

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ

Факультет культурології та соціальних комунікацій

Кафедра психології, педагогіки та філології

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

Навчально-методичні матеріали для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальності С4 «Психологія», галузі знань С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини», ОПП «Психологія»

УДК 159.923(073)

Т66

Друкується за рішенням науково-методичної ради ХДАК
(протокол № 12 від 26.02.2026 року)

Рецензенти:

Приходько Д.П. кандидат психологічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри,
Харківської державної академії культури

Лебединський Е.Б. кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та
педагогіки Одеського державного університету внутрішніх справ

Укладач:

Костюніна О. В. , кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології,
педагогіки та філології Харківської державної академії культури

Т66 **Тренінг особистісного розвитку :** навч.-метод. матеріали з дисципліни для
здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти, спец. С4 «Психологія»,
галузі знань С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні
відносини», освіт.-проф. програма «Психологія» / М-во культури України,
Харків. держ. акад. культури, Ф-т культурології та соціальних комунікацій, Каф.
психології, педагогіки та філології ; [уклад. О. В. Костюніна]. Харків : ХДАК,
2026. 121 с.

УДК 159.923:378.147]:159.98](073)

У навчально-методичних матеріалах розглядається використання тренінгових технологій у системі вищої освіти як одного з ефективних інтерактивних методів навчання. Підкреслюється, що сучасний освітній процес передбачає застосування різноманітних активних форм роботи, зокрема ділових ігор, кейс-завдань, мозкового штурму та тренінгів, які сприяють не лише засвоєнню знань, а й розвитку комунікативних і соціальних навичок здобувачів освіти. Охарактеризовано специфіку тренінгу як групової форми роботи, у якій основна увага приділяється практичному опрацюванню знань, умінь і навичок на основі особистого досвіду учасників. Обґрунтовано доцільність упровадження практичної частини «Тренінгу особистісного розвитку» у форматі формувального експерименту-тренінгу, який передбачає створення інтерактивного психоемоційного середовища, розвиток міжособистісної взаємодії та формування соціальних установок учасників освітнього процесу.

© Харківська державна академія культури, 2026 р.

© Костюніна О.В., 2026 р.

ЗМІСТ

Передмова.....	4
РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	6
1.1. Робоча програма КВД «Тренінг особистісного розвитку».....	6
1.2. Організаційні аспекти проведення тренінгових (практичних) занять.....	8
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	15
2.1. Історія становлення групових тренінгових методів навчання.....	15
2.2. Мета, завдання експерименту – тренінгу.....	31
2.3.Розвиваючий потенціал формувального експерименту – тренінгу викладання психології в ЗВО.....	32
2.4. Професіографічний опис професійної ролі ведучого тренінгової групи..	37
2.5. Соціально – психологічні особливості групової роботи.....	82
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ЯК ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ З МЕТОЮ КЕРОВАНОГО ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ	103
3.1. Формувальний (соціально-психологічний) експеримент – тренінг.....	103
3.2. Технологічність процедур формувального експерименту – тренінгу....	109
Список джерел та літератури.....	113
ПИТАННЯ ДО КОНТРОЛЮ.....	116

ПЕРЕДМОВА

Освіта — складний соціальний інститут, що дає людині відбутися в житті, отримати теоретичні та практичні знання. Для того, щоб освітній процес був цікавим та захоплюючим, викладачі ЗВО використовують різноманітні методи навчання, ділові ігри, кейс-завдання, мозковий штурм, тренінги тощо. Інтерактивні методи надають можливість не тільки здобути знання, а й застосувати їх «тут і зараз», дозволяють розвинути комунікаційні, соціальні навички допомагає пристосуватися до роботи в колективі.

Професійна освіта активно включає в освітній процес тренінгові технології доповнюючи та змішуючи їх з різними класичними та інноваційними методами та засобами навчання. Сам тренінг є груповим заняттям, де теоретичній частині відводиться невелика частина, решта ж часу відводиться на практичне засвоєння знань, умінь чи відпрацювання навичок чи компетенцій. Особистий досвід кожного учасника освітнього процесу є унікальним та неповторний, саме він дає матеріал для подальших етапів тренінгових технологій, від яких залежить результат. Важливу роль у цьому процесі відіграють всі учасники освітнього процесу як здобувачі, так і викладач, хоча в тренінгових технологіях викладач стає коучем чи наставником. На етапі *рефлексивного спостереження* саме викладач (коуч) може вносити коригування, допомагати, спрямовувати, і навіть брати ініціативу, яка переходить у стадію активного експериментування. Наразі, загальновідома класифікація тренінгів, яку можна застосовувати у освітньому процесі здобувачів вищої освіти пропонує наступне: *види* тренінгів залежать від дидактичних цілей та завдань і описуються як: навчальні, розвиваючі, удосконалюючі, закріплюючі, контролюючі, мотиваційні; за *формою* проведення: груподинамічні вправи, дискусії, ігри, кейсові ситуації, виконання практичних та лабораторних вправ тощо; за *методом* проведення: тренінг-дресування, тренінг-тренування та тренінг-інтерактивне навчання або експеримент – тренінг.

З метою забезпеченості наукового підходу, доказовості, керованості, пропонується запровадження практичної частини «Тренінгу особистісного розвитку» у форматі формувального експерименту — тренінгу. Відмінною рисою експерименту — тренінгу є формування інтерактивного психоемоційного середовища, розвиток міжособистісної поведінки, розвиток соціальних установок.

При проведенні експерименту — тренінгу викладач ставить перед собою та учасниками освітнього процесу **мету**, яка має бути точною та досяжною, обмеженою за часом, і, **завдання**, спрямовані на досягнення поставленої мети. **Тема** експерименту — тренінгу, залежно від дисципліни, на якій він проводиться, має бути **актуальною та інформативною**, оскільки це дасть можливість тим, хто навчається, повністю зануриться в освітній процес.

РОЗДІЛ 1.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТУ - ТРЕНІНГУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Робоча програма КВД «Тренінг особистісного розвитку»

Структура навчальної дисципліни
КВД «Тренінг особистісного розвитку»

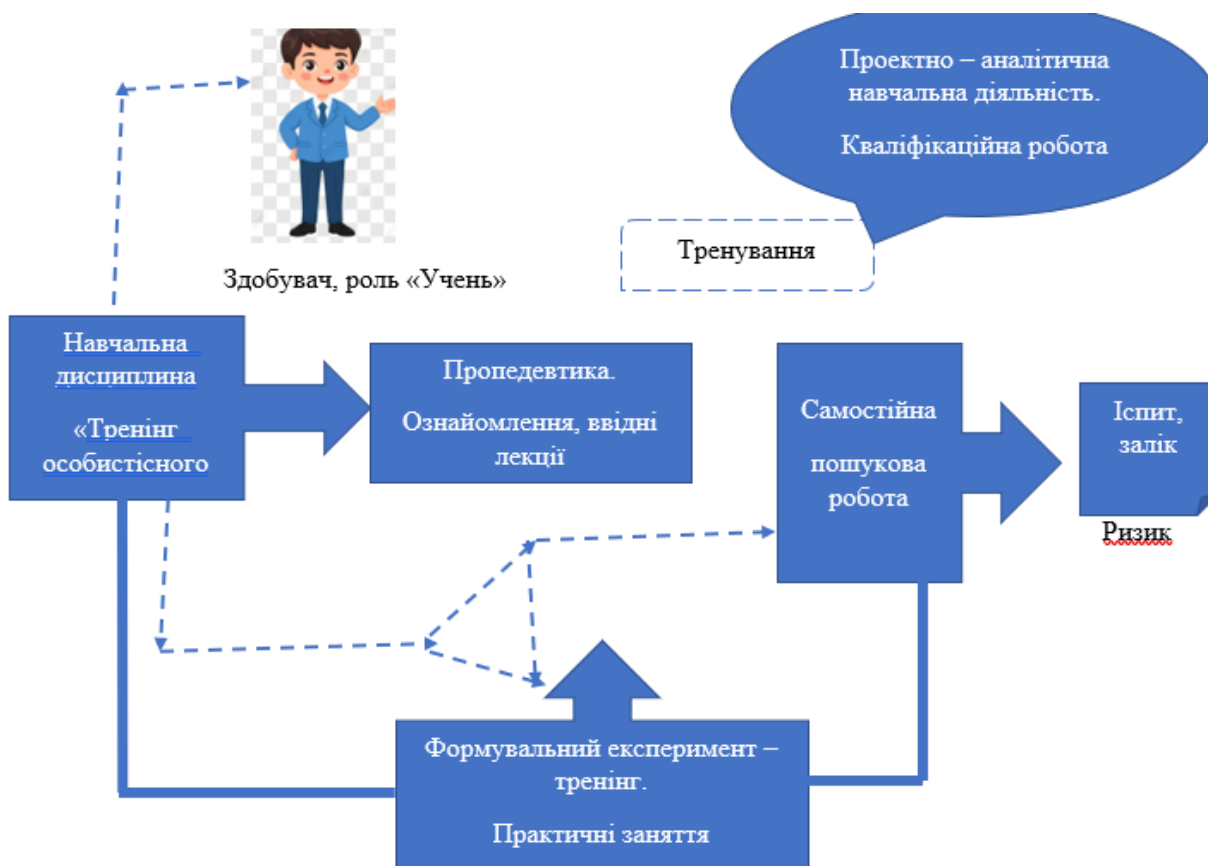


Рис.1. Структура навчальної дисципліни КВД «Тренінг особистісного розвитку»

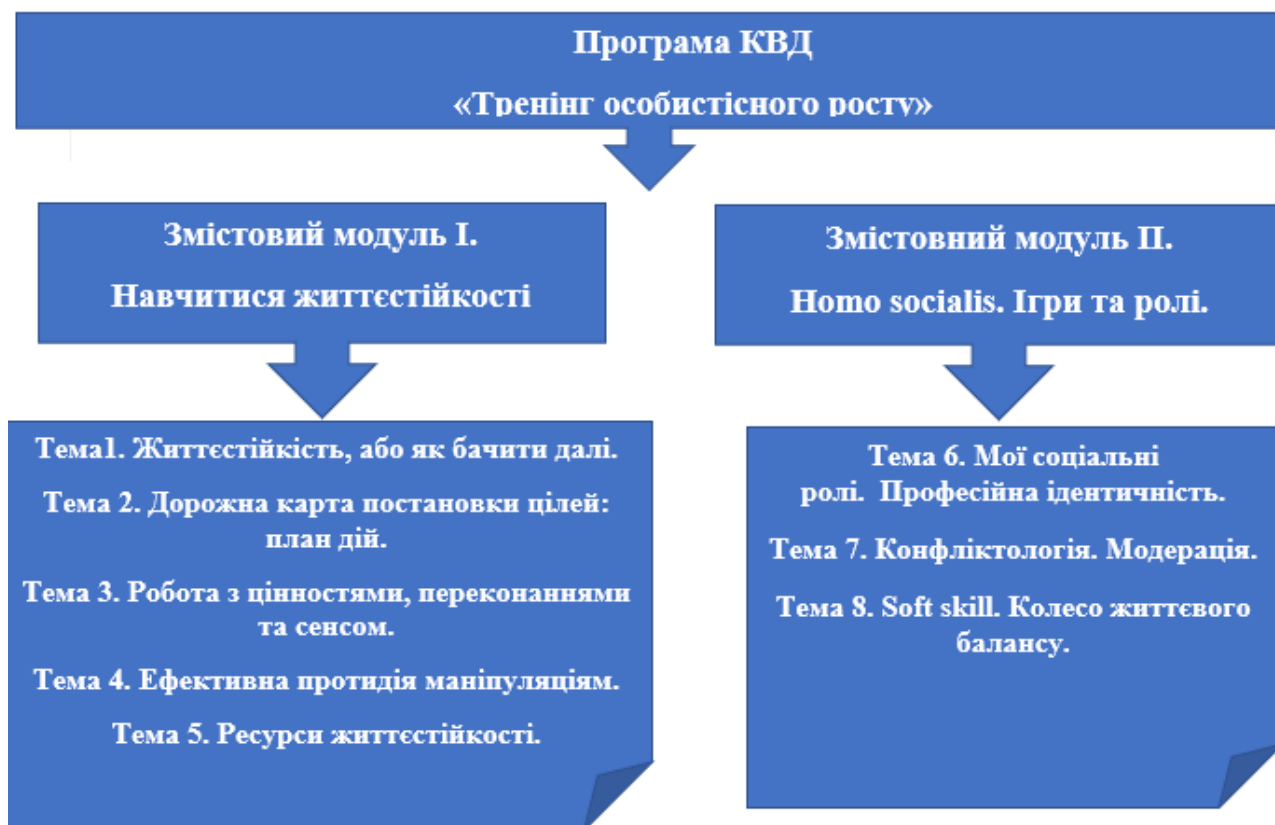


Рис.2. Програма КВД «Тренінг особистісного розвитку»

Таблиця 1

Теми семінарських занять

1	Підґрунтя життєстійкості – історико – філософські аспекти.
2	Галузі практичного використання цілепокладання та планування.
3	<u>Основні поняття логотерапії.</u>
4	Маніпуляції у повсякденному житті.
5	Ресурси життєстійкості особистості в умовах війни.
6	Професійна ідентичність психолога.
7	Соціально-психологічні умови профілактики конфліктів.
8	Модель компетенцій: як розробити та використовувати
9	Глобальні тренди, вимоги міжнародних спільнот і вплив цифрової гігієни на репутацію психолога

Таблиця 2

Теми самостійно-пошукових робіт

1	Підґрунтя життєстійкості – історико – філософські аспекти.
2	Галузі практичного використання цілепокладання та планування.
3	Якість життя та цінності людини.
4	Маніпуляції у повсякденному житті.
5	Ресурси життєстійкості особистості в умовах війни.
6	Професійна ідентичність психолога.
7	Соціально-психологічні умови профілактики конфліктів.
8	Модель компетенцій: як розробити та використовувати
9	Правила безпечного спілкування у соціальних мережах

1.2. Організаційні аспекти проведення тренінгових (практичних) занять

Важливим моментом, на який слід звернути увагу, є формування тренінгових груп. Тут можливі два підходи: організація «збірних» груп, у яких беруть участь особи, які звернулися за психологічною або психотерапевтичною допомогою та не знайомі один з одним, або формування тренінгової групи з одного колективу, наприклад, з однієї учбової групи. Як показує досвід роботи з групами обох видів, другий варіант є кращим у плані стійкості результатів тренінгу, підвищення ефективності подальшої спільної роботи учасників та впровадження інноваційних технологій.

Основні переваги використання тренінгової технології.

- *Аналіз та синтез отриманої інформації.* Здобувачі, виявивши закономірності та основні критерії щодо пройденної теми, мають їх застосувати під час тренінгу, що сприяє розвитку критичного мислення. А оскільки в тренінгу беруть участь усі здобувачі, то навчальна інформація має надійти до кожного, незалежно від його підготовки та зацікавленості.

- *Соціалізація особистості.* Важлива складова тренінгу, що сприяє розвитку комунікаційних навичок та роботи в команді. Тренінгові технології сприяють розвитку особистості кожного члена тренінгової групи.
- *Сприятлива та позитивна атмосфера.* Важлива складова тренінгу, оскільки немає основних та другорядних учасників тренінгу, відсутнє виражене суперництво, підвищується внутрішня мотивація учня та його віра у собі. Навчальна група може відповідати даним критерієм, а може й ні. Створення атмосфери довіри та комфорту – завдання викладача чи коуча.
- *Застосування отриманих знань практично.* Тренінгова технологія дозволяє застосувати засвоєні знання на практиці, цим формуючи практичний досвід кожного здобувача.

Важливий організаційний чинник проведення тренінгу є простір, який має бути комфортним, щоб створити для учасників сприятливе становище, що допомагає активній роботі, бути добре освітленим та обладнаним всім необхідним. Важливим фактором є мобільність навчального простору, яке можна переставляти додавати під час занять. Викладач має створювати атмосферу зацікавленості та залученості, заохочувати активність учасників та допомагати долати проблеми малоактивним. Слід враховувати індивідуальні можливості кожного учасника тренінгової групи, їх успішного професійного розвитку.

Якщо тренінг триває 5-6 і більше днів, учасники можуть не тільки жити та харчуватися в цих санаторіях, а й відпочивати, займатися спортом тощо. Під час тренінгу-марафону не рекомендується йти ночувати додому, що пов'язано з тим, що відхід додому – «випадання» з контексту та атмосфери тренінгу і може загальмувати групову динаміку, а іноді й завдати серйозної шкоди, особливо якщо учасники, порушуючи принцип конфіденційності, розповідають про те, що відбувається на тренінгових сесіях своїм домашнім і стикаються з нерозумінням, негативною реакцією оточуючих. Бажано в дні проведення тренінгу знизити рівень контактів із «зовнішнім світом» до

мінімуму (навіть уникати телефонних дзвінків на роботу чи додому) – це дозволяє досягти більш глибокого занурення у незвичайну «тренінгову реальність».

Перерви в роботі робляться в середньому за півтори години на 10 хвилин. Можлива двогодинна обідня перерва.

Приміщення для занять має бути достатньо звукоізованим і розташовуватися в місці, що забезпечує відсутність випадкового стороннього втручання та перешкод для роботи. Оскільки заняття можуть тривати 10-12 годин, слід подбати, щоб приміщення було просторим і періодично провітрювалося. Крім зручних та легких крісел для учасників, що стоять у колі, у приміщенні для тренінгів необхідно мати планшет з великими аркушами паперу, на яких ведучий може щось записувати чи замальовувати фломастерами, відеомагнітофон та телевізор. Добре, якщо приміщення настільки просторе, що коло учасників займає лише його половину, а в другій половині на підлозі лежать мати чи килимові покриття (це зручно для проведення медитацій та низки вправ тілесної терапії).

Особливості проведення тренінгу он — лайн.

Застосування глобальних мереж призвело до створення нової технології проведення практичних онлайн-занять Smart Virtual Classroom (відкритий цифровий/віртуальний клас).

Онлайн-тренінг — це інтерактивне навчання в реальному часі (синхронно) через платформи відеозв'язку, що потребує активного використання технічних засобів. Мета залучення технології полягає у розширенні можливостей викладача за допомогою оптимального поєднання інтегрованого обладнання, програмного забезпечення, технології.

Ключові особливості включають обмеження теоретичної частини до 50%, використання сесійних залів для практики, роботу в чаті, демонстрацію

екрану та обов'язковий зворотний зв'язок. Важливими є короткі модулі (до 30-60 хв), підготовка технічних засобів та висока залученість учасників.

При розробці практичних (тренінгових) занять є необхідність переходу від ілюстративно-пояснювального до інструментально-діяльнісного та пошукового підходу. Проаналізувавши навчальні матеріали та програмне забезпечення робимо висновок, що віртуальні ігри надають наступні можливості для активізації навчання: орієнтування під потреби користувача; надання миттєвого зворотного зв'язку; вчинення самостійних дій щодо прийняття рішень та вибору дій; засвоєння та запам'ятовування матеріалу; темпи навчання з урахуванням індивідуальних потреб кожного здобувача; перенесення навичок, набутих у навчальній ситуації, у реальні умови. Доцільно використовувати у навчанні наступні форми: віртуальне ігрове середовище; лабораторний практикум; практикум щодо вирішення завдань, виробництва розрахунків; комп'ютерні тренажери; засоби чи системи віртуальної реальності тощо.

Основні принципи навчання, реалізовані в он – лайн форматі: принцип послідовного ускладнення: поступове збільшення рівня складності; принцип моделювання: використання спрощеного варіанта проблемної ситуації; принцип критичного вивчення: дія у змінному ігровому середовищі; принцип пізнання: зробити правильний вибір експериментуванням.

Основними перевагами он – лайн форматі виділяються: низький ступінь фізичного ризику та відповідальності; мотивація до навчання при отриманні позитивних емоцій від виграшу або перемоги; практика – дзеркальне відображення реальної ситуації; своєчасний зворотний зв'язок; вибір різних ігрових ролей; навчання у співпраці; вироблення власної стратегії поведінки

Практичні (тренінгові) заняття із застосуванням дистанційних освітніх технологій мають на меті активізувати пізнавальну діяльність учасників, викликати у них прояв творчих здібностей, спонукати до застосування

теоретичних знань на практиці. Крім цього, вони сприяють наданню інноваційного характеру процесу навчання у сучасних умовах.

Таким чином, враховуючи існування різноманітних методик проведення практичних занять з застосуванням інноваційних технологій, єдиного підходу щодо якісного навчального заняття немає. Оскільки різні цілі, завдання, контент, рівень підготовленості аудиторії, то організатор повинен володіти набором методик проведення та організації занять, для чого необхідне спеціальне навчання викладачів та інших осіб, які їх організують. Ця тема заслуговує на окремий розгляд.

Враховуючи вищесказане, методи, що сприяють підвищенню ефективності навчання із застосуванням дистанційних освітніх технологій, можна згрупувати наступним чином:

- організаційні: організація вебінарів за участю спеціалістів, експертів; проведення вебінарів з наступним обов'язковим оголошенням додаткового часу для проведення консультацій з пройденої теми; використання віртуальних лабораторій, віртуального ігрового середовища, лабораторного практикуму, комп'ютерних тренажерів на практичних заняттях, засобів чи систем віртуальної реальності; інформування про можливі нові спільні проекти, відеоконференціях, дискусійних форумах; підтримка самостійних досліджень та пошуків; аналіз результатів проведених занять; організація взаємодопомоги між здобувачами; вимога обов'язкового зворотного зв'язку від тих, хто навчається у вигляді коментарів, звітів про виконану роботу, заповнення анкет, заповнення інтерактивних шаблонів;
- технологічні: використання відео-записів, зовнішніх відкритих ресурсів, зовнішніх ресурсів, створення інтерактивних проєктів або презентацій; підключення до навчального простору сучасних технологій взаємодії: блоги, онлайн-спільноти, твіттери, сайти, wiki, соціальні мережі); використання електронного путівника оптимізації навчальної інформації» з позначенням основних тем та матеріалів до них;

– психолого-педагогічні: підтримка емоційного зв'язку між учасниками навчального процесу; мотивація учасників на практичне застосування вивченого матеріалу та проведення експерименту; мотивація учасників до систематизації, класифікації та групування використовуваних термінів та понять у невеликі за обсягом фрагменти з вказівкою посилань на зовнішній ресурс; створення для кожного учня «листу успіху».

В той же час, спираючись на вислів М.М. Рубінштейна, є очевидним, що, у роботі викладача завжди повинен залишатися «аромат творчої роботи», тим більше, що жодна програма не в змозі охопити та врахувати тих індивідуальних положень та умов, у яких йому доведеться працювати.

Ключовими особливостями проведення он – лайн тренінгу (практичного заняття) виділено:

1) Технічна підготовка та інтерактивність.

Тренінг вимагає якісного інтернету, камери та мікрофону, а також використання чатів, опитувань, віртуальних дошок (Miro) та демонстрації екрану.

2) Організація практики.

Застосовуються сесійні зали (breakout rooms) для роботи в міні-групах, рольові ігри та мозкові штурми, щоб мінімізувати пасивне слухання.

3) Структура та тривалість.

Заняття розбивається на модулі по 30-90 хвилин (або максимум 2-3 години з перервами) для утримання уваги, оскільки онлайн-формат втомлює швидше.

4) Роль тренера.

Тренер виступає фасилітатором, постійно залучаючи учасників, контролюючи розуміння матеріалу та забезпечуючи швидкий зворотний зв'язок.

5) Використання змішаних форматів.

Корисно чергувати живі ефіри із самостійним вивченням записаних матеріалів, тестами та домашніми завданнями.

Переваги онлайн-тренінгу.

- 1) Доступність: участь будь-якої точки, відсутність необхідності в оренді приміщення, економія часу та коштів на проїзд.
- 2) Гнучкість: легке налаштування під розклад та рівень підготовки аудиторії.
- 3) Зручність: можливість використання різних мультимедійних матеріалів та автоматичний запис заняття.

Основні складнощі:

- 1) Ризик низької залучення учасників.
- 2) Технічні проблеми (збої зв'язку, інтернету).
- 3) Складність зчитування невербальних сигналів, що ускладнює оцінку емоційного стану групи.

Детальний опис всіх процедурних моментів тренінгу особистісного росту не є можливим унаслідок відсутності однозначного алгоритму та широкого варіювання сценарного плану. Для кожної групи готується своя програма, змістовні та формальні аспекти якої залежать від цілого ряду факторів: ситуації в країні, конкретних подій, що відбулися останнім часом в даному місті і в даній установі, особистісних особливостей учасників групи, їх соціального статусу, професійної приналежності, заявлених життєвих проблем, рівня загальної психологічної культури, віку тощо і змінюється з урахуванням перелічених чинників, і навіть особливостей груповий динаміки у цій групі.

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Історія становлення групових тренінгових методів навчання

Ключові питання

- *Витоки тренінгових технологій у світі*
- *Тренінги особистісного зростання О. Еверетта*
- *Сучасні групові методи та розвиток самосвідомості*

Витоки тренінгових технологій у світі

Якщо вважати тренінгом активну форму навчання, де учень не просто слухає, а й пробує та вчиться щось зробити під керівництвом вчителя, то тренінги з'явилися разом із першими людьми, а можливо, й до них. Так, кішка приносить кошенятам напівживу мишу, щоб ті вчилися полювати. Кішка різноманітно нявкає кошеням, коли ті тренуються. Тренінг? Проте як особлива форма активного навчання, з певним регламентом та своєю назвою, тренінги з'явилися лише у ХХ столітті. Традиційно появу тренінгів пов'язують із Куртом Левінім, американським психологом, який у 1946-му році заснував Т-групи, де люди вчилися краще спілкуватися. У 1954 році з'явилися групи сенситивності (в них розвивалося те, що тепер назвали б емоційним інтелектом), а у 60-ті – тренінги соціальних та життєвих умінь, що спираються на гуманістичну психологію Карла Роджерса. На основі своєї психологічної концепції К.Роджерса розробив «клієнтцентровану терапію», основою якої стало прийняття клієнтом відповідальності за вирішення своїх життєвих проблем. Це стало новим якісним стрибком історія світової психотерапії. Тут навчалися вирішувати проблеми, розвивали критичність мислення, вчилися контролювати емоції тощо.

Надалі розвивалися вже методи тренінгу, а тематика залишалася тією самою – поведінка та переживання людини. Вітчизняний шлях тренінгу

багатий та самостійний. Ще одна хвиля особистісних тренінгів піднялася через захоплення езотерикою. Езотеричний підхід, що несе таємне знання, пошуки шляхів просвітлення та справжньої духовності втілювалися у тренінги, з переважним використанням, дихальних технік та шаманських технік, динамічні та статичні групові медитації. Езотеричні особистісні тренінги в цілому пройшли повз бізнес суспільства, але в очах людей «тренінги особистісного зростання» та практична психологія загалом стали часто асоціюватися з шаманськими танцями. Той факт, що впливати на групу – з метою лікування, зокрема – іноді буває ефективніше, ніж на одну людину, знали, мабуть, навіть наші печерні предки. Шаманська практика також показала успішність публічного застосування обрядових та ритуальних процедур для лікування хворих. Різноманітного ґатунку цілителі і знахарі протягом усієї людської історії використовували ефект емоційного збудження та зараження, що проявляється у групі. Сім'я, плем'я, рід, які спільно брали участь у лікувальних (чаклунських, шаманських) заходах, виявляли велику податливість до впливу первісного психолога. Різко посилювалася віра у надзвичайні можливості та вміння цілителя – особливо внаслідок навіювання, коли дія була спрямована на афективну сферу. Некритичне сприйняття інформації та емоційна реакція на незрозумілі маніпуляції, помножені на безумовну впевненість у собі цілителя, призводили до позитивних результатів та ще більше посилювали ефективність подальших впливів.

Першою спробою надати науково-теоретичне пояснення процесам лікування, що відбуваються в групі, слід вважати теорію «тваринного магнетизму» Франца Антона Месмера, австрійського лікаря, який практикував у Парижі наприкінці XVIII століття. Суть цієї теорії полягала в наступному: існує якийсь магнетичний флюїд, який у разі нерівномірного розподілу всередині людини породжує хворобу; завдання лікаря – з допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди і цимвилікувати хворого (Л. Шерток, Р. де Соссюр, 1991).

Як же в той час відбувався сеанс групової терапії? В одному із залів палацу розташовувався знаменитий месмерівський чан, наповнений водою, в якому знаходилися камені, уламки скла та інше. З води виступали пруті. Хворі (найчастіше жінки) трималися за ці лозини. Між собою вони були з'єднані мотузками. Ф.Месмер, закутаний у мантию, як середньовічний алхімік, робив паси, торкався спеціальною скляною паличкою до хворих, здійснював інші маніпуляції, за допомогою яких, на його думку, передавалися флюїди, які циркулюють за допомогою чану в організмах хворих. Слід зауважити, що містична атмосфера того, що відбувається, сила навіювання Ф.Месмера сприяли тому, що багато хворих зцілювалися. Однак засновані Людовіком XVI для оцінки діяльності Ф. Месмера дві комісії Академії наук засудили теорію «тваринного магнетизму» і повністю відкинули ідею існування будь-яких флюїдів. Ніхто з вчених у той час не звернув увагу на соціально-психологічні ефекти, що виявилися в роботі Ф. Месмера, пов'язані з міжособистісною взаємодією лікаря і хворого, з цілющим впливом групи (за Л. Шертоком і Р. де Соссюр, 1991).

Шотландський лікар Дж. Брейд (1843) запропонував замість терміну «тваринний магнетизм», що викликав так багато жарких словесних баталій, термін «гіпнотизм», пов'язуючи психологічний механізм месмерівського лікування зі сном (грецькою *hypnos* — сон). Гіпнотичні явища в цей період викликали величезний інтерес психіатрів, що інтерпретували процеси, що відбуваються при гіпнозі, часом зовсім по-різному. Добре відома дискусія між Сальпетрієрською та Нансійською психіатричними школами про значення та психологічні механізми гіпнозу (1880-1890 роки). У цій дискусії перемога залишилася за точкою зору І. Бернгейма, який стверджував, що гіпнотичний стан — це звуження свідомості внаслідок концентрації уваги під впливом навіювання. Причому навіювання є загальним психологічним феноменом, що виявляється у міжособистісних відносинах; у формі гетеро- та ауто-сугестії навіювання призводить до некритичного засвоєння певних переконань,

суджень, почуттів. Хоча офіційна медична наука скептично ставилась до гіпнозу, практики активно застосовували його. Прикладом може бути О. Веттерстранд, який використовував гіпноз при груповому лікуванні алкоголіків. Під час першої світової війни у німецькій армії гіпноз застосовувався для лікування солдатів із симптомами «воєнного неврозу», викликаного істерією.

Осторонь стоїть поширене явище, що неоднозначно оцінюється, як *«тренінги особистісного зростання» (ТЛР)*.

Існує думка, що тренінги особистісного зростання (ТЛР) розпочиналися із зустрічей груп анонімних алкоголіків, які теж з'явилися у середині ХХ століття у США. А потім аналоги таких зустрічей стали популярними і в інших групах населення. Форма власне групового тренінгу з'явилася в 1940-х роках у тій же Америці, а поняття особистісного зростання — через 15–20 років. Його вперше сформулювали автори гуманістичного спрямування у психології (воно з'явилося на початку 1960-х років) — американські психологи Карл Роджерс та Абрахам Маслоу. Згодом його підхопили представники та інших психологічних напрямів. Гарний термін "особистісне зростання" означає планомірний розвиток внутрішнього потенціалу людини.

А ще у «особистісного зростання» існують певні критерії. Наприклад, розширення інтересів та стимулів жити; можливості аналізувати (краще розуміти себе та інших) та синтезувати (бачити зв'язки між подіями та явищами); підвищення внутрішньої свободи та незалежності; любові до себе та до світу; особистої та добровільної відповідальності; покращення якості відносин людини з іншими людьми (у тому числі з близькими) і так далі. Все це за бажання і якісних методик цілком піддається скрупульозному математичному підрахунку.

Явище виникло природно в США. Курту Левіну належить ідея проведення групових тренінгів для зміни тих чи інших особливостей

поведінки окремої людини. Він запропонував модель групових змін: зміна будь-якої групи людей проходить через три стадії: «розморожування» (руйнування у членів групи наявної системи цінностей та орієнтирів), «зміна» (впровадження нової системи цінностей та орієнтирів) та «нова заморозка» (фіксація нового стану). Ця теорія була підтверджена практично — під час проведення тренінгів. К.Левін займався проблемою лідерства. Основним результатом досліджень, якими він керував з 1939 р., стало виділення трьох стилів лідерства: авторитарного, демократичного та потурання. У 1946 р. розпочав роботу над експериментом, який заклав основи групової психотерапії. На початку 1947 р. ці експериментальні дослідження призвели до створення за підтримки уряду Національної навчальної лабораторії в Бетеле, штат Мен, — тренінгової лабораторії, де планувалося перенавчати лідерів держави.

Батьками «класичних» ТЛР виявилися три американські студенти, які для написання дипломної роботи у сімдесятих роках минулого століття організували та провели перший тренінг за матеріалами свого диплома зі своїми друзями. Практика виявилася позитивною, і друзі попросили повторити тренінг із їхніми родичами, а ті, пройшовши його, привели ще людей із проханням повторити це і для них. Так усе починалось. Імена цих студентів Олександр Еверетт, Вернер Ерхард та Джон Хенлі. Пізніше, будучи спеціалістами, кожен з них організував свою тренінгову школу з певною специфікою.

Mind Dynamics (Динаміка Розуму) тренінг та згодом однойменна компанія були засновані Олександром Евереттом у 1968 році в Техасі, США. Тренінг Олександра Еверетта став провісником і прототипом тренінгів особистісного зростання, усвідомлення істин буття, практики лідерства та командної ефективності, які з'явилися пізніше у США. Незважаючи на те, що компанія Mind Dynamics проіснувала лише кілька років, вона безумовно стала генератором усієї тренінгової індустрії по всьому світу. А. Еверетт завершив

у 1968 році працю, яка лягла в основу тренінгу у відчуттях, спрямованого на розкриття людського потенціалу Mind Dynamics (Динаміка Розуму), що став згодом прототипом тренінгів est (ест), Lifespring (Лайфспрінг), Actualizations потенціалу, що розквітли на повну силу з початку сімдесятих років і продовжили свій розвиток у 1980-х. Олександр Еверетт стверджував, що Динаміка Розуму бере своє коріння з різних напрямків духовного та особистісного зростання, які він вивчав з моменту від'їзду з Англії. Першочерговий вплив на філософію свого тренінгу А. Еверетт називав дзен-буддизм, теософію О Блаватської, єгиптологію, індуїзм, розенкрейцерів та ще багато чого, хоч і забував згадати Курта Левіна. Результатом роботи Олександра Еверетта став чотириденний тренінг, який значною мірою складався із практичних вправ. Як це не дивно, але свою популярність тренінг набув не в Техасі, де він був вперше представлений, а в Каліфорнії, куди Олександра Еверетта незабаром запросили для презентації своєї роботи. Результатом цієї поїздки стало те, що штаб-квартира Mind Dynamics переїхала у 1970 року до Сан-Франциско. Слід зазначити, що тренінг користувався підвищеним інтересом та популярністю не лише у Каліфорнії. За наступні чотири роки існування компанії курс "Динаміка Розуму" з успіхом проводився по всіх Сполучених Штатах, Європі та Австралії. Олександр Еверетт вважав, що організація розвивалася дуже швидко і розрослася набагато більше, ніж він розраховував. Незабаром у її керівництва стали молоді динамічні співробітники, яких він наймав нещодавно на роботу. Олександр виховав плеяду молодих тренерів, які невдовзі стали лідерами руху розкриття людського потенціалу, що бере свій початок із середини 1970-х років і згодом розповсюдився по Сполучених Штатах.

Тренінг «Динаміка Розуму» приніс успіх його творцю та привернув увагу Вільяма Пенн Патріка (William Penn Patrick), власника пірамідальної мережі продажів косметики, яка називалася «Holiday Magic». Ця людина також була власником тренінгової компанії "Динаміка Лідерства" (Leadership

Dynamics). Незабаром у 1970 році він купив тренінг Еверетта, розраховуючи використовувати його як додатковий тренінговий інструмент для своїх дистриб'юторів. У той час, як "Динаміка Розуму" був безконфронтаційним курсом самоаналізу та аутотренінгу, схожим на метод Сільви (Silva Method), програму "Динаміка Лідерства" відрізняла жорстка конфронтаційна система взаємодії з групою, що навчається. Вплив обох цих тренінгів згодом виявився у багатьох тренінгових програмах, створених пізніше. Тренінг давав людям відчуття початку нового життя, адже Еверетт, як і впливало з теорії Левіна, звільняв своїх клієнтів від вантажу негативного досвіду — тих незавершених ситуацій. Семінар мав успіх, і в 1970 році його придбав Вільям Пенн Патрік, якому належала компанія Holiday Magic, яка розповсюджувала косметику за моделлю мережевого маркетингу. Саме Вільяму Патріку належить честь створення першого справжнього психотренінгу для менеджерів. Тренінг Патріка отримав назву Leadership Dynamics («Динаміка лідерства»), і пройти його був зобов'язаний будь-який дистриб'ютор, який розраховував обійняти керівну посаду Holiday Magic. Оскільки в мережевому маркетингу за просування кар'єрними сходами прийнято платити, нікого не дивувало, що за курс Leadership Dynamics потрібно було віддати \$1 тис. Якщо учня вирішував залишити курс після передачі грошей, плата йому не поверталася. Навчання проводилось у каліфорнійському готелі, і весь курс займав чотири дні.

Починалося навчання з того, що кожен слухач підписував документ, в якому погоджувався, що його психічному здоров'ю під час тренінгу може бути завдано шкоди і що він не подаватиме до суду ні на організацію в цілому, ні на окремих інструкторів. Слухачів вводили до зали, де стояла розкрита труна, клітка, в якій могла поміститися людина, і великий дерев'яний хрест. Інструктор оголошував, що коли хтось вважає, що його життя не вдалося, то його помістять у труну і триматимуть там, доки він не полюбить життя; кому мало свободи — опиниться в клітці, а кого занадто давлять турботи —

опиниться на хресті. Після такого вступу інструктор перераховував правила поведінки, що нагадували правила бійцівського клубу:

- Нікого не бити кулаком в обличчя, бо це привілей інструкторів.
- Бити кулаком у тіло може будь-хто.
- Бити інструкторів забороняється, а також забороняється навіть думати про те, щоби бити інструкторів.

Після цього у слухачів відбирали годинник, ключі, цигарки та інші дрібні особисті речі. Потім для учасників семінару розпочинався жах. Кожного слухача по черзі викликали до інструктора, який знущався з його фізичних недоліків, принижував і вимагав, щоб інші ставили йому найнезручніші запитання на кшталт він отримує, чому він такий жирний, чому дружина ще не кинула такого слабака, як він тощо. Слухачів били, хоч і не боляче, замикали. Втім, слова «жид» та «нігер» також вживалися. За задумом Патріка все це мало стерти колишню особистість і перекувати пухку і недотепу в жорсткого і вольового лідера. Головною якістю, яку намагалися виховати на цьому тренінгу, хоч як це дивно, вважалася гордість. Незабаром на компанію посипалися позови від екс-слухачів, які, очевидно, все ж таки згадали про гордість, і врешті-решт Holiday Magic була визнана пірамідою та закрита. Невдовзі після цього Патрік загинув у авіакатастрофі.

Таким чином, вийшовши за межі лабораторії, теорія Курта Левіна виявилася стратегією бізнесу, що добре монетизується. Бізнес на тренінгах особистісного зростання. По-справжньому великий успіх у тренінговому бізнесі прийшов до одного з колишніх інструкторів Олександра Еверетта Вернер Ерхард. Майбутній гуру народився під Філадельфією і його справжнє ім'я Джек Розенберг. У нього була стабільна робота, дружина і четверо дітей, коли на початку 60-х років Джек раптово втік від сім'ї і поїхав на Захід з новою коханою. Мабуть, щоб остаточно порвати з минулим життям, Джек Розенберг змінив своє ім'я на німецьке Вернер Ганс Ерхард. В 1971 році Вернер Ерхард засновує груповий тренінг під назвою EST, що розшифровувалося як

«тренінгові семінари Ерхарда» і одночасно було латинським словом, яке перекладається як «є» («існує», «є»). Перший семінар відбувся у жовтні 1971 року у готелі «Джек Гар» у Сан-Франциско. В аудиторії було майже 1000 осіб — такої кількості учасників не було ще на жодному тренінгу. Протягом лекції інструктор, як водиться, знущався з слухачів, але про труни та побої й мови бути не могло. Нескінченно довгі й нудні промови, повні сарказму, що поєднувалися з постійним сидінням у кріслах, вводили людей у стан прострації, що, власне, й вимагалось. Адже коли людина дезорієнтована, вона, як відомо, хапається за найближчий «дзвіночок».

За спогадами випускників семінару, згодом приходило відчуття, що весь тренінг — суцільне обдурювання. І саме з цим відчуттям приходило просвітлення. Люди дійсно «отримували ЦЕ», відчувши абсурдність того, що відбувається, а разом і абсурдність своїх дрібних проблем перед величезним і повним можливостями світу. Так людина без університетської освіти змогла втілити основні завіти Курта Левіна — за «розморожуванням» слідував розрив із негативним минулим, а потім людям прищеплювався новий світогляд, заснований на визнанні власних сил та особистої відповідальності за свою долю.

Тренінг мав величезний успіх, і доходи Ерхарда зростали з року в рік. За роки існування тренінгу через EST пройшли близько 700 тисяч осіб. Річний дохід корпорації становив близько \$30 млн. Проте, були й проблеми. З кінця 70-х років EST зазнавав регулярної критики в пресі. Ерхарда звинувачували в авторитаризмі, у утиску прав особистості, у створенні піраміди, у продажу «духовного наркотику» і просто в шарлатанстві. Іншою проблемою було те, що за десять років після початку семінарів змінилися країна та люди, які у ній жили. На зміну спраглим просвітління хіпі прийшло покоління яппі — кар'єристів, які були впевнені у собі без жодних тренінгів. Але Ерхард зумів упоратися із цією проблемою. У 1985 році він офіційно закрити EST і започаткував новий тренінг, який отримав назву Forum. Сам Ерхард говорив

про своє нове дітище: «На Fogum приходять успішні, здорові і багато чого домоглися люди, яким нема на що скаржитися, у яких немає проблем, але на яких чекають нові виклики». Так зародилася нова програма — тренінг, у якому беруть участь успішні люди, які бажають стати ще успішнішими.

Статистика показує, що, у тих, хто пройшов програму лідерства, спостерігається втрата об'єктивного сприйняття світу, руйнування старих установок свідомості та створення «нової особистості» з нав'язаними конструкціями сприйняття реальності. Після таких тренінгів потрібна тривала психологічна реабілітація — від 1 місяця до 1 року. Успішність реабілітації залежить від індивідуальної психологічної стійкості людини, обов'язкової участі її сім'ї, найближчого оточення.

Сучасні групові методи та розвиток самосвідомості

Сказане вище показує одне із найважливіших чинників, які вплинули виникнення групових форм психологічної роботи, – психотерапію, що базується на використанні гіпнотичних впливів. Хоча сам Зигмунд Фрейд ніколи навіть не намагався проводити групову психотерапію, низка його послідовників активно використовували психоаналітичне лікування у групах. В першу чергу слід назвати Альфреда Адлера, найближчого учня Фрейда, який на відміну від свого вчителя надавав великого значення соціальному контексту розвитку особистості та формування її цінностей та життєвих цілей: саме група, на його думку, впливає на цілі та цінності та допомагає їх модифікувати. А.Адлер, мабуть, під впливом власних лівих переконань створює центри групових занять, орієнтовані не так на елітарну психоаналітичну роботу (як це було поширено у Європі).

З приводу авторства концепції «терапевтичного співтовариства» досі існують розбіжності між послідовниками С. Славсона та психодраматистами прихильниками ідей Дж. Морено. Останні нагадують про те, що ще до першої

світової війни Дж. Морено організовував групи самопомоги дівчаток-делінквентів і висловлював думку про те, що людство загалом має стати терапевтичною спільнотою. Активними апологетами груп-аналізу виступили З. Фоулкс, Ст. Біон, Т. Майн. Відомий практик – груповий психотерапевт С. Славсон організував психоаналітичні групи для дітей та підлітків; важливою ідеєю, що визначала їх функціонування, було положення про «групову психотерапію через активність» – лікування через участь у взаємодії. Велике значення для групової психотерапії та груп тренінгу мали ідеї школи Курта Левіна: саме вони лежали в основі концепції лабораторного тренінгу в США, саме «теорія поля» визначила розвиток уявлень про групову динаміку та інші групові феномени. Саме Левіну належать відомі слова про те, що звичайно легше змінити індивідуумів, зібраних у групу, ніж змінити кожного з них окремо. На його думку, найбільш ефективно особистість може змінювати свої погляди й установки, саме знаходячись у групі. Розроблений К. Левіним підхід до вивчення діяльності груп одержав назву «діючого дослідження». Так, завдяки безпосередній дослідницькій і практичній діяльності К. Левіна, з'явилися Т групи – перші тренінгові групи, що являють собою навчальні лабораторії. З надр біхевіоризму народилися групи тренінгу умінь, зорієнтовані поведінкові моделі навчання. Провідні групи, як правило, демонструють велику директивність і прагнення жорстко алгоритмізувати групові процеси. Говорячи про історію групових методів у психотерапії та психології, не можна не згадати про Джекоба Морено, легендарну людину, яка створила психодраму, що організувала першу професійну асоціацію групових психотерапевтів, що заснувала перший професійний журнал з групової психотерапії. Недарма послідовники Морено вважають його батьком групової психотерапії (що, втім, не зовсім справедливо, як ми могли переконатися вище – групові методи лікування психічних розладів виникли задовго до нього). Зауважимо, що більшість шкіл групової психотерапії та тренінгів виникли в руслі основних напрямів світової психологічної науки — психоаналізу, біхевіоризму, гештальтпсихології, гуманістичної психології — або в

результаті химерного поєднання різних теоретичних підходів (так, наприклад, гештальттерапію Ф. Перлза можна вважати гармонічним і феноменологічного підходу). Тілесно-орієнтована терапія В. Райха має своє коріння в класичному психоаналізі, нейролінгвістичні програмісти — плоть від плоті сучасного необіхевіоризму, клієнт-центрована психотерапія К. Роджерса цілком очевидно базується на гуманістичних ідеях екзистенційної філософії.

Однак академічна наука довго не сприймала групові форми психологічної роботи всерйоз, вважаючи найважливішими фундаментальні дослідження. Майже всі вітчизняні школи тренінгу спираються на теоретичні концепції, що прийшли до нас із Заходу, та й самі форми групової психологічної роботи здебільшого є модифікаціями зарубіжних моделей. Заради справедливості відзначимо, що останнім часом і в нашій країні з'явилися фахівці-практики світового рівня, які вже почали вивчати своїх західних вчителів. Незважаючи на те, що у розвитку конкретних тренінгових методів вітчизняні психологи-практики йшли стопами своїх західних колег, не можна не помітити: групова психологічна робота має в Україні власні глибокі традиції. Можна, мабуть, стверджувати, що елементи методів, які згодом отримали найменування тренінгових, активно використовувалися в нашій країні ще в двадцяті-тридцяті роки. Йдеться перш за все про своєрідний «психотехнічний бум» перших післяреволюційних десятиліть, коли вивчалися і впроваджувалися в практику методи профвідбору та профконсультацій, психологічної раціоналізації професійної освіти, створювалися спеціальні тренажери та розроблялися прийоми психологічного впливу на групу. Були створені перші ділові ігри, що стали пізніше складовими елементами багатьох тренінгів.

Іншим напрямом, що реалізовував групові методи у соціальній практиці, виступила педологія, яка претендувала на роль «метапсихології». Педологічні лабораторії та секції цілком у дусі часу намагалися розробляти методи та прийоми розвитку шкільних колективів відповідно до цілей комуністичного

виховання. Багато виховних систем тих років буквально рясніють прикладами психотехнологій, які згодом виявилися затребуваними (щоправда, у дещо іншій формі) у психологічних тренінгах.

Наукова психологія на ранніх етапах свого розвитку виявилася дуже сприйнятливою до ідей зарубіжних дослідників. Однією з найпривабливіших концепцій на той час безумовно був фрейдизм. Вітчизняні психологи намагалися застосовувати групові методи, творчо використовуючи психоаналітичні ідеї на роботі з дітьми (Вульф, Єрмаков). Однак і педологія, і робота в рамках концепції Фрейда не зуміли отримати свого розвитку у вітчизняній науці через фактичну заборону влади та гоніння на вчених і практиків. Довгі роки психологія в Росії була позбавлена можливості вивчати та розвивати методи групової роботи з метою психологічної допомоги та знайомитися з досвідом зарубіжних колег.

Групові методи знайшли своє застосування у психотерапії. У нас у країні найбільш розробленою є патогенетична психотерапія неврозів, в основі якої лежать принципи психології відносин В. М. Мясіщева (С. С. Лібих, Г. Л. Ісуріна, Б. Д. Карвасарський, А. М. Свядош, Е. Г. Ейдемільер, В. В. Юстицький та інші). Суть патогенетичної психотерапії полягає у зміні порушеної системи відносин хворого, у корекції неадекватних емоційних реакцій та форм поведінки, необхідною передумовою яких є досягнення хворим на розуміння причинно-наслідкових зв'язків між особливостями його системи відносин та захворюванням. Наслідком спотворень у сфері соціального сприйняття, що виникають у результаті конфліктності самооцінки, є те що, що хворий неправильно тлумачить мотивацію партнерів зі спілкування, недостатньо адекватно реагує на виникаючі міжособистісні ситуації, вся його увага зосереджується не так на вирішенні реальних проблем, але в збереженні уявлення про значимість очак, як у так я, як у я. Розуміння цього аспекту невротичних порушень дозволяє широко використовувати патогенетичний метод у індивідуальній психотерапії, а й у груповій формі.

Однак існують інші джерела групових психологічних методів дослідження соціологів і соціальних психологів. Першими соціологами, що почали вивчення групових методів, їх функцій та механізмів на рубежі XIX і XX століть були Е. Дюркгейм та Г. Зіммель. Результати їх досліджень у тій чи іншій формі використовувалися у груповій психотерапії, втім, досі не можна сказати абсолютно впевнено, що психологічні механізми та особливості функціонування груп здорових людей та психотерапевтичних груп ідентичні. Власне термін «тренінг» виник все ж таки не в клінічній психотерапії, а в практичній роботі зі здоровими людьми і аж до теперішнього часу використовувався (і використовується) багатьма психологами у поєднанні з прикметником «соціально-психологічний». Проте сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що змушує шукати його витoki в різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах. Починаючи з тридцятих років нашого століття груповий рух у психотерапії та практичній психології став набувати такого розмаху, що не звертати на цей факт уваги академічна наука більше не могла. Метод психологічної допомоги людям, що реалізується через малу групу (психотерапевтичну чи психокорекційну), виявився надзвичайно ефективним і тому набув статусу одного з найпопулярніших. На цей час цей метод представлений дивовижним різноманіттям конкретних методичних підходів, зумовлених різними теоретичними орієнтаціями. Принципи, що висуваються як нарижний камінь представниками різних напрямів групового руху, часом докорінно суперечать один одному. Деякі «груповоди» грішать відвертим еkleктизмом, проголошуючи практичну ефективність єдиним своїм принципом. Розібратися в строкатості наявних видів і підвидів психотерапевтичних груп і якимось єдиним чином класифікувати їх все є безперспективним заняттям. Проте безперечно можна говорити про наявність ключової та провідної ідеї, що об'єднує майже всі наявні в практичній психології підходи: прагнення допомогти розвитку особистості шляхом зняття обмежень

На сьогоднішній день також набули популярності *сучасні групові практики* до яких відносяться ретрити. Ретрит (англ. retreat — "усамітнення", "віддалення від суспільства") — це час, проведений у духовних практиках, віддаленні від соціуму, усамітненні та саморефлексії. Він має релігійне коріння. У 1522-1524 роках теолог і засновник єзуїтського ордена Ігнатій Лойола у своєму творі «Духовні вправи», по суті, описав цю практику. Ретрити, в ході яких учасники мали розглянути волю божу у своєму житті, ділилися на 4 тематичні блоки і тривали від 28 до 30 днів. Принципи, що лежать в основі цієї практики, визнали й інші християнські конфесії, в інших же світових релігіях ретрити поширилися ще раніше. Наприклад, у буддизмі правило щорічно приділяти ретриту три місяці на сезон дощів Сіддхартха Гаутама ввів у VI-V ст. до зв. е. Сьогодні ж ретрити існують не тільки у релігійному контексті. Більше того, їхня спрямованість розширюється з кожним роком. З 1986 року Каліфорнійський університет у Санта-Круз проводить ретрит для співробітниць-жінок з метою нетворкінгу та розвитку їх особистих якостей та професійних навичок. У постковідному 2022 році офіс ВООЗ у Лесото провів ретрит для співробітників, щоб ті піднялися над рутиною та подумали над новою стратегією. А New York Times повідомляє, що у 2023 році широкого поширення набули ретрити для жінок у менопаузі. Постійний стрес, інформаційний шум та погана екологія негативно впливають на емоційний та фізичний стан сучасної людини. Тому найчастіше ретрит сьогодні — це спосіб швидко та ефективно відновити сили, перезавантажитися та пізнати себе.

Зміна обстановки позитивно впливає на емоційний стан, продуктивність та творче мислення. Після відпустки люди зазвичай відчувають легкість і бажання «згорнути гори». Ретрит — це теж відпустка, але спрямована на підвищення життєвої енергії, саморозвиток та самопізнання. Ефект від нього глибший і триваліший, ніж від тижня, проведеного на морі. Шеріл Крамплер, доктор психологічних наук, коуч боротьби з вигорянням і головний редактор

журналу *The Science of the Soul*, у своїй статті виділяє бонуси, які можна отримати від ретриту: розслабитися та відпочити за рахунок умиротвореної обстановки та занять, а також відсутності стресу, контакту з токсичними людьми, забрудненого повітря, шкідливої їжі та гаджетів; освоїти медитативні та духовні практики або вийти на новий рівень у оволодінні ними; змінити світогляд та ставлення до світу; розширити свідомість, ретрити допомагають звільнитися від старих установок, тому часто супроводжуються осяяннями та появою свіжих ідей; випробувати нові емоції; поліпшення фізичного стану.

Італійські вчені з Сієнського та Павійського університетів провели дослідження. Вони виміряли рівень стресу та проаналізували імунні клітини у 95 осіб до триденного ретриту та після. В учасників значно знизилися рівень тривоги та маркери запального процесу. Практика сприятливо впливає як на психологічний стан, а й здоров'я загалом та передбачає зосереджену та важку роботу над собою. Зазвичай ретрит передбачає: відмову від шкідливих навичок — куріння, алкоголю, кави та інших стимулюючих продуктів; щоденні фізичні та духовні тренування, які відбуваються кілька разів на день і тривають не одну годину; перехід на обмежене харчування, включаючи вегетаріанське або веганське харчування; ранній відхід до сну та ранні підйоми для ранкових практик; відмова від будь-яких гаджетів; обмеження у спілкуванні з людьми, аж до повного мовчання (віпасану) тощо. Список обов'язкових правил залежить від концепції ретриту. Ретрити різняться: за чисельністю (колективні та індивідуальні); за формами практик (йога, медитації, віпасана тощо); за місцем проведення; за місцем проживання учасника; — на території рідного міста, країни чи за кордоном; за концепцією.

2.2. Мета, завдання експерименту – тренінгу

Як було зазначено вище, тренінгові методи знаходяться на стику психотерапії, навчання та психокорекції. Внаслідок цього цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними, що відображають багатобічність процесів, що відбуваються. Різноманітність цілей, крім того, пов'язане з великою кількістю підходів, що різко різняться, до розуміння тренінгу. Разом з тим, спираючись на думку відомих фахівців (О. О. Олександров, К. Рудестам та інші), виділимо загальні завдання, що об'єднують різні за спрямованістю та змістом тренінгові групи:

- дослідження психологічних проблем учасників групи та надання допомоги у їх вирішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття та зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів та ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного та гармонійного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості та самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх та поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності та відчуття щастя та успіху.

Ми розглядаємо тренінгові групи переважно з позицій мети особистісного розвитку учасників — майбутніх професіоналів.

2.3. Розвиваючий потенціал формувального експерименту – тренінгу викладання психології в ЗВО

Ключові питання

- *Інтерактивні технології освітнього процесу*
- *Види інтенсивних інтерактивних технологій*

Відомо, що розробка програм та навчально-методичного комплексу з дисциплін у закладах вищої освіти (ЗВО) є завданням викладачів, виходячи насамперед з потенційних можливостей та компетентностей. Саме викладачі вирішують, яким питанням віддати перевагу більше, а яким менше, що найбільше важливо в діяльності, що освоюється, а що — найменш. І нарешті, вони самі обирають технології навчання, як правило традиційні — лекції, семінари, практичні та лабораторні або інтенсивні: аналіз ситуацій, рольові ігри, тренінги.

Отже, актуалізується питання співвідношення інваріантного і динамічного підходів з метою та змістом навчальної дисципліни. Залежно від стратегії розвитку ЗВО та інноваційності або консервативності особистості викладача ці два підходи можуть бути збалансовані, а можуть і вступати у конфліктні відносини. Викладач ЗВО, який розуміє та приймає динаміку існуючого світу («все тече, все змінюється», «в одну й ту саму річку не можна увійти двічі»), відносність знань, динаміку цінностей і сенсів, розвиватиме у майбутніх фахівців творчі здібності, здатність до «луншотів» (loonshots) у новій реальності. Вочевидь, що у цій ситуації роль викладача змінюється, межі між ним та здобувачами стають прозорими, що сприяє співробітництву. Зростає роль самого здобувача, який бере участь не тільки в отриманні знання, а й у його пошуку, розвитку, трансформації у практичні вміння та навички. Це динамічний підхід. Проте слід пам'ятати, що у відсутності інваріантного підходу у здобувачів не формуються основні, ключові компетентності. Завдання сучасної системи вищої освіти не тільки розвивати інтелект, підвищувати можливості особистості, вона повинна практично орієнтувати, керувати увагою та діями здобувачів, навчаючи їх процесу самостійного навчання та розвитку, розширювати їх інноваційний та креативний потенціал.

Вирішити окреслені проблеми можна, тільки розумно поєднуючи

традиційні та інтенсивні технології навчання. Дослідники встановили, що з лекційної подачі матеріалу засвоюється трохи більше 20 % інформації, тоді дискусійний формат — 75%, а в діловій грі — близько 90%. У навчальному процесі сучасних ЗВО найбільш актуальними інноваціями є моделі навчальної дискусії та ігрова модель. Обидві ці моделі навчання тісно взаємопов'язані: в їх основі організація активної діяльності здобувачів з пошуку та прийняття рішень і потім організація проведення внутрішньогрупової та міжгрупової дискусії з проблем, що відображають реальність майбутньої професії, або змодельованих ситуацій у рамках інтерактивних технологій навчання: імітаційних, ділових ігор, сценаріїв рольових ігор та інсценувань.

Інтерактивне навчання засноване на власному досвіді учасників занять, їх прямій взаємодії з областю майбутнього професійного досвіду. На грі, тренінгу або під час аналізу ситуацій готові знання не даються, а , здобувачі спонукаються до такої діяльності, яка потребує самостійного пошуку інформації різноманітними ігротехнічними та креативними засобами. В інтерактивному навчанні суттєво, порівняно з традиційними технологіями, змінюється роль викладача. Його активність поступається місцем активності здобувачів, а завдання викладача як організатора гри — зовнішнє управління всім ігровим процесом навчання та розвитку через співорганізацію взаємодії учасників, створення умов для їхньої ініціативи та творчого пошуку ефективних рішень конкретних завдань та ситуацій, встановлення зворотного зв'язку. Власний практичний досвід здобувача лише передумова для початку пошуку нової інформації, умова для його аналізу та отримання інших результатів, діагностика та прогнозування яких дозволяють поліпшити раніше наявний досвід. На ігрових заняттях важливу роль відіграють різноманітні види активності. Активність є вирішальною умовою ефективності ігрової взаємодії. Інтерактивне навчання передбачає як внутрішньогрупову, і міжгрупову активність. Практично будь-яка інтерактивна технологія «провокує» фізичну, соціальну та пізнавальну активність здобувачів, і кожна

з них є значущою для досягнення запланованих результатів відповідно до поставлених ігрових, навчальних та розвиваючих цілей. На інтенсивних заняттях здобувачі мають не лише освоювати, розуміти і приймати одержувану від викладача інформацію, тобто, навчатися, а й здійснювати самостійні індивідуальні та групові практичні дії щодо вирішення проблеми чи ситуації. Навчання, аналіз та вирішення проблем – частина безперервного процесу перегляду установок, цінностей та переконань, зняття стереотипів, який здійснюється через постійну взаємодію нової інформації з тим, що учаснику ігрової взаємодії вже відомо. Інтенсивні та інтерактивні технології, формуючи не лише базові компетентності, а й метакомпетентності, забезпечують для майбутнього спеціаліста свого роду «фундамент», з якого розпочинається будівництво нового освітнього простору.

Методи активізації процесу навчання та інтерактивні технології можна застосовувати до початку лекційного курсу — для мотивації та діагностики знань «на вході» в навчальний процес, під час занять (вкраплення в лекції, в семінарські та практичні заняття) для перевірки засвоєння теоретичного матеріалу — і після лекційного курсу — для відпрацювання практичних умів компетентностей «на виході».

Інтенсивні інтерактивні технології освітнього процесу сприяють:

- створенню у здобувачів цілісного уявлення про професійні компетентності та метакомпетентності, їх динаміку та місце в реальній діяльності;
- придбання на матеріалах, що імітують професійну діяльність, соціального досвіду, у тому числі досвіду міжособистісної та групової взаємодії для колективного прийняття рішень, здійснення співробітництва;
- розвитку професійного, аналітичного, практичного мислення;
- формування пізнавальної мотивації;
- виявлення нових сенсів спілкування

Викладачеві, який використовує ігрові технології, необхідно скласти докладний опис цілей та завдань свого навчального курсу та кожного конкретного заняття, що загалом визначає освітню результативність ігрових технологій. Завдання необхідно чітко сформулювати та визначити терміни та обсяг теоретичної, лабораторної та ігрової роботи — вони повинні бути здійсненні та націлені на досягнення практичного результату. Крім того, викладачеві при проведенні практичних занять доцільно використовувати різноманітні засоби та завдання: ілюстративний матеріал, дискусію, групову роботу, а також аналіз конкретних ситуацій. Має сенс продумати й інші засоби, способи та технології навчання, в яких робота з ситуаціями або ігровими завданнями здійснюється поза навчальним розкладом, а саме:

- використати інтернет-технології; -Готувати інноваційні проблеми у вигляді проектного завдання;
- організувати майстер-клас чи творчу лабораторію;
- самостійно розробити банк ситуацій з проблеми;
- усіляко заохочувати учасників ігрового навчання, спілкуючись та працюючи в команді з тими, хто відрізняється від інших за компетентністю та способом засвоєння знань.

При впровадженні інтенсивних технологій важливо визначити прогрес, досягнутий учасниками ігрового заняття до кінця навчання та співвіднести успіхи з цілями курсу. Зарубіжні фахівці використовують у практиці навчання ігровими технологіями формат цілей ABCD:

- Audiore (A) — хто члени навчальної групи;
- Behavior (B) — яка поведінка, розвиток яких умінь і навичок є метою ігрового заняття;
- Condition (C) — які умови проведення заняття;
- Degree (D) — яким має бути рівень здобутків, результат навчання?

Усі перелічені навчальні цілі найкраще реалізуються саме у різноманітних інтенсивних інтерактивних технологіях.

Види інтенсивних інтерактивних технологій

Активна навчальна лекція

Лекція — найпоширеніший формат навчання, у традиційному варіанті вона передбачає безпосередній контакт вербалізатора з аудиторією, але односторонній виклад великих обсягів інформаційного матеріалу. Лекцію можна читати як у невеликій групі, так і перед величезною аудиторією. Вона сприяє додатковому вивченню книг чи інших матеріалів, роз'яснюючи їх ключові пункти. Водночас відсутність на лекції залучення та активності слухачів обмежує їхній потенціал, знижує мотивацію до навчання, багато студентів на традиційних лекціях «відключаються» або займаються своїми справами. Активна навчальна лекція (вступна сесія) відрізняється тим, що викладач, використовуючи різноманітні підходи, представляє заспівай предмет, ділиться знаннями в тій області і часто детальну інформацію. Інноваційні викладачі, активізуючи процес навчання, переривають лекцію питаннями, аналізом кейсів або фрагментами дискусії. Однак таких фахівців набагато менше, ніж це необхідно, а негативний ефект пов'язаний з тим, що деякі викладачі, які не володіють вміннями вести дискусію, втягуються в запропоновану студентами розмову і на новий матеріал практично не залишається часу. Деякі викладачі уникають дискусій, оскільки в пч ході необхідно висловлювати свою думку, особливо під час узагальнення матеріалу, а цю думку не всі педагоги хочуть озвучувати або просто не мають такої. Ефективне читання лекції передбачає і використання різноманітних ілюстративних засобів, наприклад: аудіо та відеоматеріалів, фрагментів кіно або зображення основних тез на фліп-чарті, демонстрацію слайдів проектором на екрані або друкованого матеріалу за допомогою діапроектора. Сьогодні дедалі частіше під час читання лекцій демонструються комп'ютерні презентації (в PowerPoint). Широко використовується (відритий формат

навчання (програмне, навчання на відстані, навчальні інтернетпакети, інтерактивні відеоматеріали тощо): тексти мультимедійні пакети (аудіо, відео, CD-ROM, CI) інтернет тощо) з набором певної інформації, питаннями та завданнями. Такі навчальні лекції використовуються як для індивідуального навчання, для саморозвитку, так і в тренінгових цілях з малою кількістю учнів, що знаходяться, наприклад, у різних географічних точках. Їх застосовують також для підготовки до практичного заняття або для самостійного вивчення матеріалу під час підготовки до тренінгу.

Семінар

Семінар є формою групового навчання. Він проводиться у невеликій групі (15 ± 5 осіб), що дозволяє залучити до розмови більшість учасників. Найпоширенішою формою роботи на семінарі є групова дискусія. Дискусії більш успішні, якщо студенти отримують запитання заздалегідь і готують повідомлення, що дозволяє предметно і професійно дискутувати, використовуючи новий матеріал і конкретні факти. За такої форми навчання навіть не підготовлений до семінару студент після обговорення теми у групі все ж таки отримує необхідну інформацію.

Техніка «3-D».

У навчальних групах семінари проводяться за допомогою технологій активізації занять для освоєння нової інформації, аналізу нового досвіду, обміну знаннями. Наприклад, у низці дисциплін протягом 15 —20 хв можна використовувати техніку «3-D». Вона полягає у наступному. Викладач бере великий аркуш паперу або використовує фліп-чарт, потім просить учнів швидко, однією пропозицією визначити існуючу проблему. Правильна постановка питань та використання техніки тривимірного аналізу дозволять за короткий термін виділити три елементи проблеми під кожним із трьох заголовків: ситуація (тимчасовий режим, нестача ресурсів, географія); включені до неї люди (невдоволений клієнт, нетерплячий начальник,

ненадійний постачальник чи діловий партнер); ви (недолік базових компетентностей, конфлікт цінностей, мотивація). Виділивши три виміри існуючої проблеми, слід далі визначити кілька можливих варіантів дій. Потім слід вибрати найкращий варіант для практичного вирішення ситуації. Задаючи учням напрямні питання, викладач допомагає вербалізувати більшість проблем і варіантів дій залежно від цілей аналізу.

Техніка GROW.

На інтенсивному семінарі за участю більш підготовлених учнів можна використовувати дуже ефективну навчальну техніку GROW. Вона також спирається на правильну постановку питань та дотримання чіткої структури. Насамперед питання спрямовані на конкретизацію «мети» (Goal), яку здобувачі прагнуть досягти під час поточного заняття. Потім увага переключається на «реальність» (Reality) передбачуваних дій. Після цього за допомогою питань досліджуються практичні «варіанти дій» (Options), які можуть вибрати учні задля досягнення поставленої мети. І нарешті, техніка вимагає перемикання на «волю» (Will) до дійсного здійснення специфічних дій щодо реалізації однієї чи кількох із виявлених можливих варіантів дій. Далі проводиться дискусія, під час якої аналізуються результати роботи.

Групи, що «дзижчать»

Специфіка цієї технології навчання та розвитку полягає у тому, що групу не просто ділять на підгрупи, а пропонують кожній з них працювати в окремому приміщенні, щоб учасники могли безперешкодно обговорити ситуацію, при необхідності знайти рішення, про яке потім мають доповісти публічно. Технологію груп, що «дзижчать», широко використовують, у тому числі і в зміненому вигляді, наприклад, на семінарі. Протягом 5-10 хв групи обговорюють поставлене питання, намагаючись виробити колективну думку чи підготувати висновок. Потім представник кожної групи — презентатор — повідомляє всім про прийняте командою рішення або про сформульовану

відповідь. Головна мета такої технології — підштовхнути учасників до висловлювання своїх думок та активної участі в дискусії. Таке інтенсивне включення здобувачів у процес обговорення є особливо корисним, коли курс тільки розпочався і ще не всі учасники почуваються впевнено, особливо виступаючи публічно. Залежно від навчальної чи розвиваючої мети можна підібрати склад груп за різними ознаками. Наприклад, залежно від статі: групи, що «дзичать» тільки з жінок або тільки з чоловіків, змішані групи з переважанням жінок/чоловіків, змішані групи з однаковим числом жінок і чоловіків. За таким же принципом можна сформувати різновікові групи і потім поспостерігати, які з перерахованих «дзичать» найкраще, тобто. видають ефективний спільний результат — домовляються, уникають конфлікту думок чи, навпаки, конфронтують, сперечаються, перестають взаємодіяти. Назва цієї технології пов'язана з тим, що групи, що одночасно включаються в дискусію, справляють враження величезної зграї комах, що дзичать.

Синдикат (syndicate) — це тимчасові навчальні групи, що є різновидом груп що «дзичать», тільки в збільшеному розмірі. Група ділиться на невеликі підгрупи для одночасного вирішення однієї і тієї ж проблеми або для того, щоб зайнятися різними, але взаємопов'язаними аспектами. Зазвичай підгрупи формуються під час заняття, щоб практично закріпити пройдений матеріал В іротехнічній літературі термін «синдикат» іноді замінюють альтернативними термінами «дискусійні групи» або «групи рішення"». Завдання, які даються підгрупам, зводяться до наступного: знайти вирішення проблеми, зробити висновок, застосувати свої вміння. Перевагою цієї досить простої техніки є те, що до неї активно залучаються практично всі навчальні групи, а інструментом мотивації стають змагання, конкуренція між підгрупами. Важливо також, що за такої форми навчання можна за досить короткий термін вирішити різні проблеми, а потім повідомити результати роботи конкретної групи всім учасникам синдикату. Зазвичай викладач не перериває промовця, а лише коротко фіксує основні ключові слова чи висновки на фліпчарті чи дошці. У

рамках цієї технології важливо дотримуватися рівноправності, даючи шанс кожній групі зробити свою презентацію, не дозволяючи будь-якій із них «захоплювати» весь комунікативний простір. На заняттях такого роду можуть використовуватися не тільки важкі проблеми, але й вивчення кейсів або розробка проектів. Саме короткочасність та наявність безлічі невеликих груп відрізняють цю технологію від ігрового проектування та методу кейс-стаді, про які йтиметься далі.

Інтелект-карти

Створення інтелект-карти (картування мислення) — метод подання інформації для структурування розумового процесу. Цю технологію винайшов Тоні Бьюзен. Він писав, що картування мисленням характерно для століття космічних досліджень та комп'ютеризації так само, як лінійно структуровані конспекти для Середньовіччя та наступних століть промисловості. Технологія призначена для індивідуального використання, але її можна застосовувати і в групі, наприклад: навчити кожного здобувача використовувати цю методику, а потім у режимі групової взаємодії порівнювати його результати з іншими. Можна також здійснити групове картування мислення зі складанням єдиної ментальної карти. Метод картування мислення допомагає людині впоратися з інформаційним потоком, керувати ним та структурувати його. Картування дозволяє краще використовувати можливості мозку, оскільки за його допомогою можна: об'єднати інформацію; відобразити взаємозв'язки; візуалізувати думки. Ментальна карта наочно відображає асоціативні зв'язки мозку людини.

Використовуючи цей метод, здобувач позбавляється страху забути або втратити якісь відомості, потонути у морі інформації. За допомогою картування створюються інтелект-карти, що допомагають при виконанні всіх організаційних та структуруючих завдань. Цей метод вимагає точності та ясності мислення та дозволяє впоратися зі складними завданнями. Суть технології в тому, що в спеціальну форму записуються всі ідеї, які

асоціюються з певним поняттям, причому кожна ідея має бути виражена одним словом або фразою на окремому рядку.

Для цього необхідно визначити:

- які основні аспекти вашої теми (проблеми);
- які поняття взаємопов'язані;
- що для вас важливо, що важливіше за все інше.

Рядки розташовуються на аркуші у вигляді великої діаграми, Мета вправи для учасника — відповідно до отримано так, щоб чітко проглядалася відповідність різних її частин: візуалізація полегшує цілісне сприйняття поняття і водночас дозволяє сфокусувати увагу на деталях, стимулювати креативне покрокове мислення. Практичне створення інтелект-карти починається з малюнка – він служить чином, від якого можна відштовхуватися. Використовувати потрібно не менше трьох кольорів. Потім слід здійснити наступні дії.

1. Розташувати свої думки вздовж гілок-ліній так, щоб вони розходилися від центру в сторони в порядку їхньої значущості. Усі ключові терміни мають бути написані великими літерами теж уздовж ліній. На одну лінію має припадати лише один термін. Для виділення ключових слів потрібно використовувати улюблені кольори.
2. Виділити різну значущість думок за допомогою товщини ліній та інтервалу між літерами.
3. Підкреслити існуючі між ідеями асоціативні зв'язку, з'єднуючи «гілки» одну з одною, а також за допомогою замкнених контурів, кривих та стрілок. Можете також використовувати символи (наприклад, сумні та веселі фізіономії) для наочної ілюстрації будь-яких позитивних та негативних матеріалів. Там, де можливо, потрібно допомагати своїй пам'яті використанням графічних елементів чи емоційно забарвлених слів.

Приклад

Картування мислення є ефективним інструментом навчання та розвитку. Разом про те деякі фахівці, наприклад Хорст Мюллер, вважають його недоліком обмежені змогу груповий роботи, тобто. Низький рівень інтерактивності.

Інтерактивні стрічки часу

Це динамічний спосіб вивчення хронологічного перебігу подій шляхом його візуалізації. Прийом не втрачає своєї актуальності на жодному з предметів. Створення таймлайну можна використовувати для перевірки знань та засвоєння нової теми.

Вправа «Папка» з вхідними документами

Важливе місце серед технологій навчання займає метод «папки» з вхідними документами, або метод аналізу ділової (навчальної) кореспонденції. Це різновид методу кейсів, який наочно — «на підносі» (іноді кажуть: «у кошику») відтворює роботу офісу з усім різноманіттям способів дій у ньому — роботу з документами та паперами, що належать до повсякденної діяльності менеджера, секретарів та інших фахівців тієї чи іншої організації. Здобувачі одержують від викладача папки з однаковим набором документів, що належать до діяльності певного підприємства, установи або його підрозділу. Кожен учнів грає роль особи, що приймає рішення (у цій ролі може також мала група).

Мета вправи для учасника — відповідно до отриманих знань навчитися розбиратися в різноманітті способів дій з документами і там, де необхідно, зайняти позицію людини, відповідальної за роботу з «вхідними документами», і впоратися з усіма поставленими завданнями.

Навчальні цілі даної технології:

- 1) практикуватися в швидкому читанні та розумінні різних видів ділової документації;

- 2) ефективно аналізувати документи;
- 3) розподіляти документи за такими параметрами: терміновість; — важливість; терміновість, але не важливість; важливість, але не терміновість; ні терміновість, ні важливість;
- 4) за допомогою класифікації вирішувати, з якими документами працювати та яким чином: написати пам'ятку; здійснити телефонний дзвінок; здійснити особистий візит; зробити ефективні позначки з вжитих дій.

Метод «поштової папки», зазвичай використовується у двох якостях: по-перше, діагностичного інструменту для визначення того, як члени групи справляються з подібною роботою; по-друге, методу оцінки того, як учасники на практиці використовують знання та навички, набуті на інших видах занять.

Зміст «папки» має бути пов'язаний із відповідною навчальною програмою. Наприклад, якщо програма стосувалася тренінгу особистісного росту, то акцент технології «папки» буде зроблено саме на цю проблематику. Якщо, наприклад, метою курсу є успішне подолання стресу, варто поставити жорсткі тимчасові обмеження і вимагати прийняття рішення протягом 30 — 40 хв, безпосередньо перед ігровою нарадою, на яку учасники збираються для обговорення.

У «папці» можуть бути листи від сторонніх організацій, службові записки від керівників суміжних чи підлеглих підрозділів, від спеціалістів; вихідні листи, підготовлені підпис; доповідні та навіть документи та заяви приватного характеру, що не належать до справи або виходять за межі компетенції цього керівника; вимоги щодо суперечливих даних щодо часу або ресурсів; вимоги щодо прийняття рішень, запрошення на засідання для вирішення соціальних питань, на бесіди, на об'єднані засідання; питання та сумніви; листи — зовнішні та внутрішні тощо.

Способи дій із документами також різні: доповіді, доповідні та пояснювальні записки, нотатки та резолюції, запити інформації, прохання дати

інтерв'ю, тексти інструкцій, шинок, листів, запрошень на події та поздоровлень. Викладач, який здійснює інструктаж до вправи, повинен пояснити учасникам, що від членів групи вимагаються виконання дій, здійснення практичних кроків, які вони зробилять, зіткнувшись із проблемою, наприклад скласти текст листа у відповідь. Перед постановкою завдання учасники отримують теоретичну інформацію чи пораду щодо найкращого способу вирішення проблем, що виникають у зв'язку з папкою. Успіх учасника визначається його здатністю використовувати у роботі отримані знання та інформацію. Для того щоб більшою мірою наблизити захід до реального життя, а також додати елемент терміновості та напруги, завдання включають додатковий фактор, що вимагає, щоб рішення приймалися за певний час. Наприклад, тому що менеджер:

– є власником офісу «поштової корзини», їде в інше місто на зустріч, яка триватиме тиждень; їде у відпустку на два тижні в далекі краї і з ним чи з нею не можна буде зв'язатися; лягає на операцію і пробуде у лікарні два тижні, включаючи реабілітаційний період, під час якого з ним чи нею не можна буде зв'язатися тощо.

Методика навчання таким методом включає три етапи.

Перший етап. Група ділиться на підгрупи, і кожна отримує папку з документами. Після інструктажу про цілі та завдання діяльності команд визначається регламент роботи, тобто час, за який завдання має бути виконане. Кожен учасник (або мала група) спочатку ретельно розуміється на документах та їх специфіці, потім адресує їх відповідному виконавцю. У випадках, якщо він вважає за необхідне дати хід документу, на документі пишеться відповідна резолюція, в інших випадках документ делегується тому чи іншому фахівцю для підготовки програми дій з вирішення проблеми, тобто. учень робить ті дії, які вважає в запропонованих ситуаціях необхідними.

Другий етап. На підставі розрізненої інформації в окремих документах складається уявлення про ситуацію, що склалася на керованому об'єкті, робляться висновки та приймається низка рішень.

Третій етап. Обговорення виконаного завдання, аналіз та внесення корективів.

Після здійснення необхідних дій група збирається разом і робить огляд усіх запропонованих варіантів рішення або вжитих дій та оцінює їх ефективність, під керівництвом тренера проводить обговорення набутого учасниками досвіду. Істотною складовою процесу навчання за допомогою даної технології є зворотний зв'язок, який необхідно надавати учасникам після завершення справи. Щоб забезпечити ефективний зворотний зв'язок з аналізу документації, доцільніше працювати командами. У разі великої кількості учасників можна запропонувати одній групі виступити в ролі експертів чи критиків стосовно іншої групи. При невеликому складі групи справа виконується індивідуально.

Технологія «папка з вхідними документами» може використовуватися на різних стадіях навчання: або виявлення навичок членів групи перед початком курсу, або перевірки розуміння пройденого матеріалу після його завершення. Це дає можливість наочно оцінити зміну знань. Переваги технології полягають у тому, що «папка з вхідними документами» забезпечує найбільше наближення до реальних умов: матеріалом для групового аналізу стають проблеми, з якими учасники стикаються (або зіштовхуватимуться) у своїй професійній діяльності. За допомогою цієї технології йде процес навчання, основна мета якого – не розвага, а дії, спрямовані на вдосконалення реальної практичної діяльності.

Обмеження застосування методу пов'язано з тим, що ситуації, призначені для розв'язання в «папці», мають виправдати очікування, які існують у учасників заняття щодо групової роботи. Якщо практичний елемент

губиться, то знижується цінність усієї процедури. Для того щоб «розбір ділової кореспонденції» провести з максимальною ефективністю, викладачеві слід прагнути дотримуватись правил. Наприклад, вибираючи матеріали для «папки», він повинен враховувати наявність у навчочок, що навчаються, необхідних для здійснення професійної діяльності. Наскільки це можливо, кожен фрагмент матеріалу повинен бути пов'язаний з однією з частин програми, що вивчається, або бути ілюстрацією до конкретної теми навчання. Найчастіше ефективність технології знижується через низьку якість підібраних до «папки» документів: застарілого змісту, відриву від реальної практики, еkleктики. Практика показує, що інтерес тих, хто навчається до такої технології, знижується щоразу, коли їм доводиться працювати з документами, взятими з іншої галузі або з організації, яка не відповідає за статусом тієї, в якій працюють (або хочуть працювати) учасники.

Приклади документів у кошику:

«Терміново! Клієнт X загрожує піти через затримку постачання».

«Запит від керівника про статус проекту Y до кінця дня».

«Скарга здобувача Z на неефективність навчальних процесів».

«Пропозиція від колеги про цікавий, але не терміновий проект».

«Запрошення на нараду, яку можна пропустити».

2.4. Соціально – психологічні особливості групової роботи

Ключові питання

- *Загальне уявлення про психологічний тренінг*
- *Соціально – психологічні особливості тренінгової групи*
- *Загальні тренінгові методи*

Загальне уявлення про психологічний тренінг

Останнім часом тренінгом називають будь-яке навчання, крім, можливо, шкільного та університетського. Цьому є свої обґрунтування, передусім лінгвістичні. За визначенням Оксфордського словника *Training*: 1) виховання; 2) навчання; 3) тренування; 4) дресирування. Є кілька перспектив розгляду тренінгу як виду навчання. За своєю метою тренінг – це передача технологій дії. За своїм змістом – певна концепція реальності. За формою – інтерактивне навчання, в якому учасники активно діють та взаємодіють один з одним і з тренером. Відповідно до цього визначення будь-яке викладання, інструктування, «натягування», взагалі будь-які форми навчання та передачі досвіду можуть вважатися тренінгом. Найрізноманітніші форми навчання та передачі досвіду тепер називаються тренінгом, незалежно від того, як там тренуються технології дії або використовуються інтерактивні форми роботи за аудиторією. Лекції, командна робота з кейсами та іншими завданнями, презентації через мультимедійний проектор і без нього, зачитування інструкцій з прикладами та маленькими демонстраціями, а може, навіть і без них — все це також часто вважається тренінгом. Семінари, на яких виступи доповідача перемежуються виступами учасників, — ну, це тим більше тренінг. Нові ідеї та «працюючі» моделі реальності цілком можна подати слухачам у лекційному форматі. Тому концептуальна спроможність не є відмінною рисою тренінгу. Я включила її у визначення тому, що гарний тренінг обов'язково має ґрунтуватися на певній концепції того феномена, якому він присвячений, чи то психологічний взаємодія з покупцем, переговори чи щось інше. У тренінгу має бути представлена модель, структура, схема тієї компетенції, яку ми розвиваємо у ньому. Подано, а потім і дотримано. У цьому полягає концептуальна спроможність хорошого тренінгу. І все ж таки відмінні риси тренінгу — не концептуальна спроможність, а інтерактивність та технологічність.

Вважається, що людина запам'ятовує лише 10% з того, що вона чув, і 90% із того, що він сам робив. Я з цим повністю згодна. Досвід переконує мене,

що учаснику тренінгу краще самому один раз зробити щось неправильно, ніж багато разів побачити, як це правильно роблять інші. Там, де немає інтерактивності, немає тренінгу. Інтерактивність розуміється подвійно: як власна активність і як активна взаємодія з іншими людьми та отримання від них зворотного зв'язку, інформації про свої дії. Інтерактивність передбачає право на помилку та пошук іншого шляхи. Якщо слухачам читається лекція, то передбачається, що її зміст «правильно» чи наближається до правильного. Їм важливо лише правильно його зрозуміти, запам'ятати, а потім зуміти відтворити. Інтерактивність передбачає пошук нових, заздалегідь не передбачених шляхів. Найкращим може виявитися те, що виникло завдяки спільній діяльності у тренінгу, а не те, що було заздалегідь підготовлено. Такі нові досягнення — не побічний, а один із найважливіших основних результатів тренінгу. У цьому важлива відмінність інтерактивної форми навчання від інших. Отже, інтерактивність і деяка, що впливає з неї непередбачуваність результату – відмінні характеристики тренінгу.

Соціально — психологічні особливості тренінгової групи

Ключові питання

- *Специфічні риси, переваги, сутність групової форми роботи в тренінгу.*
- *Психологічний контракт в групі тренінг*
- *Рольова взаємодія у тренінгових групах (командах) під час виконання спільної навчальної проектної діяльності.*
- *Рольові позиції у групі*
- *Поняття про групову згуртованість*
- *Гомогенність та гетерогенність тренінгових груп*
- *Якісний склад тренінгових груп. вікові, гендерні, діагностичні тоці*
- *Кількісний склад тренінгових груп*
- *Особливості запитів щодо проведенням тренінгів в умовах воєнного стану.*

Специфічні риси, переваги, сутність групової форми роботи в тренінгу

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

- дотримання низки принципів групової роботи;
- націленість на психологічну допомогу учасникам групи тренінгу особистісного росту, причому така допомога виходить не тільки (а часом і не стільки) від ведучого, скільки від самих учасників;
- наявність більш менш постійної групи (зазвичай від 7 до 15 осіб), що періодично збирається на зустрічі або працює безперервно протягом двох-п'яти днів (так звані групи-марафони);
- певна просторова організація (найчастіше – робота у зручному ізолюваному приміщенні, учасники більшу частину часу сидять у колі);
- акцент на взаємовідносинах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в ситуації "тут і тепер";
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів та емоцій учасників групи щодо один одного та того, що відбувається у групі, вербалізована рефлексія;
- атмосфера розкнутості та свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

У межах цих характеристик існує дуже багато модифікацій конкретних форм тренінгів, сильно різняться між собою за низкою ознак. Особливо великий розкид є у часі роботи груп: від двох днів до п'яти і більше років з щотижневими зустрічами (наприклад, груп-аналіз). Важливою загальною рисою тренінгів є їхня стадійність, обумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи. Як правило, у процесі будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: початкову, робочу та кінцеву. Іноді ці стадії характеризують як етапи "відтавання", "зміни", "заморожування".

Тренінгу, будучи формою практичної психологічної роботи, завжди відбивають своїм змістом певну парадигму того напрямку, поглядів якого дотримується психолог, який проводить тренінгові заняття. Таких парадигм можна назвати кілька:

- тренінг як своєрідна форма дресури, коли він жорсткими маніпулятивними прийомами з допомогою позитивного підкріплення формуються необхідні патерни поведінки, а з допомогою негативного підкріплення "стираються" шкідливі, непотрібні, на думку ведучого
- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування та відпрацювання умінь та навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є насамперед передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь та навичок;
- тренінг як засіб створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Парадигми розташовані у списку за ступенем зменшення рівня маніпулятивності ведучого та зростання відповідальності за те, що відбувається на тренінгу та усвідомленості учасників групи. "Дресувальник" повністю бере на себе відповідальність за зміни, що відбуваються в учасниках, і абсолютно не цікавиться рівнем усвідомленості групових і внутрішньоособистісних процесів. "Тренер" делегує "тренованим" лише малу частину відповідальності та займається "натягуванням" для розвитку необхідних умінь та навичок. "Учитель" здатний здійснювати співпрацю з учасниками, проте займає зазвичай позицію "згори" і не ризикує повністю віддавати членам групи відповідальність за них. "Ведучий" бере на себе відповідальність тільки за створення для учасників сприятливих та безпечних умов, у яких можливий старт самозмін.

Різне розуміння психологічного сенсу тренінгу знаходить своє відображення і в різноманітності назв фахівця, що проводить тренінг: ведучий,

керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор тощо. Зрозуміло, далеко не кожен проведений тренінг можна впевнено віднести до якого-небудь одного з виділених видів, оскільки зазвичай перед тренінгом ставиться не одна, а кілька. Крім того, в літературі не раз підкреслювалася значна роль особистості ведучого тренінгової групи, індивідуальний стиль та особливості якого можуть часом йти врозріз з парадигмою того психологічного спрямування, в якому він працює, і мати більше значення, ніж застосовувані ним методики та прийоми.

Вправи та прийоми, характерні для тієї чи іншої психологічної школи тренінгу, є не більше ніж інструментом, результат застосування якого залежить не так від якості цього інструмента, як від особистості майстра, який з ним працює. Внаслідок цього ми вважаємо, що навіть жорстко маніпулятивні зовні прийоми нейролінгвістичного програмування можуть бути використані не з метою маніпуляції, а з метою полегшення саморозкриття та самоактуалізації учасників групи.

Питання, чи потрібні взагалі практичної психології тренінгові групи, пов'язані з з'ясуванням тих переваг, які має групова форма проти індивідуальної. Найбільш повно, з погляду, переваги психокорекційної і психотерапевтичної роботи у групах відбито у книзі К. Рудестама (1993).

Переваги роботи в групах: груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; людина уникає непродуктивного замикання у собі зі своїми труднощами, виявляє, що його проблеми не унікальні, як і інші переживають подібні почуття, – багатьом людей подібне відкриття саме собою виявляється потужним психотерапевтичним чинником; група відбиває суспільство у мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив та конформізм; по суті у групі моделюється – яскраво, опукло -система взаємовідносин і взаємозв'язків, притаманна реальному житті учасників, це дає можливість побачити і проаналізувати за умов психологічної безпеки

психологічні закономірності спілкування й поведінки інших і самих себе, не очевидні у життєвих ситуаціях; можливість отримання зворотного зв'язку та підтримки від людей зі схожими проблемами; у реальному житті далеко не всі люди мають шанс отримати щирий, безоцінний зворотний зв'язок, що дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, які добре розуміють сутність твоїх переживань, оскільки самі вони переживають майже те саме; можливість "дивитись" у цілу галерею "живих дзеркал" є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, не досяжним жодним іншим способом; у групі людина може навчатися нових вмінь, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів; якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то тренінгові групи виступають як своєрідний "психологічний полігон", де можна спробувати вести себе інакше, ніж зазвичай, "приміряти" нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до себе і до людей; в групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її та себе та для знайомства з новими ефективними способами поведінки, що застосовуються кимось; виникаючі внаслідок цього емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія сприяють особистісному зростанню та розвитку самосвідомості; взаємодія групи створює напругу, що допомагає прояснити психологічні проблеми кожного; створюючи додаткові складнощі для ведучого, психологічне напруження групи може (і повинно) грати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів; завдання ведучого – не дати напрузі вийти з-під контролю та зруйнувати продуктивні відносини у групі; група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження та самопізнання; інакше, ніж у групі, інакше, ніж через інших людей, ці процеси повною мірою неможливі; відкриття себе іншим та відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе, змінити себе та підвищити впевненість у собі; групова форма краща і в економічному плані: учасникам дешевше робота в тренінгу, ніж індивідуальна терапія (і для багатьох

тренінгова робота набагато ефективніша); психолог також отримує і економічну, і тимчасову вигоду.

Психологічний контракт в групі тренінгу

Жодна соціальна спільність — від діади і малої групи до населення держави — не може існувати без правил, що регламентують життєдіяльність людей, які становлять цю спільність. Зазвичай порушення правил (писаних чи неписаних) спричиняє застосування певних санкцій до порушника – з боку держави, наприклад. Тренінгові групи також виробляють власні норми, причому у кожній конкретній групі можуть бути специфічні. Ведучий повинен усвідомлювати необхідність норм для ефективного розвитку групи та сприяти виробленню та прийняттю учасниками таких норм, які відповідали б цілям групи. Часто механічне перенесення до тренінгової групи норм, прийнятих у соціальних спільнотах зовнішнього світу, є не тільки непродуктивним, а й прямо шкідливим та антитерапевтичним. Втім, спроби перенести норми тренінгової групи у реальне життя здебільшого також безглузді та приречені на провал. Практично ті чи інші норми починають діяти у тренінговій групі з першої миті її функціонування.

Як показує досвід, доцільно одразу запропонувати учасникам деякі правила, обов'язкові для дотримання групи. На початку роботи ведучий інформує учасників тренінгу про те, що вони можуть отримати в результаті навчання. Після цього встановлюються основні засади роботи у групі.

Назвемо ті, які притаманні переважної більшості тренінгових груп.

– «Тут і тепер»

Цей принцип орієнтує учасників тренінгу те що, щоб предметом їхнього аналізу завжди були процеси, які у групі нині, почуття, переживані у конкретний момент, думки, що виникають у момент. Крім спеціально обумовлених випадків забороняються проекції у минуле та у майбутнє. Принцип акцентування на цьому сприяє глибокій рефлексії учасників,

навчанню зосереджувати увагу на собі, своїх думках та почуттях, розвитку навичок самоаналізу.

– «Щирість та відкритість»

Найголовніше у групі – не лицемірити і не брехати. Чим відвертішими будуть розповіді про те, що дійсно хвилює і цікавить, чим щирішим буде пред'явлення почуттів, тим успішнішою буде робота групи в цілому. Як зазначав С. Джулард, розкриття свого Я іншій людині є ознакою сильної та здорової особистості. Саморозкриття спрямоване на іншу людину, але дозволяє стати самим собою і зустрітися із самим собою справжнім. Щирість і відкритість сприяють отриманню та наданню іншим чесного зворотного зв'язку, тобто тієї інформації, яка така важлива кожному учаснику і яка запускає не тільки механізми самосвідомості, а й механізми міжособистісної взаємодії в групі. Слід зазначити, що у перших етапах роботи групи запровадження зазначеної норми багато в чому носить декларативний характер. Справді, з якого дива учасники групи, поки що практично незнайомі, настільки довірятимуть один одному і ведучому, щоб ризикувати бути щирими і відкритими (навіть при обліку "ефекту попутника")? Проте вже за кілька годин занять це правило, запропоноване провідним, починає діяти, якщо він сам постає як зразок ефективного учасника групи.

– «Принцип Я»

Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, на самоаналізі та рефлексії. Навіть оцінка поведінки іншого члена групи повинна здійснюватися через висловлювання власних почуттів і переживань. Забороняється використовувати міркування типу: " ми вважаємо... ", " ми думка інше... " тощо. п., перекладають відповідальність за почуття і думки конкретної людини на аморфне " ми ". Всі висловлювання повинні будуватися з використанням особистих займенників однини: "я відчуваю...", "Мені здається...". Це тим більше важливо, що безпосередньо

пов'язане з одним із завдань тренінгу – навчитися брати відповідальність на себе та приймати себе таким, яким є. Вже перші групові дискусії виявляють, наскільки несхожі думки та почуття різних людей, що є визначальним аргументом запровадження цього правила.

– «Активність»

У групі відсутня можливість пасивно відсидітися. Оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання та розвитку, така норма, як активна участь усіх у те, що відбувається на тренінгу, є обов'язковою. Більшість вправ передбачає включення всіх учасників. Але навіть якщо вправа має демонстраційний характер або має на увазі індивідуальну роботу в присутності групи, всі учасники мають безумовне право висловитися після завершення вправи. У разі тренінгів-марафонів вкрай небажана відсутність навіть на одній сесії та вихід із групи

– «Конфіденційність»

Все, про що йдеться у групі щодо конкретних учасників, має залишитися всередині групи – природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки та саморозкриття

Крім зазначених норм слід обумовити спосіб поведінки один до одного. Спілкування між усіма учасниками та провідними незалежно від віку та соціального статусу рекомендується здійснювати на "ти". Це дозволяє створити дружню і вільну обстановку в групі, хоча звернення на "ти" досить важко спочатку внаслідок звички і певної ієрархічності відносин. Крім того, всім учасникам пропонується вибрати собі на час тренінгової роботи «ігрове ім'я» — те ім'я, яким всі інші учасники зобов'язані будуть звертатися до людини. Це може бути як дійсне власне ім'я (іноді в зменшувально-пестливій формі), так і дитяча кличка, інститутське прізвище, ім'я улюбленого художнього персонажа або просто будь-яке ім'я, що подобається.

Всі ці процедури, створюють особливі умови розпочатої взаємодії, їх ігровий характер дозволяють частково зняти природне напруження та тривогу учасників. Норми тренінгової групи створюють особливий психологічний клімат, що часто різко відрізняється від того, що є в традиційних групах. Учасники тренінгу, усвідомлюючи це, починають стежити за дотриманням групових норм

Рольова взаємодія у тренінгових групах (командах) під час виконання спільної навчальної проектної діяльності

Проблема вивчення груп соціальних наук займає особливе становище. Інтерес до цієї проблеми підтверджується великою кількістю робіт із даної тематиці, багато з яких, безсумнівно, представляють велику теоретичну та практичну значимість. Проте, аналізуючи розвиток різних поглядів на цю проблему, слід відзначити різноманіття різних точок зору в розумінні цього феномена. Витоки інтересу до цієї проблеми лежать у площині дослідження групоутворення та розуміння процесів групової взаємодії. Згідно з інтераціоністською концепцією, група в загальному вигляді представляє собою систему взаємодіючих індивідів, функціонування яких описується трьома основними поняттями: індивідуальною активністю, взаємодією та ставленням. Сенс взаємодії розкривається лише за умови включеності до певної спільної діяльності, здійснюючи яку індивіди переслідують певні цілі, спільно виконують дії та операції.

Щодо сумісності чи несумісності членів групи можна судити головним чином з різноманітних поведінкових проявів чи стратегій життя учасників взаємодії. Досвід роботи з різними за складом, віком, статтю, професійною спрямованістю та службовим статусом групами показав наявність певних закономірностей групової динаміки. Великий внесок у дослідження проблем групової взаємодії зробив К.Левін. Насамперед привертає увагу алгоритм групової динаміки. Групова динаміка, на його думку, це сукупність

внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів та явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи та її етапи: освіта, функціонування, розвиток, стагнація, регресія, розпад. Основні складові групової динаміки — це всі процеси, що відбуваються в групі, які фіксують і забезпечують психологічні зміни групи під час її існування. Особливу увагу К.Левін приділяє поняттю «згуртованість». К.Левін пропонує сприймати згуртованість як тотальне поле сил, які змушують учасників залишатися у групі. Багато авторів, слідом за К.Левіним поділяючи цю позицію, доповнюють її висновками про те, що згуртованість справді сприяє більш ефективному прийняттю рішень у групі як з погляду комунікативної складової, так і з точки зору довірчих відносин між учасниками групи. Акцентуючи увагу на потужному потенціалі соціального контексту можливо продемонструвати всю різноманітність соціальної поведінки людини в різних ситуаціях, від зниження конфліктної напруженості до розвитку потенціалу кожного учасника групи

Безперечний інтерес у зв'язку з цим представляє модель Б.Такмена і М. Дженсена. Виділивши чотири стадії розвитку груп — формувальну, конфліктну, нормуючу та виконавчу — Б.Такмен довів, що ці стадії є обов'язковими та незмінними у разі, якщо група людей має разом розвиватися, приймати рішення, оптимізувати процеси, координувати розподіл ресурсів, злагоджено та результативно працювати. Ця теорія лягла основою багатьох пізніших концепцій формування груп. Згодом автором було додано ще одну стадію — стадію припинення діяльності (згортання відносин в обох сферах групової активності, розформування самої групи).

У сучасних дослідженнях, присвячених формуванню груп, простежується саме смислова складова групової динаміки. У той же час Г.Келлі пропонує розглядати розвиток команди, ґрунтуючись на наступних п'яти стадіях: початкова орієнтація; конфлікт та опір; консолідація навколо завдання; командна робота та вирішення завдання; перехід до вирішення

іншого завдання. Автор вважає, що на п'ятій стадії розвитку команди зазвичай відбувається регрес, повернення до більш ранньої стадії: члени команди можуть постійно приходити та йти, може з'явитися нове завдання чи мета та, нарешті, команда може просто розпастися.

Процес командоутворення тісно пов'язаний із проблемою лідерства у групі. Так, К.Левін у своїй груповій динаміці вважає, що процес висування лідера починається відразу після стадії узгодження всіма учасниками групи спільної діяльності для досягнення поставленої мети. Деякі принципи формування лідерської позиції групи були викладені Э.Хартли у своїй ситуаційній теорії лідерства, а саме: ставши лідером в одній ситуації, індивід набуває авторитету, який сприяє обранню його лідером та в іншій ситуації; у випадку, якщо людина стає лідером в одній ситуації, то не виключено, що вона може ним стати і в іншій; у результаті стереотипного сприйняття лідери в одній ситуації розглядаються групою як «лідери взагалі»; лідером частіше обирають людину, яка має мотивацію до досягнення цього статусу.

На думку С.Мітчела, С.Еванса та інших, ефективність лідера залежить від його впливу на мотивацію послідовників, на їхню здатність до продуктивного виконання завдання та на задоволення, яке випробовується в процесі роботи. Ідея передбачає певну структуру лідерського процесу, визначає типи лідерської поведінки: підтримуюче лідерство; директивне лідерство; лідерство, орієнтоване на успіх тощо; мотиваційне лідерство.

При дослідженні феномена лідерства вважається за необхідне враховувати: встановлення та поведінка послідовників; задоволення чи незадоволення роботою; схвалення чи несхвалення лідера; мотивацію поведінки; ситуативні фактори: індивідуальні риси послідовників та фактор довкілля (завдання, система влади у групі).

Важливою складовою групової динаміки є прийняття рішення. Згідно з дослідженнями Е.Холла, Д.Моутона, Р.Блейка, визначено, що загалом процес

прийняття рішення групою має як сильні, так і слабкі сторони. До позитивних ефектів можна віднести те що, що обговорення будь-якого питання групи дозволяє ініціювати вдвічі більше ідей, ніж у ситуаціях, коли ці члени групи працюють індивідуально. Групові ідеї, відрізняються і значної конкретністю, і зрілістю. Цю позицію можна аргументувати тим, що разом усі члени групи акумулюють індивідуальні знання, і в результаті група в цілому має більший обсяг знань, ніж кожен член групи окремо. Виникає так званий ефект синергії. Щоб збільшувати синергетичний ефект у межах групової взаємодії, доцільно переважно акцентувати увагу до узгодженні інтересів учасників тренінгу та запровадження стандартизованих етичних норм. Це, звичайно, вимагатиме значних зовнішніх зусиль. Однак, коли йдеться про формування групи, з позиції Р.М.Белбіна, сама група в силу властивих їй внутрішніх якостей має низку переваг, якими зумовлено прояв ефекту синергії.

До недоліків процесу прийняття рішення в групі тренінгу можна віднести ситуації, коли група не завжди сприяє прояву креативності окремих її членів після прийняття рішень. Приймаючи колективні рішення, учасники групи можуть досить довго дотримуватися стереотипних алгоритмів їх реалізації.

Істотну роль командному взаємодії грає задоволеність результатами спільної навчальної діяльності. Задоволеність процесом діяльності є універсальним критерієм пояснення та інтерпретації найрізноманітніших вчинків як окремих учасників тренінгової групи, так і групи загалом. Джерелами задоволеності виступають: комфортні умови, соціальне оточення, добре вибудована внутрішньогрупова система комунікацій, можливість навчання та розвитку, престижність навчання у ЗВО та вибір майбутньої професії.

Разом з тим, досить яскраво виявилася і стадійність групового процесу, визначена за критерієм динаміки самосвідомості учасників, яку запропонував О. В. Немирінський. Його підхід цілком придатний до опису стадій тренінгу

розвитку самосвідомості внаслідок запровадження для аналізу груповий динаміки такого поняття, як провідний контекст самосвідомості. Під контекстом самосвідомості маються на увазі представлені у формі опозиції ("Я-Ти", "Ми-Вони" тощо) рамки осмислення своєї поведінки. Для різних стадій групової динаміки можна назвати різний провідний контекст індивідуальних змін. На першій стадії провідним контекстом усвідомлення індивідуальних змін є опозиція "Ми-Вони". Це стадія ідентифікації з групою, із соціально цілим (з «Ми»). «Вони», відносяться до позагрупового простору. На другій стадії, стадії набуття відповідальності, акцент зміщується на опозицію "Я-Вони", що відображає протиставлення себе іншим членам групи ("Вони" інші члени групи). Третя стадія — стадія "Я-Ти"-відносин. Це період проживання здатності до близькості та кохання. Четверта стадія – стадія звернення до екзистенційної унікальності. Її провідний контекст можна визначити як " Я-Я " . Таким чином, груповий процес у тренінгу постає як шлях до Я, шлях учасників до свого Я, і через нього – до Я інших людей.

Л. М. Мітіна запропонувала модель конструктивної зміни поведінки, що включає стадії та процеси, що відбуваються на кожній стадії. Вирізняються чотири стадії зміни поведінки учасника тренінгу: підготовка, усвідомлення, переоцінка, дія. Модель поєднує основні процеси зміни: мотиваційні (I стадія), когнітивні (II стадія), афективні (III стадія), поведінкові (IV стадія). Перша стадія – підготовка. Деякі ведучі тренінгів недооцінюють такий важливий чинник, як готовність учасників до поведінкових змін. Тим часом тренінговій групі для ефективної роботи завжди потрібний «розігрів», створення мотивації змін. Іноді для «розігріву» групі достатньо кількох годин, інколи потрібно присвятити весь перший день занять. Очевидно, це пов'язано насамперед зі ступенем внутрішньої готовності учасників групи до незвичних та незвичайних способів роботи та вмотивованістю на процеси розвиваючої взаємодії, саморозкриття, зміни своєї поведінки. На цьому етапі в залежності від стану та поведінки групи ведучий застосовує різні тактики:

– якщо група налаштована доброзичливо, але напружено, то її завдання – допомогти розслабитися, позбавитися напруги, створити атмосферу відкритості, довіри, психологічної безпеки та "мажорного" настрою в учасників, що дозволяє забезпечити умови для позитивної мотивації на групову взаємодію;

– якщо група з самого початку налаштована скептично або навіть вороже (що трапляється через насильницьке включення до групи на вимогу адміністрації установи або підприємства), ведучий свідомо провокує вихід цього невдоволення, пропонуючи завдання, складні психологічно та підкреслюють відсутність умінь ефективної комунікації та навичок знаходження.

В цьому випадку доцільно застосовувати ділову гру «Корабельна троша» або її аналоги («Катастрофа в пустелі», «Прилунення»). Учасники групи – пасажери, які вціліли після аварії корабля, опинилися на невеликому плоту в океані з певним набором предметів. Ці предмети необхідно проранжувати за рівнем значущості порятунку спочатку індивідуально, потім у парах, та був всією групою. Спостереження за роботою учасників висвітлює ступінь сформованості умінь організовувати дискусію, планувати свою діяльність, йти на компроміси, слухати один одного, аргументовано доводити свою точку зору, володіти собою. Гарячі суперечки-баталії, що часто розгортаються, коли ніхто не бажає прислухатися до думки інших, наочно демонструють самим учасникам їх некомпетентність у сфері спілкування і необхідність зміни своєї поведінки. Для зняття напруги на цій стадії використовуються психогімнастичні ігри з релаксаційною спрямованістю, наприклад: «Плутанина»: всі беруться за руки, утворюючи ланцюжок; що стоїть першим починає рухатися під руками граючих, заплутуючи ланцюжок; ведучий, що стояв раніше спиною, повинен розплутати ланцюжок, не розчіплюючи руки учасників.

Вже на цій стадії майже кожна вправа супроводжується індивідуальною та груповою рефлексією, мета якої – в осмисленні процесів, способів.

Криза у розвитку тренінгової групи. Часто скептицизм і невдоволення не зникають, а навіть наростають на другий день роботи («Що ми тут втрачаємо час?», «Кому б розповісти, якою нісенітницею ми тут займаємося!» тощо). Ведучому дуже важливо в цій ситуації зберігати терпіння, виключити дратівливість та демонструвати на власному прикладі зразок доброзичливості, відкритості та щирості у спілкуванні. Практично всі групи успішно долають період кризи, що зазвичай відбувалося на третій день роботи. Зрозуміло, що цього не можна сказати про кожного з учасників групи. У когось вихід із кризи затягувався до кінця тренінгових занять. Деякі, не зумівши до кінця поринути у процес загальногрупового розвитку, виявляли конформізм і приховували своє нерозуміння та тривожність під маскою псевдо щирості. Забігаючи вперед, можна сказати, що часто у цих учасників групи усвідомлення того, що сталося на тренінгу, наступало лише через деякий час після закінчення роботи. У цьому виявлявся відстрочений ефект тренінгу, який, до речі, виявився характерним не лише для цих конформістів, а й для учасників, які отримали позитивний результат відразу. В останніх іноді відбувалися ще глибше усвідомлення і якийсь "афективний удар", інсайт також через деякий час. Криза групового розвитку викликається, мабуть, з одного боку, недостатньо усвідомлюваним внутрішнім протестом проти необхідності побачити свій новий психологічний портрет, переглянути своє самовідношення та поведінкові патерни, тобто. протиріччям між Я-діючим та Я-відбитим, а з іншого боку – цілком зрозумілим страхом відкритися перед іншими учасниками групи та ведучими (особливо чітко це проявляється тоді, коли доводиться працювати з членами одного колективу, які багато років знають один одного, але зі звичної «фасадної» сторони).

Друга стадія – усвідомлення. Водночас продовження роботи у групі змушує учасників тренінгу здійснити кроки щодо подолання періоду кризи. І

тоді відбувається перехід на стадію усвідомлення. На цій стадії основним процесом зміни є головним чином когнітивний. Як було зазначено вище, самосвідомість при переході з нижчого рівня на більш високий характеризується зміною рефлексивних процесів. Розширення, ускладнення та поглиблення рефлексії пов'язане з необхідністю своєрідного "роздвоєння", виходу за межі безпосереднього поточного процесу чи стану. І це своє чергу зумовлюється зупинкою, припиненням ходу процесу, що є основою первинного розрізнення суб'єктом себе і здійснюваного ним руху. Фіксація зупинки у свідомості визначає вищий рівень рефлексії. Рівень усвідомлення суттєво підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації можливих точок зору, позицій, способів та прийомів сприйняття та поведінки, що обговорюються у малих групах. Завдяки збільшенню інформації учасники групи починають усвідомлювати та оцінювати альтернативи небажаних поведінці та зростання власних професійних та особистісних можливостей у зв'язку з відмовою від небажаної поведінки. Критичність і скептицизм поступаються місцем глибокого інтересу, цікавості, прагнення зрозуміти слова провідних і процеси, що відбуваються в групі і всередині самих учасників. Рефлексія стає глибшою та змістовною. Все частіше звучать жарти, сміх, стосунки стають по-справжньому теплими. За виконання вправ виникає бажання допомогти одне одному, емоційно підтримати. Активно застосовуються (зрозуміло, на ігрових імітаційних моделях) нові способи взаємодії, поведінки, вирішення проблем. На цій стадії з особливою увагою вивчаються та апробуються учасниками методи самопізнання, самоаналізу, самоконтролю та саморегуляції. На цій стадії надзвичайно корисні вправи, орієнтовані саморозкриття. Такі, наприклад, процедури «Предмет розповідає про господаря». Кожен із учасників бере в руки будь-який предмет, що належить йому, і від імені цього предмета розповідає про свого власника («Я — авторучка Марини, я у неї всього місяць, але за цей час я дізналася про неї...»). Інші "предмети" можуть поставити оповідача будь-які питання про його господаря. Така форма самоподання, коли людина говорить про саму себе

в третій особі, ідентифікуючись з неживим предметом, дозволяє бути розкутими і поділитися потаємним, полегшує завдання саморозкриття.

Вправа «Самоаналіз». Кожен учасник отримує аркуш паперу та ділить його на чотири частини. Дається наступна інструкція: «Надай 10 відповідей на запитання: «Хто я такий?». Зроби це швидко, записуючи свої відповіді точно в тій формі, в якій вони відразу приходять в голову. Запиши їх в перший стовпчик. третій стовпчик запиши відповіді на те саме питання так, як, на твою думку, відгукнувся б про тебе учасник групи, що сидить ліворуч від тебе.

Тепер склади листок так, щоб не було видно твої записи, і передай сусіду зліва. Отримавши листи, в пустому стовпчику, що залишився, запиши 10 відповідей на запитання: «Хто такий той чоловік, який дав тобі цей лист?».

Після цього листи збираються ведучим та перемішуються. Почергово зачитуються вголос характеристики з останнього стовпчика, а група має визначити, про кого йдеться (який мовчить). Обговорюється, наскільки група згодна з цим портретом. Потім листи повертаються учасникам, і вони самі порівнюють усі чотири набори відповідей, аналізують їхню схожість і відмінності.

На закінчення дається домашнє завдання: по закінченні тренінгу запропонувати своїм близьким дати 10 ваших визначень і порівняти їх з вашим набором рис. Як прийом організації зворотного зв'язку застосовується вправа «Хто ти?». Кожному учаснику на спині кріпиться великий аркуш щільного паперу. Кожен педагог має написати кожному бодай одну відповідь на вказане запитання. Після цього узагальнені характеристики аналізуються та обговорюються у групі

Третя стадія – переоцінка. Третьою стадією розвитку є стадія переоцінки. Вона супроводжується збільшенням використання як когнітивних, а й афективних і оціночних процесів зміни. У учасників з'являється тенденція до осмислення впливу власної небажаної поведінки на

безпосереднє соціальне оточення (сім'ю, колег по роботі) та до переоцінки власної особистості. На цій стадії у процесі виконання різних психологічних технік, ділових ігор, аналізу та відтворення реальних життєвих ситуацій учасник групи все більше відчуває власну незалежність та здатність змінити своє життя в чомусь важливому, принциповому. Вибір та ухвалення рішення діяти – основний результат цієї стадії. На цьому етапі в групі активно використовуються техніки гештальттерапії та психодрами, а також тілесної терапії та нейролінгвістичного програмування. Закономірним на стадії переоцінки є навчання способів вирішення особистих та професійних проблем та зміни відносин до подій та людей. Для того щоб змінити ставлення до будь-якої негативної ситуації, що фруструє, корисно застосовувати відому в НЛП техніку розщеплення екрану. Як і щойно описаному прийомі, вся робота здійснюється учасниками групи у внутрішньому плані. Ведучий, ввівши учасників у релаксаційний стан, вимагає уявити великий білий екран, розділений вертикальною характеристикою. Зліва на екран проектується суб'єктом негативна фруструюча ситуація нечітка, чорно-біла; справа – ситуація успіху, яскрава, барвиста, наповнена звуками та запахами. Поступово ліва (негативна) картинка зменшується і блякне, видаляється, а права (позитивна) стає все яскравішою і наближається. Після двох-трьох разового виконання цієї вправи учасники групи з подивом виявляють, що думки про негативну ситуацію більше не викликають негативних почуттів і вона сприймається ними набагато спокійніше, ніж раніше. На цей час у групі вже складаються теплі, дружні відносини, розповіді себе щирі і відверті. Створенню обстановки взаємної довіри сприяють техніки тілесної терапії, наприклад, вправу «Маятник». Двоє учасників встають один до одного, третій стоїть між ними, закривши обличчя і розслабившись. Перші двоє, поклавши руки йому на плечі, починають розгойдувати його, поступово збільшуючи амплітуду коливань. Цим прийомом легко діагностувати рівень довіри, яку відчувають учасники групи один до одного. Ще більш показовим у цьому плані є довіряюче падіння. Всі учасники по черзі стають на стіл або підвіконня

і спиною падають на руки решти учасників групи. Іноді страх, що тебе не зловлять, упустиять, відсутність довіри до своїх колег буквально паралізує тіло людини, і вона не може пересилити себе і змусити впасти. Зате тим, хто впав і відчув підтримку дбайливих рук своїх товаришів, це, на їхню думку, давало незабутнє відчуття радості та гордості, довіри до інших учасників. Сильне емоційне переживання це ІД вправи згадується учасниками групи ще дуже довго, навіть тоді, коли багато інших процедур тренінгу вже забули.

Четверта стадія – дія. Ця стадія, психологічний сенс якої – закріплення у поведінці та підтримання нових способів поведінки, є завершальною. Учасники групи апробують нові способи поведінки, що спираються на Я-концепцію, що змінилася. У групі вони можуть обговорити свої труднощі, проблеми, отримати відкрите і довірливе співчуття, розуміння, допомогу, заохочення за зміну поведінці. Стійкість (толерантність) до стимулів, які провокують небажане поведінка, і заохочення себе за здатність до позитивних змін у поведінці – основний результат цієї стадії. Тут використовуються різноманітні творчі завдання, розраховані на спільну діяльність учасників. Успішне виконання таких завдань ще більшою мірою сприяє згуртуванню групи і в той же час створює почуття власної самореалізації при здійсненні особистого внеску в загальну роботу.

Стадії розвитку груп із спонтанною динамікою

Існують і інші підходи до виділення-етапів у процесі групової роботи. Так, Б. М. Майстров пропонує розрізняти тренінгові групи зі спонтанною та керованою динамікою, маючи на увазі різні рівні домінування ведучого. У групах цих типів стадії, що виділяються, дещо відрізняються. Коротко опишемо ці стадії та почнемо з груп зі спонтанною динамікою.

1 етап: укладання первинного психологічного договору, знайомство, притирання учасників, піків спілкування, світське спілкування, зростання емоційної напруженості;

2 етап: емоційне згуртування та агресія на ведучого як перший прояв емоційної відкритості, початок рефлексивних процесів;

3 етап: саморозкриття та рефлексія, зворотні зв'язки та соціометрія;

4 етап: вихід із ситуації "тут і тепер", подолання "оранжереї", соціальна реабілітація, завершення;

Стадії розвитку груп із керованою динамікою

1 етап: укладання психологічного контракту, входження в ситуацію "тут і тепер", згуртування та розкріпачення, перші зворотні зв'язки;

2 етап: рефлексія групової ситуації "тут і тепер", укладання нового психологічного контракту.;

3 етап: особистісні проєкції, самопізнання, поглиблення зворотних зв'язків, перехід до вільного саморозкриття та обговорення проблем;

4 етап: зміна договору, посилення міжособистісної динаміки групи, соціометрія;

5 етап: вихід із «тут і тепер», соціальна реабілітація, завершення групи.

При переході від етапу до етапу, а також при «гальмуванні» групової динаміки Б. М. Майстров рекомендує організувати рефлексію на процес, обговорюючи питання «Що відбувається з нашою групою?»

Рольові позиції у групі

Рольовий підхід ґрунтується на припущенні, що команди у рольовому плані, складаються з ареалів ролей, що частково перекривають один одного. Але що таке роль? Скористаємося визначенням В. І. Слободчикова, який запропонував розділити поняття «соціальна роль» та «ігрова роль». При цьому: «...соціальна роль – одиниця аналізу зв'язків та відносин, що нав'язуються людям приватною ситуацією взаємодії; ігрова роль – одиниця

аналізу вільних, але тимчасових спільностей» (В. І. Слободчиков, Є. І. Ісаєв) Найважливішим критерієм, що розрізняє соціальну та ігрову роль, є невідність вибору. Щоб адаптуватися в соціальному середовищі, людина, слідує очікуванням оточуючих, надягає маску тієї соціальної ролі, яка їй задається ззовні, «добропорядного громадянина», «зразкового сім'янина», «лідера» або «знехтуваний».

Важливо зрозуміти, як виникають та засвоюються ролі. На думку Е.Бормана, засвоєння ролей відбувається способом навчання, який отримав назву «оперантне обумовлення». У тому випадку, коли людина демонструє якусь поведінку і отримує за неї винагороду, є ймовірність того, що це поведінка повториться у майбутньому. Винагороджувана поведінка закріплюється, та її частота прояви збільшується. Діаметрально протилежна картина спостерігається, коли продемонстрована поведінка ігнорується, у цьому випадку велика ймовірність зниження цієї поведінки.

У командній поведінці багато що може бути зрозуміло та змінено за рахунок корекції їх виконання, і навіть індивідуального сприйняття цих ролей. Отже, на думку Р.М.Белбіна, командоутворення сприяє більшому згуртуванню групи та процесу оптимізації роботи за рахунок збільшення кращого розуміння рольового репертуару, де кожен член команди знає свою ведучу роль та ролі інших членів команди. На підставі цього знання кожен член команди прогнозує свою поведінку та не спотворює очікування, які приписуються кожному члену групи щодо один одного, відбувається підвищення продуктивності роботи команди. Низка соціальних психологів розглядають групову динаміку в тренінгу насамперед як зміну ролей учасниками і приховану боротьбу за те, щоб зайняти ті чи інші «рольові ніші»; основне завдання ведучого в цьому ключі сприймається як свідоме (іноді відверто провокаційне) «розхитування» сталих рольових взаємовідносин і зміна ролей, що задає енергетику груповим процесам.

На перших етапах розвитку тренінгової групи функціонування учасників задається стереотипними внутрішніми установками виконання тієї чи іншої соціальної ролі, звичної їм у світі. Скажімо, людина, яка займає високу посаду, часто й у тренінгу прагне відігравати роль авторитетного лідера. Однак ситуація психологічного тренінгу така, що необхідна гнучкість поведінки учасників, що визначає відмову від шаблонних ролей та прийняття нових, нестандартних ігрових ролей. Фахівці метафорично описують велику кількість групових ролей, наприклад: «козел офірний», «експерт», «аутсайдер», «ганчірка», «обвинувач», «хуліган», «жертва» тощо. Результатом багаторічної дослідницької роботи Р.М.Белбіна стало створення моделі команди, в якій було виділено та охарактеризовано вісім умовних типів командних ролей: «Виконавець» (І), «Голова» (ІІ), «Формувальник» (Ф), «Мислитель» (М), «Дослідник ресурсів» (Р), «Оцінюючий» (О), «Колективіст» (К) та «Довідник» (Д).

Досить часто ролі учасників групи служать предметом загального обговорення чи репрезентуються у зворотному зв'язку. Такі процедури сприяють розвитку самосвідомості та звільнення від нав'язаних та неконструктивних соціальних ролей. На думку С. Кратохвіла, основне завдання групової психотерапії полягає в розширенні репертуару ролей, що надає учасникам групи можливість функціонувати у зовнішньому світі на основі нових, випробуваних у тренінгу та свідомо обраних ролей.

Поняття про групову згуртованість

Групова згуртованість – це показник міцності, єдності та стійкості міжособистісних взаємодій та взаємовідносин у групі, що характеризується взаємною емоційною привабливістю членів групи та задоволеністю групою. Групова згуртованість може бути як мета психологічного тренінгу, і як необхідна умова успішної роботи. У групі, сформованій з незнайомих людей,

якусь частину часу обов'язково буде витрачено досягнення того рівня згуртованості, який необхідний вирішення групових завдань. Узагальнення наявних досліджень (О. О. Олександро, Ж. Годфруа, К. Рудестам та інші) дозволяє виділити такі фактори, що сприяють груповій згуртованості, а саме: збіг інтересів, поглядів, цінностей та орієнтації учасників групи; достатній рівень гомогенності складу груп (особливо за віковим показником – небажано об'єднувати в одній групі осіб старше п'ятдесяти років та молодше вісімнадцяти); атмосфера психологічної безпеки, доброзичливості, ухвалення; активна, емоційно насичена спільна діяльність, спрямовану досягнення мети, значної всім учасників; привабливість ведучого як зразка, моделі учасника, що оптимально функціонує; професійна робота ведучого, який використовує спеціальні психотехнічні прийоми та вправи для посилення згуртованості; наявність іншої групи, яка може розглядатися як така, що суперничає в якомусь відношенні; присутність у групі людини, здатної протиставити себе групі, що різко відрізняється від більшості учасників (як показує сумний досвід не тільки тренінгів, а й повсякденного життя, люди особливо швидко гуртуються не в боротьбі за щось, а в боротьбі проти когось).

Причинами зниження групової згуртованості можуть бути:

виникнення у тренінговій групі дрібних підгруп (це особливо ймовірно у групах, що перевищують 15 осіб; втім, іноді своєрідна змагальність, що з'являється між підгрупами, прискорює групову динаміку та сприяє оптимізації тренінгу); знайомство (дружба, вона) між окремими членами групи на початок тренінгу – це веде до приховування від інших учасників групи якоїсь приватної інформації, до прагнення захистити одне одного і вступати в полеміку, до відчуження такої діади від групи; невміле керівництво з боку ведучого, яке може призвести до зайвої напруги, конфліктів та розвалу групи; відсутність єдиної мети, що захоплює та об'єднує учасників, та спільної діяльності, організованої провідним; млява групова динаміка.

Згуртованість визначає успіх тренінгової роботи вже хоча б тому, що робить групу стійкішою до ситуацій, що супроводжуються негативними емоційними переживаннями, допомагає долати кризи у розвитку. У деяких випадках досягнення високої групової згуртованості стає найважливішою метою психологічного тренінгу (про це не завжди є доцільним інформувати учасників). Тренінги згуртованості, створення команди проводяться в організаціях та установах, ефективна діяльність яких безпосередньо залежить від ступеня єдності та взаєморозуміння співробітників.

Гомогенність та гетерогенність тренінгових груп

У літературі містяться суперечливі дані у тому, яка група діє оптимально – та, у якій учасники подібні між собою за низкою параметрів, чи та, у якій учасники сильно різняться. Про які параметри йдеться, коли йдеться про гомогенність та гетерогенність? Насамперед, маються на увазі такі: 1) підлога; 2) вік; 3) освіта; 4) рівень інтелекту; 5) соціальний статус; 6) тип особистості та стиль поведінки; 7) психологічні проблеми; 8) переконання та ціннісні орієнтації; 9) цілі участі у групі.

Досить ясно, що однорідні за складом групи спочатку більш схильні до згуртованості, психологічна атмосфера у яких більш комфортна, люди почуваються вільніше і розкуто. Це вказує, наприклад, І. Ялом. Однак, з погляду К. Рудестама, головним недоліком гомогенних груп є недостатній ґрунт для суперечок. Це призводить до зниження групової динаміки, до відсутності протиріч і конструктивних конфліктів, що часом є необхідними для успішної роботи групи. На думку багатьох фахівців у груповій психотерапії (Беніні і Шеппард, Вітакер і Ліберман та інші), гетерогенність виступає умовою продуктивності функціонування групи, особливо якщо вона пов'язана з відмінністю особистісних конфліктів, способів їх подолання, типів особистості та емоцій, що переживаються. Крім того, гетерогенність групи можна розглядати як ситуацію, що моделює реальні системи відносин учасників у навколишньому світі. Звичайно ж, шкоди групі може завдати

велика різниця у віці учасників, у рівні їхньої освіти та інтелекту, у соціальному статусі та життєвих позиціях. Разом з тим у соціальній психології добре відоме зростання продуктивності групової роботи у разі певного поєднання людей різних типів та різних поглядів. Важливо, щоб різниця не виявилася надто великою: юний і сором'язливий заводський слюсар навряд чи зможе саморозкритися і почуватися комфортно в одній групі з домінуючим та важливим директором того ж заводу. Як показує досвід, особливо деструктивно впливають на роботу групи ситуації, коли одна людина різко відрізняється за якимись параметрами від інших: наприклад, менш ефективні групи, у складі яких одна жінка, а решта чоловіків, або навпаки, один чоловік в оточенні жінок. «Чисто жіночі» та «чисто чоловічі» групи також мають свою специфіку, пов'язану з статево-рольовою ідентифікацією не лише окремих учасників, а й групи в цілому. Тренери-чоловіки знають ситуації, коли в жіночій групі емпатуючий, м'який ведучий на певному етапі розвитку групи починає сприйматися учасницями як подружка, з якою можна поговорити про що завгодно. Очевидно, найбільше значення має гомогенність тренінгової групи щодо психологічних негараздів і віку (вище вже говорилося, що небажано об'єднувати лише у групі осіб старше п'ятдесяти років і молодше вісімнадцяти). На думку К. Рудестама, групам з коротким курсом занять, а також тим групам, функцією яких є емоційна підтримка, показана велика гомогенність (схожість між учасниками); групам, орієнтованим на тривалу роботу, метою якої є вироблення міжособистісного розуміння, корисна переважно виражена гетерогенність.

Якісний склад тренінгових груп

Додаючи до сказаного вище про однорідність та різнорідність груп, звернемо увагу на питання про те, кого слід, а кого не слід включати до тренінгу. Більшість психотерапевтів сходяться на думці, що учасниками тренінгів можуть ставати практично всі люди, які не страждають на тяжкі психічні розлади. Хоча, як зазначає К. Рудестам, посилаючись на Лакіна, що,

до невідповідних для групового досвіду кандидатів ставляться особи, які під тиском критики стають або надто тривожними, або надто агресивними; особи, які демонструють у напруженій ситуації настільки сильні почуття до інших учасників групи, що ті відчувають себе переслідуємо за спокоювання. (1993, с. 27-28). Деякі автори вважають абсолютно неприпустимим «включення» в одну групу людей, що перебувають за її межами у службових або будь-яких інших відносинах (ця заборона не поширюється на ситуації сімейної терапії). Спираючись на багатий досвід численних колег-тренерів та власний досвід, зауважимо, що таке категоричне твердження не можна вважати безумовною істиною: тому свідчення – десятки та сотні успішних тренінгових груп, сформованих із членів одного виробничого колективу, співробітників однієї фірми, вчителів однієї школи. Зрозуміло, під час роботи у таких групах перед провідним з'являються додаткові труднощі, пов'язані з необхідністю подолання стереотипів відносин, що склалися. Однак виникають і переваги, наприклад, більш тривалий ефект тренінгу після закінчення психологічної роботи за рахунок взаємного "підкріплення" учасників, що в принципі неможливо в групах, що розпадаються після завершення власне тренінгу.

Питання *особливостей «дорослих» груп*, перебуває в контексті андрагогіки, дидактики як теорії навчання, вікової і професійної психології тощо. Л. Лук'янова відносить до особливостей технологій освіти дорослих наступне: спрямованість на удосконалення системи освіти дорослих; необхідність підготовки фахівців, здатних забезпечити прогрес розвитку своєї професійної галузі; необхідність перекваліфікації і перенавчання осіб працездатного віку, викликану структурною перебудовою економіки; вимоги сучасної ринкової економіки щодо фахівців нового типу; задоволення потреб становлення й розвитку особистості, а також розвитку компетентності; адаптація до швидкоплинних змін сучасного соціуму. В контексті соціальної роботи і соціального захисту тренінги для дорослих проводяться для розвитку загальних та професійних компетентностей соціальних працівників,

формування життєвих і соціальних компетентностей отримувачів соціальних послуг (ВПО, сім'ї в СЖО тощо).

Кількісний склад тренінгових груп

Щодо оптимальної кількості учасників групи, як і з багатьох інших питань, єдності думок теоретиків та практиків тренінгу не виявляється. Однак різноманітні позиції можна примирити, враховуючи, що склад і структура груп залежать від її мети. Так, мабуть, тренінги, акцентовані насамперед навчання, можуть допускати більше учасників, ніж тренінги, метою яких у першу чергу є особистісний розвиток. Загальноприйнятою вважається точка зору, згідно з якою мінімум учасників тренінгової групи становить чотири особи. Верхня межа зазвичай не називається. Відомі багато тренінгів, що проводяться з п'ятдесятьма і більшим числом учасників. У разі ведучий зазвичай використовує допомогу кількох помічників; більшість вправ проводиться у підгрупах, куди дробиться основна група. Багато тренінгових ведучих, однак, вважають, що психотерапевтична та розвиваюча робота у великих групах набагато менш ефективна, оскільки не дозволяє організувати достатню кількість інтеракцій між учасниками і не пропорційно включає активність усіх. К. Келлерманом сформульовано «правило восьми», згідно з яким кількість учасників не повинна перевищувати восьми осіб, оскільки, на його думку, інакше виникає тенденція до розпаду на дрібніші підгрупи. Можливо, це і так, але групи, орієнтовані на особистісний розвиток (і зокрема, на розвиток самосвідомості), припускають все ж таки більшу кількість учасників. Оптимальним прийнято вважати дванадцятьох учасників. Така кількість дає можливість вільної взаємодії кожного з кожним; крім того, має організаційні переваги: дванадцять ділиться на два, три, чотири, що дозволяє створювати різноманітні підгрупи. Останній аспект видається надзвичайно важливим, оскільки при проведенні багатьох вправ, що вимагають роботи у «двійках», «трійках», «четвірках», ведучий може зіткнутися з проблемою нестачі людей у підгрупах. У разі перед тренером постає питання: або

проводити вправу в нерівних для підгруп умовах, або самому замінювати недостатнього учасника (що завжди є прийнятним з організаційних, психологічних та інших обставин). Якщо учасників виявилось більше дванадцяти, то найкращим варіантом можна вважати групу із п'ятнадцяти осіб. У традиційній тренінговій групі небажано кількість учасників, що перевищує вісімнадцять осіб, – це веде до різкого зниження рівня продуктивного зворотного зв'язку, зменшення часу, що приділяється кожному учаснику, зникненню умов прояви активності кожної людини. Незручність великої кількості членів групи особливо помітно при фіксації часу, що витрачається на групову рефлексію після проведення вправ: чи правомірно витрачати на висловлювання групою двадцять п'ять чоловік своїх почуттів і думок близько години за тривалості вправи сім-вісім хвилин? І це за умови, що кожен говоритиме лише по дві хвилини. Не кажучи вже про те, що це дуже втомлює всіх; зауважимо, що останній учасник, дочекавшись своєї черги, відчуватиме лише роздратування, а не емоції, пережиті під час вправи

Особливості запитів щодо проведенням тренінгів в умовах воєнного стану. Моделювання групової динаміки натовпу.

Напрямки змісту тренінгів в умовах воєнного стану відповідають напрямкам виховання згідно рекомендаціям МОН: критичне мислення, профілактика торгівлі людьми, психологічна підтримка, національне виховання, безпека дітей. Але їх тематика не обмежується цими напрямками і залежить від виявлених потреб дітей, зокрема, потреби в успішній соціалізації, спілкуванні, адаптації в новому колективі, протидія булінгу, жорстокості щодо дітей, гендерної рівності тощо. Якщо ми врахуємо специфіку роботи психолога з проблем соціалізації дітей в війну, то потрібна його робота в дитячих центрах, центрах соціалізації, острівцях дитинства тощо з тренінгами, інформуванням, консультуванням – як у групі, так і індивідуально. Тому робота з дітьми в групах на тренінгах в таких установах, які створені донорами і благодійниками, з укриттями, сьогодні є нагальною потребою і єдиним

засобом виховання в колективі і через колектив саме в районах бойових дій і можливих бойових дій, де освіта здійснюється лише онлайн, багато дітей виїхали і різні регіони нашої країни і за кордон. Спільну присутність дітей в таких центрах якраз і слід використовувати задля їх просвіти і успішної соціалізації. Зазначимо, що в умовах війни дітям після тренінгів потрібен освітній коучинг, який :

- 1) Розвиває внутрішню мотивацію, такі якості як наполегливість, працьовитість, зосередженість, дисципліна, впевненість.
- 2) Допомагає зрозуміти важливість освіти шляхом процесноорієнтованого навчання; це зміщує фокус із результату (запам'ятовування набору фактів) на процес навчання (знаходження радості в розумінні концепцій, розвиток нових навичок, засвоєння матеріалу тощо).
- 3) Скерує підлітка ставити значущі цілі, над досягненням яких він або вона відчуває натхнення. Деяким учням подобається планувати майбутнє. Інші приголомшені думкою про таке планування. Освітній коучинг допомагає розробляти коротко- та довгострокові цілі, які є значущими та надихаючими.
- 4) Дозволяє позбутися обмежувальних переконань. Обмежувальні переконання – це хибні переконання, які заважають нам досягати наших цілей.
- 5) Розвиває відповідальність і повагу, навчаючи інвестувати у власний особистий розвиток.
- 6) Розвиває життєстійкість, стресостійкість тобто здатність рішуче долати життєві труднощі.
- 7) Навчає продуктивно засвоювати інформацію
- 8) Надає покрокові системи, для визначення пріоритетів завдань і ефективнішого управління часом.
- 9) Навчає стратегіям складання іспитів, щоб зменшити стрес.

Відзначимо, що в умовах війни тренінги повинні враховувати, що стрес внаслідок перебування в зоні бойових дій впливає негативно на фізичний стан учасників тренінгу, їх емоційно-вольову сферу, пізнавальні процеси,

поведінку. Слід сказати, що більша увага повинна приділятися на тренінгах позитивним емоціям, психологічній атмосфері на тренінгу, дружності, а не пізнавальним успіхам. Бо емоції – те, за прикрашає наше життя. В війну часто психіка включає заморожування емоцій, яке робить нецікавим навчання, стосунки, життя, бо дуже багато лиха та втрат, психіка таким чином захищається від оточуючого. Саме тому, спонукання до прояву емоцій є важливим як основи для відновлення особистості після пережитого (травма свідка). Поки не відновиться емоційна сфера, важко говорити про успіхи в освіті. Тому, навчальний процес на тренінгах в війну повинен бути емоційно-привабливим, цікавим, щоб всі відчуття могли брати участь в навчанні, вся наочність допомагала засвоювати нове. Дослідники тренінгів для дітей в війну зазначають, що «під час війни важливі не знання, уміння та навички, а вміння захистити, убезпечити себе та своїх близьких, виявити мужність і витривалість».

Щодо поведінки, яка може бути девіантною, зухвалою, агресивною тощо. Хлопці більше схильні до травматичних ігор, які допомагають виплеснути негативний життєвий досвід. Дівчата більш схильні до інтроверсії. Тому використовуємо ігри та завдання з урахуванням цих гендерних особливостей

Щодо здоров'я. Тривалий стрес приводить до загострення психосоматичних та хронічних соматичних захворювань, енурезів, заїкання, схуднення, коли організм за відсутності повноцінного гарячого харчування починає брати поживні речовини з себе самого. Тому важливим є повноцінне раціональне гаряче харчування учасників тренінгу з підвищеною калорійністю задля запобігання впливу стресу. Лише чай, сок, печиво, цукерки – буде недостатньо для збереження здоров'я. Тому треба дбати про перерви і харчування учасників, їх позитивні емоції та враження.

Щодо використання негативного та травматичного досвіду. Є поняття соціального загартування і методу проб – поступового ознайомлення

учасників з негативним. Але в війну багато негативного і травматичного, багато втрат у дітей та дорослих. Тому для тих, у кого нервова система сильна, проговорювання такого досвіду є варіантом лікування, але ж ми не знаємо на тренінгу, в кого з учасників яка нервова система. Тому соціальні проби використовувати можна, але дбаємо про позитивні емоції, неперевантаження негативом і повернення до звичок мирного життя.

Однією з найнебезпечніших для життя форм колективної людської поведінки є натовп людей, замкнутих у тісному просторі приміщення та схильних до дії паніки. Особливу гостроту цьому явищу можуть надавати лиха природного чи людського походження – пожежі, повені, терористичні акти тощо. Трагічні події останнього часу показали, що паніка багаторазово збільшує жертви серед людей навіть у ситуаціях, прямо не загрозливих для життя.

Загальні тренінгові методи

Незважаючи на різноманітність конкретних вправ, прийомів та технік, що використовуються у тренінговій роботі, прийнято виділяти кілька базових методів *тренінгу*. До таких базових методів традиційно відносять групову дискусію та ситуаційно-рольові ігри (Л. А. Петровська, 1982; Г. А. Ковальов, 1989; Т. С. Яценко, 1987 та ін.). Крім того, дослідники – теоретики та практики тренінгів – пропонують додати до базових методів тренінг сензитивності, орієнтований на тренування міжособистісної чутливості та сприйняття себе як психофізичної єдності (Ю. Н. Смелянов, 1985), що включає техніки невербальної взаємодії, що розвивають сприйнятливність до "мови тіла". Практика тренінгів останніх років переконливо показала правомірність та корисність використання у тренінговій роботі також медитативних та сугестивних (з метою навчання самонавіювання) технік.

Класифікувати форми групової дискусії, що використовуються у тренінгу, можна з різних підстав. Наприклад, можна говорити про

структуровані дискусії, в яких задається тема для обговорення, а іноді й чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом "мозкової атаки"), і неструктуровані дискусії, в яких провідний пасивний, теми обираються самими учасниками, час дискусії формально не обмежується. Іноді форми дискусій виділяють, спираючись на характер матеріалу, що обговорюється. Так, Н. В. Семилет пропонується розглядати: тематичні дискусії, у яких обговорюються значущі всім учасників тренінгової групи проблеми; біографічні, орієнтовані на досвід; інтеракційні, матеріалом яких є структура та зміст взаємовідносин між учасниками групи.

Коротко охарактеризуємо вказані базові методи.

Групова дискусія у психологічному тренінгу – це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції та встановлення учасників групи у процесі безпосереднього спілкування. Дискусійні методи застосовуються при розборі різноманітних ситуацій з практики роботи або життя учасників, аналізі пропонованих провідним складних ситуацій міжособистісної взаємодії та в інших випадках. У деяких напрямках тренінгів групова дискусія стає найголовнішим, котрий іноді єдиним. У тренінгу групова дискусія може бути використана як з метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, що зменшує опір сприйняттю нової інформації від ведучого та інших членів групи), так і як спосіб групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань (це посилює згуртованість групи і одночасно). Між цими цілями, що досить сильно розрізняються, є ціла низка інших, проміжних, цілей, наприклад, актуалізація та вирішення прихованих конфліктів і усунення емоційної упередженості в оцінці позиції партнера шляхом відкритих висловлювань або надання можливості учасникам проявити свою компетентність і тим самим задовольнити потребу в визнанні.

Використання *ігрових методів* у тренінгу, на думку багатьох дослідників, є надзвичайно продуктивним. На першій стадії групової роботи

гри корисні як спосіб подолання скутості та напруженості учасників, як умова безболісного зняття "психологічного захисту". Дуже часто ігри стають інструментом діагностики та самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити наявність труднощів у спілкуванні та серйозних психологічних проблем. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, знаходять способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, що здавалися недоступними раніше, тренуються і закріплюються вербальні і невербальні комунікативні вміння. Адже гра, мабуть, як ніякий інший метод ефективна у створенні умов саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, прояви щирості і відкритості, оскільки утворює психологічний зв'язок людини з його дитинством. Внаслідок цього гра стає потужним психотерапевтичним та психокорекційним засобом не тільки для дітей, але й для дорослих. Можливості ігрових методів у тренінговій роботі справді невичерпні, звідси такий великий інтерес дослідників до організаційно-діяльнісних ігор (А. А. Вербицький, Ю. В. Громико, П. Г. Щедровицький та інші).

До наступного блоку основних методів входять *методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції*. Учасники групи розвивають вміння сприймати, розуміти і оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. Вони набувають уміння глибокої рефлексії, смислової та оціночної інтерпретації об'єкта сприйняття. До цієї групи методів примикають прийоми використання парапсихологічних феноменів та розвитку підпорогової чутливості (наприклад, у холодинаміці Вернона Вульфа)

Декілька відсторонь стоять *методи тілесно-орієнтованої психотерапії*, засновником якої є В. Райх (W. Reich) Останнім часом уваги практичних психологів – провідних тренінгових груп все більше привертає цей вид терапії. Тут виділяють три основні підгрупи прийомів: робота над структурою тіла (техніка Александера, метод Фельденкрайза), чуттєве усвідомлення та нервово-м'язова релаксація східних методів (хатха-йога, тайчі, айкідо).

Медитативні техніки, на нашу думку, також мають бути віднесені до тренінгових методів, оскільки досвід показує корисність і практику ефективності їх застосування у процесі групової роботи. Найчастіше ці техніки використовуються з метою навчання фізичної та чуттєвої релаксації, вмінню позбавлятися зайвої психічної напруги, стресових станів і в результаті зводяться до розвитку навичок аутосугестії та закріплення способів саморегуляції. Але на перших етапах навчання медитативні техніки необхідні все ж таки у формі гетеросугестії.

Деякі фахівці використовують на тренінгах *трансову сугестію* – занурення учасників тренінгу в особливий загальмований стан свідомості, що сприяє засвоєнню великого обсягу інформації та спрощує освоєння навичок. Що досягається за рахунок реалізації комплексу сугестивних (використання методів Еріксоніанського гіпнозу) тренінгових (освоєння технології самогіпнозу) та організаційних заходів висока інтенсивність занять під необхідним спеціальним контролем – 8-10 днів по 18-20 годин) (О. П. Ситіков).

Безумовно, найважливішим питанням, що виникає під час обговорення правомірності використання сугестивних (зокрема медитативних) технік — етичний. Оскільки навіювання має на увазі некритичне сприйняття інформації, що повідомляється реципієнтом, то можуть виникнути обґрунтовані заперечення проти використання цих технік як жорстко маніпулятивних, що може суперечити гуманістичним установкам психолога або психотерапевта. Погоджуючись із існуванням небезпеки маніпулювання групою з боку ведучого, слід зазначити, що, по-перше, техніки навіювання у практичній психології та психотерапії застосовуються давно та ефективно; по-друге, частка цих методів у загальному часі тренінгів, як правило, мала; по-третє, використання їх має на увазі не лише високу кваліфікацію, а й високий моральний рівень психолога, який веде групу; по-четверте, ці техніки зазвичай стосуються лише установок на саморозвиток та самовдосконалення, на віру у

свої власні сили, на усвідомлення цілісності та психофізичної єдності свого Я, а зовсім не закріплення залежності від ведучого. Взагалі кажучи, завдати шкоди учасникам групи може не тільки необережне або зловмисне навіювання, а й майже будь-який психологічний вплив, який веде невмілий, низькокваліфікований або ведучий зі своїми егоїстичними цілями. О. Ф. Бондаренко, аналізуючи цю проблему, підкреслює: "Так само як "етичність" виступає смисловим ядром семантичного простору Я, а духовність умовою і атрибутом психотерапевтичних впливів і особистісних змін, турбота про етику є не чим іншим, як своєрідним показником професійної придатності З психології. Звідси зрозуміло, чому такі високі вимоги висувуються до фахівця, який бере на себе відповідальність організувати тренінговий процес, і чому настільки важливим є скрупульозно продумане складання тренінгової програми з урахуванням усіх наслідків застосування того чи іншого методу.

2.5. Професіографічний опис професійної ролі ведучого тренінгової групи

Ключові питання

- *Структура компетенцій ведучого тренінгової групи на основі знання процесів групової динаміки і принципів формування команди*
- *Індивідуально – особистісний профіль ведучого тренінгової групи (психограма)*
- *Основні ролі ведучого групи*
- *Стили керівництва групою*

Таблиця 3

Професіограма «Ведучий тренінгової групи»

I. Інформаційно — організаційний модуль професіограми «Ведучий тренінгової групи»	
1. Особливості спеціалізації	
1.1. Спеціалізація	Психолого — соціальна спрямованість

1.2.Посада	Ведучий тренінгових груп
1.3. Симетричні професійні ролі	Керівник творчих проєктів (діти, підлітки, дорослі), майстер ведення груп (ведучий групи, фасилітатор, модератор, коуч), педагог-організатор культурно-дозвілдової діяльності і рекреації; педагог-аніматор (рекреаційно-розважальні центри дозвілля); методист-аніматор (культурно-освітні та культурно-мистецькі заклади художньо-естетичного виховання та художньої творчості);інструктор-аніматор культурно-мистецького закладу (заклади культури клубного типу, дитячо-юнацькі центри дозвілля);фахівець з організації дозвілля та рекреації (рекреаційно-розважальні центри дозвілля)
1.4. Области застосування професійних знань	Освітні установи: школи, технікуми, коледжі, ПТУ, ВНЗ; дитячі табори; дитячі турбази; дитячі військові установи; дитячі колонії; соціальні організації: дитячі будинки, притулки, інтернати, дитячі центри творчості, дитячі садки; міські навчально — методичні центри; соціальні проєкти
2. Зміст професійної діяльності ведучого тренінгових груп (тренера)	
2.1. Образ професії/ професійна ідентичність	Образ фахівця «Ведучий тренінгових груп»- специфічний спосіб життя, комунікацій, метод самореалізації та розваги одночасно. Професійне співтовариство «тренери» (ведучі тренінгових груп) це, з одного боку — пасіонарії, активні, віддають, з іншого – це, в кращому сенсі , деполітизоване і деідеологізоване об'єднання, нова еліта молодих людей нашої країни.
2.2. Суб'єкт діяльності	Здобувачі вищої освіти, колеги, адміністрація ЗВО, батьки тощо
2.3. Предмет діяльності	Навчальні групи, соціальні проєкти
2.4. Мета діяльності	Мета професійної діяльності ведучого тренінгової групи визначається педагогічної концепцією, відповідно до мети, завданнями, функціями і принципами діяльності ЗВО, створюючи умови для розвитку здібностей і реалізації творчого потенціалу кожного здобувача і формування їх життєвого досвіду.
2.5. Зміст професійної діяльності	Суб'єкт — суб'єктна професійна діяльність.

	<ol style="list-style-type: none"> 1) Організувати командну роботу задля ефективного вирішення завдань та розвитку освітнього закладу індивідуальності суб'єкта (учасника тренінга). 2) Реалізація творчих завдань тимчасової тренінгової (проектної) групи.
2.6. Спрямованість діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1) організаційна (самоорганізованість і організація людей (дітей, колег та ін.) для вирішення навчально — професійних завдань); 2) комунікативна (обмін інформацією в процесі спілкування); 3) пошукова (збір інформації (творчої, пізнавальної , професійної) для вирішення професійних завдань; 4) реконструктивна (оперативний і заключний аналіз діяльності тимчасової тренінгової (проектної) групи; 5) соціальна (профілактичні заходи, спрямовані на попередження різних форм асоціальної поведінки);
2.7. Завдання професійної діяльності	<ol style="list-style-type: none"> 1) максимально реалізувати можливості ЗВО як майданчика для реалізації творчого потенціалу; 2) створення умов для самовираження кожного здобувача, учасника тренінгової групи 3) розвиток комунікативних умінь учасників; 4) прагнення до подолання конфліктних ситуацій; 5) використання можливостей тренінгової групи як інструменту розвитку особистості учасників, формування культури спілкування;
2.8. Результат професійної діяльності ведучого тренінгової групи	<ol style="list-style-type: none"> 1) рівень сформованості тренінгової групи на основі самодіяльності в продуктивних, творчих видах колективної роботи, спрямованої на розвиток особистості; 2) гуманістичний, ціннісно-орієнтований рівень взаємин, спілкування і діяльності, що впливає на позитивні зміни в соціалізації учасників ; 3) підвищення рівня соціально-значущого і життєво-важливого досвіду (знання, вміння, навички), що формує стабільну потребу в самовдосконаленні та саморозвитку учасників тренінгу (здобувачів вищої освіти) у тимчасовій тренінговій(проектній) групі і в наступний період;

	<p>4) збереження і поліпшення психоемоційного та фізичного здоров'я учасників, відсутність аутсайдерів в колективі;</p> <p>5) включеність в процеси вдосконалення власної діяльності, діяльності педагогічного колективу ЗВО з реалізації програм закладу освіти;</p>
<p>2.9. Зона відповідальності фахівця</p>	<p>Ведучій тренінгової групи несе відповідальність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – за життя, здоров'я учасників відповідно до чинного законодавства; – за попередження та подолання негативних явищ в тимчасовому колективі; – за створення заходів щодо безпеки життєдіяльності учасників тренінгу (дітей та підлітків); <p><i>несе відповідальність</i> відповідно до чинного законодавства за :</p> <ul style="list-style-type: none"> – застосування неприпустимих методів в спілкуванні , пов'язаних з фізичним або психічним насильством над особистістю; – за невиконання або неналежне виконання Посадовий інструкції, Положення оздоровчих установ тощо; – несе юридичну відповідальність в порядку, встановленим чинним законодавством несе всю повноту юридичної відповідальності за життя , здоров'я учасників (дітей); – під час роботи гуртків, спортивних секцій, клубів за інтересами відповідальність за життя, здоров'я і безпеку дітей покладається на керівників заходів і інших відповідальних осіб;
<p>2.10. Засоби (обладнання організації професійної діяльності)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) комп'ютерна та організаційна техніка; 2) мультимедіа, аудіо відео технічні засоби; 3) різноманітні набори для дитячої творчості;
<p>2.11. Характер професійної діяльності</p>	<p>Професійна діяльність ведучого тренінгової групи може бути:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) службовою і особистісною (мотивуюча, коригуюча, формуюча); 2) стійкою / нестійкою; 3) двостороння/ одностороння; 4) конфліктна / безконфліктна;

	5) індивідуальна і командна, проектна ;
3. Умови професійної діяльності ведучого тренінгової групи	
3.1. Режим роботи і організація професійної діяльності	<p>1) Високий ступінь психо — емоційного та психофізичного навантаження (частота виникнення високого, до критичного), що пов'язано з високою активністю праці: від 7 до 19 разів на день; частота серцевих скорочень в такі моменти може підвищуватися до 192 уд / хв);</p> <p>2) кількість суб'єктів – учасників тренінгу: від 8 до 35 осіб, що обумовлює високу інтенсивність одночасного спілкування;</p> <p>3) діяльність в форматі невизначеності (практично немає повторення ситуацій, пов'язаних з професійною діяльністю), мультізадачність ;</p> <p>4) зоровий і слуховий аналізатори перебувають у постійній напрузі;</p> <p>5) професійні завдання виконуються в святкові, вихідні дні, а також в пізній вечірній час;</p>
3.2. Метеорологічні та санітарно — гігієнічні умови	<p>Трудова діяльність проходить:</p> <p>1) при різному рівні освітлення, в приміщенні (37, 3% робочого часу);</p> <p>2) на протягах, при наявності шуму, при перепадах температур від — 15 С до +32 С і відносній вологості повітря від 50 до 100% ;</p> <p>3) на відкритому повітрі, в польових умовах (в тому числі в морі) або транспорті (11,1% робочого часу);</p>
3.5. Агенти професійної шкідливості, професійні захворювання	<p>Шкідливість:</p> <ul style="list-style-type: none"> – психоемоційна напруженість; – перенапруження зорового аналізатора; <p>Специфічні захворювання:</p> <ul style="list-style-type: none"> – шлунково — кишковий тракт (гастрит, виразкова хвороба шлунка і 12-палої кишки, порушення обміну речовин); – серцево — судинна система – дихальна система (риніти, бронхіти) – артрити, остеохондроз;
4. Основні вимоги до професійної діяльності фахівця та індивідуально — особистісного профілю	

<p>4.1. Вимоги до професійних знань</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Конституція України – Закон України «Про вищу освіту» – Про охорону дитинства: Закон України від 26 квіт. 2001 р. № 2402- III. – Кодекс безпечного освітнього середовища – Порядок організації і проведення тренінгів для державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» – Проект «Сфера». The Sphere Handbook 2011: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response (Ukrainian Edition). – Омбудсман України. Право на інформацію – Про благодійну діяльність та благодійні організації :Закон України. Відомості Верховної Ради – Про правовий режим воєнного стану : Закон України. Відомості Верховної Рад – Конвенція ООН про права дитини. – Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402- III. – Про позашкільну освіту: Закон України від 22.06.2000 № 1841- III. – Нормативно — правова база охорони життя і здоров'я дітей. – Особливості вікового розвитку дітей шкільного і підліткового віку. – Методика організації ігрової діяльності. – Методичні рекомендації надання першої психологічної допомоги. – Педагогічна психологія. – Психологія девіантної поведінки. – Психологія групової роботи – Психологія навчання
<p>4.2. Вимоги до професійних умінь і навичок</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Навички переконувати, мотивувати, ставити завдання і вирішувати проблеми, володіти навичками побудови професійної та особистісної комунікації.

	<ul style="list-style-type: none"> - Вміти приймати на себе позицію ситуативного лідерства. - Проводити педагогічну діагностику індивідуального розвитку. - Проводити діагностику розвитку тимчасового колективу (тренінгової групи). - Планування індивідуальної та колективної роботи з учасниками - Планування власної професійної діяльності. - Розробка і реалізація творчих проєктів, заходів. - Координація своєї роботи в рамках педагогічного колективу. - Прикладні навички: оформлювальні, hand made технології тощо
<p>4.3. Професійно важливі індивідуально — психологічні та моральні якості</p>	<ul style="list-style-type: none"> - характерологічні показники (цілеспрямованість, старанність, працьовитість, ентузіазм, самокритичність, локус контролю, рівень домагань, індивідуально — особистісний профіль); - підстави мотивації і спрямованість на професійну діяльність; - рівень сформованості і зрілості професійної ідентичності; - професійно — обумовлені якості (готовність до роботи) (підготовленість, досвід професійної діяльності (психомоторний, інтелектуальний, технічний, організаторський), який визначається специфікою професії «педагог-організатор установи рекреації», організацією та змістом праці); - високий рівень працездатності; - психоемоційна стійкість; - здатність прогнозувати, правильно і грамотно оцінювати ситуацію при виконанні професійного завдання ситуацію; - здатність самому приймати рішення і в потрібний момент брати на себе відповідальність; - здатність правильно оцінювати результати і наслідки своєї професійної діяльності; - прагнення до постійного професійного вдосконалення; - сумлінність; - ініціативність, організованість, дисциплінованість; - рішучість, терпіння, витримка, лояльність; - цілеспрямованість і самовладання ; - комунікабельність;

	<ul style="list-style-type: none"> – чесність ; – вміння діяти в конфліктно — стресових ситуаціях; – почуття товарищескості і надійності, «відчуття ліктя»;
4.4. Професійно — важливі психофізичні якості	<ul style="list-style-type: none"> – увага: обсяг; концентрація; перемикання; – витривалість: загальна працездатність; динамічна (витривалість м'язів ніг, рук); статична (витривалість м'язів спини, шиї, плечового пояса); – швидка адаптація до різних (в тому числі і несприятливих умов) професійної діяльності; – здатність логічно мислити, висока швидкість мислення;
4.5. Професійно — важливі фізичні якості	<ul style="list-style-type: none"> – спритність; – координація (узгодженість рухів) – силові здібності (швидкість реакції)
4.6. Індивідуально- особистісні якості, що <u>перешкоджають</u> ефективному виконанню професійних завдань і розвитку в професії (психологічні протипоказання)	<ul style="list-style-type: none"> – психічна і емоційна неврівноваженість; – дефіцит емпатії; – сугестивність (підвищена податливість по відношенню до спонукань, які спровоковані іншими людьми, некритична готовність підкоритися, схильність заражатися чужими настроями і переймати звички); – неадекватно занижена самооцінка; – інфантильність, неможливість самостійно вирішувати свої проблеми, потреба в гиперопіці; – інтенсивне переживання тріади «страх — вина — тривога»; – о низька сила «Я концепції) (Я сегментований, незріле); – ригідність мислення: нездатність змінювати способи рішення задач у відповідність з мінливими умовами середовища; – агресивність; – гидливість; – егоїстичність; – зовнішній локус контролю; – нездатність планувати, передбачати розвиток ситуації.
4.7. Медичні протипоказання для виконання	<ul style="list-style-type: none"> – знижений рівень інтелекту; – дефекти сенсорної сфери (зір, слух); – нервові і психічні захворювання;

професійної діяльності	<ul style="list-style-type: none"> – інфекційні захворювання; – низький рівень інтелекту; – зайва загальмованість (брадипсихія) – низький рівень самоорганізації (дефіцит функцій: цілепокладання, аналіз ситуації, планування, самоконтроль, вольова регуляція, корекція.); – низька толерантність до стресу (емоційна чутливість, слабка нервова система);
------------------------	---

Таблиця 4

Аналітичний модуль професіограми «Ведучий тренінгових груп»

Професійні функції	Професійні завдання	Нормативно — орієнтуючі ознаки виконання професійних завдань	Психологічна структура діяльності суб'єкта праці		
			Мета професійних дій	Психологічна характеристика професійних дій	Психічні процеси і ПВЯ, що забезпечують їх перебіг.
Організаційно — господарські функції	Організаційно — господарські функції. Забезпечити відповідність приміщень для проведення тренінгу санітарно — гігієнічним вимогам	Нормативна база: медичні, гігієнічні, юридичні нормативи, техніка безпеки	Вивчити, оцінити, застосувати	Перцептивні Когнітивні (зіставлення) Мнемічні Вольові	Мислення репродуктивне, словесно-логічне (невербальне); сприйняття зорове; пам'ять довгострокова і оперативна; увага довільна,
	Оглянути приміщення для проведення тренінгу, на предмет неполадок.	Перелік пунктів огляду: електричної системи, розеток, вимикачів, проводки; стан вікон, дверей замків, меблів (не повинна бути травмонебезпечною і ламаною);	Оцінити, спрогнозувати	Когнітивні (узагальнення) Перцептивні Мнемічні Вольові	

	Ознайомитися з Програмою тренінгу	Програма навчальної дисципліни Програма тренінгу Методичні рекомендації щодо організації та проведення тренінгу	Пізнати, зіставити	Когнітивні Мнемічні	стійка; спілкування: мова; сприйняття (соціальне); емпатія ; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Забезпечити безпеку учасників тренінгу	Правила техніки безпеки. Телефон пожежної частини і аварійної служби. Список посадових осіб. Алгоритм дії при повітряній тривозі План перебігу дро....	Оцінити, інформувати	Когнітивні Вольові Мнемічні Перцептивні Комуникативні	
Адміністративно — організаторські функції	Зустріч і знайомство з учасниками тренінгу (за необхідністю), організація побуту.	Медичні, гігієнічні нормативи. Правила техніки безпеки. Правила поведінки	Інформувати, організувати	Комуникативні (спонукання до дії) Когнітивні (спілкування) Перцептивні Вольові Сенсомоторні	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Формування облікового складу, виявлення специфічних характеристик учасників	ПБ, вік, стать, регіон; психологічний статус (ЗПР, СДГВ, ПТСР, інклюзія); соціальний статус (склад сім'ї тощо)	Створити, оцінити, організувати	Когнітивні Вольові Мнемічні Перцептивні Комуникативні (спонукання до дії) Когнітивні (спілкування) Вольові	

Комунікативно — психологічні функції	Забезпечити оптимальний режим адаптації учасників	Правила внутрішнього розпорядку. Психологічний контракт	Пізнати, інформувати, спрогнозувати, виконати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Мислення репродуктивне, словесно-логічне (невербальне); сприйняття зорове; пам'ять довгострокова і оперативна; увага довільна, стійка; спілкування: мова; сприйняття (соціальне); емпатія ; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Проведення тренінгу згідно з метою та завданням	Програма тренінгу Підготовлені сценарії вправ, ігор, творчих завдань, кейсів тощо Програмам навчальної дисципліни Методичні посібники	Інформувати , організувати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
			Пізнати, інформувати, спрогнозувати, виконати		

Комунікативно — психологічні функції	Забезпечити психолого – педагогічний супровід виходячи з психологічних і вікових особливостей учасників	Особливості вікових періодів розвитку і провідна діяльність. Особливості роботи з деліквентними підлітками. Особливості роботи з «групами ризику».	Пізнати, спрогнозувати, виконати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Мислення репродуктивне, словесно-логічне (невербальне); сприйняття зорове; пам'ять довгострокова і оперативна; увага довільна, стійка; спілкування: мова; сприйняття (соціальне); емпатія ; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка
	Визначення та врахування індивідуальних особливостей учасників і надання ефективного психолого-педагогічного впливу;	Правила надання першої психологічної допомоги.	Пізнати, зіставити, оцінити	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	
	Професійні комунікації зі здобувачами, батьками,	Алгоритм медіації. Правила ділового спілкування. Правила активного слухання	Зіставити, оцінити, інформувати	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;	
Проектно — творчі функції	Забезпечити процес творчої самореалізації здобувачів, учасників тренінгу на основі знання загальних вікових закономірностей розвитку	Бібліотека тренінгових вправ. Вікова психологія.	Пізнати, організувати	Мислення репродуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;	

	Мотивувати участь учасників в творчих, спортивних гуртках		Інформувати, організувати	Перцептивні Мнемічні Когнітивні (спілкування) Вольові Комунікативні (спонукання до дії)	Спілкування: мова; сприйняття (соціальне); увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне, наочно-дієве; емпатія; пам'ять довгострокова, оперативна; емоційно-вольова стійкість; планування, прийняття рішення, виконання, контроль, оцінка;
	Проведення внутрішньогрупових мистецьких заходів		Пізнати, організувати		
	Фасилітація групової роботи	Методичні рекомендації щодо проведення фасилітації групової роботи.	Пізнати	Когнітивні (спілкування) Комунікативні (спонукання до дії)	
Аналітично — рефлексивні функції.	Рефлексія групової діяльності учасників тренінгу	Методичні рекомендації з аналізу діяльності	Пізнати, вивчити, спрогнозувати	Когнітивні (узагальнення)	Увага стійка, вибіркова; мислення продуктивне, словесно-логічне;
	Щоденний опис психолого-педагогічних особливостей індивідуальної і групової динаміки	Посадова інструкція «Ведучого тренінгових груп» Перелік нормативних документів необхідних для роботи ведучого тренінгової групи Педагогічна психологія.	Пізнати, вивчити		
	Корекція Плану особистого професійного розвитку за підсумками проведених тренінгів.	План особистого професійного розвитку.	Пізнати, спрогнозувати		

*Індивідуально – особистісний профіль ведучого тренінгової групи
(психограма)*

На нашу думку, саме особистість психолога — ведучого (а не рівень його професійної підготовки або підхід, що їм проповідується) є найважливішим фактором, що визначає успішність чи неуспішність тренінгу. Існують точки зору, згідно з якими успіх роботи тренінгової групи визначається насамперед системою застосовуваних психотехнік. Іншими словами, переважаюча роль відводиться психологічному та психотерапевтичному інструментарію, при цьому особистісні характеристики групового тренера вважаються чимось вторинним. Подібна позиція притаманна теоретичним концепціям, що розглядають груповий процес як вплив ведучого на групу в цілому або окремих її членів.

Гуманістична позиція (який дотримуємося і ми) полягає в тому, що ефект, що розвиває і оздоровлює, виникає в тренінговій групі в результаті створення атмосфери емпатії, щирості, саморозкриття та особливих теплих взаємин між членами групи і ведучим. Неможливо насильно призвести до щастя, неможливо здійснювати особистісний розвиток ззовні стосовно особистості. Отже, потрібно, щоб груповий ведучий мав такі особистісні характеристики, які б йому піклуватися про створення максимально сприятливих умов розвитку самосвідомості учасників групи, що й забезпечує ефективність тренінгової роботи.

Узагальнюючи численні дослідження професійно важливих особистісних рис групових провідних (А. Косевська, С. Кратохвіл, М. Ліберман, К. Роджерс, Славсон, І. Ялом та інші), можна виділити наступні особистісні риси, бажані для керівника тренінгової групи: відкритість до відмінних від своїх поглядів і міркувань, гнучкість і толерантність емпатичність, сприйнятливність, здатність створювати атмосферу емоційного

комфорту; автентичність поведінки, тобто. здатність пред'являти групі справжні емоції та переживання; ентузіазм і оптимізм, віра у здібності учасників групи до зміни та розвитку; врівноваженість, терпимість до фрустрації та невизначеності, високий рівень саморегуляції; впевненість у собі, позитивне самовідношення, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних галузей, потреб, мотивів; багата уява, інтуїція; високий рівень інтелекту.

Відомий фахівець у галузі психокорекційних груп К. Рудестам пише про взаємозв'язок особистісних рис, теоретичних установок і стилів управління, що, ведучий у групах росту і в терапевтичних групах повинен бути частково артистом, частково вченим, що поєднує почуття та інтуїцію з професійним знанням методів і концепцій. груповий і індивідуальної динаміці зростає надійність інтуїції. групою передбачає правильний вибір стилю керівництва та широкий спектр творчих умінь.

Пробудження і сплеск інтересу до практичної психології, що проявилися особливо сильно в останнє десятиліття, природно породили необхідність у кваліфікованих кадрах психологів, здатних надавати людям реальну допомогу. Академічна університетська освіта, яку отримували студенти-психологи до кінця вісімдесятих років, не могла задовольнити запитів живої практики, яка потребувала фахівців, які не тільки знали психологічну теорію, але й уміли застосовувати її для вирішення конкретних життєвих проблем. Потрібні були спеціалісти для індивідуальної та групової практичної психологічної роботи. Незважаючи на повсюдне відкриття короткострокових курсів з підготовки практичних психологів для шкіл та стрімке збільшення числа вузів, що дають вищу психологічну освіту, цю проблему досі не можна вважати вирішеною. На державному рівні поки що відсутня єдина система підготовки психологів для ведення тренінгових груп.

Пропонуємо авторський підхід до розробки психограми — векторну психограму професії «Ведучий тренінгових груп». Особливість такого

підходу порівняння профілю, що є актуальним зараз і профілю, що буде актуальним в перспективі.

Узагальнена векторна психограма складається з: векторної психограми професійно — важливих якостей, що детермінують професійну готовність ведучого тренінгової групи ; векторної психограми психомоторних властивостей і психологічних якостей ведучого тренінгової групи та векторної психограми індивідуально — особистісних характеристик ведучого тренінгової групи.



Рис.3. Векторна психограма професійно — важливих якостей, що детермінують професійну готовність ведучого тренінгової групи

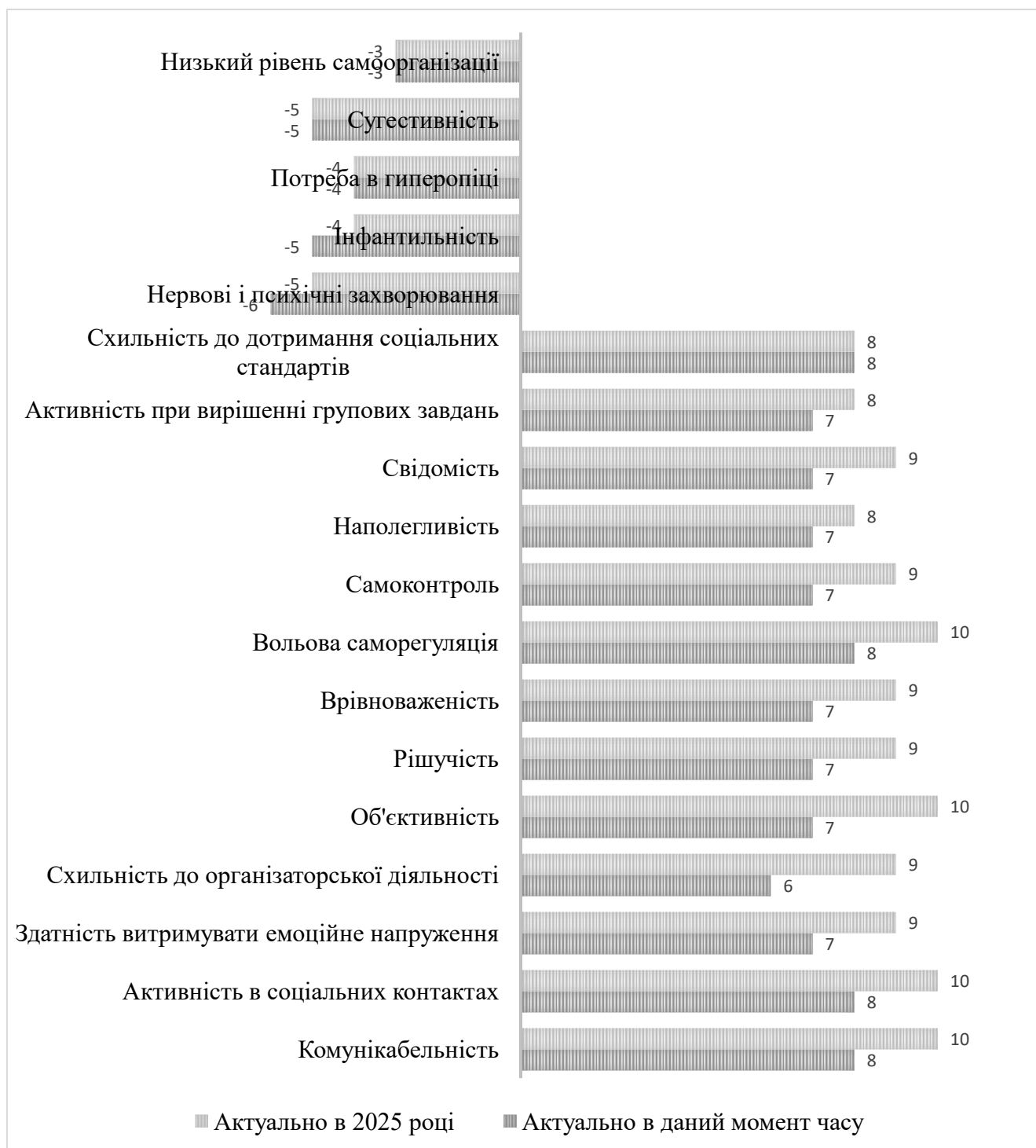


Рис. 4. Векторна психограма психомоторних властивостей і психологічних якостей ведучого тренінгової групи



Рис.5. Психограма індивідуально — особистісних характеристик ведучого тренінгової групи

В даний час навчання ведучих тренінгових груп відбувається в рамках недержавних інститутів та центрів несистематично, без жорсткого контролю та чітко регламентованих вимог до фахівця. У багатьох випадках така «дика» підготовка веде до того, що практичний психологічний інструментарій потрапляє до рук людей, які не тільки мають необхідну кваліфікацію, але й корисливих, аморальних, професійно непридатних. На нашу думку, спеціальну підготовку групових тренерів можна здійснювати на вузівському етапі навчання. З перших днів навчання здобувачі паралельно з вивченням теоретичних курсів відвідують заняття тренінгу особистісного росту, мета якого – первинне знайомство з тренінговими методами та згуртування групи. Одночасно вирішується завдання самопізнання, відбувається вивчення різних аспектів власної поведінки та особистості. Отримавши підготовку за низкою базових теоретичних курсів (до яких обов'язково включаються соціальна психологія та основи психотерапії), здобувачі повинні прослухати спеціальний навчальний курс, який описує психологічні закономірності,

умови та методи проведення групових тренінгів. При цьому, крім традиційного інформування на лекційних заняттях та обговорення складних питань на семінарах, використовуються такі форми роботи, як демонстрація ефективних психотехнік та відпрацювання їх на практикумах, перегляд та аналіз відеозаписів тренінгів провідних фахівців.

Основні ролі ведучого групи

Цілком очевидно, що роль та особистість ведучого тренінгу, застосовуваних ним методів, запропонованих групі вправ та психотехнік дуже велика. Низка авторів надавали великого значення дослідженню функцій, ролей, стилів поведінки ведучих груп (А. Голдстейн, С. Кратохвіл, М. Ліберман, І. Ялом та інші). Існує чимала кількість думок фахівців про ролі, які грають ведучі у групі. За І. Ялом, психолог може виступати у двох основних ролях: технічного експерта (ця роль має на увазі коментарі провідним процесів, що відбуваються у групі, поведінкових актів окремих учасників, а також міркування та інформування, що допомагають групі рухатися у потрібному напрямку); еталонного учасника (вважається, що в цьому випадку груповий психотерапевт досягає двох основних цілей: демонстрації бажаного та доцільного зразка поведінки та посилення динаміки соціального навчання через досягнення групою незалежності та згуртованості). Відповідно до С. Кратохвілу, виділяються п'ять основних ролей ведучого групи: активний керівник (інструктор, вчитель, режисер, ініціатор та опікун); аналітик (найчастіше – психоаналітик, що характеризується дистанціюванням від учасників групи та особистісною нейтральністю); коментатор; медіатор (фахівець, який не бере на себе відповідальність за те, що відбувається в групі, але періодично втручається в груповий процес і спрямовує його); член групи (автентична особа зі своїми індивідуальними особливостями та життєвими проблемами). Серед інших підходів до ролей і поведінкових характеристик ведучих тренінгових груп можна виділити позицію Т. Високінської-Гонсер. Авторка докладно

проаналізувала двозначні критерії поведінки психолога що відносяться до двох основних аспектів його діяльності, в ролі ведучого тренінгової групи, а саме: директивність — недирективність, визначеність та анонімність. Спираючись на висвітлені чинники Т. Високінська-Гонсер пропонує можливі ролі ведучого групи: технічний експерт, ініціатор, дидактик, опікун, товариш, повірений. Запронована рольова класифікації відбиває теоретичну концепцію дослідниці, за якою, динамічними чинниками тренінгової групи є соціальне навчання і специфіка відносин між ведучим і учасниками групи.

Перспективним методом формування тренінгової групи ми вважаємо рольовий підхід, розроблений Р.М. Белбіним, як системи формування та створення тренінгових команд (або начальних проектних команд) з урахуванням дотримання балансу сильних сторін та «допустимих слабкостей» учасників. Ключові ідеї: по – перше, теорія «ролей у команді», заснована на тому, що «недосконалі люди можуть комплектувати досконалі команди» у вигляді дотримання балансу слабких і сильних сторін учасників при формуванні.; по – друге, надано опис методів, що об'єднали погляд незалежного спостерігача та самооцінку. Чим більше відрізняються ці дві позиції, тим менш ефективно учасник тренінгової групи працюватиме у команді.

Стили керівництва групою

Питання про стилі керівництва, здійснюваних ведучим тренінгової групи, тісно пов'язані з ролями, у яких він виступає – з одного боку, з другого – з його особистісними особливостями. Відповідно до класичної класифікації стилів управління малою групою – авторитарний, демократичний, потураючий, – керівництво тренінговою групою можна розглядати з погляду домінування провідного та жорсткого чи м'якого структурування процесу. Як вказує Т. Високінська-Гонсер, «директивний психотерапевт контролює (планує) хід занять, самостійно встановлює норми функціонування групи і приводить їх у виконання, дає поради та вказівки, здійснює інтерпретації.

Недирективний психотерапевт надає учасникам групи свободу вибору тем і напрямків дискусії, використовує головним чином техніку відображення та кларифікації" (1990, с. 164). Більшість психотерапевтів дотримуються думки, що найкращий демократичний стиль керівництва; ставлення до директивності, що характеризує авторитарний стиль, зазвичай досить негативно. Проте дослідження показують, що у ряді випадків буває необхідна саме авторитарність: 1) коли завдання групи жорстко структуроване; 2) коли члени групи відчують сильний стрес; 3) коли динаміка групи настільки незрозуміла для учасників, що вони можуть точно і повно усвідомити, що відбувається (К. Рудестам). Багато груп, особливо на початковому етапі, тяжіють до того, щоб їх чітко структурували і щоб ними жорстко керували. Це дійсно буває необхідно для подолання початкової скутості та тривожності та прискорення запуску групового процесу. Разом з тим досвідчений керівник знаходить можливості поступового "ослаблення віжків" та передачі функцій управління самій групі.

Найменш продуктивний стиль керівництва, як прийнято вважати, – потурання. Але це не означає, що він абсолютно неприйнятний: у групах клієнт-центрованої терапії роджеріанського типу керівники можуть демонструвати повну зовнішню пасивність, психоаналітики також часто тривалий час не втручаються в груповий процес, очікуючи спонтанного розвитку відносин у групі. Слід зазначити, що водночас не можна проводити прямих паралелей між стилями управління групою та конкретними тренінговими школами. Набагато вже зв'язок стилю керівництва та особистісних особливостей провідного. Крім того, вивчення досвіду кваліфікованих провідних виявляє їхнє вміння гнучко варіювати стиль керівництва залежно від конкретних ситуацій розвитку групи.

РОЗДІЛ 3.

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ЯК ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ З МЕТОЮ КЕРОВАНОГО ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК УЧАСНИКІВ ТРЕНІГУ

3.1. Формувальний (соціально-психологічний) експеримент – тренінг

Актуальним в сьогоденні відокремлюється соціально-психологічний експеримент як засіб впливу, зміни психіки людини — формуючий експеримент. Одним із фундаторів формуючого експерименту є В. В. Давидов. Своєрідність формувального експерименту полягає в тому, що одночасно він є і засобом дослідження і засобом формування досліджуваного явища. Для формуючого експерименту характерне активне втручання дослідника в досліджувані ним психічні процеси, що передбачає проектування і моделювання змісту психічних новоутворень, які підлягають формуванню, психолого-педагогічних засобів і шляхів їх формування, що є цінним для дослідження можливості особистісного росту учасників експерименту-тренінгу. У формуючому експерименті процес дослідження протікає в реальних умовах і є не процесом знеособлення випробуваного, а «процесом розкриття його можливостей, становлення нової діяльності і розвитку його особистості». Генетичний підхід полягає у вивченні психічних явищ у динаміці, при переході у філогенезі та онтогенезі з одного рівня розвитку на інший. Однією з форм реалізації системного підходу в психологічному дослідженні є особистісний підхід, що передбачає вивчення конкретної особистості в конкретній соціальній ситуації. Кожне психічне явище має розглядатися в контексті цілісної системи психічних властивостей індивіда — його потреб, знань, цілей, продуктивного боку діяльності та поведінки, емоційно-почуттєвої сфери, здібностей до спілкування, особливостей сфери спрямованості, рис характеру, самосвідомості, досвіду, інтелекту, психофізіології. Вимога індивідуалізації полягає у розкритті своєрідності

кожної особистості, притаманного їй індивідуального стилю діяльності та поведінки, у визначенні психологічних проблем конкретної особистості та засобів їх розв'язання.

Метою експериментатора (ведучого тренінгу) визначено збереження постійними всіх умов, за винятком одного — незалежної змінної. Експеримент — тренінг спрямований на встановлення причинно — наслідкового зв'язку і передбачає використання як експериментальної і контрольної нееквівалентних за складом природних груп. Д. Кемпбелл наводить приклад подібного дослідження, коли в університеті Аннаполіса (США) вивчався вплив викладання психології на особистісний розвиток студентів 2-го курсу (вони були експериментальною групою). Контрольною групою були студенти 3-го курсу. Зрозуміло, що вищі показники, які очікувалися після викладання курсу психології, можна було інтерпретувати не тільки за рахунок особистісного зростання студентів у результаті вивчення психології, а й за рахунок взаємодії чинників складу групи і природного розвитку (адже для студентів третього курсу період адаптації закінчено і ситуація є стабільнішою).

В Україні ідеї соціально-психологічних досліджень простежуються в українській філософській думці ще від часів Стефана Яворського, Феофана Прокоповича, Георгія Кониського, Григорія Сковороди. Дальшого розвитку набули вони в у творчості видатного історика, філософа, етнографа М. І. Костомарова, який, осмислюючи феномен нації, розглядав її як єдине ціле, об'єднане незмінним комплексом спільних психологічних рис.

Основним завданням навчальної дисципліни «Тренінг особистісного росту» є розвиток всіх підструктур особистісного росту, а саме: життєстійкості, професійної ідентичності — когнітивної (уточнення, конкретизація та розширення системи знань про себе, свого Я-образу як особистості та професіонала), афективної (вироблення позитивного самовідношення, адекватне оцінювання своїх можливостей та потенціалу) та

поведінкової (закріплення) відпрацювання навичок ефективної саморегуляції. Разом з тим, зрозуміло, «Тренінг особистого росту» має досить стійку узагальнену структуру, що включає обов'язкові змістовні блоки та процедурні моменти.

З метою вирішення завдань навчальної дисципліни «Тренінг особистісного росту» пропонується авторська Програма формувального експерименту — тренінгу. Повноцінний цикл реалізації Програми обумовлює проектування формувального експерименту у вигляді психологічного тренінгу, одночасно і технологічного, і мотивуючого (рис.6). Перший блок присвячений організаційним моментам, самопрезентації ведучого. Формулюються цілі та завдання. Проводиться емоційна інтеграція учасників перед початком модуля. Запроваджуються правил поведінки у групі. Обговорюються основні поняття життєстійкості. На цьому етапі ведучий ставить перед собою завдання створити в тренінгу такі умови і такі ситуації, які могли б забезпечити кожному учаснику можливість найбільш яскраво, чітко побачити себе і в дзеркалі власних уявлень і самооцінок, і в дзеркалі думок інших людей – учасників групи, оцінити свої особисті якості, прислухатися до своїх переживань. Цьому сприяє необхідність постійної вербалізованої рефлексії своїх думок і переживань, яка відразу збагачується процесами зворотного зв'язку інших учасників групи. На цьому етапі починають руйнуватися звичні стереотипи неадекватного самосприйняття, ставляться під сумнів укорінені системи оцінок і самооцінок, відкриваються несподівані сторони Я. Ведучому необхідно, на тлі порушення звичної самототожності (особистої визначеності), активізувати уяву учасників щодо конструювання нового варіанта своєї особистості, підкріпивши його відкритими для спостереження діями.

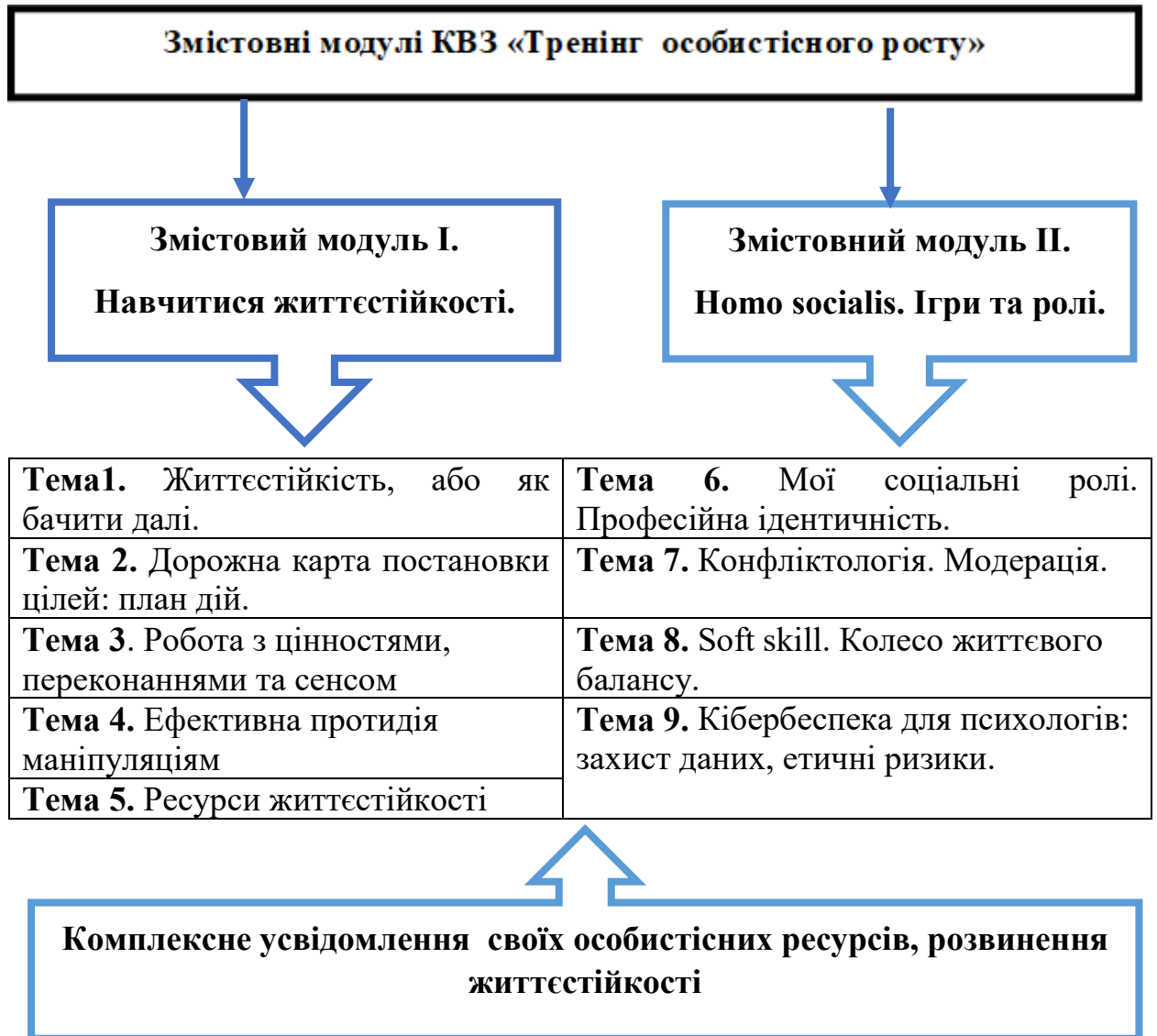


Рис. 6. Програма формувального експерименту — тренінгу «Тренінг особистісного розвитку»

Другий блок «Номо socialis. Ігри та ролі» спрямований на усвідомлення учасниками себе в системі професійного та особистісного спілкування та оптимізацію міжособистісних відносин з колегами. На цьому етапі основний наголос робиться на закріплення нових поведінкових патернів, відпрацювання умінь до самоаналізу майбутньої професійної діяльності, а також , навчання способам вивільнення свого творчого потенціалу. Виконання різноманітних інтерактивних завдань не тільки дієвим засобом згуртування групи та реалізації творчих можливостей кожного учасника, а й свого роду

діагностичним прийомом, що дозволяє судити про зміни в поведінці учасників, про те, наскільки їм вдалося розкрити своє творче Я.

Особлива увага приділяється розвитку психологічних можливостей особистості, її соціально-перцептивних та комунікативних здібностей, усвідомленню звичних способів спілкування, аналізу помилок у міжособистісній взаємодії. Велике значення у цьому блоці надається системі прийомів невербальної комунікації, відпрацюванню навичок сенситивності, оптимального спілкування. Учасники групи знайомляться із прийомами налагодження ділової взаємодії та спілкування з колегами на роботі. Цим цілям служить використання невербальних технік, а також рольових та організаційно-діяльних ігор.

У всіх змістовних блоках учасники тренінгу знайомляться з короткими та ефективними способами зняття внутрішньої напруги, прийомами саморегуляції (релаксаційні та медитативні техніки, аутотренінг тощо).

Дослідження ефективності та оцінки формуючого впливу представленої Програми пропонується проведення констатуючого і контрольного замірів стану виділених психологічних якостей учасників до і після проведення формувального експерименту – тренінгу. Моніторинг проводиться з застосуванням психодіагностичних методик, релевантних темам навчальної дисципліни «Тренінг особистісного розвитку» (табл. 5).

Додатково отримуються дані за допомогою соціометричних вимірів та інтроспективного оцінювання. Статистична значущість визначається за допомогою критерію Т-Вілкоксона

Таблиця 5

Матриця психодіагностичних інструментів

Тематичний блок Програми	Психодіагностичні методики
Тема 1. Життєстійкість, або як бачити далі.	Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія) (О.О.Кокун)
Тема 2. Дорожна карта постановки цілей план дій.	Моторна проба Шварцландера, «Дослідження рівня домагань»
Тема 3. Аксиологія. Робота з цінностями, переконаннями та сенсом.	Методика ціннісних орієнтацій М. Рокіча
Тема 4. Ефективна протидія маніпуляціям.	Шкала маніпулятивного відношення Банта
Тема 5. Ресурси життєстійкості.	Ресурсоорієнтована модель стресодолання BASIC Ph
Тема 6. Мої соціальні ролі. Професійна ідентичність.	Опитувальник професійної ідентичності (модифікація)
Тема 7. Конфліктологія. Модерація.	Опитувальник Томаса-Кілманна: типи поведінки у конфлікті
Тема 8. Soft skills. Колесо життєвого балансу.	Дискурсивно – графічний тест ДГТ (модифікація теста Е. Вартега) (О.Костюніна)
Тема 9. Кібербезпека для психологів: захист даних, етичні ризики.	Опитувальник «Цифровий етикет»

3.2. Технологічність процедур формувального експерименту — тренінгу

Технології — це чіткі алгоритми дії, ретельно продумана послідовність кроків у процесі виконання навчальних завдань (презентації, переговорів, конфронтації тощо).

Процес тренінгу уявимо як тимчасову вісь із певними етапами (рис.7)

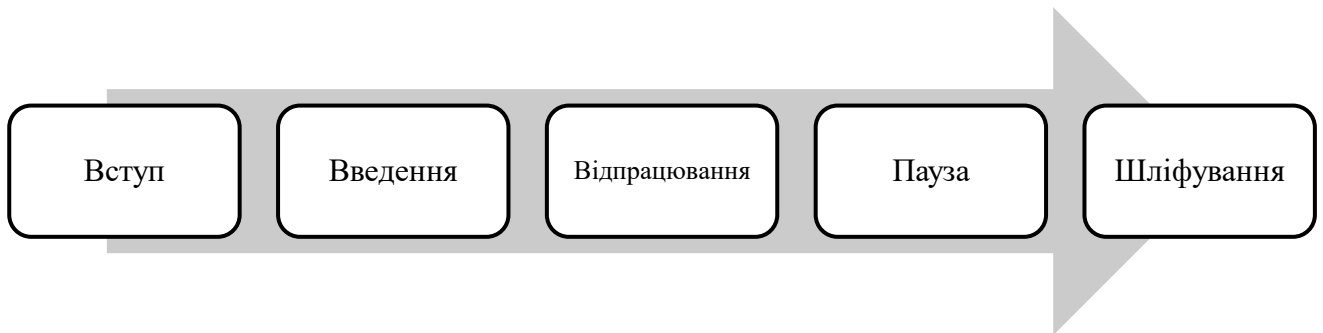


Рис.7. Послідовність кроків формувального експерименту — тренінгу

Можна зіткнутися з ситуацією, що викладач (тренер) має ілюзію, що якщо він передав технології, отже, вони засвоєні. Проте, засвоєння технологій вимагає інтерактивності, тобто активності дії та взаємодії із боку самих учасників. З метою засвоєння технологій інтерактивно мають проводитися взагалі всі етапи передачі (вступ, введення, відпрацювання, шліфування), крім етапу паузи.

Технологічність процедур експерименту — тренінгу та тих прийомів, які в ньому тренуються, — це обіцянка стійкого та досяжного результату. Учасникам подобається, що у них з'являється чіткий, короткий, тренований алгоритм дій. Найкраще для викладача та для ефективності тренінгу, якщо за допомогою цього алгоритму учасники досягають мікроуспіху вже на самому тренінгу чи ввечері після занять. Важливо, що мотив технологічності задовольняється хронологічно першим, а мотив результативності — другим. Результат залежить не тільки від технології, а й від того, хто її застосовує та яким чином. Тому викладач (тренер) по-справжньому може задовольнити лише вимогу технологічності; викладач готує та вдосконалює технології, з

перших хвилин тренінгу учасники відчують, що вони у досвідчених руках людини, яка володіє технологіями і вміє передавати їх іншим людям.

Мотив результативності може бути задоволений лише завдяки активності самого учасника, спочатку на тренінгу, а потім після нього. Технологічність тренінгу – у значній мірі знаходиться у зоні відповідальності викладача, ніж результативність. Водночас, технологічність тренінгу сприймається учасниками як досить тверда обіцянка результативності. З огляду на те, викладачу варто інвестувати свої зусилля у технологічність концепції тренінгу, його процедур та алгоритмів дії для учасників.

Технологічність тренінгу для учасників — це чіткість опису процедур досягнення ними очікувань, бажаних результатів (залежить від спрямованості навчальної дисципліни). Наприклад :

- Що саме і в якій послідовності потрібно зробити, щоб розташувати до собі співрозмовника?
- Що і в якій послідовності потрібно зробити, щоб відрізнити справжнє заперечення від хибного?
- Що і в якій послідовності потрібно зробити, щоб захистити себе від психологічного нападу?

Принципи технологічності:

1. Чіткість формулювань (бажано письмово).
2. Наявність чітких алгоритмів дії.
3. Тренованість алгоритмів.
4. Простота їх застосування у реальному житті.

Однак, крім пріоритетності технологічності та результативності, важливо, щоб інтерактивна технологія (тренінг) мала бути цікавою та захоплюючою. Проте, останніми роками намітилася тенденція зміни співвідношення між користю та феєричністю. На користь останньої. Сучасний

тренінг все більше з навчання перетворюється на клуб, атракціон, реаліті-шоу чи процедурний кабінет тощо. Отже, серед учасників тренінгу за допомогою соціометричної процедури, умовно виділяємо дві підгрупи: в одній у учасників виявляється схильність до психологічної приємності (все, що привабливо, апетитно, викликає задоволення, радість, щастя, створює комфорт, дає почуття безпеки і безтурботність), а в іншій – до психологічної гостроти (їм недостатньо безпечною привабливості та задоволення; їм потрібні азарт, ризик, виклик, гострота, невизначеність, навіть небезпека, що підвищує рівень адреналіну). К. Нордстрем та Й. Ріддерстрале у своїй книзі «Бізнес у стилі фанк» це явище характеризують наступним чином: «У молоді функу-це кльово, стрімко. Якщо додати, що словом funk стали позначати особливий напрямок афро-американської музики з її сумішшю радості та смутку, то в результаті виходить цілком неперекладна комбінація, щось на кшталт «стрімкого кайфу».¹

Соціометрична процедура. Гра «Поділ за ознакою»

Мета : виділити групи за ознаками

Завдання. Запровадження класифікації у межах тренінгової групи: технологічно-результативно \ «психологічна приємність»(Sexy) — «психологічна гострота» (Funky).

Опис. Двом учасникам пропонується стати ведучими, вони виходять. Решті пропонується розподілитися щодо двох полюсів. На одному полюсі мають зібратися ті, хто більше ефективно працює в режимі «Sexy», а на іншому полюсі — ті, хто віддає перевагу режиму «Funky». Тобто з одного боку сідають ті, хто ефективніший, коли йому цікаво, радісно та безпечно, а з іншого боку — ті, хто ефективніший, коли є невизначеність, елемент небезпеки, азарт, адреналін тощо.

¹ Дерманов В. К. Передмова до книги К. Нордстрема та Й. Ріддерстрале «Бізнес у стилі фанк», 2000, с. 19

Після цього входять ведучі та пропонують кожній команді підготувати та вимовити свій девіз, придумати та заспівати свій гімн, виконати ще якесь завдання — наприклад, всієї командою зобразити інтер'єр робочого кабінету в офісі чи дитячій кімнати у квартирі або створити діючу скульптуру бойового слона, привиди тощо. Вочевидь, що «бойові слони» Funky будуть набагато агресивніше і швидше «слонів» Sexu. І в робочому кабінеті Funky буде більше ящиків, що раптово розкриваються, підстрибуючих приладів, спортивних снарядів, а в кабінеті Sexu – місце для комфорту та затишних дрібниць.

Ця гра майже завжди відбувається дуже весело. Щоправда, тих, хто, віддає перевагу режиму Funky, доводиться трохи пом'якшувати, щоб вони випадково не «з'їли» мирніших Sexu. Після того як ведучі розгадають назви полюсів, їм пропонується приєднатися до одного з них.

Важливо, з досвіду проведення *соціометричної процедури «Поділ за ознакою»* (n = 653), приблизно 56,8% учасників тренінгу віддають перевагу режиму Funky і приблизно 44,7% – режиму Sexu.

Що з цього випливає? Викладач (тренер), який віддає перевагу тому чи іншому режиму, може вважати його найбільш ефективним для всієї тренінгової групи. Швидше за все, він несвідомо створюватиме простір для учасників групи звичний для нього самого. Між тим, будь-який з режимів виявиться придатним лише для половини учасників групи, співвідношення результативності та активації у підгрупі Sexu та підгрупі Funky буде відрізнятися: деякі учасники страждатимуть від зайвої напруги при режимі Funky або, навпаки, потерпати від нестачі драйву при режимі Sexu.

Список літератури

1. Гевко І. В. Використання інтерактивних технологій в освіті. Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія : Педагогічні науки. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 139. С. 53–60.
2. Грачова Н. М. Методика проведення тренінгів : метод. мат. Харків : ХОУНБ, 2013. 18 с.
3. Гук О., Михайленко В. Методи формування соціально активної життєвої позиції підлітків. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. 2017. №2(2). С. 32–34.
4. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
5. Івашньова С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків : Вид-во «Ранок», 2019. 80 с.
6. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич: Просвіт, 2015. 78 с.
7. Карпенко Є. Організація тренінгу спілкування з дітьми різного віку: метод. матеріали до практичних занять для фахівців ОКР «Бакалавр» спеціальності 6.030102 «Психологія. Дрогобич : Видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2016
8. Порадник для професійного педагогічного та наукового зростання освітян : наук.- метод. посіб. / Л. Борисова, Н. Волкова, О. Грабовський та ін.; за ред. О. М. Петровського, І. М. Трубавіної ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, Терноп. обл. комун. ін-т післядип. пед. освіти. Харків ; Тернопіль, 2023. 301 с.
URL : <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/12126>
9. Про правовий режим воєнного стану : Закон України. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, №28, ст. 250.

10. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
11. Про благодійну діяльність та благодійні організації : Закон України. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013, №25. ст. 252.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення : 4.01.2024)
12. Омбудсман України. Право на інформацію.
URL : <https://www.ombudsman.gov.ua/uk/voyennij-stan/pravo-na-zverne>
13. Порядок організації і проведення тренінгів для державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А».
URL : <https://ips.ligazakon.net/document/KP160536?an=13>
14. ЦЕДЕМ провів тренінг з доступу до інформації в умовах війни. Центр демократії та верховенства права : вебсайт.
URL : <https://cedem.org.ua/news/trening-z-dostupu-2/>
15. Проект «Сфера». The Sphere Handbook 2011: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response (Ukrainian Edition).
URL : <https://spherestandards.org/wpcontent/uploads/Sphere-handbook-2011-Ukrainian-1.pdf>
16. Страшко С. В. Тренінг як організаційна форма навчально-виховної роботи.
URL : https://pedagogy.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2019/09/Treninh-ia-organizatsiyna-forma-NVroboty_Strashko.pdf
17. Трубавіна І. М., Рибалко Л. С., Каплун С. О. «Декларація безпеки шкіл»: шляхи впровадження в систему освіти України. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. 2019. Вип. 52. С. 69–86.
18. Трубавіна І. М. Теоретичні основи і сутність школи, дружньої до дитини, як засіб протидії жорстокості і булінгу в закладах середньої освіти. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2019. №1 (324), Ч. I. С. 117–132
19. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

20. Цюман Т. П., Бойчук Н. І. Кодекс безпечного освітнього середовища : метод. посіб. / за заг. ред. Т. П. Цюман. Київ, 2018. 56 с.
21. Does team training improve team performance? A metaanalysis / Salasn E., DiazGranados D., Klein C., Burke C. S., Stagl K. C., Goodwin G. F., Halpin S. M. Human factors. 2008. Vol. 50(6). P. 903–933.
22. From the experience of organizing artistic and productive activities of older preschool children by means of distance education in the conditions of quarantine measures for the spread of COVID-19 / Trubavina I., Vorozhbit-Gorbatyuk V., Shtefan M., Kalina K., Dzhus O. Educational Technology Quarterly. Vol. 2021. Iss. 1, P. 51– 72.
- URL : <https://doi.org/10.55056/etq.56>

ПИТАННЯ ДО КОНТРОЛЮ

1. На перетині яких основних галузей психологічної практики перебуває психологічний тренінг?
2. Дайте визначення поняття «тренінгові групи». На які основні цілі орієнтована тренінгова робота?
3. Яке поняття розкривається у такому визначенні: «..... – комплексний лікувальний вербальний і невербальний вплив на емоції, судження, самосвідомість людини при багатьох психічних, нервових та психосоматичних захворюваннях».
4. На які два напрями можна поділити сучасну психотерапію?
5. Правильно чи неправильно:
 - Психологічна корекція – це спрямований медикаментозний лікувальний вплив на людину з метою забезпечення повноцінного функціонування центральної нервової системи.
 - Психологічна корекція — спрямований психологічний вплив на транспортні засоби або інші психологічні структури з метою забезпечення повноцінного розвитку та функціонування особистості.
 - Психологічна корекція є методом медичної психотерапії, використовувати який мають право лише особи, які мають медичну освіту.
 - Поясніть свою відповідь.
6. Який напрям психологічної практики виник раніше – групова психотерапія чи груповий тренінг? Назвіть час появи обох термінів.
7. Чи можна стверджувати, що тренінги використовуються і в клінічній, і особистісно орієнтованій (немедичній) психотерапії?
8. У яких сферах людського життя та діяльності може застосовуватись психологічний тренінг?

9. Назвіть найважливіші специфічні риси тренінгу, які його від інших методів психологічної роботи.
10. Які основні типи (парадигми) психологічного тренінгу можна назвати? Яка з парадигм найбільше відповідає вашим поглядам та переконанням? Чому?
11. Які фактори, на вашу думку, більшою мірою визначають внутрішній зміст та парадигму тренінгу спрямованість, переконання, ціннісні установки особистості ведучого чи теоретичні положення психологічної школи, в рамках якої він працює? Обґрунтуйте свою точку зору.
12. Перерахуйте найважливіші цілі тренінгової роботи.
13. Які переваги групової форми психологічної роботи (проти індивідуальної) ви можете назвати?
14. Чи правильне твердження, що взаємодія учасників тренінгової групи створює напругу, корисну та необхідну для продуктивної психологічної роботи?
15. Поясніть суть поняття «зворотній зв'язок» у тренінговому процесі. Яке значення має психологічний феномен для успішності тренінгу?
16. Що таке «групові норми»? Назвіть та поясніть найважливіші правила тренінгової роботи, обов'язкові для виконання всіма учасниками групи.
17. Розкрийте зміст понять «соціальна роль» та «ігрова роль». У чому їхня основна відмінність? Подумайте про те, які соціальні ролі ви граєте у житті.
18. Перерахуйте негативні та позитивні фактори, що впливають на рівень групової згуртованості. Які з них, на вашу думку, є найважливішими? Як можна врахувати та використовувати ці фактори на етапі формування групи?
19. Назвіть параметри, якими оцінюється гомогенність чи гетерогенність тренінгової групи.
20. Чи правильне висловлювання:
 - Гетерогенність виступає умовою продуктивності функціонування групи, особливо якщо вона пов'язана з відмінністю особистісних

конфліктів, способів їх подолання, типів особистості та емоцій, що переживаються.

- Головним недоліком гомогенних груп є недостатній ґрунт для суперечок, що призводить до відсутності протиріч та конструктивних конфліктів.
- Найбільш продуктивними групами є групи, у складі яких одна жінка, а решта чоловіків, або навпаки, один чоловік в оточенні жінок.

21. Хто може стати учасником тренінгової групи? Участь яких осіб у тренінгу є небажаною?

22. Поясніть, що означає для ведучого тренінгу числа 4, 8, 12, 15, 18, пов'язані з кількістю учасників групи? Чи можливе проведення тренінгів, націлених на навчання, з групами, які мають у своєму складі, наприклад, сорок осіб?

23. Які поняття розкриваються у таких визначеннях:

«..... – одиниця аналізу зв'язків і відносин, нав'язуваних людям приватної ситуацією взаємодії;..... – одиниця аналізу вільних, але тимчасових спільнот»;

«..... — ототожнення себе з іншою людиною, свідоме уподібнення себе йому».

24. Розкрийте зміст ролей, які грає ведучий групи, згідно з підходом І. Ялома.

25. Які п'ять основних ролей групового ведучого можна виділити (за С. Кратохвілом)?

26. Вставте потрібні прикметники у наведену нижче цитату з Т. Високінська-Гонсер: «..... психотерапевт контролює (планує) хід занять, самостійно встановлює норми функціонування групи та приводить їх у виконання, дає поради та вказівки, здійснює інтерпретації..... психотерапевт надає учасникам групи прискорює їх, не нав'язує виконання норм – він використовує головним чином техніку віддзеркалення...

27. Чи погоджуєтесь ви з твердженням, що ведучий тренінгової групи за жодних обставин не має права бути авторитарним? Доведіть свою точку зору.

28. Правильно чи неправильно:

- Потужний стиль керівництва є непродуктивним і тому цілком неприйнятним для провідного групи.
- Не можна проводити прямих паралелей між стилями управління групою та конкретними тренінговими школами: набагато тісніше зв'язок стилю керівництва та особистісних особливостей ведучого.
- У тренінгу можуть виникнути ситуації, коли ведучому доводиться відмовитися якийсь період від демократичного стилю керівництва групою.

29. З яким із двох тверджень ви погоджуєтесь:

- Успіх роботи тренінгової групи визначається насамперед системою застосовуваних психотехнік.
- Розвиваючий та оздоровлюючий ефект виникає у тренінговій групі внаслідок створення атмосфери емпатії, щирості, саморозкриття, що визначається насамперед особистісними особливостями ведучого. Подумайте, чи правомірно виділяти лише один фактор, що впливає на ефективність тренінгу.

30. У чому полягає найважливіше становище гуманістичного підходу до тренінгу?

31. Виділіть зі списку якостей, необхідних ведучому групи, три найважливіші. Обґрунтуйте свою точку зору. Проаранжуйте якості, що залишилися, за ступенем значущості

32. Правильно чи неправильно:

- Кризи та розвитку групи є свідченням та умовою групового розвитку.
- Конфліктів і групі слід уникати будь-що, оскільки вони руйнівні для групи.
- Конфлікти між учасниками тренінгу за певних умов можуть бути корисними для ефективної роботи групи.
- Як ви вважаєте, чи слід аналізувати в групі негативні емоції, що виникають в учасників та з приводу деяких вправ? Поясніть, чому.

33. Назвіть стадії розвитку груп із спонтанною динамікою.

34. Назвіть стадії розвитку груп із керованою динамікою.
35. Що таке групова дискусія як метод тренінгової роботи?
36. Які види ігор можна виділити у тренінгу? Як ви оцінюєте роль і значення ігрових методів у тренінгу?
37. Що розуміють під методами розвитку соціальної перцепції?
38. Серед конкретних психотехнік сенситивного тренінгу виділяють вербальні та невербальні. Як ви вважаєте, чи можуть вербальні та невербальні вправи переслідувати й інші цілі, окрім розвитку навичок соціальної перцепції?
39. Назвіть основні підгрупи прийомів, які стосуються методів тілесно-орієнтованої психотерапії.
40. Яке поняття розкривається і таке визначення: «..., – занурення учасників тренінгу в особливий загальмований стан свідомості, що сприяє засвоєнню великого обсягу інформації та спрощує освоєння навичок»?
41. Чи є правомірним використання в психологічному тренінгу сугестивних (зокрема медитативних) технік? Поясніть, чому.
42. Яке найважливіше питання пов'язане із застосуванням провідним тренінгової групи «сильнодіючих» та маніпулятивних психотехнік?
43. Чи згодні ви із твердженням Л. Ф. Бондаренко, що «... турбота про етику є не чим іншим, як своєрідним показником професійної придатності психолога до практичної роботи»?
44. Опишіть найбільш сприятливі зовнішні умови для проведення психологічного тренінгу.
45. Поясніть, чому бажано обмежити контакти учасників групи із «зовнішнім» (стосовно «тренінгової реальності») світом.
46. У чому полягає відмінність у результативності роботи «збірних» груп та груп, сформованих із членів одного професійного колективу?
47. Які блоки можна виділити у змісті експерименту — тренінгу особистісного росту? У чому полягають найважливіші завдання кожного блоку?

- 48.** Чи можна говорити про точну дату виникнення групової психотерапії?
Чому?
- 49.** Що таке теорія « тваринного магнетизму» ? У чому її хибність?
- 50.** Як і навіщо застосовувався гіпноз під час роботи з групами ХІХ столітті і на початку ХХ століття? Хто з психологів використовував гіпноз у групах?
- 51.** Вставте потрібне слово – «являвся» або «не був» у речення: «Зигмунд Фрейд прихильником застосування групових методів у психоаналізі».
- 52.** Хто із психоаналітиків активно використовував психоаналіз у групі.
- 53.** У яких психологічних школах почали використовувати групові методи психологічної роботи у першій половині ХХ століття?
- 54.** Вірні чи невірні такі висловлювання:
- З початку академічна наука вітала застосування групових методів у психотерапії.
 - Перша професійна асоціація психотерапевтів була організована творцем психодрами Дж. Морено.
 - Цілком очевидно, що психологічні механізми та особливості функціонування груп здорових людей та психотерапевтичних груп ідентичні.
- 55.** У чому полягають основні ідеї патогенетичної концепції психотерапії? Роботи якогось вітчизняного дослідника лежать в основі цієї концепції? Чи згодні ви з тим, що позитивним результатом психокорекційної роботи в будь-якій психологічній школі є зміна самосвідомості людини? Обґрунтуйте свою думку.

Навчальне електронне видання

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

Навчально-методичні матеріали для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальності С4 «Психологія», галузі знань С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини», ОПП «Психологія»

Укладач :

Костюніна Олена Володимирівна,
канд. наук з психології,
викладач кафедри психології, педагогіки та філології ХДАК

Видається в авторській редакції

Адреса видавця:
ХДАК, Україна, 61057, м. Харків, Бурсацький узвіз, 4
тел. (057)731-13-85. e-mail: nmr-academy@xdak.ukr.education