяться: вибір найбільш відповідного матеріалу, об'єднання його в узгоджений, логічний і прогресивний масив інформації. Більшість тренінгових програм або вимог можна виконати різними способами. Тренер повинен вирішити, який з них найбільше підходить у даних обставинах, беручи до уваги сам предмет, кількість учасників, вміння задіяних у програмі тренерів тощо.

Людинолюбність та обов'язковість. Гуманність тренера повинна пронизувати всю його діяльність. Тренер тільки тоді зможе передавати інформацію настільки ефективно, щоб учасники її розуміли, запам'ятовували та надихалися на активні дії, якщо буде дійсно любити людей. Тренери повинні брати на себе відповідальність за те, що вкладають в основні поняття тренінгу. Відсутність цих зобов'язань стане очевидним для учасників з ряду причин: мало ентузіазму, неефективна підготовка та презентація курсу, недостатня щирість тощо, а результатом в остаточному підсумку буде погіршення тренінгового процесу.

Емпатійність і саморегуляція. Тренеру необхідно відчувати потреби людей, які навчаються, їх реакції, поведінку та зворотній зв'язок – вербальний або невербальний. Тренер повинен мати чуйність, але не надчутливість. Необхідно уникати почуття страху і тривоги, пригніченого стану і стресу, використовувати навички саморегуляції психічного стану для швидкого відновлення фізичних і психічних сил.

Творчий підхід і розвинені інтелектуальні якості. З огляду на те, що тренінг – це живий, активний, постійно мінливий і на все реагуючий процес, одним з умінь успішного тренера є його здатність бути креативним, адекватно реагувати, на будь-які незвичайні зміни. Крім цього, розвиток тренінгу не стоїть на місці, і для того, щоб бути в курсі всіх досягнень у цій галузі, визначати їх цінність і приймати найкращі з них, потрібен живий і допитливий розум.

Довіра і партнерство. Щоб бути ефективним, тренер повинен користуватися довірою своїх учнів як людина, що володіє повними і сучасними знаннями про організації та предмет, що викладається. Для цього необхідно виявляти зацікавленість, ентузіазм, відповідальність і жвавість навіть тоді, коли знання тренера мають певні обмеження, а також показувати учасникам, що тренер – їх партнер і також може і бажає вчитися. Партнерство необхідне у разі роботи з іншим тренером, потрібно з усією старанністю підходити до розвитку позитивних взаємин, щоб можна було довіряти, підтримувати та покладатися один на одного.

Гумор. Практика свідчить про те, що тренінг стає більш ефективним, коли подобається учасникам, а надто серйозну ситуацію можна оживити маленькою іскоркою гумору. Це не означає, що тренер повинен постійно співати, танцювати та мати невичерпний запас жартів. Потрібно дотримуватися середини між надто серйозним і легковажним підходом. Кращими дотепними висловлюваннями вважаються ті, які мають відношення до предмета. Тренер повинен демонструвати, що здатний пожартувати над собою, але має уникати ситуацій, коли предметом глузувань стає група.

Впевненість у собі. Багато з перерахованих вище вимог можуть бути виконані, якщо тренер упевнений у власній здатності вчити. Впевненість забезпечується досконалим знанням предмета і бажанням допомогти учасникам досягти найвищого рівня знань і вмінь.

Навички самоусвідомлення та саморозвитку. Статус тренера повинен змінюватися, а зміни ці можуть бути ефективно оцінені тільки розумінням того, які вміння й знання у нього вже є, а які потрібні. Успішні тренери повинні усвідомлювати рівень своїх умінь і те, що можна зробити для їх удосконалення. Самосвідомість допомагає визначити, які ще знання та вміння необхідно придбати.

Деякі з вищенаведених властивостей і якостей являють собою вроджені людські здібності, але більшість можна набувати і розвивати протягом тривалого часу. На додаток до перерахованого вище у сферу компетентності тренера-психолога можна включити ще й такі знання і вміння:

- вміння формувати мотивацію до навчання;
- знання способів підвищення розвивально-навчального процесу під час тренінгу;
- знання перешкод, що заважають нормальному протіканню тренінгу, та вміння їх переборювати;
- вміння проводити індивідуальну роботу з учасниками в перебігу тренінгу;
- уміння регулювати груповий клімат, використовуючи широкий діапазон засобів для запобігання і позитивної трансформації неконструктивних внутрішньогрупових антагонізмів;
- володіння різноманітним життєвим досвідом, спеціальною підготовкою у сфері, що має відношення до предмета тренінгу;
- знання можливостей використання допоміжних засобів для проведення тренінгової роботи;
- природність поведінки та вміння вирішувати психодіагностичні завдання;
- знання методів оцінки та визначення якості проведеної тренінгової роботи.

Окремо слід сказати про комунікативну компетентність тренера-психолога.

Щоб належним чином здійснювати тренінгову діяльність, тренер повинен ефективно володіти, насамперед, комунікативними навичками. Основним видом техніки комунікації тренера є демонстрація асертивної та проактивної поведінки.

Асертивна поведінка (щира, відкрита та рівна) дозволяє легко подолати складні ситуації. Асертивність тренера – це одна з найважливіших його властивостей, що виявляється у поєднанні дійсної та разом із цим ненав'язливої турботи про учасників, недирективного спонукання їх до активності і зацікавленої творчої роботи, а також демонстрації власної відповідальності, самоповаги та поваги до інших, позитивної спрямованості, розуміння інших та прагнення досягати робочого компромісу і продуктивної співпраці. Нижче наводиться схема асертивності (рис. 9.3) та описуються основні навички асертивної поведінки тренера-психолога.

Прийняття на себе відповідальності за власну поведінку. По суті асертивність – це філософія особистої відповідальності. Тренеру важливо розумно реагувати на ситуації, а не видавати миттєві відповіді.

Демонстрація самоповаги та поваги до інших людей. Основною складовою асертивності є наявність самоповаги та поваги до інших людей.

Ефективне спілкування. У цьому випадку головними є три наступні якості – чесність, відвертість у розмові, але не за рахунок емоційного стану інших людей. Важливо, щоб тренер міг ефективно спілкуватися із працівниками різних посадових категорій, звань і рангів.

Прояв турботи та позитивної установки. Тренер повинен щиро піклуватися про учасників, а також мати сильну впевненість і позитивну установку для того, щоб ефективно долати складні ситуації, які можуть виникати під час тренінгової діяльності.

Вміння уважно слухати і розуміти. Асертивність вимагає вміння уважно слухати та прагнення зрозуміти точку зору іншої людини. Тренер повинен навчитися уважно і продуктивно слухати та розуміти суть різних проблем і питань. Тільки тоді він зможе пропонувати рішення, які будуть позитивними.

Проактивна поведінка передбачає особисту ініціативність або відстоювання певного курсу дій. Така поведінка протилежна реактивній, котра припускає лише просте реагування на події або дії інших людей.



Рис. 9.3. Складові асертивності тренера-психолога.

Завершуючи короткий аналіз вимог до особистості і кваліфікації тренера-психолога, його поведінкових моделей і способів ведення тренінгу, необхідно відзначити загальну характеристику тренерської позиції у системі внутрішньогрупових відносин, що полягає у відмові тренера від «апостольської позиції», акценту на власні директивні висловлення та інтерпретації. Це обумовлено тим, що інтелектуальний, емоційний і творчий потенціал групи, що активізується під впливом механізмів тренінгу, буде завжди більшим за можливості тренера, навіть досить підготовленого й досвідченого.

3. Стилi професійної діяльності тренера психологічного тренінгу.

Поряд із низкою вимог до особистості тренера, його рівня кваліфікації і професійної майстерності, вибір стилю професійної діяльності тренера виступає однією з головних передумов успішності його тренерської діяльності, ефективності проведення різноманітних тренінгів. Так, іноді результативність діяльності тренерів – початківців і, навіть досвідчених тренерів стає надто залежною від якісного складу тренінгової групи, що виражається у схильності будь-які складності чи невдачі під час проведення тренінгу перекладати на групу або окремих «трудних» учасників. Безумовно, склад групи певною мірою впливає на темп, глибину, ефективність навчально-розвивального процесу протягом тренінгу, або його окремих частин, тем, модулів, і це дійсно слід враховувати тренеру. Проте, загально визнано, що майже не буває плохих груп і учасників тренінгу. Є тренери не спроможні адекватно оцінити і використати слабкі та сильні сторони групи, знайти шляхи для встановлення особистого контакту з різними категоріями учасників, проявити гнучкість, різноманітність і творчість у виборі прийомів та засобів мотивації учасників, виконання тих чи інших тренінгових завдань, віднайти найбільш оптимальне сполучення меж власного підстроювання під групу та підстроювання групи під себе, і головне вибрати відповідний ефективний стиль тренерської діяльності.

Загалом стиль професійної діяльності розглядається нами як динамічна система адаптації особистості до умов і методів виконання професії, тому ефективне функціонування даної системи, її гармонійність і адекватність забезпечують як продуктивність самої професійної діяльності людини, так і умови для її індивідуально-професійного розвитку.

Походження самого слова «стиль» достатньо древнє (від грец. *stylos* - паличка для письма на воскових дощечках). Психологічна енциклопедія дає такі інтерпретації поняття «стиль»: сукупність ознак, рис, що створюють цілісний образ; спосіб здійснення чого-небудь; манера словесного викладу; сукупність ознак, рис, прийомів, що виділяють яку-небудь річ або суспільне життя; індивідуальна манера здійснення якої-небудь діяльності, роботи, прояву особистих якостей у розмові, поведінці, одязі тощо. Стиль визначається як «сукупність рис, близькість виразних художніх прийомів і засобів, що обумовлюють собою єдність якого-небудь напрямку у творчості; метод, сукупність прийомів якої-небудь роботи, діяльності, поведінки; сукупність прийомів використання мовних засобів, для вираження тих або інших ідей, думок...».

У психології широко відомі різні роботи, присвячені вивченню когнітивних стилів, індивідуальних стилів діяльності, стилів керівництва і лідерства, стилів життя, емоційних стилів, стилів спілкування, педагогічних стилів, стилів активності, стилів професійної діяльності. Різноманітність визначень індивідуального стилю діяльності наводиться у рис. 9.4.

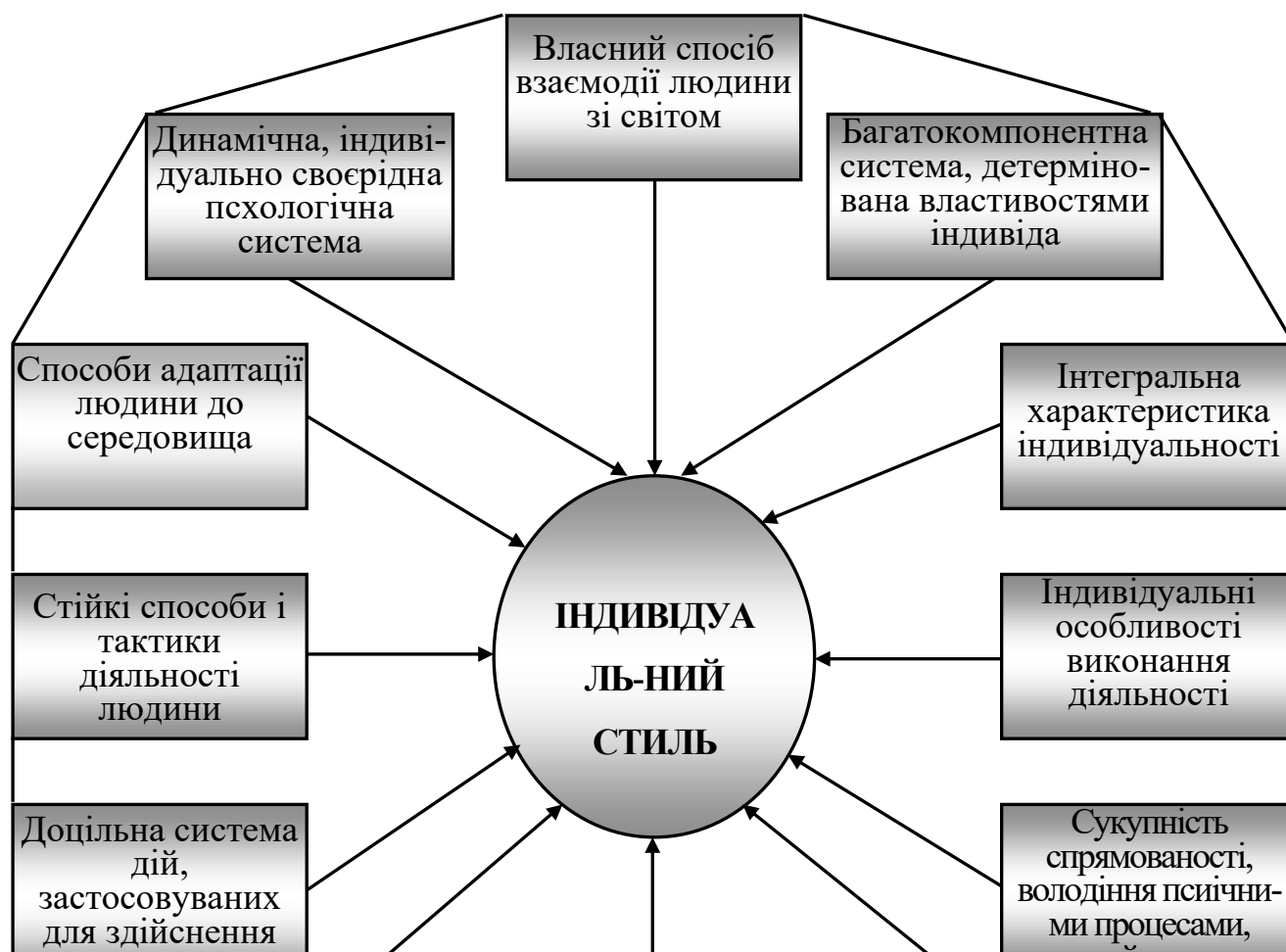


Рис. 9.4. Різноманітність визначень індивідуального стилю діяльності

Професійний стиль визначається поєднанням своєрідної індивідуальності та типологічної універсальності під час виконання професійної діяльності. Прояви стилю залежать як від внутрішніх особливостей людини-професіонала, індивідуального ресурсу її професійного розвитку, так і від зовнішнього соціо професійного середовища. Стійкість стилів є відносною, динаміка розвитку стилів характеризується можливістю їх взаємопереходів. Основні стилі професійної діяльності відображають основні стратегії адаптації людини до вимог професійного середовища і проявляються, як у професійній діяльності, так і в загальній поведінці та спілкуванні людини. Ознаками стилю професійної діяльності є чинники професійної успішності та професіоналізму, задоволеності результатами діяльності і компонентами професійного середовища, відповідності цінностям і мотивам професійної спільноти.

Стиль професійної діяльності тренера психологічного тренінгу безпосередньо пов'язаний як з типологією особистості тренера, так із специфікою тренерською діяльністю, про яку вже зазначалось вище. Професійний тренер уміло сполучає різні функції: адміністратора (зібрати, підготувати, домовитися, урахувати в роботі будь-які організаційні питання тощо); лектора (цікаво розповісти); методиста (підготувати програму, вміло її структурувати, визначити цілі та завдання, підготувати необхідні методичні матеріали тощо); експерта (знати тенденції та розбиратися у предметно-практичній сфері); переговорника (уміти просувати свої погляди і проекти та добиватися дотримання правил і процедур); педагога (уміти навчити); керівника і лідера (вести за собою і відповідати за результат); і навіть спортсмена (уміти «викластися на дистанції»).

Змістовно стиль професійної діяльності тренера психологічного тренінгу

включає такі основні складові:

- особливості позиціювання себе відносно учасників тренінгу і оточуючих;
- характер застосування тих чи інших засобів мотивації учасників тренінгу до навчання;
- способи підвищення розвивально-навчального процесу під час тренінгу;
- особливості виконання психодіагностичних завдань та подолання перешкод, що заважають нормальному протіканню тренінгу;
- варіанти проведення індивідуальної роботи з учасниками в перебігу тренінгу;
- характер прийомів регулювання і розгортання групової динаміки;
- власний життєвий досвід, спеціальна підготовка у сфері, що має відношення до предмета тренінгу;
- ступінь природності поведінки та манера вирішення конфліктних ситуацій;
- застосування методів оцінки та визначення якості проведеної тренінгової роботи.
- відношення до особистого навчання і розвитку;
- власний світогляд, громадянська позиція, особисті принципи;
- особливості роботи у тренерській команді, характер партнерських відносин тощо.

У літературі описана безліч класифікацій і різновидів стилів діяльності. Найбільш відомі стилі керівництва. Зокрема, авторитарний стиль, який може бути ефективним для роботи тренера з незамотивованою групою малопідготовлених учасників. Співпричетний стиль може допомогти в роботі з незамотивованою групою професіоналів. За допомогою ділового стилю тренера буде простіше досягти результатів із групою початківців, але замотивованих учасників. Демократичний стиль стає можливим лише тоді, коли в тренінговій групі підібралися професіонали-ентузіасты.

Відносно тренера психологічного тренінгу також відомий опис 7-и рівнів діяльності, кожний з яких має кілька різновидів тренерських стилів. Так, у першому рівні «Коллективне несвідоме» виділяється декілька основних архетипів, адекватних для стилю тренерської роботи: «незнайомка»; «майстер»; «амазонка»; «маг» та інші. У другому рівні «Індивідуальне несвідоме» структурують такі стилі: «гра з вогнем»; «що в нас смачненького?»; «я Вас люблю, можливо, іноді...»; «ви за червоних або за білих?»; «а Ви сюди навіщо прийшли?». Третій рівень «Ціннісні орієнтації» визначає наступні варіанти тренерських стилів: базовий фізіологічний і функціональний; стабілізуючий; соціальний комунікативний; соціальний комфортний; соціальний ідентифікаційний; респектний зовнішній; респектний рефлексивний; етичний; естетичний; креативний; розвиваючий. Наступні групи стилів у четвертому рівні:

«Характер і особистість тренера», п'ятому рівні: «Соціальні відносини й компетенції», шостому: «Дидактичний стиль»; сьомому рівні: «Лідерський стиль» - являють собою комбінації особистісних і професійних якостей та навичок тренера з домінуючою позицією педагогічної й управлінської взаємодії.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що стиль професійної діяльності тренера є відносно сталою сукупністю індивідуально-технологічних знарядь і форм реалізації тренінгової програми та поведінки тренера. Однак, найвищий пілотаж тренерської праці – володіння різноманітними тренерськими стилями та вміння вибору оптимального стилю відповідно до завдань тренінгу, складу групи, тренінгового простору та інших ситуативних перемінних.

Крім цього слід зазначити, що оскільки ведучі психологічних тренінгів навчають людей, особливі вимоги можуть бути пред'явлені до їх моральних якостей і способу життя. Невідповідність цінностей і принципів, які декларує тренер, тим цінностям, яким він реально дотримується в житті, обов'язково буде відзначено учасниками тренінгу і, зазвичай, не сприяє підвищенню авторитету тренера. Важко агітувати за здоровий спосіб життя людині, яка палить, не стежить за своїм власним здоров'ям, так само, як вести тренінги комунікативних навичок – грубому й конфліктному, вчити батьків виховувати своїх дітей, якщо не було власних, повчати керівників не маючи аніякого досвіду управління. Проте, безумовно бувають виключення, адже як у спорті - успішними тренерами стають не обов'язково видатні спортсмени і чемпіони. Тому головна вимога до особистості тренера, де неможливо розвести «особисте» і «професійне», - це прояв розвинутих комунікативних вмінь і людських якостей: відкритості, доброзичливості, поваги, вміння слухати, чути й почувати людей, жива й швидка включеність у спілкування тощо.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Андрушко Я.С. Основи психологічного тренінгу та психокорекція. Л.: Львівська політехніка, 2021. 236 с.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Навч. посіб. Харків: ХНАДУ, 2015. 315 с.
3. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
4. Ігри дорослих. Інтерактивні методи навчання / [упоряд. Л. Галіцина]. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
5. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : [монографія : в 2-х т]. Донецьк : ДЮІ, 2008. – Т. І. : Методологія психотренінгу та його використання у професійнопсихологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. 2008. – 242 с.
6. Лефтеров В. О. Психотренінг в ОВС : практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження. 2008. Т. II. – 286 с.
7. Лефтеров В.О., Форманюк Ю.В., Третякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса: Фенікс, 2021. – 44 с.
(<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14411>)
8. Матійків І. Тренерська майстерність: теорія і практика. К. 2024. 496 с.
9. Особистісно-професійне зростання: психологічні тренінги: навчально методичний посібник / За ред. проф. Л.В. Долинської, проф. О.В. Темрук. К.: Каравела, 2017. 560 с.
10. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання. К.: Центр навчальної літератури, 2019. 250 с.

Допоміжна

1. Берн Е. Ігри, у які грають люди / пер. з англ. К. Меньшикової. Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 256 с.
2. Білова М.Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу: конспект лекцій. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2020. 70 с.
3. Вітенко І., Борисюк А., Вітенко Т. Соціально-психологічний тренінг. Книги – XXI, 2008. 124 с.
4. Гольдштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам / Пер. з англ. В. Хомика. К: Либідь, 2003. 246 с.
5. Джонсон Девід В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Джонсон Девід В. ; [пер. з англ. В. Хомика]. К. : Вид. дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
6. Кочубей Н.В. Соціокультурна діяльність : навч. посіб.: рекомендовано

МОН України / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Суми : Унів. кн., 2016. 122 с.

7. Лефтеров В.О. Третьякова Т.М. Тренінгові технології в психологічній службі поліції. Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України: Матеріали VI всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 01 грудня 2020 року). Х. : Національна академія НГУ, 2020. С. 26-29.

8. Лефтеров В.О., Лазор К.П. Застосування тренінгів під час навчальних занять у закладах вищої освіти. Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2021. Т. 1. С. 234-238.

9. Лобурцова О.О. Специфіка тренінгової роботи з метою соціалізації учнівської молоді. Студентський науковий вісник Ніжинського державного університету імені М. Гоголя. 2019. № 22. С. 278-182.

10. Максименко С. Д. Механізми розвитку особистості. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 40. С. 7-23.

11. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 192 с.

12. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О. О. Прокоф'єва, О. В. Царькова, О. В. Кочкурова. – Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.

13. Професійний психологічний теренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. – Х. : НАНГУ, 2018. – 206 с.

14. Психологічна енциклопедія / упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидань, 2008. 424 с.

15. Психологічна служба : Підруч. / [В. Г. Панок (наук. ред.), А. Г. Обухівська, В. Д. Острова та ін.]. – Київ : Ніка-Центр, 2016. – 362 с.

16. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція [Текст]: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар. – Вижниц : Видавництво «Черемош», 2015. – 432 с.

17. Технологія тренінгу / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз / За заг. ред. С. Максименко К.: Главник, 2005. 112 с.

18. Тренінги в соціальній роботі: теорія, організаційні засади, методика проведення: навч. посіб. / М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича; уклад.: Н. Куб'як, Т. Шоліна. 2-ге вид., перероб. і допов. Чернівці : ЧНУ, 2018. 159 с.

19. Чебикін О.Я., Сінельнікова Т.В. Психологічні основи тренінгових технологій: монографія. ПНЦ НАПН України. Одеса: ТОВ Лерадрук, 2013. 229

с.

20. Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. 170 с.

21. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів] / Яценко Т.С. – К.: Вища школа, 2004. 679.

22. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices / Campbell C.P. // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol. 22, № 8. – P. 323-344.

23. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices [Text] / Campbell C.P. // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol. 22, № 8. – P. 323-344.

24. Cattell, A. (2001), "The Theory and Practice of Training", Industrial and Commercial Training, Vol. 33 No. 2.

25. Clegg B. Training Plus: Revitalizing your training / Clegg B. // 4th edn, Kogan Page, 2000. – P. 116-128

26. Foulkes S.H. Gruppenanalytische Psychotherapie [Text] / Foulkes S.H. – Kindler, Munchen, 1974. – 358 p.

27. Führungskräftetraining: Verlag Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei. - Айрринг, 2002. - 214 с.

28. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol 21, № 2. – P. 39-50.

29. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol. 21, № 2. – P. 39-50.

30. Goldstein J.L. Training: Program development and evaluation [Text] / J.L. Goldstein – Monterey, Calif: Brooks /Cole, 1974. – 342 p.

31. Grabner R. H., Neubauer A. C., Stern E. Superior performance and neural efficiency: the impact of intelligence and expertise. Brain research bulletin. 2006. Vol. 69, no. 4. P. 422–439. URL: <https://doi.org/10.1016/j.brainresbull.2006.02.009> (date of access: 20.09.2024).

32. Irvin D. Yalom. Molyn Leszcz. The Theory and Practice of Group Psychotherapy. – New York: Basic Books. 2020. – 819 с.

33. Kirkpatrick D.L. Tehniques for evaluating training programs / Kirkpatrick D.L.// Journal of the American Society of Training Directors. –1989. – P. 13, 21-26.

34. Klein S. Learning in groups – a comparison of study and T-group / Klein S., Astrachan B. // J. of Appl. Beh. Science. – 1971. – Vol. 7. – P. 659-683.

35. Kolb D.F. Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development / Kolb D.F. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984. – 212 p.

36. Lakin M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training /

Lakin M. – New-York, 1972. – 482 p.

37. Rogers C. A Therapist's View of Psychotherapy. Robinson. 2016. 429 p.

38. Training Evaluation and Measurement Methods [Text] / Houston : Gulf Publishing Co, 1990. – 424 p.

39. Tuckman B. Methoden und Theorien der Gruppenpsychotherapie in psychoanalytischer und tiefenpsychologischer Perspektive [Text] / B. Tuckman, P. Kutter – Frommholz, Stuttgart, 1984. – 319 p.

Інформаційні ресурси

1. Lefterov V.O., Timchenko O.V., Tsilmak O.M., Ignatieva I.I. Simulation and psychological trainings as methods of preventing emotional burnout in doctors. Світ медицини та біології / №2(72), 2020. С. 85-89 URL: <https://womab.com.ua/smb-2020-02/8456>

2. Psychotraining in the system of long-term psychological training of athletes. Science and Sport: current trends. 2023. Vol. 11, no. 4. URL: <https://doi.org/10.36028/2308-8826-2023-11-4-62-70>.

3. Похілько Д., Овсяннікова Я. Використання соціально-психологічного тренінгу в психологічній підготовці рятувальника. Disaster and crisis psychology problems. 2021. № 2. URL: <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.2>.

4. Спецпрактикум з соціально-психологічного тренінгу. [Електронний ресурс] : електрон. метод. рекомендації до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» / уклад. М. Е. Білова. – Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2024. – 30 с. URL: <http://surl.li/pnafjf>

5. НМЦ дистанційного навчання АПН України при ДНУ. URL: http://distance.dnu.edu.ua/ukr/index_ukr.html

6. Пірен М. І. Конфліктологія: Підручник. К.: МАУП, 2003. 360 с. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://subject.com.ua/pdf/256.pdf>

7. Психологія: схеми, таблиці, коментарії: навчально-наочний посібник / [друге перероблене видання.] / О.М Пасько., О.М. Цільмак. [за загал. ред. Цільмак О.М.] Одеса: ОДУВС, 2015. 271 с. з іл. Електрон. дан. (1 файл). Режим доступу: http://www.oduvs.edu.ua/navch_pidruch_psixolog.html.

8. Загальна психологія - Максименко С.Д. [Електронний ресурс] — Режим доступу <http://studentbooks.com.ua/content/view/1264/1/>

9. Варій М.Й. Загальна психологія. Навчальний посібник / 2-ге видан., випр. і доп. - К.: «Центр учбової літератури», 2007. - 968 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://psychologiya.org.ua/zagalyna_psychologiya.html