

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Н. П. ПАНЧУК

ПРАКТИКУМ З ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за освітньо-професійною програмою Практична психологія спеціальності
053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки



Електронне видання

Кам'янець-Подільський
2023

УДК 159.9.072.43(076.5)

ББК 88.4я73

П16

Рекомендувала вчена рада Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, протокол № 3 від 30 березня 2023 р.

Рецензенти:

Сєчейко О. В. – кандидат психологічних наук, доцент, ННІНО, Національний авіаційний університет;

Співак В. І. – кандидат психологічних наук, доцент, декан факультету спеціальної освіти, психології і соціальної роботи, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;

Федорчук В. М. – кандидат психологічних наук, доцент, НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут».

Панчук Н. П.

П16 Практикум з групової психокорекції: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою Практична психологія спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2023. 368 с.

Електронна версія методичних рекомендацій доступна за покликанням:

URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7361>

Навчально-методичний посібник складається з частин: вступ, робоча програма, силабус, лекційні заняття, практичні заняття, завдання до модульної контрольної роботи, завдання до самостійної роботи, програма до екзамену, глосарій, список використаних джерел.

Запропоновані завдання створюють простір для вибору, на їх основі викладач та здобувачі вищої освіти можуть конструювати той варіант заняття, що відповідає потребам аудиторії та стилю викладача. Їх застосування не лише поглибить теоретичні знання, але і допоможе розвинути навички свідомо й функціонально впроваджувати у психологічну практику ефективні методи допомоги клієнтам.

Навчально-методичний посібник стане у нагоді викладачам психологічних дисциплін, практичним психологам і широкому колу фахівців, які орієнтовані на роботу в сфері «людина-людина» та зацікавлені у саморозвитку та професійному зростанні.

УДК 378.147.091.33-027.22:159.9(075.8)

ББК 74.580.252я73+88.3

© Панчук Н. П., 2023

ЗМІСТ



ВСТУП	5
РОБОЧА ПРОГРАМА.....	7
СИЛАБУС	24
ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ	38
<i>Лекція 1. Тема 1. Поняття про групову психокорекцію</i>	<i>38</i>
<i>Тема 2. Специфіка групової психокорекції</i>	<i>48</i>
<i>Лекція 2. Тема 3. Склад психокорекційної групи</i>	<i>63</i>
<i>Тема 4. Особливості психокорекційної групи.....</i>	<i>72</i>
<i>Лекція 3. Тема 5. Керівництво психокорекційною групою.....</i>	<i>86</i>
<i>Тема 6. Проблемні ситуації в групі.....</i>	<i>98</i>
<i>Лекція 4. Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу .</i>	<i>112</i>
<i>Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу</i>	<i>117</i>
<i>Лекція 5. Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій</i>	<i>129</i>
<i>Лекція 6. Тема 10. Використання методів невербальної активності... </i>	<i>137</i>
<i>Лекція 7. Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі</i>	<i>146</i>
<i>Лекція 8. Тема 12. Особливості проведення дискусій</i>	<i>154</i>
<i>Лекція 9. Тема 13. Використання ігор</i>	<i>160</i>
<i>Лекція 10. Тема 14. Проведення медитацій</i>	<i>168</i>
<i>Лекція 11. Тема 15. Використання проєктивного малювання і музики</i>	<i>173</i>
<i>Лекція 12. Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу</i>	<i>181</i>
<i>Лекція 13. Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми</i>	<i>198</i>

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ.....	214
<i>Практичне заняття 1. Тема 1. Поняття про групову психокорекцію</i>	<i>214</i>
<i>Практичне заняття 2. Тема 2. Специфіка групової психокорекції ...</i>	<i>223</i>
<i>Практичне заняття 3. Тема 3. Склад психокорекційної групи</i>	<i>228</i>
<i>Практичне заняття 4. Тема 4. Особливості психокорекційної групи</i>	<i>232</i>
<i>Практичне заняття 5. Тема 5. Керівництво психокорекційною групою</i>	<i>238</i>
<i>Практичне заняття 6. Тема 6. Проблемні ситуації в групі.....</i>	<i>241</i>
<i>Практичне заняття 7. Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу</i>	<i>245</i>
<i>Практичне заняття 8. Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу.....</i>	<i>248</i>
<i>Практичне заняття 9. Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій</i>	<i>252</i>
<i>Практичне заняття 10. Тема 10. Використання методів невербальної активності</i>	<i>258</i>
<i>Практичне заняття 11. Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі</i>	<i>262</i>
<i>Практичне заняття 12. Тема 12. Особливості проведення дискусій.....</i>	<i>278</i>
<i>Практичне заняття 13. Тема 13. Використання ігор</i>	<i>289</i>
<i>Практичне заняття 14. Тема 14. Проведення медитацій.....</i>	<i>296</i>
<i>Практичне заняття 15. Тема 15. Використання проєктивного малювання і музики</i>	<i>309</i>
<i>Практичне заняття 16. Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу.....</i>	<i>315</i>
<i>Практичне заняття 17. Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми</i>	<i>318</i>
ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ	326
ЗАВДАННЯ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	329
ПРОГРАМА ДО ЕКЗАМЕНУ	333
ГЛОСАРІЙ	337
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	366

ВСТУП



Важливим чинником успішності формування професійних компетенцій студентської молоді є позитивна мотивація до психокорекційної діяльності через створення ситуацій успіху на основі використання різноманітних технологій навчання: ігрових ситуацій, використання вправ, реалізація безпосереднього нестереотипного спілкування з клієнтом тощо.

Основними перевагами дисципліни «Практикум з групової психокорекції» є практична спрямованість та формування вмінь ефективної психологічної допомоги особистості в груповому контексті. Вивчення курсу дає можливість студенту опанувати техніки та прийоми кваліфікованого проведення групової психологічної роботи. Ознайомлення з широким спектром психологічного впливу в груповому контексті дасть можливість студентам свідомо й функціонально впроваджувати у вітчизняну психологічну практику ефективні методи допомоги клієнтам. Знання, здобуті при вивченні курсу є підґрунтям для подальшої поглибленої фахової спеціалізації практичних психологів.

Зміст підготовленого навчально-методичного посібника всебічно схарактеризовує основні психокорекційні напрями, підходи, техніки, вправи, які розкриваються через конкретні приклади. Підібрано систему технік відповідно до вимог програми з метою забезпечення високого рівня сформованості знань, умінь і навичок студентів.

Матеріали навчально-методичного посібника допоможуть Вам засвоїти такі основні питання: поняття про групову психокорекцію; специфіка групової психокорекції; склад психокорекційної групи; особливості психокорекційної групи; керівництво психокорекційною групою; проблемні ситуації в групі; загальна характеристика психологічного тренінгу; процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу; методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій; використання методів невербальної активності; особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі; особливості проведення дискусій; використання ігор; проведення медитацій; використання проек-

тивного малювання і музики; допоміжні прийоми в тренінгу; планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми.

Посібник складається з частин: вступ, робоча програма, силабус, лекційні заняття, практичні заняття, завдання до модульної контрольної роботи, завдання до самостійної роботи, програма до екзамену, глосарій, список використаних джерел.

Запропоновані завдання створюють простір для вибору, на їх основі викладач та здобувачі вищої освіти можуть конструювати той варіант заняття, що відповідає потребам аудиторії та стилю викладача.



РОБОЧА ПРОГРАМА

Зміст робочої програми навчальної дисципліни

1. Мета вивчення навчальної дисципліни «Практикум з групової психокорекції» – є розкриття специфіки та видів групової психологічної корекції; формування у студентів системи сучасних знань про особливості організації та проведення групових занять і відповідних принципів використання психокорекційних методик; вироблення вмінь застосовувати набуті знання на практиці.

2.Обсяг дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма здобуття вищої освіти	заочна форма здобуття вищої освіти
Рік навчання/викладання	4	–
Семестр вивчення	8	–
Кількість кредитів ЄКТС	4	–
Загальний обсяг годин	120	–
Кількість годин навчальних занять	60	–
Лекційні заняття	26	–
Практичні заняття	34	–
Семінарські заняття	–	–
Лабораторні заняття	–	–
Самостійна та індивідуальна робота	60	–
Форма підсумкового контролю	екзамен	–

3.Статус дисципліни: обов'язковий компонент професійної підготовки.

4. Передумови для вивчення дисципліни:

Соціальна психологія, Психокорекція, Психологічне консультування.

5. Програмні компетентності навчання

Загальні компетентності:

ЗК 01 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 08 Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК 09 Здатність працювати в команді.

ЗК 14 Уміння мотивувати людей і досягати спільних цілей.

Фахові компетентності:

СК 08 Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову)

СК 10 Здатність дотримуватися норм професійної етики

СК 12 Володіння позитивною мотивацією до надання психологічної допомоги, прийняття себе та інших.

СК 14 Здатність до розроблення і проведення психологічної корекції з різними категоріями населення.

СК 16 Здатність до розуміння та володіння технологіями вдосконалення системи спілкування і взаємин.

СК 20 Здатність до організації психологічного захисту громадян, що перебувають у кризових ситуаціях; до проведення реабілітаційних та адаптаційних заходів.

СК 22 Володіння психологічною культурою, уміння втілювати її у процес професійної діяльності на засадах загальнолюдських цінностей, толерантності та гуманності.

6. Очікувані результати навчання з дисципліни

ПРН 05. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.

ПРН 06. Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження.

ПРН 07. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.

ПРН 08. Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефахівців.

ПРН 09. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання

ПРН 11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.

ПРН 12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПРН16 Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.

ПРН 18. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії.

ПРН 19. Розробляти і проводити психологічну корекцію з різними категоріями населення.

ПРН 22. Розробляти і впроваджувати психологічні рекомендації щодо сучасної життєдіяльності, фізичного і духовного розвитку й самовдосконалення.

7. Методи навчання

Лекції (з використанням методів проблемного навчання і візуалізації); практичні заняття (з використанням семінарів; ситуації з альтернативними варіантами розв'язання, форуми, круглі столи, дискусія, самостійна робота (презентація, тематичний кросворд) з використанням модульного об'єктноорієнтованого навчального середовища Moodle.

8. Засоби діагностики результатів навчання – екзамен

Практичні завдання, проблемно-творчі завдання, тестові завдання, модульна контрольна робота, питання до екзамену.

9. Програма навчальної дисципліни

Денна форма здобуття вищої освіти

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						
	У тому числі						
	разом	лекційні	практичні	семінарські	лабораторні	самост. робота	індивід. робота
Змістовий модуль 1 Практикум з групової психокорекції							
Тема 1. Поняття про групову психокорекцію.	7	1	2	–	–	4	–
Тема 2. Специфіка групової психокорекції.	7	1	2	–	–	4	–
Тема 3. Склад психокорекційної групи	7	1	2	–	–	4	–
Тема 4. Особливості психокорекційної групи	7	1	2	–	–	4	–
Тема 5. Керівництво психокорекційною групою	7	1	2	–	–	4	–
Тема 6. Проблемні ситуації в групі	7	1	2	–	–	4	–
Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу	7	1	2	–	–	4	–
Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу	7	1	2	–	–	4	–
Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій	8	2	2	–	–	4	–
Тема 10. Використання методів невербальної активності	7	2	2	–	–	3	–
Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі	7	2	2	–	–	3	–
Тема 12. Особливості проведення дискусій	7	2	2	–	–	3	–
Тема 13. Використання ігор	7	2	2	–	–	3	–
Тема 14. Проведення медитацій	7	2	2	–	–	3	–
Тема 15. Використання проєктивного малювання і музики	7	2	2	–	–	3	–
Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу	7	2	2	–	–	3	–
Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми	7	2	2	–	–	3	–
Разом	120	26	34	–	–	60	–

Тематика лекційних занять

Тема 1. Поняття про групову психокорекцію.

Тема 2. Специфіка групової психокорекції.

Тема 3. Склад психокорекційної групи

Тема 4. Особливості психокорекційної групи

Тема 5. Керівництво психокорекційною групою

Тема 6. Проблемні ситуації в групі

Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу

Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу

Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій

Тема 10. Використання методів невербальної активності

Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі

Тема 12. Особливості проведення дискусій

Тема 13. Використання ігор

Тема 14. Проведення медитацій

Тема 15. Використання проєктивного малювання і музики

Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу

Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми

Тематика практичних занять

Тема 1. Поняття про групову психокорекцію.

Тема 2. Специфіка групової психокорекції.

Тема 3. Склад психокорекційної групи

Тема 4. Особливості психокорекційної групи

Тема 5. Керівництво психокорекційною групою

Тема 6. Проблемні ситуації в групі

Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу

Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу

Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій

Тема 10. Використання методів невербальної активності

Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі

Тема 12. Особливості проведення дискусій

Тема 13. Використання ігор

Тема 14. Проведення медитацій

Тема 15. Використання проєктивного малювання і музики

Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу

Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми

Самостійна робота

Здобувачі вищої освіти виконують такі різновиди самостійної роботи з дисципліни:

1) опрацювання текстів лекційних занять зокрема, робота з термінологічним апаратом дисципліни;

2) робота з основною й допоміжною літературою, читання наукової та навчальної літератури;

3) підготовка до практичних занять;

4) виконання завдань, визначених у планах практичних занять;

5) опрацювання питань, винесених на самостійне опрацювання;

6) виконання вправ і завдань в об'єктно-модульному динамічному середовищі навчання Moodle;

7) підготовка презентацій навчального матеріалу;

8) підготовка до написання самостійної роботи та модульної контрольної роботи тощо.

10. Форми поточного та підсумкового контролю

- Перевірка глибини засвоєння знань, рівня сформованості навичок та умінь студентів відбувається у формі поточного, проміжного та підсумкового видів контролю.
- Поточний контроль здійснюється на кожному занятті в межах змістового модулю, має навчальний характер, може проводитися в формі усного (письмового) опитування, співбесіди, виконання практичних та тестових завдань..
- Проміжний контроль здійснюється з метою перевірки рівня засвоєння теоретичного і практичного матеріалу змістових модулів у формі модульної контрольної роботи.
- Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену після закінчення вивчення навчальної дисципліни.

11. Критерії оцінювання результатів навчання

Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний і модульний контроль (60 балів)			Екзамен	Сума
Змістовий модуль 1 (60 балів)				
Поточний контроль	МКР	Самостійна робота		
20 балів	20 балів	20 балів	40	100

Поточний контроль

Максимальна кількість балів, яку може отримати студент за результатами роботи на практичних заняттях складає 20 балів (за умови виконання всіх різновидів роботи, які передбачені планами практичних занять).

Максимальний бал оцінки поточної успішності студентів на навчальних заняттях – 12. Оцінювання на навчальних заняттях переводяться у 20-бальну систему у наступному порядку:

$$(\text{Сер. бал.} \times 0,05 + 0,4) \times 20$$

Якщо студент не відпрацював пропущені навчальні заняття, не виправив оцінки 0, 1, 2, 3, отримані на навчальних заняттях, не виконав модульної контрольної роботи (МКР), завдання самостійної та індивідуальної роботи менше ніж на 60% від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, він вважається таким, що має академічну заборгованість за результатами поточного контролю.

Пропущені заняття студент зобов'язаний відпрацювати. За відпрацьовані лекційні заняття оцінки не ставляться, за практичні, семінарські, лабораторні, індивідуальні заняття нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

Студенту, який не виконав поточних домашніх завдань, не підготувався до навчальних занять, в журнал обліку роботи академічної групи ставиться 0 балів.

Студент, знання, уміння і навички якого на навчальних заняттях за 12-бальною шкалою оцінено від 1 до 3 балів, вважається таким, що недостатньо підготувався до цих занять і має академічну заборгованість за результатами поточного контролю. Поточну заборгованість, пов'язану з невідповідністю або недостатньою підготовленістю до навчальних занять, студент повинен ліквідувати. За ліквідацію поточної заборгованості нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

*Критерії оцінювання знань, умінь, навичок студентів
на навчальних заняттях*

Рівні навчальних досягнень	Оцінка в балах (за 12-бальною шкалою)	Критерії оцінювання
Початковий (понятійний)	1	Студент володіє навчальним матеріалом на рівні засвоєння окремих термінів, наукових фактів без зв'язку між ними: відповідає на запитання, які потребують відповіді „так” чи „ні”.
	2	Студент не достатньо усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні „так” чи „ні”; може самостійно знайти в підручнику відповідь.
	3	Студент намагається аналізувати на основі елементарних знань і навичок; виявляє окремі закономірності; робить спроби виконання тестів і завдань репродуктивного характеру; за допомогою викладача виконує прості вправи за готовим алгоритмом.
Середній (репродуктивний)	4	Студент володіє початковими знаннями, здатний виконати завдання за зразком; орієнтується в термінах, поняттях, визначеннях; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі.
	5	Студент розуміє суть навчальної дисципліни, може дати визначення понять, категорій (однак з окремими помилками); вміє працювати з підручником, самостійно опрацьовувати частину навчального матеріалу; виконує прості завдання за алгоритмом, але окремі висновки є нелогічними та непослідовними.
	6	Студент розуміє основні положення навчального матеріалу, може поверхнево аналізувати явища, робить певні висновки; відповідь може бути правильною, проте недостатньо осмисленою; самостійно відтворює більшу частину матеріалу; вміє застосовувати знання під час виконання завдань за алгоритмом, послуговуватися додатковими джерелами.
Достатній (алгоритмічно діяльний)	7	Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, оперує базовими поняттями, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити приклади на підтвердження певних думок, застосовувати теоретичні знання у стандартних ситуаціях; самостійно користуватися додатковими джерелами; правильно використовувати термінологію; складати таблиці, схеми.
	8	Знання студента досить повні, він вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях; вміє аналізувати, робити висновки; відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак з окремими неточностями; вміє самостійно працювати, може підготувати повідомлення і обґрунтувати його положення.

Достатній (алгоритмічно діяльний)	9	Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, робить аналітичні висновки, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; чітко тлумачить наукові поняття, категорії; формулює правила; може самостійно опрацювати матеріал, виконує прості творчі завдання; має сформовані типові навички.
Високий (творчо-професійний)	10	Студент володіє глибокими і міцними знаннями та використовує їх у нестандартних ситуаціях; може визначати особливості явищ та процесів; робить аргументовані висновки; практично оцінює сучасні здобутки науки; самостійно визначає мету власної діяльності; виконує творчі завдання; може сприймати іншу позицію як альтернативну; знає суміжні дисципліни; використовує знання, аналізуючи різні явища, процеси.
	11	Студент володіє узагальненими знаннями з навчальної дисципліни, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє знаходити джерела інформації та аналізувати їх, ставити і розв'язувати проблеми, застосовувати вивчений матеріал для власних аргументованих суджень у практичній діяльності (диспути, дискусії, круглі столи тощо); спроможний за допомогою викладача підготувати виступ на студентську наукову конференцію; самостійно вивчити матеріал; визначити програму своєї пізнавальної діяльності; оцінювати різноманітні явища, процеси.
	12	Студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності в навчальній діяльності; використовує широкий арсенал засобів для обґрунтування та доведення своєї думки; розв'язує складні проблемні ситуації та завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; уміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію; займається науково-дослідною роботою; логічно та творчо викладає матеріал в усній та письмовій формі; розвиває свої здібності й схильності; використовує різноманітні джерела інформації; моделює ситуації в нестандартних умовах.

Самостійна робота (20 балів)

Самостійна робота оцінюється за наслідками вибіркової перевірки рівня засвоєння всіх питань, винесених на самостійну роботу.

За самостійну роботу студент може отримати до 20 балів. При отриманні менше 12 балів самостійна робота вважається не виконаною і студент отримує можливість її перескладати.

Критерії оцінювання відповідей студентів на питання самостійної роботи

Критерії	Бали
<ul style="list-style-type: none">– свідоме, глибоке і повне засвоєння і розуміння програмного матеріалу;– виклад матеріалу логічний, послідовний, лаконічний, аргументований;– уміння аналізувати відповідні положення, поняття, твердження;– самостійне, творче застосування знань.	18-20 балів
<ul style="list-style-type: none">– свідоме, з незначними помилками і прогалинами засвоєння програмного матеріалу;– деякі порушення логіки та послідовності відповіді;– самостійне репродуктивне застосування знань.	15-17
<ul style="list-style-type: none">– механічне засвоєння програмного матеріалу з великими прогалинами;– порушення логіки та недостатня самостійність мислення.– репродуктивне застосування знань за вказівками викладача.	12-14
<ul style="list-style-type: none">– фрагментарне засвоєння матеріалу з великими прогалинами;– відсутність самостійності, неспроможність виправити помилки при зауваженні чи додаткових запитаннях.	До 12 балів

Модульна контрольна робота (20 балів) складається з двох завдань, кожне з яких оцінюється у 10 балів. За модульну контрольну роботу студент може отримати до 20 балів. При отриманні менше 12 балів модульна контрольна робота вважається не виконаною і студент отримує можливість її перескладати.

*Критерії оцінювання модульної контрольної роботи
(у формі відповідей на питання)*

Оцінка відмінно (А) 20 балів. Студент повно та глибоко розкриває та грамотно викладає теоретичні питання, наводить приклади та робить оригінальні висновки, що віддзеркалюють його розуміння питання. При виконанні практичного завдання студент влучно застосовує системні знання програмового навчального матеріалу, переконливо обґрунтовує свої рішення, наводить приклади.

Оцінка дуже добре (В) 18-19 балів. Студент повно та глибоко розкриває та грамотно викладає теоретичні питання, надає оригінальні висновки, що віддзеркалюють його розуміння питання. Однак виявля-

ються окремі неточності, несуттєві граматичні/стилістичні огріхи. При виконанні практичного завдання студент влучно застосовує узагальнені знання програмового навчального матеріалу, обґрунтовує свої рішення, наводить приклади.

Оцінка добре (С) 16-17 балів. Студент повністю розкрив теоретичні питання, а програмний матеріал викладено у відповідності до вимог, оригінальні висновки відсутні, виявляються неточності, граматичні/стилістичні огріхи, недбалість оформлення. Практичні завдання виконані в цілому правильно, але рішення та приклади не досить обґрунтовані.

Оцінка задовільно (D) 14-15 балів. Студент поверхово розкрив теоретичні питання, приклади та висновки відсутні або недоречні. Виявляються суттєві неточності, граматичні/стилістичні огріхи, недбалість оформлення. При виконанні практичних завдань студент припускається помилок за рахунок недостатнього розуміння програмового матеріалу.

Оцінка задовільно (E) 12-13 балів. Студент розкрив окремі теоретичні питання, відповідь містить суттєві помилки. При виконанні практичних завдань студент припускається значних помилок, не спроможний обґрунтувати відповідь.

Оцінка незадовільно (FX) 10-12 балів. Студент розкриває теоретичні питання уривчастими і логічно непов'язаними фрагментами, практичні завдання виконано з помилками або не виконано. Як правило, студент виявляє здатність до викладення думки лише на елементарному рівні.

Оцінка незадовільно (F) до 10 балів виставляється студенту, у якого в роботі теоретичні питання не розкрито, практичні завдання не виконано. Такий студент не може викласти свою думку навіть на елементарному рівні.

Семестровий екзамен (40 балів)

Якщо студент не відпрацював пропущені навчальні заняття, не вивчив оцінки 0,1,2,3, отримані на навчальних заняттях; не виконав або виконав МКР, завдання самостійної роботи менше ніж на 60% від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, він вважається таким, що має академічну заборгованість за результатами поточного контролю.

Студенти, які не мають академічної заборгованості за результатами поточного контролю, отримують рейтингову оцінку від 36 до 60 балів й допускаються до складання іспиту з навчальної дисципліни.

Студенти, які мають академічну заборгованість за результатами поточного контролю, не допускаються до складання іспиту з навчальної дисципліни.

Екзамен вважається складеним за умови кількості набраних студентом від 24 до 40 балів.

Студенти, які мають академічну заборгованість за результатами підсумкового контролю у формі екзамену, зобов'язані ліквідувати її в терміни, визначені графіком ліквідації академічної заборгованості.

Критерії оцінювання усної чи письмової відповіді на екзамені

Діапазон балів на іспиті від 0 (мінімально) до 40 (максимально):

36-40 балів – «відмінно» виставляється студенту, який при розкритті питань дав відповідь повну, правильну, повна, логічно викладену. Відповідь свідчить про системні, міцні знання в обсязі та в межах вимог навчальної програми. Уміє самостійно аналізувати, оцінювати, узагальнювати опанований матеріал, самостійно керуватися джерелами інформації, приймати рішення. Має місце власний аналіз розглядуваного питання, наведені приклади.

30-35 балів – «добре» виставляється студенту, який показав міцні знання теоретичних понять, але допустив кілька незначних неточностей, що не впливають на якість відповіді. Відповідь повна, логічна, достатня. Властивість названа, але розкрита неповністю, або навпаки: розкрита, але не названа. Немає визначення або не вказано окремої властивості, що істотно суті розкриття питання на міняє. Відповідь свідчить про те, що студент добре володіє вивченим матеріалом, застосовує знання в стандартних ситуаціях, уміє аналізувати і систематизувати інформацію.

24-29 балів – «задовільно» виставляється студенту, який при розкритті питання показав знання лише основного матеріалу, допускає неточності, не розкриває суті названих теоретичних понять. У відповіді відтворено основний навчальний матеріал. Студент здатний з помилками й неточностями дати визначення понять, явищ, процесів тощо.

0-23 балів – «незадовільно» виставляється студенту, який не знає значної частини матеріалу, допускає суттєві неточності при викладі теоретичного матеріалу, розкриває зовсім інші поняття, що не подані у питанні. Мають місце креслення, помарки, замальовування.

Визнання результатів неформальної та (або) інформальної освіти.

У випадку, якщо здобувач освіти отримав знання у неформальній та інформальній освіті, зарахування результатів навчання здійснюється згідно Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (Порядок визнання результатів навчання здобувачів вищої освіти, отриманих шляхом здобуття неформальної/інформальної освіти в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка), зокрема, якщо їх тематика відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

У неформальній освіті:

- закінчення професійних курсів, семінарів або тренінгів, тематика яких відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю);
- підготовка конкурсної наукової роботи, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю);
- призове місце на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

В інформальній освіті:

- наявність наукової публікації, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

В умовах застосування дистанційних технологій навчання організація поточного і семестрового контролю відбувається відповідно до «Порядку організації поточного та семестрового контролю із застосуванням дистанційних технологій навчання в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (зі змінами)» (https://drive.google.com/file/d/15qM6nA_NtvOZxOYz4Hzc8DZNgnAiL_zz/view).

**Таблиця відповідності шкал оцінювання навчальних досягнень
здобувачів вищої освіти**

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100 і більше	A (відмінно)	відмінно
82-89	B (дуже добре)	добре
75-81	C (добре)	
67-74	D (задовільно)	задовільно
60-66	E (достатньо)	
35-59	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)	незадовільно
34 і менше	F (незадовільно з обов'язковим проведенням додаткової роботи щодо вивчення навчального матеріалу кредитного модуля)	

Рейтингова оцінка з кредитного модуля

Рейтингова оцінка з кредитного модуля – сумарна підсумкова оцінка за багатобальною шкалою рівня засвоєння студентом певного кредитного модуля (навчальної дисципліни) упродовж його вивчення.

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Пояснення	Рекомендовані системою ECTS статистичні значення (y %)	Екзаменаційна оцінка за національною шкалою	Національна залікова оцінка
90-100 і більше	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок))	10	відмінно	зараховано
82-89	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	25	добре	

75-81	C	Добре (у цілому правильне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)	30	добре	зараховано
67-74	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	25	задовільно	
60-66	E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)	10		
35-59	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)		незадовільно	не зараховано
1-34	F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)			

12. Умови визначення успішного засвоєння освітнього компоненту «Практикум з групової психокорекції»

Рейтингова оцінка у балах знань, умінь і навичок студента на навчальних заняттях з навчального (змістового) модуля обчислюється після проведення цих занять та ліквідації студентом поточної заборгованості, пов'язаної з пропусками занять, невідповідністю або недостатньою підготовленістю до них.

Критерієм успішного проходження здобувачем вищої освіти оцінювання результатів навчання є досягнення ним мінімального порогового рівня оцінок за кожним запланованим результатом навчання освітнього компоненту та мінімального порогового рівня оцінки за освітнім компонентом загалом, яких складає 60 % від максимально можливої кількості балів, визначеної відповідними нормативними документами Університету.

Здобувачам вищої освіти, які за результатами підсумкового контролю у формі екзамену, отримали незадовільну оцінку, дозволяють ліквідувати академічну заборгованість після належної підготовки.

Ліквідацію академічної заборгованості за результатами семестрового контролю дозволяють до початку наступного семестру в час, визначений графіком ліквідації академічної заборгованості, та допускають не більше двох разів: перший раз – викладачеві, другий – комісії, яку створюють за розпорядженням декана факультету.

За неуспішного проходження оцінювання результатів навчання за освітнім компонентом кредити здобувачу вищої освіти не присвоюють.

13. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна (за потребою).

Доступ до інтернету, до сайту університетської бібліотеки і кафедри, до системи MOODLE.

14. Рекомендована література

Основна

1. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / [авт. кол. В.В. Байдик, Ю.С. Бондарук, Ю.П. Гопкало, Т.Б. Гніда, І.О. Корнієнко, Н.В. Лунченко, Ю.А. Луценко, Р.А. Мороз, І.І. Ткачук]; заг. ред. В.Г. Панка, І.І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с.
2. Максименко С.Д., Прокоф'єва О.О., Царькова О.В., Кочкурова О.В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
3. Панчук Н.П. Основи психокорекції особистості дитини: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см.
4. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.

Допоміжна

1. Андрушко Я.С. Психокорекція: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с.
2. Дуткевич Т.В. Дитяча розвивально-корекційна психологія: модульний навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 304 с.
3. Кузікова С.Б. Основи психокорекції: навчальний посібник. Київ: Вид-во «Академвидав», 2012. 320 с.
4. Максимчук Н.П. Основи психокорекції: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори», 2011. 176 с.

15. Рекомендовані джерела інформації

- Робоча програма навчальної дисципліни
- Текст лекцій.
- Плани практичних занять.
- Опубліковані автором навчально-методичні праці:
 1. Максимчук Н.П. Основи психокорекції: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори», 2011. 176 с.
 2. Панчук Н.П. Основи психокорекції особистості дитини: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см.
- Засоби діагностики якості вищої освіти: завдання модульної контрольної роботи; питання екзамену.
- Корисні Інтернет-ресурси:

http://www.nbu.gov.ua	Бібліотека ім. В.І. Вернадського
http://www.mon.gov.ua	Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України
http://lib.meta.ua	Електронна бібліотека
http://www.lib.ua-ru.net	Студентська електронна бібліотека
http://library.kpnu.edu.ua/	Бібліотека К-ПНУ імені Івана Огієнка
http://kaf-psykholohii.kpnu.edu.ua/	Сайт кафедри психології освіти університету К-ПНУ імені Івана Огієнка
https://moodle.kpnu.edu.ua/user/index.php?id=120	Сторінка курсу у системі Moodle університету К-ПНУ імені Івана Огієнка
http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/	Репозитарій університету К-ПНУ імені Івана Огієнка



СИЛАБУС

	<p>Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи Кафедра психології освіти</p> <p>Силабус навчальної дисципліни «Практикум з групової психокорекції»</p>		
Галузь знань:	05 Соціальні та поведінкові науки		
Спеціальність:	053 Психологія		
Освітньо-професійна програма:	Практична психологія		
Рівень вищої освіти:	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти		
Статус дисципліни:	Освітній компонент професійної підготовки		
Мова викладання:	українська		
Викладач, укладач силабусу:	ПІБ:	Панчук Наталія Петрівна	
	Посада:	доцент	
	Вчений ступінь:	Кандидат психологічних наук	
	Телефон:		
	Е-mail:		
	Робоче місце:	Кафедра психології освіти Пл. Польський ринок, 6, каб. 26	
	Профайл викладача:	https://kaf-psykholohii.kpnu.edu.ua/panchuk-nataliia-petrivna/	
Сторінка курсу в MOODLE			
Консультації			
Анотація до курсу	<p>Вивчення нормативної навчальної дисципліни «Практикум групової психокорекції» передбачено освітньо-професійною програмою підготовки фахівців першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 05 Соціальні і поведінкові науки за освітньо-професійною програмою Психологія спеціальності 053 Психологія.</p> <p>«Практикум групової психокорекції» розкриває основи знань та вмінь групової психокорекції – підґрунтя глибокого і усестороннього вивчення групової психокорекції.</p> <p>Міждисциплінарні зв'язки: Основи наукових досліджень, Соціально-політичні студії, Психологічне консультування, Психокорекція</p>		

<p>Мета та цілі курсу</p>	<p>Метою викладання освітнього компоненту «Практикум групової психокорекції» є розкриття специфіки та видів групової психологічної корекції; формування у студентів системи сучасних знань про особливості організації та проведення групових занять і відповідних принципів використання психокорекційних методик; вироблення вмінь застосовувати набуті знання на практиці.</p> <p>Основними цілями вивчення дисципліни є:</p> <ul style="list-style-type: none"> • піднесення ролі світової і вітчизняної групової психокорекції, її сучасний стан в Україні та перспективи подальшого розвитку; • Вивчення методів групової психокорекції; прикладних можливостей групової психокорекції та її профілактичної спрямованості; • визначити пріоритетні напрямки особистісного та професійного саморозвитку студента на перспективу; • інтеграція, систематизація, поглиблення психологічних знань; • формування професійного мислення студентів, набуття ними вмінь аналізу психічних якостей особистості, діагностики та корекції відхилень у психічному розвитку у розв'язанні конкретних завдань майбутньої професійної діяльності.
<p>Методи навчання</p>	<p>У процесі викладання освітнього компоненту використовуються наступні методи навчання: лекції (з використанням методів проблемного навчання і візуалізації); практичні заняття (з використанням семінарів; ситуації з альтернативними варіантами розв'язання, форуми, круглі столи, дискусія, самостійна робота (презентація, тематичний кросворд) з використанням модульного об'єктноорієнтованого навчального середовища Moodle.</p>
<p>Формат курсу</p>	<p>Стандартний курс (очний, комбіноване навчання, дистанційне навчання із використанням додатків Moodle, Google Meet, Zoom, Viber).</p>
<p>Результати навчання</p>	<p>За результатами вивчення обов'язкового освітнього компоненту професійної підготовки “Практикум з групової психокорекції” у здобувачів вищої освіти мають бути сформованими такі програмні результати навчання (ПРН):</p> <p>ПРН 05. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проективні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.</p> <p>ПРН 06. Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження.</p> <p>ПРН 07. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.</p> <p>ПРН 08. Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефахівців.</p> <p>ПРН 09. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання</p> <p>ПРН 11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.</p> <p>ПРН 12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.</p>

<p>Результати навчання</p>	<p>ПРН16 Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога. ПРН 18. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії. ПРН 19. Розробляти і проводити психологічну корекцію з різними категоріями населення. ПРН 22. Розробляти і впроваджувати психологічні рекомендації щодо сучасної життєдіяльності, фізичного і духовного розвитку й самовдосконалення.</p>
<p>Компетентності:</p>	<p>Відповідно до освітньо-професійної програми у здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня формуються наступні</p> <p>Загальні компетентності:</p> <p>ЗК 01 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 08 Навички міжособистісної взаємодії. ЗК 09 Здатність працювати в команді. ЗК 14 Уміння мотивувати людей і досягати спільних цілей.</p> <p>Фахові компетентності:</p> <p>СК 08 Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову) СК 10 Здатність дотримуватися норм професійної етики СК 12 Володіння позитивною мотивацією до надання психологічної допомоги, прийняття себе та інших. СК 14 Здатність до розроблення і проведення психологічної корекції з різними категоріями населення. СК 16 Здатність до розуміння та володіння технологіями вдосконалення системи спілкування і взаємин. СК 20 Здатність до організації психологічного захисту громадян, що перебувають у кризових ситуаціях; до проведення реабілітаційних та адаптаційних заходів. СК 22 Володіння психологічною культурою, уміння втілювати її у процес професійної діяльності на засадах загальнолюдських цінностей, толерантності та гуманності.</p> <p>Сфера реалізації здобутих компетентностей під час працевлаштування:</p> <p>Робота за фахом практичного психолога. Право на зайняття первинних посад у психологічних центрах, державних, громадських та бізнес організаціях з надання психологічної допомоги в освітніх, медичних установах, органах внутрішніх справ; приватна підприємницька діяльність з надання психологічних та освітніх послуг та ін.</p>
<p>Пререквізитами</p>	<p>Знання освітніх компонентів: Соціальна психологія, Психокорекція, Психологічне консультування.</p>
<p>Пореквізитами</p>	<p>Набуті теоретичні знання, практичні вміння та навички з дисципліни професійної підготовки "Практикум з групової психокорекції" можуть бути використані під час вивчення ПП 12.02 «Теоретичні та методологічні проблеми психології», проходження виробничої психокорекційної практики (ПП 14.04), та атестації (ПП 18).</p>

	Найменування показників	Характеристика навчального курсу	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Обсяг і ознаки курсу	Рік навчання / рік викладання	4/2022-23	–
	Семестр вивчення	8	–
	Освітній компонент професійної підготовки / Вибірковий освітній компонент	Освітній компонент професійної підготовки	
	Кількість кредитів ЄКТС	4	–
	Загальний обсяг годин	120	–
	Кількість годин навчальних занять	60	–
	Лекційні заняття	26	–
	Практичні заняття	34	–
	Семінарські заняття	–	–
	Лабораторні заняття	–	–
	Самостійна та індивідуальна робота	60	–
	Форма підсумкового контролю	екзамен	–
	Технічне програмне забезпечення /обладнання	Викладання освітнього компоненту “Практикум з групової психокорекції” потребує доступу до інтернету, до сайту університетської бібліотеки і кафедри, до системи MOODLE.	
Політики курсу	<p><u>Відвідування занять і усунення пропущених занять.</u> Відповідно до пункту 9.2 «Правил внутрішнього розпорядку К-ПНУ імені Івана Огієнка»</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1kXGZVxEIcG0Cmy33EvqF2c2E7hGHUrT8/view</p> <p>Здобувачі вищої освіти зобов'язані: дотримуватися вимог законодавства, Статуту Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка» відвідувати усі види навчальних занять; вчасно інформувати деканат про неможливість відвідувати навчальні заняття, скласти (перескласти) екзамен, заліки тощо через поважні причини; подати підтверджувальні документи, що засвідчують поважну причину, яка унеможливила відвідування навчальних занять, складання (перескладання) екзаменів, заліків тощо; ліквідувати академічну заборгованість у встановлені терміни.</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1mSgolhpxhjS9dAP9pippTiBvdTLCVr5H/view</p>		

Полі­ти­ки
кур­су

Очікується, що всі студенти відвідають лекційні та практичні заняття на­вчальної дисципліни. Студенти зобов'язані дотримуватися термінів вико­нання усіх видів робіт, передбачених робочою програмою. Якщо студент не відпрацював пропущені навчальні заняття, не виправив оцінки 0, 1, 2, 3, отримані на навчальних заняттях, виконав завдання модульної контроль­ної роботи (МКР), самостійної та індивідуальної роботи менше, ніж на 60% від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, він вважається таким, що має академічну заборгованість за результатами поточного контролю.

Пропущені заняття студент має обов'язково відпрацювати. За відпра­цьовані лекційні заняття оцінки не ставляться, за практичні, заняття нара­ховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рів­ня (10, 11, 12).

Лекційні заняття. Структура кожного лекційного заняття поділяється на окремі питання, включає план та подальше його розкриття. Ефективність слухання курсу лекцій значною мірою залежить від активності та само­стійності студента при підготовці до сприйняття лекційного матеріалу. Ця активність та самостійність повинні виявлятися не тільки у тому, щоб кон­спектувати зміст лекцій, а головне у тому, щоб усвідомити необхідність вивчення сучасного психологічного доробку, що складає умову правиль­ного сприйняття та засвоєння знань з психології на підставі самопідготов­ки до наступної лекції, практичного заняття. Деякі питання, терміни, поло­ження, які розглядаються на лекції і практичних заняттях, Ви можете не­достатньо розуміти, що потребує додаткового ознайомлення з науковою літературою. Цей матеріал треба не тільки підібрати але і спеціально по­мітити, щоб запитати про нього у лектора або з'ясувати самому за допо­могою підручника, словників та енциклопедій.

Практичні заняття. До практичних занять викладач повідомляє:

- теми та запитання, які потребують Вашого вивчення;
- список літератури та інтернет-адреси інформаційних ресурсів, де Ви зможете знайти необхідний матеріал для підготовки питань практич­них і самостійних робіт у повному обсязі;
- завдання самостійної роботи. Цей вид підготовки передбачає виступи на практичних заняттях або ж індивідуальні звітування про виконання на консультаціях викладача.

Література. Робота з вивчення рекомендованої літератури є основним видом підготовки студентів до практичних занять та екзамену. Конспект курсу лекцій не може замінити підручник, оскільки в лекціях немає можли­вості викласти увесь зміст у повному обсягу. Пророблюючи підручник та рекомендовану літературу, студенту важливо користуватися рекоменда­ціями викладача до вивчення цієї дисципліни. Це дає можливість чітко ус­відомити обсяг знань за кожною темою та їх послідовність. Уся літерату­ра, яку студенти не можуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

Самостійна робота. Більша частина змісту навчальної дисципліни виділяється на самостійне опрацювання. Самостійна робота повинна бути чітко спланована на увесь період навчання. Щоб зрозуміти матеріал, перше сприйняття розділу або параграфу повинно бути спрямовано на виділення в ньому головного, центральної думки. Важливо прослідкувати, як ця думка розвивається та обґрунтовується. Після цього навчальний матеріал розбивається на завершені за змістом частини й кожна частина поділяється на складові (виділяється головна частина думки). Конспектувати необхідно тільки після того, коли матеріал до кінця зрозумілий. Конспект повинен бути скороченим. Записувати рекомендується основну думку, а також невідомі Вам способи обґрунтування, визначення, розкриття термінології та понять. В окремих випадках конспект може уявляти собою тільки план та скорочені тези проробленого матеріалу. Стислий конспект є результатом напруженої розумової діяльності студента над змістом підручника. Пророблений та законспектований таким чином навчальний матеріал засвоюється найбільш повно та міцно. Конспектувати посібник та рекомендовану літературу доцільно у тому ж зошиті, у якому записані лекції. Це дозволяє співвіднести матеріали конспектування літератури та лекції, взаємно їх доповнити та систематизувати. Самоконтроль щодо виконання навчальних завдань забезпечує подолання труднощів, які можуть виникнути при цьому та є необхідною умовою Вашої успішної роботи.

Консультації. Якщо у Вас виникають питання, то Ви завжди можете звернутись із ними до викладача. Викладач призначає консультації, які потрібні для роз'яснення незрозумілих Вам питань, для відпрацювання пропущених занять, для перевірки виконання самостійних завдань. А також Ви можете звернутись на кафедру психології освіти за літературою, за методичними рекомендаціями та іншими навчальними матеріалами.

Запізнення у подачі завдання (письмових робіт). Здобувачам вищої освіти, які вчасно не мають можливості здати домашні завдання, викладач надає можливість для їх повторного виконання і здачі у визначений ним термін.

Академічна доброчесність. Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують приклади можливої академічної не доброчесності. Виявлення ознак академічної не доброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її не зарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

«Кодекс академічної доброчесності Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка»

«Положення про дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками та здобувачами вищої освіти в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка»

Політики курсу	<p><u>Визнання результатів неформальної та (або) інформальної освіти.</u> У випадку, якщо здобувач освіти отримав знання у неформальній та інформальній освіті, зарахування результатів навчання здійснюється згідно Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (Порядок визнання результатів навчання здобувачів вищої освіти, отриманих шляхом здобуття неформальної/інформальної освіти в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка), зокрема, якщо їх тематика відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).</p> <p>У неформальній освіті:</p> <ul style="list-style-type: none"> – закінчення професійних курсів, семінарів або тренінгів, тематика яких відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю); – підготовка конкурсної наукової роботи, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю); – призове місце на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю). <p>В інформальній освіті:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наявність наукової публікації, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю). 							
	Денна форма здобуття вищої освіти							
Схема курсу	Назви змістових модулів і тем	разом	Кількість годин					індивідуальна робота
			у тому числі					
			лекційні заняття	практичні заняття	семінарські заняття	лабораторні заняття	самостійна робота	
	Змістовий модуль 1 Практикум з групової психокорекції							
	Тема 1. Поняття про групову психокорекцію.	7	1	2	–	–	4	–
	Тема 2. Специфіка групової психокорекції.	7	1	2	–	–	4	–
	Тема 3. Склад психокорекційної групи	7	1	2	–	–	4	–
Тема 4. Особливості психокорекційної групи	7	1	2	–	–	4	–	
Тема 5. Керівництво психокорекційною групою	7	1	2	–	–	4	–	

Продовження силабусу

Схема курсу	Тема 6. Проблемні ситуації в групі	7	1	2	–	–	4	–
	Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу	7	1	2	–	–	4	–
	Тема 8. Процесуально–організаційні аспекти групового тренінгу	7	1	2	–	–	4	–
	Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій	8	2	2	–	–	4	–
	Тема 10. Використання методів невербальної активності	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 12. Особливості проведення дискусій	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 13. Використання ігор	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 14. Проведення медитацій	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 15. Використання проєктивного малювання і музики	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу	7	2	2	–	–	3	–
	Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми	7	2	2	–	–	3	–
	Разом годин	120	26	34	–	–	60	–
Форми та методи оцінювання	<p>Перевірка глибини засвоєння знань, рівня сформованості навичок та умінь студентів відбувається у формі поточного, проміжного та підсумкового видів контролю.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Поточний контроль здійснюється на кожному занятті в межах змістового модулю, має навчальний характер, може проводитися в формі усного (письмового) опитування, співбесіди, виконання практичних та тестових завдань. • Проміжний контроль здійснюється з метою перевірки рівня засвоєння теоретичного і практичного матеріалу змістових модулів у формі модульної контрольної роботи. • Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену після закінчення вивчення навчальної дисципліни. 							

Критерії оцінювання	Максимальний бал оцінки поточної успішності здобувачів вищої освіти становить 12, що переводиться у 20-бальну систему у наступному порядку: (Сер. бал. x 0,05 + 0,4) x 20				
	Поточний контроль 20 балів, самостійна робота – 20 балів, МКР – 20 балів. Екзамен – 40 балів. Разом – 100 балів				
	Поточний і модульний контроль (60 балів)			Екзамен	Сума
	Змістовий модуль 1 (60 балів)				
	Поточний контроль	МКР	Самостійна робота		
20 балів	20 балів	20 балів	40	100	
Оцінювання навчальної діяльності здобувачів вищої освіти					
	Об'єм пройденого матеріалу		Бали що нараховуються за 12-бальною системою оцінювання		
	1. Конспект в робочому зошиті лекційного курсу або першоджерел (самостійна робота) – лекційні заняття №1-13.		4-12		
	2. Усне опитування або тестування із використанням технологій дистанційного навчання, а саме: модульного об'єктно-орієнтованого динамічного середовища MOODLE – лекційні заняття № 1-13.		4-12		
	3. Вирішення проблемних ситуацій, виконання творчих та індивідуальних завдань, участь у груповій роботі (дискусіях), завдання на узагальнення та систематизацію під час практичних занять № 1-17.		4-12		
Критерії оцінювання знань, умінь, навичок студентів на навчальних заняттях					
Критерії оцінювання	Рівні навчальних досягнень	Оцінка в балах (за 12-бальною шкалою)	Критерії оцінювання		
	Початковий (понятійний)	1	Студент володіє навчальним матеріалом на рівні засвоєння окремих термінів, наукових фактів без зв'язку між ними: відповідає на запитання, які потребують відповіді „так” чи „ні”.		
		2	Студент не достатньо усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні „так” чи „ні”; може самостійно знайти в підручнику відповідь.		
		3	Студент намагається аналізувати на основі елементарних знань і навичок; виявляє окремі закономірності; робить спроби виконання тестів і завдань репродуктивного характеру; за допомогою викладача виконує прості вправи за готовим алгоритмом.		

Критерії оцінювання	Середній (репродуктивний)	4	Студент володіє початковими знаннями, здатний виконати завдання за зразком; орієнтується в термінах, поняттях, визначеннях; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі.
		5	Студент розуміє суть навчальної дисципліни, може дати визначення понять, категорій (однак з окремими помилками); вміє працювати з підручником, самостійно опрацьовувати частину навчального матеріалу; виконує прості завдання за алгоритмом, але окремі висновки є нелогічними та непослідовними.
		6	Студент розуміє основні положення навчального матеріалу, може поверхнево аналізувати явища, робить певні висновки; відповідь може бути правильною, проте недостатньо осмисленою; самостійно відтворює більшу частину матеріалу; вміє застосовувати знання під час виконання завдань за алгоритмом, послуговуватися додатковими джерелами.
	Достатній (алгоритмічно дієвий)	7	Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, оперує базовими поняттями, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити приклади на підтвердження певних думок, застосовувати теоретичні знання у стандартних ситуаціях; самостійно користуватися додатковими джерелами; правильно використовувати термінологію; складати таблиці, схеми.
		8	Знання студента досить повні, він вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях; вміє аналізувати, робити висновки; відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак з окремими неточностями; вміє самостійно працювати, може підготувати повідомлення і обґрунтувати його положення.
		9	Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, робить аналітичні висновки, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; чітко тлумачить наукові поняття, категорії; формулює правила; може самостійно опрацьовувати матеріал, виконує прості творчі завдання; має сформовані типові навички.
	Високий (творчо-професійний)	10	Студент володіє глибокими і міцними знаннями та використовує їх у нестандартних ситуаціях; може визначати особливості явищ та процесів; робить аргументовані висновки; практично оцінює сучасні здобутки науки; самостійно визначає мету власної діяльності; виконує творчі завдання; може сприймати іншу позицію як альтернативну; знає суміжні дисципліни; використовує знання, аналізуючи різні явища, процеси.
		11	Студент володіє узагальненими знаннями з навчальної дисципліни, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє знаходити джерела інформації та аналізувати їх, ставити і розв'язувати проблеми, застосовувати вивчений матеріал для власних аргументованих суджень у практичній діяльності (диспути, дискусії, круглі столи тощо); спроможний за допомогою викладача підготувати виступ на студентську наукову конференцію; самостійно вивчити матеріал; визначити програму своєї пізнавальної діяльності; оцінювати різноманітні явища, процеси.

Критерії оцінювання	Високий (творчо-професійний)	12	Студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності в навчальній діяльності; використовує широкий арсенал засобів для обґрунтування та доведення своєї думки; розв'язує складні проблемні ситуації та завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; уміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію; займається науково-дослідною роботою; логічно та творчо викладає матеріал в усній та письмовій формі; розвиває свої здібності й схильності; використовує різноманітні джерела інформації; моделює ситуації в нестандартних умовах.
	Критерії оцінювання відповідей студентів на питання самостійної роботи		
	Критерії		Бали
	<ul style="list-style-type: none"> - свідоме, глибоке і повне засвоєння і розуміння програмного матеріалу; - виклад матеріалу логічний, послідовний, лаконічний, аргументований; - уміння аналізувати відповідні положення, поняття, твердження; - самостійне, творче застосування знань. 		18-20 балів
	<ul style="list-style-type: none"> - свідоме, з незначними помилками і прогалинами засвоєння програмного матеріалу; - деякі порушення логіки та послідовності відповіді; - самостійне репродуктивне застосування знань. 		15-17
	<ul style="list-style-type: none"> - механічне засвоєння програмного матеріалу з великими прогалинами; - порушення логіки та недостатня самостійність мислення. - репродуктивне застосування знань за вказівками викладача. 		12-14
<ul style="list-style-type: none"> - фрагментарне засвоєння матеріалу з великими прогалинами; - відсутність самостійності, неспроможність виправити помилки при зауваженні чи додаткових запитаннях. 		До 12 балів	
Критерії оцінювання модульної контрольної роботи (у формі відповідей на питання)			
<p>Оцінка відмінно (А) 20 балів. Студент повно та глибоко розкриває та грамотно викладає теоретичні питання, наводить приклади та робить оригінальні висновки, що віддзеркалюють його розуміння питання. При виконанні практичного завдання студент влучно застосовує системні знання програмового навчального матеріалу, переконливо обґрунтовує свої рішення, наводить приклади.</p>			
<p>Оцінка дуже добре (В) 18-19 балів. Студент повно та глибоко розкриває та грамотно викладає теоретичні питання, надає оригінальні висновки, що віддзеркалюють його розуміння питання. Однак виявляються окремі неточності, несуттєві граматичні/стилістичні огріхи. При виконанні практичного завдання студент влучно застосовує узагальнені знання програмового навчального матеріалу, обґрунтовує свої рішення, наводить приклади.</p>			
<p>Оцінка добре (С) 16-17 балів. Студент повністю розкрив теоретичні питання, а програмний матеріал викладено у відповідності до вимог, оригінальні висновки відсутні, виявляються неточності, граматичні/стилістичні огріхи, недбалість оформлення. Практичні завдання виконані в цілому правильно, але рішення та приклади не досить обґрунтовані.</p>			

Критерії оцінювання	<p>Оцінка задовільно (D) 14-15 балів. Студент поверхово розкрив теоретичні питання, приклади та висновки відсутні або недоречні. Виявляються суттєві неточності, граматичні/стилістичні огріхи, недбалість оформлення. При виконанні практичних завдань студент припускається помилок за рахунок недостатнього розуміння програмового матеріалу.</p> <p>Оцінка задовільно (E) 12-13 балів. Студент розкрив окремі теоретичні питання, відповідь містить суттєві помилки. При виконанні практичних завдань студент припускається значних помилок, не спроможний обґрунтувати відповідь.</p> <p>Оцінка незадовільно (FX) до 10 балів. Студент розкриває теоретичні питання уривчастими і логічно непов'язаними фрагментами, практичні завдання виконано з помилками або не виконано. Як правило, студент виявляє здатність до викладення думки лише на елементарному рівні.</p> <p>Оцінка незадовільно (F) виставляється студенту, у якого в роботі теоретичні питання не розкрито, практичні завдання не виконано. Такий студент не може викласти свою думку навіть на елементарному рівні.</p> <p style="text-align: center;">Критерії оцінювання усної чи письмової відповіді на екзамені</p> <p>Діапазон балів на іспиті від 0 (мінімально) до 40 (максимально):</p> <p>36-40 балів – «відмінно» виставляється студенту, який при розкритті питань дав відповідь повну, правильну, повна, логічно викладену. Відповідь свідчить про системні, міцні знання в обсязі та в межах вимог навчальної програми. Уміє самостійно аналізувати, оцінювати, узагальнювати опанований матеріал, самостійно керуватися джерелами інформації, приймати рішення. Має місце власний аналіз розглядуваного питання, наведені приклади.</p> <p>30-35 балів – «добре» виставляється студенту, який показав міцні знання теоретичних понять, але допустив кілька незначних неточностей, що не впливають на якість відповіді. Відповідь повна, логічна, достатня. Властивість названа, але розкрита неповністю, або навпаки: розкрита, але не названа. Немає визначення або не вказано окремої властивості, що істотно суті розкриття питання на міняє. Відповідь свідчить про те, що студент добре володіє вивченим матеріалом, застосовує знання в стандартних ситуаціях, уміє аналізувати і систематизувати інформацію.</p> <p>24-29 балів – «задовільно» виставляється студенту, який при розкритті питання показав знання лише основного матеріалу, допускає неточності, не розкриває суті названих теоретичних понять. У відповіді відтворено основний навчальний матеріал. Студент здатний з помилками й неточностями дати визначення понять, явищ, процесів тощо.</p> <p>0-23 балів – «незадовільно» виставляється студенту, який не знає значної частини матеріалу, допускає суттєві неточності при викладі теоретичного матеріалу, розкриває зовсім інші поняття, що не подані у питанні. Мають місце креслення, помарки, замальовування.</p> <p>В умовах застосування дистанційних технологій навчання організація поточного і семестрового контролю відбувається відповідно до «Порядку організації поточного та семестрового контролю із застосуванням дистанційних технологій навчання в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (зі змінами)»:</p> <p style="text-align: center;">https://drive.google.com/file/d/15qM6nA_NtvOZxOYz4Hzc8DZNgnAiL_zz/view.</p>
----------------------------	---

Таблиця відповідності шкал оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Пояснення	Рекомендовані системою ECTS статистичні значення (у %)	Екзаменаційна оцінка за національною шкалою
90-100 і більше	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок))	10	відмінно
82-89	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	25	добре
75-81	C	Добре (у цілому правильне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)	30	
67-74	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	25	задовільно
60-66	E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критерієм)	10	
35-59	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)		незадовільно
1-34	F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)		

Критерії оцінювання

Інформаційне та навчально-методичне забезпечення

Рекомендована література
Основна

1. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / [авт. кол. В.В. Байдик, Ю.С. Бондарук, Ю.П. Гопкало, Т.Б. Гніда, І.О. Корнієнко, Н.В. Лунченко, Ю.А. Луценко, Р.А. Мороз, І.І. Ткачук]; заг. ред. В.Г. Панка, І.І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с.
2. Дуткевич Т.В. Дитяча розвивально-корекційна психологія: модульний навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 304 с.
3. Максименко С.Д., Прокоф'єва О.О., Царькова О.В., Кочкурова О.В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
4. Панчук Н.П. Основи психокорекції особистості дитини: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. URI: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5551>
5. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч.посіб. Київ: Вища школа, 2004.679 с.

<p>Інформаційне та навчально-методичне забезпечення</p>	<p style="text-align: center;"><i>Допоміжна</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Андрушко Я.С. Психокорекція: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с. 2. Кузікова С.Б. Основи психокорекції: навчальний посібник. Київ: Вид-во «Академвидав», 2012. 320 с. 3. Максимчук Н.П. Основи психокорекції: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори», 2011. 176 с.
<p>Локація</p>	<p>Згідно з розкладом https://kpnu.edu.ua/rozklad-zaniat/</p>

ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ

ЛЕКЦІЯ 1

Тема 1. Поняття про групову психокорекцію.

Тема 2. Специфіка групової психокорекції.



Тема 1. ПОНЯТТЯ ПРО ГРУПОВУ ПСИХОКОРЕКЦІЮ

1. Поняття психологічної допомоги. Види психологічної допомоги: психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; їх подібність і відмінність.
2. Поняття психологічної корекції. Специфічні риси психокорекційного процесу. Елементи психокорекційної ситуації. Види психокорекції. Основні принципи психокорекційної роботи. Мета і завдання психологічної корекції.
3. Тренінг як сукупність психокорекційних методів

Основні поняття: психологічна допомога, психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; риси психокорекційного процесу, види психокорекції, принципи психокорекційної роботи, тренінг.

1. Поняття психологічної допомоги. Види психологічної допомоги: психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; їх подібність і відмінність

Психологічна допомога – галузь практичного застосування психології, орієнтована на підвищення соціально-психологічної компетентності та надання допомоги як окремій особистості, так і групі людей або організації. Це безпосередня робота з людьми щодо вирішення психологічних проблем різної спрямованості, зумовлених труднощами в мі-

жособистісних стосунках, а також болісними особистісними переживаннями.

Психологічна допомога – це професійна допомога психолога у розв'язанні психологічних проблем, що виникають у людей різних вікових категорій.

Основні **способи** надання психологічної допомоги – індивідуальне і групове консультування, що має психопрофілактичну та психокорекційну спрямованість.

Метою надання психологічної допомоги є вирішення різних психологічних проблем. У своєму житті кожен доволі часто стикається з питаннями і проблемами, подолання яких можливе лише через звернення до галузі психології. Сутність людини засвідчує те, що визначальним чинником її буття є прагнення досягти внутрішньої рівноваги, гармонії, єдності фізичного та психічного здоров'я. Проте, реалізуючи його на практиці, вона опиняється в складних ситуаціях, наодинці з проблемами, впоратися з якими самотійно не в змозі.

Види психологічної допомоги: психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація.

Психодіагностика – галузь психології, що вивчає теорію і практику встановлення психологічного діагнозу. Вона охоплює розробку вимог до інструментів оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей, правила обстеження, обробки та інтерпретації результатів, конструювання й апробацію методик діагностування. Основою психодіагностики є **психометрика**, яка передбачає кількісне вимірювання індивідуально-психологічних особливостей людини.

Психокорекція – це система заходів, спрямованих на виправлення недоліків психологічного розвитку або поведінки людини за допомогою спеціальних заходів психологічного впливу. Психокорекція орієнтована на клінічно здорову особистість, на дискретні характеристики внутрішнього світу людини незалежно від ступеня їх порушення, на теперішнє і майбутнє клієнтів, охоплює середній за тривалістю час надання психологічної допомоги.

Дискретність – властивість роздільності, перервності.

Дискретний (англ. *discrete*) – роздільний, перервний, протиставляється неперервному.

Психотерапія – система лікувального впливу на психіку і через психіку – на організм людини. Зазвичай, її тлумачать як діяльність, спрямовану на позбавлення людини від різних проблем (емоційних, особистісних, соціальних тощо).

Здійснюється цей вплив, як правило, фахівцем-психотерапевтом шляхом встановлення стійкого особистого контакту з клієнтом (переважно засобами бесіди та обговорень), а також через застосування різних когнітивних, поведінкових, медикаментозних та інших методик. Однак, наведене визначення не є вичерпним, оскільки в сучасній науці й досі не сформоване єдине твердження відносно дефініції поняття «психотерапія».

Психологічне консультування – галузь практичної професійної діяльності психолога, пов'язана з наданням особам, які цього потребують, допомоги у вигляді порад, рекомендацій із приводу вирішення життєвих психологічних проблем.

Зазначені методи допомоги реалізуються через особисте спілкування клієнта з психологом-консультантом, унаслідок ґрунтовного аналізу наявної проблеми, шляхів її виникнення та можливостей подолання.

Професійна орієнтація – заходи, спрямовані на розкриття здібностей людини, визначення її потенційних можливостей із метою вибору професії необхідної для особистісної реалізації.

Професійна орієнтація – це наукова дисципліна, що не лише сприяє правильному вибору майбутнього фаху із урахуванням усіх здібностей, потреб і побажань особистості, а й постає як своєрідна технологія розвитку в неї позитивного ставлення до праці.

Усі види діяльності практичного психолога подібні загальними рисами, відрізняючись при цьому один від одного низкою специфічних особливостей. Так, зокрема, *психологічне консультування* вирізняється з-поміж інших короткочасним, епізодичним характером взаємовідносин психолога і клієнта, тоді як різні *методики психотерапії* розраховані на тривалий період роботи з клієнтом.

У свою чергу, якщо *психологічне консультування* орієнтоване на допомогу клієнтові в реорганізації його міжособистісних стосунків, то *психотерапевтичний вплив* спрямований на розв'язання глибинних проблем особистості.

За умов *психологічного консультування* психолог-консультант надає поради клієнту, однак їх практична реалізація насамперед залежить від самого клієнта.

При проведенні *психотерапії* активні дії, спрямовані на подолання проблем особистості, здійснює вже психолог, а клієнт лише реагує на них, або сприймає ці впливи.

Основна психокорекційна робота, пов'язана з психологічним консультуванням, найчастіше здійснюється клієнтом самостійно – за відсутності психолога, або ж без прямої і постійної взаємодії з ним.

Психодіагностика розглядається також і як складова консультування. При консультуванні вона спирається на результати безпосереднього спостереження за клієнтом, узагальнення отриманих даних.

Реалізується психодіагностика на початку консультування без застосування спеціальних психологічних тестів і потребує значно менше часу, ніж психокорекція.

Спільною особливістю усіх видів діяльності практичного психолога є те, що вони забезпечують умови для оптимального розвитку особистості.

2. Поняття психологічної корекції. Специфічні риси психокорекційного процесу. Елементи психокорекційної ситуації. Види психокорекції. Основні принципи психокорекційної роботи. Мета і завдання психологічної корекції

Поняття «психокорекція» в нашій країні найчастіше тлумачать як систему заходів, спрямованих на виправлення недоліків психології або поведінки людини за допомогою спеціальних засобів психологічного впливу.

Психологічній корекції підлягають недоліки, що не мають органічної основи та не характеризуються як стійкі якості, сформовані вони доволі рано та практично не змінюються в процесі розвитку.

Поняття психокорекції почали застосовувати одночасно із зародженням і ґенезою практичної психології.

Психокорекційний процес має відродити пластичність, мобільність психічної організації суб'єкта й тому зорієнтований на вивчення статичних якостей психіки та виявлення їх дисфункцій.

Психокорекція як форма психолого-педагогічної діяльності, спрямована на виправлення тих тенденцій психічного розвитку, які не відповідають гіпотетичній оптимальній моделі нормального розвитку.

Вирізняють такі **специфічні риси психокорекційного процесу**:

- психокорекція завжди орієнтована на клінічно здорову особистість, чиє повсякденне життя характеризується психологічними труднощами, проблемами адаптації тощо, а також на людей, які почувають себе добре, проте прагнуть змінити власне життя;
- корекція орієнтується на здорові сторони особистості; за умов психокорекції здебільшого вплив спрямовується на сьогодення і майбутнє клієнтів;
- психокорекція зазвичай є середньостроковою допомогою (від 1 до 3 місяців – максимально 40-45 зустрічей);
- у психокорекції акцентується ціннісний внесок психолога, однак при цьому не схвалюється нав'язування клієнтові певних цінностей;
- психокорекційні впливи спрямовані на зміну поведінки та розвиток особистості.

Незважаючи на відмінності в теоріях, меті, процедурах і формах корекційної роботи, **психологічна дія зводиться** до того, що одна людина намагається допомогти іншій.

Корекційна ситуація містить 5 основних елементів:

1. Людина, яка страждає і шукає вирішення своєї проблеми або має низку різноманітних проблем і потребує психологічної допомоги, в психокорекції, – це клієнт.

2. Людина, яка допомагає і завдяки навчанню або досвіду сприймається як здатна надавати допомогу, – це психолог, психокоректор.

3. Теорія, що використовується для осягнення проблеми клієнта. Психологічна теорія поєднує у собі психодинаміку, принципи навчання та інші психічні чинники.

4. набір процедур (техніки, методи), які використовують для вирішення проблем клієнта. Ці процедури безпосередньо пов'язані з теорією.

5. Спеціальні соціальні відносини між клієнтом і психологом, що сприяють вирішенню проблеми клієнта. Психолог повинен прагнути до створення такої атмосфери, яка б дозволяла клієнтові з оптимізмом дивитися на вирішення своїх проблем. Це спеціальне ставлення є чинником, характерним для всіх форм дії.

Розглянемо основні **види психокорекції**. Виходячи з певних критеріїв, психокорекційні заходи можна класифікувати за наступними параметрами:

1. **За характером спрямованості** вирізняють корекцію:

- **симптоматичну** (передбачає короткочасний вплив із метою усунення гострих симптомів відхилень у розвитку, які заважають перейти до корекції каузального типу);
- **каузальну** (спрямована на джерела і причини відхилень; цей вид корекції триваліший за часом, вимагає значних зусиль, проте ефективніший у порівнянні з симптоматичною корекцією, оскільки одні й ті ж самі симптоми відхилень можуть мати абсолютно різну природу, причини і психологічну структуру порушень).

2. **За змістом** розрізняють корекцію:

- пізнавальної сфери;
- особистості;
- афективно-вольової сфери;
- поведінкових аспектів;
- міжособистісних стосунків;
- внутрішньогрупових взаємин (родинних, подружніх, колективних);
- дитячо-батьківських стосунків.

3. **За формою** роботи із клієнтом розрізняють корекцію:

- індивідуальну;
- групову;
- у закритій природній групі (родина, клас, співробітники тощо);
- у відкритій групі для 10 клієнтів зі схожими проблемами;
- змішану форму (індивідуально-групову).

4. **За наявністю програм:**

- програмовану;
- імпровізовану.

5. **За характером управління** коригуючими діями:

- директивну;
- недирективну.

6. **За тривалістю:**

- **надкоротку** (надшвидку) (психокорекція триває хвилини або години й спрямована на вирішення актуальних ізольованих проблем і конфліктів, її ефективність може бути нестійкою);

- **коротку** (швидко) (триває декілька годин або днів, застосовується для вирішення актуальної проблеми, немов би «запускає» процес змін, що продовжується і після завершення зустрічей);
- **тривалу** (здійснюється протягом декількох місяців, у центрі уваги особистісний зміст проблеми, під час корекції опрацьовується безліч деталей, ефективність досягається повільно і має стійкий характер);
- **надтривалу** (може тривати роки й охоплює сфери свідомого та не-свідомого, чимало часу приділяється досягненню розуміння сутності переживань, ефективність досягається поступово, має тривалий характер).

7. **За масштабом вирішуваних завдань** розрізняють психокорекцію:

- **загальну** (заходи нормалізують спеціальне мікросередовище клієнта; регулюють психофізичне, емоційне навантаження відповідно до вікових та індивідуальних можливостей, які оптимізують процеси дозрівання психічних властивостей особистості, що може сприяти ліквідації психічних порушень і гармонізації особистості в процесі подальшого розвитку);
- **приватну** (набір педагогічних для логотипу дій, що є адаптованими до дитячого та підліткового віку психологічно корекційними прийомами і методиками, що використовуються в роботі з дорослими; а також спеціально розробленими системами корекційних заходів, заснованими на визначальних для певного віку онтогенетичних формах діяльності, рівнях спілкування, способах мислення і саморегуляції);
- **спеціальну** (озброює фахівця арсеналом засобів психологічної дії, якими він насичує програму групової або індивідуальної роботи).

Основні принципи психокорекційної роботи:

1. **Принцип єдності діагностики і корекції** – здійсненню корекційної роботи обов'язково повинен передувати етап комплексного діагностичного обстеження; окрім того, реалізація корекційної діяльності психолога вимагає постійного контролю динаміки змін психіки клієнта.

2. **Принцип нормативності розвитку** – визнання та врахування послідовності змін вікових стадій онтогенетичного розвитку.

3. **Принцип корекції «згори донизу»** – має випереджаючий характер і будується як психологічна діяльність, спрямована на своєчасне формування психологічних новоутворень.

4. **Принцип корекції «знизу вгору»** – основними вважаються вправи і тренування вже наявних психологічних здібностей.

5. **Принцип системності розвитку психологічної діяльності** – виходить із того, що системність будови психіки, свідомості та діяльності особистості зумовлює взаємозв'язок та взаємозумовленість усіх аспектів її розвитку.

6. **Діяльнісний принцип корекції** – корекційна дія завжди здійснюється в контексті тієї або іншої діяльності, будучи засобом, що спрямовує активність особистості.

Мета та завдання психологічної корекції. Метою психологічної корекції є усунення недоліків у розвитку особистості.

Психологічна корекція відрізняється від психологічного консультування та психотерапії тим, що вона не націлена на зміну поглядів, внутрішнього світу особистості та може здійснюватися навіть у тому випадку, коли клієнт не усвідомлює своїх проблем і психологічного змісту корекційних вправ.

Психокорекція також розглядається як процес розширення діапазону реагування клієнта на ті чи інші подразники, формування навичок, що роблять його поведінку більш гнучкою, підвищують адаптивні можливості його особистості. Узагальнюючи ці підходи зазначимо, що психологічна корекція є тактовним втручанням у процеси психічного й особистісного розвитку людини з метою виправлення відхилень у цих процесах та часто здійснює вплив не лише на особистість, а й на її оточення, організацію її життєдіяльності.

Завдання психокорекції формулюються в залежності від адресата (дитина з аномальним розвитком або особистість, яка має відхилення і труднощі в межах психологічної норми), а також змісту корекційної роботи (корекція розумового або емоційного розвитку, корекція та профілактика невротичних станів і неврозів).

Корекції підлягають такі **недоліки характеру** як:

- ✓ підвищена збудливість,
- ✓ гнів,
- ✓ конфліктність,
- ✓ підвищена імпульсивність,
- ✓ песимізм,
- ✓ легковажність,

- ✓ упертість,
- ✓ байдужість,
- ✓ неохайність,
- ✓ надмірне прагнення до насолоди,
- ✓ гіпертрофована активність або пасивність,
- ✓ замкненість,
- ✓ хвороблива сором'язливість,
- ✓ схильність до крадіжок,
- ✓ негативізм,
- ✓ схильність до блукання,
- ✓ оманливість тощо.

Ці вади можуть бути дискретними та стосуватися лише певних аспектів емоційно-вольової сфери або мати тотальний характер і бути пов'язаними з акцентуаціями характеру, провідними переживаннями, системою ставлень і ціннісних орієнтацій.

3. Тренінг як сукупність психокорекційних методів

Тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання й саморегуляції, спілкування та міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних умінь.

У вітчизняній психології поширеним є визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або соціально-психологічного впливу.

Сьогодні термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах.

Єдиної класифікації поняття не існує.

Вирізняють:

- тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції;
- комунікативні тренінги;
- тренінгові підходи, що стимулюють особистісне зростання;
- навчальні тренінги.

У тренінговій групі одночасно можуть займатися 8-12 осіб, **кількість** учасників може коливатися від 3 до 20.

Заняття розпочинається з **розминки**, що містить вправи комунікативної, поведінкової та емоційної спрямованості.

Потім влаштовується **групова дискусія** для визначення мети заняття.

Із запропонованих учасниками **рольових ситуацій** обирається одна або дві – найбільш вагомі для всіх учасників групи. Після **групової дискусії** тренер пропонує **рольову ситуацію**, яка розігрується учасниками по черзі.

Наприкінці заняття проводиться **групова дискусія** з метою **рефлексії** ефективної участі членів групи у рольовій ситуації.

Можливі **повторення найскладнішої ситуації і дискусія**.

Питання щодо завершення заняття у групі вирішується індивідуально кожним учасником разом із тренером.

Питання для самоконтролю

- 1. У чому полягає відмінність між психотерапією, психокорекцією та психологічним консультуванням?*
- 2. На яких принципах ґрунтується психокорекційна робота?*
- 3. Якою є мета й завдання корекційної роботи?*
- 4. Назвіть основні елементи психокорекційної ситуації.*

Тема 2. СПЕЦИФІКА ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ

1. Група як предмет і об'єкт психологічної теорії та практики. Специфіка групової форми психокорекції. Завдання групової психокорекції. Види психокорекційних груп.



2. Історія розвитку групових методів психокорекції. Теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера. Групова психотерапія і гіпноз. Соціально-психологічні аспекти групових методів. Групові методи в психоаналізі та інших психологічних школах. Сучасні групові методи та розвиток самосвідомості.
3. Переваги групової форми роботи. Показання та застереження до групової психокорекції.
4. Етичні проблеми в контексті психокорекційних груп.

Основні поняття: психокорекційна група, види психокорекційних груп, теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера, тренінг, групова психотерапія, гіпноз, переваги групової форми роботи: груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; група відображає суспільство в мініатюрі; можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей з подібними проблемами; в групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів; в групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими; взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного; група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; групова форма краща і в економічному плані; етичні проблеми: проблема влади над свідомістю клієнта; проблема самомилування психолога на роботі; спокуса слідувати «методичним модам»; проблема платності психологічних послуг; проблема близьких стосунків психолога з клієнтом; спокуса працювати з повною віддачею, забуваючи про свої особисті інтереси і здоров'я («синдром емоційного згоряння»); проблема «нецікавого клієнта»; проблема «раннього прозріння клієнта»; проблема «пізнього прозріння»; прозріння самого психолога; невіра у можливості клієнта самому вирішити свою проблему; діяльність психолога без належної теоретичної та методичної підготовки; проблема критеріїв оцінки ефективності психологічної допо-

моги; відсутність у клієнта і обмаль у суспільстві конкретних ідеалів особистісного і професійного самовизначення; проблема «шевця без чобіт»; проблема професійних секретів психолога-практика.

1. Група як предмет і об'єкт психологічної теорії та практики. Специфіка групової форми психокорекції. Завдання групової психокорекції. Види психокорекційних груп

Групова психокорекція – це цілеспрямоване використання групової динаміки, тобто всієї сукупності взаємовідносин і взаємодій, що виникають між учасниками групи, враховуючи й психолога, з корекційною метою.

Психокорекційна група – це штучно створена мала група, об'єднана метою міжособистісного дослідження, особистісного навчання, саморозкриття. Ця взаємодія «тут» і «тепер», за якої учасники вивчають, що відбувається з ними в процесі міжособистісної взаємодії в цей момент і в цьому місці. У якості самостійного напрямку групова психокорекція виступає лише в тому сенсі, що розглядає клієнта в соціально-психологічному плані, в контексті його взаємин і взаємодій з оточуючими, розкриваючи тим самим межі корекційного процесу та фокусуючись не лише на індивіді та на його внутрішньоособистісній проблематиці, а й на сукупності його реальних взаємин і взаємодій із навколишнім світом.

Мета та завдання групової психокорекції визначаються як розкриття, анамнез, усвідомлення та опрацювання проблем клієнта, його внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів та корекції неадекватних стосунків, настанов, емоційних, поведінкових стереотипів на основі анамнезу й використання міжособистісної взаємодії.

Завдання групової психокорекції фокусуються на трьох складових самосвідомості:

1. Саморозуміння (когнітивний аспект).
2. Ставлення до себе (емоційний аспект).
3. Саморегуляції (поведінковий аспект).

За умов групової психокорекції основним інструментом корекційного впливу є група, яка допомагає виявити і скоригувати проблеми клієнта за рахунок міжособистісної взаємодії та групової динаміки, сфокусованих на процесі «тут» і «тепер». З огляду на це, іноді формується точ-

ка зору, згідно з якою групова психокорекція спрямована на опрацювання конфліктів у сфері міжособистісної взаємодії, у той час як індивідуальна – на розкриття, опрацювання глибинних внутрішньоособистісних конфліктів.

2. Історія розвитку групових методів психокорекції.

Теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера. Групова психотерапія і гіпноз. Соціально-психологічні аспекти групових методів. Групові методи в психоаналізі та інших психологічних школах. Сучасні групові методи та розвиток самосвідомості

Оскільки **тренінг** є методом активного соціально-психологічного навчання, здійснюваного в групі, для справжнього його розуміння необхідно уявити історію існуючих групових методів роботи психолога.

Твердження, що вплив на групу – з метою лікування, зокрема – виявляється іноді ефективнішим, ніж вплив на одну людину, було відомим, мабуть, ще нашим печерним пращурам. Шаманська практика засвідчує успішність публічного застосування обрядових і ритуальних процедур лікування хворих. Різноманітні цілителі та знахарі з усього світу використовували ефективність емоційного навіювання та зараження у групі. Сім'я, плем'я, рід спільно брали участь у лікувальних (відьмацьких, шаманських) заходах, виявляли велику податливість до впливу первісного психолога. Значно зростала віра у надзвичайні можливості й уміння цілителя – особливо у результаті навіювання, коли вплив було спрямовано на афективну сферу. Некритичне сприйняття інформації та емоційна реакція, незрозумілі маніпуляції, помножені на безумовну впевненість цілителя у собі, призводили до позитивних результатів і ще більше посилювали ефективність наступних впливів.

Теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера Першою спробою науково-теоретичного пояснення лікування у групі можна вважати теорію «тваринного магнетизму» Ф. Месмера – австрійського лікаря, що практикував у Парижі наприкінці XVIII століття. Сутність цієї теорії полягає в тому, що існує певний магнетичний флюїд, який у випадку нерівномірного розподілу всередині організму людини спричиняє появу хвороби; завдання лікаря – за допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди і тим самимвилікувати хворого.

Сеанс терапії проходив так: навколо чану, наповненого водою з уламками скла, каміння тощо, тримаючись за прутья, які виступали з води, стояли хворі (переважно жінки). Між собою вони були з'єднані мотузками. Ф. Месмер, оповитий мантиєю як середньовічний алхімік, періодично торкався спеціальною скляною паличкою до хворого, робив інші маніпуляції, за допомогою яких, на його думку передавалися флюїди, що оберталися у вигляді чану в організмах хворих. Слід зазначити, що містична атмосфера цього дійства і сила навіювання Ф. Месмера сприяли тому, що чимало хворих зцілювалися. Проте, створені Людовіком XVI із метою оцінки діяльності Ф. Месмера дві комісії Академії наук засудили теорію «тваринного магнетизму» й цілком відкинули ідею існування будь-яких флюїдів. Жоден із учених того часу не звернув увагу на соціально-психологічні аспекти роботи Ф. Месмера, що були пов'язані з міжособистісною взаємодією лікаря, хворого та цілющим впливом групи.

Групова психотерапія і гіпноз. Шотландський лікар Дж. Брейд запропонував замість терміна «тваринний магнетизм», що спричинив чимало словесних баталій, – термін «гіпнотизм», пов'язаний із психологічним механізмом месмерівського лікування – зі сном (*грец. hypnos – сон*). Гіпнотичні явища викликали величезний інтерес психіатрів.

Хоча в офіційній медичній науці на той час ставлення до гіпнозу залишалось скептичним, практики активно його застосовували. Прикладом може слугувати О. Веттерstrand, який використовував гіпноз при груповому лікуванні алкоголіків. Чимало вітчизняних фахівців, застосовували гіпноз для психотерапевтичної роботи при неврозах, розумовій недорозвиненості, певних соматичних захворюваннях.

Соціально-психологічні аспекти групових методів. Першими соціологами, які зробили спробу вивчення групових методів і механізмів роботи на межі XIX-XX століть, були Е. Дюркгейм і Р. Зіммель. Результати досліджень науковців, у тій чи іншій формі використовувались у груповій психотерапії, утім, досі не можна сказати абсолютно впевнено, що психологічні механізми й особливо функціонування груп є ідентичними для всіх видів груп. Що ж стосується тренінгових груп, очевидним є те, що психологічні особливості малої групи, цілком можуть застосовуватися до них. Власне термін «тренінг» навряд виник у клінічній психотерапії, а практична робота зі здоровими людьми і до сьогодні використовується багатьма психологами.

Проте, сучасне розуміння тренінгу охоплює традиційні методи групової психотерапії та психокорекції, що змушує шукати її причини у різних напрямках клінічної психотерапії в групах.

Групові методи в психоаналізі та інших психологічних школах

Хоча З. Фройд не намагався здійснювати групову психотерапію, втім чимало його послідовників активно використовували метод психоаналітичного лікування в групах. Передусім, слід згадати А. Адлера, найближчого учня З. Фройда, який, на відміну від свого вчителя надавав велике значення соціальному контексту розвитку особистості та формуванню її цінностей і життєвих цілей: саме група, на його думку, впливає на мету та цінності й допомагає їх модифікувати. А. Адлер створював центри групових занять для хворих на алкоголізм, неврози, для людей із сексуальними порушеннями. Він організував дитячі терапевтичні групи, у яких застосовувалися методи загальної дискусії – обговорення проблем за участю батьків.

Психотерапевтами, які використовували методи роботи психоаналітичної групи, були Л. Уендер, П. Шильдер, Т. Барроу (запропонував термін «груповий психоаналіз»), А. Вольф (вважав більш точним термін «аналіз групи», і навіть увів альтернативні збори групи, які проводилися без психотерапевта) тощо. В американській психотерапії психоаналітики активно застосовували групові методи роботи у приватній медичній практиці, на відміну від європейських колег, змушених звернутися до групової психотерапії лише під час Першої світової війни через необхідність лікування великої кількості клієнтів із психічними захворюваннями. Вони почали активно використовувати методи емоційного відреагування групи, згодом з'явилася тенденція до демократизації відносин клієнтів і персоналу, що призвела до формування концепції «терапевтичного співтовариства».

Важливе значення для групової психотерапії та становлення груп тренінгу становили ідеї школи К. Левіна, на яких ґрунтувалася концепція лабораторного тренінгу США. Саме «теорія поля» визначила подальший розвиток поглядів на групову динаміку та інші групові феномени, а К. Левін першим озвучив ідею стосовно того, що, зазвичай, легше змінити індивідуумів, зібраних у групу, ніж змінити кожного окремо.

Незважаючи на те, що у розвитку конкретних тренінгових методів вітчизняні психологи-практики рухалися в напрямку розробок своїх колег, необхідно зауважити: вітчизняна групова психологічна робота має

власні традиції. Можна впевнено стверджувати, що елементи методів, які ми отримали у спадок, найменування тренінгів активно використовувались у нашій країні ще у 20-30-ті роки. Це був час своєрідного «психотехнічного буму» перших післяреволюційних десятиліть, коли вивчалися і впроваджувалися в практику методи професійного відбору та професійних консультацій, психологічної раціоналізації професійної освіти, створювалися спеціальні тренажери й розроблялися психологічні прийоми впливу на групу. Було створено перші ділові ігри, які набагато пізніше стали складовими елементами тренінгів.

Іншим напрямом, який реалізував групові методи у соціальній практиці, стала **педологія**. Педологічні лабораторії і секції цілком у дусі часу намагалися розробити методи лікування й прийоми розвитку шкільних колективів відповідно до цілей комуністичного виховання.

Чимало виховних систем минулих років рясніють прикладами психотехнологій, що згодом отримали популярність у психологічних тренінгах.

Групові методи знайшли застосування у психотерапії. В Україні найбільш розробленою є патогенетична психотерапія неврозів, основу якої становлять принципи психології взаємин В. М'ясищева.

Сучасні групові методи. Починаючи з 1930 р. ХХ ст. групове спрямування психотерапії і практичної психології стало набувати такого розмаху, що не звертати на цей факт уваги академічна наука вже не мала змоги. Метод психологічної допомоги людям, реалізований через малу групу, виявився надзвичайно ефективним і тому набув статусу одного з найпопулярніших. Цей метод був представлений дивовижним розмаїттям конкретних методологічних підходів, обумовлених різними теоретичними орієнтаціями. Принципи, що висувалися представниками різних напрямів групового руху, іноді суперечать одне одному. Деякі «груповоди» характеризуються відвертим еkleктизмом, проголошуючи практичну ефективність свого єдиного принципу. Розібратися в розмаїтті наявних видів та підвидів психокорекційних груп, і якимось єдиним чином класифікувати їх видається заняттям безперспективним. Однак, безперечно, можна говорити про наявність визначальної ідеї стосовно того, що майже всі існуючі в практичній психології підходи реалізують прагнення сприяти розвитку особистості шляхом зняття обмежень, комплексів, вивільнення її потенціалу – це ідея зміни, трансформації людського Я, що зазнає впливу.

3. Переваги групової форми роботи.

Показання та застереження до групової психокорекції

Переваги групової форми роботи:

1. *Груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем;* людина уникає непродуктивного замикання в самій собі зі своїми труднощами, виявляє, що її проблеми не унікальні, що і інші переживають подібні почуття, – для багатьох людей подібне відкриття саме по собі виявляється потужним психотерапевтичним фактором.

2. *Група відображає суспільство в мініатюрі,* робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм; по суті в групі моделюється – яскраво – система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників, що дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки інших людей і самих себе, очевидні в життєвих ситуаціях.

3. *Можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей з подібними проблемами;* в реальному житті далеко не всі люди мають шанс отримати щирий, безоціночний зворотний зв'язок, що дає можливість побачити своє відображення в очах інших людей, відмінно розуміють суть твоїх переживань, оскільки самі вони переживають майже те ж саме; це є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, що не досягне ніяким іншим способом.

4. *В групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів;* якщо в реальному житті таке експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то тренінгові групи виступають в якості своєрідного «психологічного полігону», де можна спробувати вести себе інакше, ніж зазвичай, «приміряти» нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до себе і до людей – і все це в атмосфері доброзичливості, прийняття та підтримки.

5. *В групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими,* «Зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе і для знайомства з новими ефективними способами поведінки, що застосовуються кимось; в результаті цього виникають емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія, які сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості.

6. *Взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного; цей ефект не виникає при індивідуальній психокорекційній та психотерапевтичній роботі; створюючи додаткові складності для ведучого, психологічна напруга в групі може (і повинна) відігравати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів; задача ведучого – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні відносини в групі.*

7. *Група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; по-іншому, ніж в групі, по-іншому, ніж через інших людей, ці процеси в повній мірі неможливі; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе, змінити себе і підвищити впевненість в собі.*

8. *Групова форма краща і в економічному плані: учасникам дешевше обходиться робота в тренінгу, ніж індивідуальна терапія (і для багатьох тренінгова робота набагато ефективніша); психолог також отримує і економічну, і тимчасову вигоду.*

4. Етичні проблеми в контексті психокорекційних груп

Основні етичні проблеми. У практичній діяльності психолога, в його взаємостосунках з клієнтами, колегами можна виділити наступні специфічні проблеми і «спокуси»:

Проблема (вона ж – «спокуса») влади над свідомістю клієнта, коли психолог входить в довір'я до клієнта, схвалюючи за нього найважливіші життєві рішення, а то і круто змінюючи життя клієнта своїми порадами та рекомендаціями. На жаль, чимала частина клієнтів саме так і уявляє собі допомогу психолога, ніби перекладаючи на нього всю відповідальність за свої дії.

Проблема самоилування психолога на роботі (перед клієнтами та навіть перед колегами). З одного боку, психолог все-таки повинен вміти справляти враження на клієнтів, інакше йому складно встановити з ними емоційно-довірливий контакт і сформувати щодо себе повагу як до фахівця. Але, з другого боку, якщо доводити «зачаровування клієнтів» до абсурду, то вся робота перетворюється на «театр одного актора». Багато клієнтів це відчувають і не завжди сприймають такого психолога як свого реального помічника.

У психолога завдання складніше – донести до аудиторії або до клієнта якусь важливу ідею, яка спочатку може навіть комусь і не сподобатися, а когось взагалі серйозно спантеличити. Як відзначав Р. Мюнстенберг, психолог повинен бути надихненим «благородною ідеєю», а І. Гессен писав, що такі ідеї і сам метод наукового пізнання повинні передаватися від вчителя до учня «шляхом зараження», через живе спілкування.

Спокуса слідувати «методичним модам», коли психолог, завоюючи чергову новомодну методика, ніби самостверджується серед вразливих клієнтів, ніби заявляючи, що «я на висоті», «я використовую найкращі методи роботи». Хоч відомо, що й новомодні методи не завжди є справді кращими. З одного боку, зрозуміти такого психолога можна, оскільки він реально прагне поліпшити свою професійну діяльність, а іноді і підвищує цим свою професійну кваліфікацію. Але, з іншого боку, в гонитві за черговою новомодною методикою чи технологією психолог часто затрачає дуже багато сил, часу і грошей (відомо, як багато спритних «продавців» нових і не до кінця апробованих методик роблять собі на цьому капітали). А головне, в гонитві за методичними «новинками» психолог не засвоює по-справжньому одну методика, як на «ринку методик» з'являється наступна мода і т. д. Це призводить до поверховості в роботі. Коли з'являється чергова «новинка», краще якийсь час почекати, поки не стане зрозуміло, наскільки вона справді ефективна, коли її буде простіше засвоїти, а головне, – коли вона стане набагато дешевшою (що дуже важливо).

Проблема платності психологічних послуг. Ця проблема є вкрай важливою в етичному плані. Суть її в тому, що, з одного боку, багато клієнтів не уявляють собі психологічну послугу без оплати (з погляду таких клієнтів, «за все треба платити»), а з іншого, – є невелика група клієнтів (звичайно це люди з розвинутим відчуттям власної гідності та високим загальнокультурним рівнем), для яких проблеми особистісного розвитку, людського одкровення, співпереживання і справжньої емпатії, духовного зростання і самовдосконалення не пов'язується з ідеєю оплати.

Для психолога етична складність полягає в тому, як відрізнити перших від інших і як – других, при цьому нікого не образити, адже по своєму кожен клієнт правий – і той, хто сприймає тільки оплачувану послугу, і той, кого ображає сам факт оплати сфери духовного розвитку особистості.

Проблема близьких стосунків психолога з клієнтом. В деяких етичних кодексах і стандартах роботи психіатрів і психотерапевтів накладається категорична заборона на які-небудь близькі стосунки психолога зі своїми клієнтами та пацієнтами, і порушення цієї заборони карається аж до дискваліфікації. Але реально дорослий клієнт і дорослий психолог мають право на розвиток стосунків, що вони іноді і роблять. Це видно хоча б з тематики деяких зарубіжних фільмів: з'явився навіть особливий жанр, де, з одного боку, він або вона – пацієнт, а з другого боку – вона або він – психоаналітик, психотерапевт або просто психолог.

Якщо такі стосунки все-таки виникають, то діє негласне правило: спочатку повинні бути вирішені психологічні проблеми клієнта, і лише потім можна дозволити собі неформальні стосунки, або ж просто порекомендувати даному клієнту іншого фахівця. Але поєднувати позиції психолога і близької людини звичайно не вдається, оскільки між клієнтом і психологом все-таки повинна існувати певна ділова дистанція. Тому психологу не рекомендується працювати професійно з близькими йому людьми.

Ще тривожніша ситуація, коли психолог насильно змушує клієнта до таких стосунків, що ніяк недопустимо. Часто виникає інша проблема, коли клієнт сам закохується у психолога і буквально вимагає від нього близькості (іноді навіть шантажуючи його у разі відмови). У таких ситуаціях психолог (особливо молодий, починаючий фахівець) повинен бути готовий до гідної поведінки.

Необхідно бути надзвичайно коректними в побудові професійних стосунків з дітьми і підлітками, оскільки вони ще соціально (і фізіологічно) незрілі, вони ще тільки вчаться любити і легко захоплюються таким розумним, таким цікавим психологом, який розглядає проблеми міжособистого спілкування, розвитку і планування перспектив свого життя. Це легко може захопити молодих і вразливих вихованців і клієнтів.

Спокуса працювати з повною віддачею, забуваючи про свої особисті інтереси і здоров'я («синдром емоційного згоряння»). Оскільки робота психолога реально ненормована і ще не сформовані психогігієнічні норми та обмеження, то він може легко втратити міру, емоційно та морально виснажитися, розв'язуючи складні конфлікти своїх клієнтів, і сам з часом перетворитися на пацієнта психіатричної клініки. На жаль, таких випадків відомо немало. Адже так хочеться показати всім, що ви не шкодуєте себе і свого здоров'я заради інтересів

своїх клієнтів. Самовідданий психолог часто забуває про своїх рідних і близьких, які за нього переживають, а потім ще і розплачуються за це стресами, конфліктами, безсонними ночами та покаліченими долями.

Проблема «нецікавого клієнта», на жаль, також зустрічається достатньо часто. Проблема полягає в тому, що, з одного боку, клієнти не однакові. Хтось, наприклад, може не володіти високою інтелектуальною, емоційною або комунікативною культурою, бути просто примітивною людиною, з якою просто нецікаво спілкуватися. Але, з другого боку, така людина все-таки звернулася до психолога за допомогою. Цілком може виявитися, що однією з причин її особистих проблем якраз і є усвідомлення своєї «нецікавості» для оточуючих. Тоді психолог просто зобов'язаний пересилити в собі первинну неприязнь (презирство, зарозумілість) і хоча б спробувати організувати з такою людиною діалог.

На проблему «нецікавого» клієнта вказує К. Роджерс, закликає до щирості у стосунках з клієнтом: «Я вважав би за краще поділитися з ним своїми переживаннями з приводу нудьги і дискомфорту, які я переживаю, виражаючи цю свою точку зору, моє відчуття нудьги виникло з мого відчуття віддаленості від нього і що я бажав би бути з ним ближче. І коли я намагаюся виразити свої відчуття, вони змінюються. Безумовно, я не нудьгую, коли показую йому себе таким чином, і далекий від нудьги, коли чекаю з нетерпінням і, можливо, з неповним розумінням його відповіді. І я вже зможу почути здивування або, можливо, образу в його голосі, щоб він став говорити більш щиро, тому що я зважився стати з ним справжнім. Я дозволив собі бути особистістю – теперішнього часу, недосконалою – у своїх стосунках з ним». Але чи здатний, чи може собі дозволити бути особистістю і бути щирим кожен практичний психолог, що спілкується з «нецікавим клієнтом»?

Проблема «раннього прозріння клієнта». Часто життєвий і професійний успіх пов'язаний з певними життєвими компромісами і навіть з негідними справами. Іноді людина добивається «успіху» когось вчасно зрадивши, порушивши законодавство тощо. Надаючи допомогу людині, наприклад, допомагаючи спланувати «успішну кар'єру», психолог повинен (або може) давати йому відповідні «недобрі рекомендації» (як когось обдурити, зрадити, як ефективно заспокоїти своє сумління і т. д.). Або ж молодий клієнт самостійно зробив для себе ці відкриття («прозрів») і тоді виходить, що психолог нібито зобов'язаний морально підтримати його в недобрих намірах. Природно, психолог повинен сам

себе поважати та не перетворюватися на фактичного співучасника недобрих справ майбутніх негідників.

Проблема «пізнього прозріння», коли людина звертається за допомогою до психолога в надії усвідомити, наскільки вдало або невдало була прожито її життя (або частина життя). Уже сам факт звертання з таким запитанням свідчить про внутрішній сумнів клієнта в тому, що його життя відбулося. Якщо психолог, вислухавши клієнта, приходять до висновку, що життя даної людини важко назвати вдалим, то у цій ситуації не завжди слід відкрито говорити про це клієнту. Якщо клієнт – сильна особистість, здатна пережити правду про себе, то тоді варто ризикнути, зваживши на те, що він зможе мобілізувати свою волю та використати енергію внутрішньої кризи для того, щоб роки, що залишилися, прожити гідно і продуктивно. Якщо ж психолог відчуває, що перед ним слабка, втомлена життям людина, то краще не травмувати її своєю думкою, а просто підіграти їй, сказавши, наприклад, що її «життя в цілому відбулося», а «окремі невдачі та нереалізовані плани є у кожного», особливо у тих, хто здатен ставити перед собою складні, а значить, труднодосяжні цілі. Неетично і непрофесійно говорити в очі тільки те, що думаєш, всім підряд. І тут немає ніякої суперечності, оскільки для кожної людини – своя правда.

Прозріння самого психолога, коли він раптом усвідомлює для себе, що його професія «безглузда», що він займається «нікому не потрібними справами» тощо. З одного боку, незадоволеність собою і своєю роботою – це ознака творчого, вимогливого, рефлексуючого фахівця. Але, з другого боку, така рефлексія може призвести до руйнування власної діяльності, відобразитися на благополуччі клієнтів і призвести навіть до захворювання особистості самого психолога. Енергію внутрішньої кризи можна використати не тільки для вдосконалення своєї роботи, але і для особистісного розвитку у своїй праці. І якщо психолог відчує, що така криза для нього нездоланна, то краще признатися собі в цьому і просто змінити професію.

Невіра у можливості клієнта самому вирішити свою проблему. Це ніби виправдовує неприпустиму можливість психолога відверто маніпулювати свідомістю клієнта, перетворюючи його на пасивний об'єкт своїх дій, і замість нього вирішувати його життєві психологічні проблеми.

Діяльність психолога без належної теоретичної та методичної підготовки, коли він береться за розв'язання складних проблем, не володіючи ні досвідом, ні кваліфікацією. На жаль, в умовах масової підготовки психологів, коли неможливо проконтролювати освітній процес, дипломи отримують досить багато фахівців, які не володіють фактичною готовністю для надання кваліфікованої допомоги клієнтам і виходять із ситуації в основному з допомогою своєї життєвої зачарованості, здорового глузду чи звичайного нахабства і тиску.

Проблема критеріїв оцінки ефективності психологічної допомоги, коли складно оцінити, чи справді з користю для клієнта працює психолог. Звичайне посилення на те, що клієнт залишився задоволений, часто непереконливе, оскільки він не завжди розуміє суть допомоги, що надається (він же не фахівець). Навіть у тих окремих випадках, коли з клієнтом вдається організувати реальну взаємодію та рівень його суб'єктності підвищується, відразу оцінити справжній ефект допомоги складно. Допомога в розв'язанні складних психологічних проблем часто взагалі передбачає відстрочений ефект, який буде по-справжньому усвідомлений клієнтом пізніше, вже за межами консультації. Наприклад, в такому найскладнішому виді психологічного консультування, як надання допомоги у плануванні перспектив особистісного і професійного розвитку (у профконсультації), справжній ефект може бути оцінений лише після того, як людина зуміє прожити справді повноцінне професійне життя та ще буде згадана вдячними нащадками. Профконсультація по суті своїй спрямована у майбутнє. Використання, так званих, ситуативних критеріїв оцінки ефективності допомагає лише частково розв'язати цю проблему і, у кращому разі, дозволяє спрогнозувати цю ефективність на майбутнє, але знову ж таки незрозуміло, які критерії успішності таких прогнозів?

Але психологу хочеться вже зараз довести всім (і клієнту, і колегам, і самому собі), що його діяльність дуже корисна та дуже кваліфікована, то іноді він просто вміло навіює клієнту, що у нього «відбувається особистісне зростання, що він став іншим тощо. Часто такі клієнти, відповідаючи на запитання, чим Вам допомогла консультація (або психотерапевтична група), відповідають фразами, цитатами з підручника з психотерапії. Клієнтів по-своєму можна зрозуміти, адже їм важко усвідомлювати, що до реального особистісного зростання ще далеко (для цього потрібно ще самотійно «дозріти» та перевірити себе в реальних особистих вчинках у відповідальні моменти життя) та що вони дарма

заплатили свої гроші за відвідини психотерапевта. Але психотерапевту простіше створити ілюзію психологічного зростання і зробити так, щоб клієнт хоча б цим був задоволений.

Відсутність у клієнта і обмаль у суспільстві конкретних ідеалів особистісного і професійного самовизначення. Для підлітка (як для будь-якої людини, що самовизначається), зазначав Е. Еріксон, вкрай важливі «символи віри і програми», проблеми пошуку «ідеології та аристократії» і «щоб зберегти себе від розпаду, вони (підлітки) тимчасово надідентифікуються (до повної втрати ідентичності) з героями компаній». Часто людині важко розрізнити героїв справжніх і уявних, і тому вона часто виявляється дезорієнтованою. На жаль, і психологи (та і не тільки вони) також часто не до кінця з'ясували для себе, хто може виступати зразком для наслідування, а хто – лише імітує такі зразки, це ускладнює психологам можливість надавати повноцінну допомогу клієнтам.

Проблема «шевця без чобіт». У багатьох психологів є свої психологічні проблеми. І тоді виникає запитання: чи мають вони право допомагати іншим людям, самі не розв'язавши до кінця своїх проблем? З одного боку, якщо психолог постійно проектує свої проблеми на ситуації клієнтів, які звертаються до нього за допомогою (бачить у проблемах клієнтів тільки свої власні проблеми), то це не сприяє ефективній допомозі клієнтам. Психолог повинен вміти абстрагуватися від своїх проблем хоча б на час роботи з клієнтом, відрізнити його проблеми від своїх. Він повинен знати себе настільки, щоб можна було стверджувати про цілісність та гармонійність його особистості. Якщо у психолога не буде власного досвіду переживання серйозних проблем (і навіть досвіду подолання внутрішніх криз), то йому складніше зрозуміти проблеми інших людей (клієнтів). Крім того, сам розвиток психолога-професіонала передбачає подолання певних кризових ситуацій.

Важко уявити собі психолога з виразом обличчя, не облагородженим розумом, добротою, не зворушеним ніякими переживаннями і взагалі психолога, у якого все «о'кей». У частини клієнтів (але не у всіх!) такий фахівець просто не викличе довіри. Хоч іноді для того, щоб вселити в клієнта оптимізм, можна подивитися на нього ясними очима і зробити вигляд життєрадісного простачка.

Іншою крайністю є ситуації, коли психолог сам схожий на пацієнта, коли його обличчя втілює собою страшні внутрішні страждання і

якнайглибшу відчуженість від світу взагалі, і від проблем даного клієнта зокрема. У всьому потрібна міра. А психолога можна уявити собі як людину з чоботами, які він постійно змінює, тобто як суб'єкта особистісного і професійного самовизначення і розвитку, також здатного в чомусь розчаровуватися, але і здатного долати ці кризи розчарування, знаходячи для себе все нові і нові смисли своєї діяльності.

Проблема професійних секретів психолога-практика від клієнтів, від адміністрації і навіть від своїх колег. Якщо клієнту розповідати про всі нюанси своєї роботи, то все одно він багато чого не зрозуміє. Крім того, повідомлення деяким вразливим клієнтам про результати дослідження, про свої оцінки його реальної життєвої ситуації тощо може просто викликати переживання, розчарування у своїх можливостях змінити ситуацію, а то і просто шок, після якого клієнту важко отямитися.

Не слід також розказувати про нюанси своєї роботи начальникам і адміністраторам, які часто не розбираються у тонкощах Вашої роботи та можуть її просто неправильно зрозуміти. Як керівники вони повинні довіряти Вам як фахівцю. Але як відповідальні особи, вони, одночасно, зобов'язані знати, що твориться в їх установі. Тому ви як фахівець повинні завжди представляти якусь загальну інформацію про виконану роботу та навіть про отримані результати (але саме загальну інформацію, що не стосується делікатних подробиць по кожному клієнту).

Нарешті, навіть колегам-психологам не завжди слід розказувати все про свою діяльність. По-перше, є професійні таємниці, про які не повинні знати сторонні (наприклад, секрети деяких клієнтів, які вони довіряють тільки Вам). По-друге, навіть колеги не завжди можуть Вас підтримати у разі реалізації якихось Ваших творчих, незвичайних ідей. У таких випадках спочатку довести ідеї до досконалості або до «робочого стану» і лише потім публічно заявляти про них. По-третє, і серед колег зустрічаються звичайні заздрісники, тому певна професійна обережність ніколи не зашкодить. Хоч, звичайно, недобре так говорити про психологів. Але ж і психологи теж живі люди, і вони теж бувають різними (а не тими, які стереотипно-ідеалізуються).

ЛЕКЦІЯ 2

Тема 3. Склад психокорекційної групи

Тема 4. Особливості психокорекційної групи



Тема 3. СКЛАД ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

1. Особливості формування психокорекційної групи: принципи, віковий і статевий склад групи, професійний склад, розмір групи, періодичність і тривалість зустрічей.
2. Основні принципи роботи групи. Норми групи. Вимоги до групи. Внутрішньогрупова етика.
3. Учасники групи, їх мета та ролі.
4. Підготовка до групової корекції. Робота з очікуваннями учасників. Зворотній зв'язок у групі.

Основні поняття: психокорекційна група, гетерогенність, професійно-кваліфікаційні характеристики, розмір групи, групова рефлексія, оптимальна тривалість зустрічі групи, норми групи: «тут і зараз», «щирість і відкритість», «принцип Я», «активність», «конфіденційність»; внутрішньогрупова етика, роль, стереотипні ролі: «самовдоволенний мораліст», «примхливий скигля», «той, що оберігає час», «охоронець демократії»; типи функцій поведінки, необхідних для успішного існування групи: функції вирішення завдань і функції надання підтримки; психологічна корекція як вид психологічної практики; зворотний зв'язок; характеристики зворотного зв'язку: містить інформацію про наш вплив на інших людей, який ми не усвідомлюємо; здійснюється за умови, коли одна людина або група людей демонструють свою реакцію на поведінку інших із метою надання допомоги або корекції; допомагає побачити себе очима інших та дізнатися про те, як нас сприймають оточуючі.

1. Особливості формування психокорекційної групи: принципи, віковий і статевий склад групи, професійний склад, розмір групи, періодичність і тривалість зустрічей

Психокорекційна група – це штучно створена мала група, об'єднана з метою міжособистісного дослідження, особистісного навчання та саморозкриття. Це взаємодія «тут» і «тепер», за якої учасники вивчають процеси міжособистісної взаємодії, які з ними відбуваються у цей час й у цьому місці.

Однорідні за своїм складом групи спочатку є більш схильними до згуртованості, психологічна атмосфера в них – комфортніша, учасники відчувають себе більш вільно й розкуто. На цих аспектах акцентує увагу І. Ялом. Однак, на думку К. Рудестама, головним недоліком гомогенних груп є недостатній ґрунт для суперечок. Це призводить до зниження групової динаміки, до відсутності протиріч і конструктивних конфліктів, які є необхідними для успішної роботи групи. Чимало фахівців з групової психотерапії вважають, що **гетерогенність** виступає умовою продуктивності функціонування групи, особливо якщо вона пов'язана з розходженням особистісних конфліктів, способів їх подолання, типів особистості і пережитих емоцій. Крім того, гетерогенність групи можна розглядати як ситуацію, що моделює реальні системи взаємин учасників в навколишньому світі.

Професійно-кваліфікаційні характеристики. Вони поєднують у собі освіту, професію, рівень кваліфікації учасників групи та впливають на ефективність роботи групи, її морально-психологічний клімат. Істотні відмінності в професійно-кваліфікаційному та освітньому складі працівників у групі можуть бути джерелом конфліктів.

Розмір групи. Оптимальною вважається наявність у групі дванадцяти учасників. Така кількість дає можливість вільної взаємодії учасників між собою; окрім 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 таких випадках перед тренером виникає дилема: або проводити вправу в нерівних для підгруп умовах, або самому замінювати відсутнього учасника (що не завжди є прийнятним в силу органі-

заційних, психологічних та інших обставин). Якщо учасників виявилось понад дванадцять, то кращим варіантом можна вважати групу з п'ятнадцяти осіб.

Для традиційної тренінгової групи небажаною є кількість учасників, що перевищує **вісімнадцять осіб**, оскільки це призводить до різкого зниження рівня продуктивного зворотного зв'язку, зменшення часу, що приділяється кожному учаснику, відсутності умов для прояву активності кожної людини. Незручність великої кількості учасників групи особливо виявляється при фіксації часу, що витрачається на **групову рефлексію** після проведення вправ.

Періодичність зустрічей групи може варіюватися від **1 до 5 на тиждень**. Учасники психокорекційної групи, що працює на денному, вечірньому або звичайному стаціонарі, як правило, зустрічаються 3-5 разів на тиждень (через обмеження загальної тривалості), а амбулаторна тривала група, заснована на міжособистісній динаміці, – 1-2 рази на тиждень.

При дворазових зустрічах на тиждень значно підвищується інтенсивність і продуктивність роботи, з'являється відчуття безперервності процесу роботи. Небажано зустрічатися рідше одного разу на тиждень, тому що при збільшенні проміжку між зустрічами стає важко сконцентруватися на роботі «тут і зараз», за цих умов учасники схильні вирішувати в групі принесені з собою ситуативні проблеми.

Оптимальна тривалість зустрічі групи 1,5-2 години. Більш тривала зустріч викликає втому як учасників, так і ведучого, в результаті чого знижується ефективність роботи. Коротка зустріч не дозволяє розвинути дискусіям і обговоренню проблем, оскільки для «розігріву» групи потрібно 20-30 хвилин, а для власне продуктивної роботи залишається 1-1,5 години.

2. Основні принципи роботи групи. Норми групи.

Вимоги до групи. Внутрішньогрупова етика

Тренінгові групи виробляють свої власні норми, причому в кожній конкретній групі вони можуть бути специфічні. Ведучий повинен усвідомлювати необхідність норм для ефективного розвитку групи і сприяти виробленню і прийняттю учасниками таких норм, які відповідали б цілям групи.

Часто механічне перенесення в тренінгову групу норм, прийнятих в соціальних спільнотах зовнішнього світу, є не тільки непродуктивним, але і прямо шкідливим.

Втім, спроби перенести норми тренінгової групи в реальне життя в більшості випадків також безглузді і приречені на провал.

Практично ті чи інші норми починають діяти в тренінговій групі з першої миті її функціонування. Як показує досвід, доцільно відразу запропонувати учасникам деякі правила, обов'язкові для дотримання в групі.

Норми групи. Психологічні групи характеризуються власними усталеними нормами, причому в кожній конкретній групі вони можуть бути специфічними.

Ведучий повинен усвідомлювати необхідність норм для ефективного розвитку групи та сприяти виробленню і прийняттю учасниками таких норм, які відповідали б меті роботи групи. Механічне перенесення до групи норм, прийнятих для соціальних спільнот зовнішнього світу, є не лише непродуктивним, а й шкідливим і антитерапевтичним.

1. **«Тут і зараз» ("тут і тепер")**. Цей принцип орієнтує учасників тренінгу на те, щоб предметом їх аналізу постійно були процеси, які відбуваються в групі в цей момент; відчуття, пережиті в цей конкретний момент; думки, що виникли саме в цей момент.

2. **«Щирість і відкритість»**. Найголовніше в групі – не лицемірити і не брехати. Чим відвертішими будуть розповіді про те, що дійсно хвилює і цікавить, тим щирішим буде виявлення почуттів і успішнішою виявиться робота групи в цілому. Розкриття свого Я іншій людині є ознака сильної і здорової особистості. Саморозкриття направлено на іншу людину, але дозволяє стати самим собою і зустрітися з самим собою справжнім. Щирість і відкритість сприяють отриманню та надання іншим чесної зворотного зв'язку, тобто тієї інформації, яка дуже важлива кожному учаснику і яка запускає не тільки механізми самосвідомості, а й механізми міжособистісної взаємодії в групі.

Слід зауважити, що на перших етапах роботи групи введення зазначеної норми багато в чому носить декларативний характер. Справді, з якого дива учасники групи, поки ще практично незнайомі, стануть настільки довіряти один одному і ведучому, щоб ризикувати бути щирими і відкритими (навіть при врахуванні «ефекту супутника»)? Однак уже через кілька годин занять це правило, запропоноване ведучим, по-

чинає діяти, особливо якщо він сам виступає як зразок ефективного учасника групи.

3. **«Принцип Я».** Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, на самоаналізі та рефлексії. Навіть оцінка поведінки іншого учасника групи має здійснюватися через висловлювання власних почуттів і переживань, що виникають. Забороняється використовувати міркування типу: "ми вважаємо ...", "у нас думка інша ..." і тощо., що перекладають відповідальність за почуття і думки конкретної людини на аморфне "ми". Всі висловлювання повинні будуватися з використанням особових займенників однини: "я відчуваю ...", "мені здається ...". Це тим більш важливо, що безпосередньо пов'язано з одним із завдань тренінгу – навчитися брати відповідальність на себе і приймати себе таким, який є. Уже перші групові дискусії виявляють, наскільки несхожі думки і почуття різних людей, що є визначальним аргументом для введення названого правила.

4. **«Активність».** У групі відсутня можливість пасивно «відсидітися», оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання і розвитку. Активна участь усіх у тренінгу є обов'язковою нормою. Більшість вправ передбачає включення всіх учасників. Але навіть якщо вправа носить демонстраційний характер або має на увазі індивідуальну роботу в присутності групи, всі учасники мають безумовне право висловитися по завершенні вправи. У разі тренінгів-марафонів вкрай небажані відсутність навіть на одній сесії і вихід з групи.

5. **«Конфіденційність».** Все, про що йдеться мова в групі, особливо щодо конкретних учасників, повинно залишитися всередині групи – це природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і саморозкриття. Само собою зрозуміло, що психологічні знання і конкретні прийоми, ігри, психотехніки можуть і повинні використовуватися поза групою – в професійній діяльності, у навчанні, в повсякденному житті, при спілкуванні з рідними та близькими, з метою саморозвитку.

Крім зазначених норм слід обумовити спосіб звернення один до одного. Спілкування між усіма учасниками і ведучими незалежно від віку і соціального статусу рекомендується здійснювати на "ти". Це дозволяє створити дружню і вільну обстановку в групі, хоча звернення на "ти" досить важко на початку внаслідок звички і певної ієрархічності відносин.

Крім того, всім учасникам пропонується вибрати собі на час тренінгової роботи "ім'я гравця" – те ім'я, по якому всі інші учасники зобов'язані будуть звертатися до людини. Це може бути як дійсне власне ім'я, так і дитяча кличка, університетське прізвисько, ім'я улюбленого художнього персонажа або просто ім'я, яке подобається.

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

Внутрішньогрупова етика. Крім вказівок щодо навчання і підготовки компетентних керівників груп, існують ще специфічні етичні питання, які належать до досвіду групової поведінки. Найзагальнішими з них є згода на участь в груповому процесі на основі повної інформації; свобода вибору; встановлення запобіжних заходів від психологічних і фізичних травм. Протягом останніх років психокорекційні групи стали настільки популярними, що утворюються черги людей, бажаючих взяти в них участь, і тому, нажаль, швидко зростає кількість недостатньо підготовлених керівників.

Із огляду на це, особливо важливо, щоб учасники розуміли природу і сенс своїх можливих переживань. Ще один аспект внутрішньогрупової етики поведінки стосується свободи вибору з початку і до кінця групового процесу. Кожен учасник групи має право не брати участь в тих чи інших діях. Керівники можуть заохочувати участь, але при цьому повинні захищати права учасників, не дозволяючи собі та іншим учасникам групи чинити на товаришів надмірний тиск. Іншим аспектом запобіжних заходів є дотримання керівником групи норм конфіденційності, оскільки він зобов'язаний захищати особистий простір учасників.

3. Учасники групи, їх мета та ролі

Відповідно до розвитку групи природним є виникнення необхідності появи нових ролей.

Роль – це набір способів поведінки і виконуваних функцій, які вважаються доцільними та реалізуються в цьому соціальному контексті.

Рольові настанови повинні володіти необхідною гнучкістю. Більшість дослідників вважають, що набір ролей у цілому завжди подібний і формується на початкових етапах життя групи.

Існує чималий перелік **стереотипних ролей**, які демонструють різні способи поведінки в психокорекційних групах. Більшість із них мають колоритні назви, наприклад:

- ✓ «самовдоволений мораліст»,
- ✓ «примхливий скигля»,
- ✓ «той, що оберігає час»,
- ✓ «охоронець демократії».

Важливе значення для розуміння ролей, які виконують у групі її учасники (і керівник), має розроблений Р. Бейлзом **аналіз процесу взаємодії**, що широко застосовується для дослідження груп у лабораторних умовах і для вивчення реальних психотерапевтичних груп.

Спостереження за вербальною і невербальною комунікацією в психокорекційних групах дозволили виявити **два типи функцій поведінки**, необхідних для успішного існування групи: **функції вирішення завдань і функції надання підтримки**.

4. Підготовка до групової корекції. Робота з очікуваннями учасників. Зворотній зв'язок у групі

Підготовка до групової корекції. За умов групової корекції вплив здійснюється на групу людей, як правило, одного віку з майже подібними проблемами.

Вплив на конкретного індивіда здійснюється шляхом організації спеціального процесу взаємодії учасників групи, у результаті якого і досягається мета корекції. Незважаючи на розмаїтість формулювань, можна стверджувати, що **психологічна корекція як вид психологічної практики** – це діяльність ведучого, спрямована на позбавлення людини від різних психологічних і соматичних проблем за допомогою психологічних методів.

Можливим видається виокремлення **двох загальних моделей психологічної корекції**.

Перша з них презентує медичну модель взаємодії психотерапевта і пацієнта (клієнта). Психологічна корекція за таких умов спрямована на

допомогу клієнту позбутися хворобливих симптомів із застосуванням спеціальних процедур. Психотерапевт виступає авторитетним експертом, який цілком контролює процес психотерапії і бере на себе всю повноту відповідальності за результати власних дій. До цього процесу можна віднести когнітивні та поведінкові моделі психологічної корекції, наприклад раціонально-емотивну терапію А. Елліса, нейролінгвістичне програмування, патогенетичну психотерапію тощо.

Інша модель припускає збільшення відповідальності клієнта за процес і результат психологічної корекції; мета терапії – не стільки позбавлення хворого від симптомів, скільки особистісна зміна і розвиток клієнта під впливом психокорекційного досвіду. Фахівець із психологічної корекції виступає як рівноправний співрозмовник, жива незалежна особистість, яка допомагає іншій людині відшукати в собі та своєму найближчому оточенні ресурси для зміни і розвитку психіки. Відповідальність за процес і результат психотерапії більшою мірою тут переходить до клієнта. Ця модель реалізує себе в межах клієнт-центрованої терапії К. Роджерса, гештальт-підходу Ф. Перлза, екзистенціальної психотерапії тощо. У наступних розділах підручника розглядатимуться групові методи психокорекційної роботи.

Зворотний зв'язок – це повідомлення, адресоване іншій людині, в якому міститься інформація щодо того, як ти його сприймаєш, що відчуваєш при ваших взаєминах, які почуття викликає у тебе його поведінка.

Характеристики зворотного зв'язку:

1. Містить інформацію про наш вплив на інших людей, який ми не усвідомлюємо.
2. Здійснюється за умови, коли одна людина або група людей демонструють свою реакцію на поведінку інших із метою надання допомоги або корекції.
3. Допомагає побачити себе очима інших та дізнатися про те, як нас сприймають оточуючі.

Правила зворотного зв'язку:

1. Зворотний зв'язок має описовий, а не оцінний характер. Оцінний зворотний зв'язок посилює захисні механізми.
2. Він повинен бути переважно специфічним, а не спільним.

3. Зворотний зв'язок повинен враховувати потреби того, хто його передає і того, кому він призначений. Якщо він задовольняє виключно потреби учасника групи, то є деструктивним. Учасник, який забезпечує зворотний зв'язок, повинен цікавитися наскільки інформація, що передається може допомогти одержувачу в пізнанні його особистості, і наскільки він своєю інформацією може допомогти полегшити процес зміни поведінки іншого.

4. Зворотний зв'язок повинен стосуватися такої поведінки, яку отримувач може змінити. Він є болючим, якщо належить до тієї сфери, на яку її одержувач не може вплинути (ім'я, вік, минуле, фізичне «Я»).

5. Зворотний зв'язок повинен бути своєчасним, тоді він є корисним. Цей зв'язок повинен висуватися до поведінки, яка має місце в цей момент. Важливо, щоб зворотний зв'язок відбувався, тоді, коли поведінка ще має місце, а не тоді, коли все вже в минулому, а інформація, що міститься у ньому вже є неактуальною.

6. Зворотний зв'язок приносить більше користі, коли звертаються по нього, ніж коли його нав'язують.

7. При передачі зворотного зв'язку слід уникати жестів докору, батьківської позиції. 8. Відповідайте мовою «Я-повідомлень». Формулюйте Вашу реакцію на слова співрозмовника через опис пережитих Вами думок і відчуттів: «Я гадаю, що ...», «Мені здається...», «У мене таке відчуття, що ...».

Тема 4. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

1. Психологія психокорекційної групи. Ознаки, характерні для психокорекційних груп.
2. Груповий процес (етапи розвитку групи). Згуртованість і напруженість у групі. Проблема лідерства.
3. Основні механізми корекційного впливу. Фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи. Оцінка результативності групової роботи.



Основні поняття: психокорекційна група, ознаки, характерні для психокорекційних груп: 1) усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи; 2) встановлення певних взаємин між ними; 3) внутрішня організація, враховуючи розподіл обов'язків, лідерство, ієрархію статусів; 4) дія «групового тиску», спонукає учасників поводитися у відповідності з прийнятими в групі нормами; 5) наявність певних змін у поглядах і поведінці окремих учасників, зумовлених їх приналежністю до групи; етапи розвитку групи:

1. Етап орієнтації та залежності, 2. Етап «притирання» та конфлікту, 3. Етап співробітництва та цілеспрямованої діяльності, 4. Етап завершення («вмирання») групи; групова напруга, розслаблення, керівництво, лідерство, типи лідера: емоційний, діловий, інформаційний; типи лідерства: сюзерен – інакше, «патріархальний володар», ватажок, тиран, організатор, спокусник, герой, поганий приклад, кумир, вигнанець та «цап відбувайло»; механізми корекційного впливу: 1. Повідомлення інформації, 2. Навіювання надії, 3. Універсальність страждань, переживань і розуміння клієнтом того, що він не один, що інші учасники групи також мають проблеми, конфлікти, переживання, 4. Альтруїзм, 5. Корегуючі рекапітуляції первинної сімейної групи, 6. Розвиток техніки міжособистісного спілкування, 7. Імітаційна поведінка, 8. Інтерперсональний вплив, 9. Групова згуртованість, 10. Катарсис; фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи:

1. Універсальність – «почуття спільності»; 2. Прийняття або акцепція; 3. Альтруїзм; 4. Відреагування або катарсис, 5. Саморозкриття, 6. Зворотний зв'язок або конфронтація, 7. Інсайт (усвідомлення), 8. Ко-

реакційний емоційний досвід, 9. Перевірка нової поведінки, 10. Надання інформації, навчання спостереженню, результативність, методи:

1) самозвіти учасників; 2) тестування їх станів і особистісних особливостей; 3) спостереження за поведінкою членів групи; 4) оцінка трьох осіб.

1. Психологія психокорекційної групи. Ознаки, характерні для психокорекційних груп

Психокорекційна група є своєрідною моделлю реального життя, у якій клієнт виявляє подібні до нього взаємини, настанови, цінності, способи емоційного регулювання та поведінкові реакції.

Використання групової динаміки спрямоване на те, щоб кожен учасник мав можливість проявити себе, а також на створення в групі ефективною системи зворотного зв'язку, що дозволяє клієнту адекватніше й глибше розуміти самого себе, спостерігати власні неадекватні взаємини й настанови, емоційні поведінкові стереотипи, які реалізуються в міжособистісній взаємодії та змінювати їх завдяки атмосфері доброзичливості та взаємного прийняття.

Ознаки, характерні для психокорекційних груп:

- 1) усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи;
- 2) встановлення певних взаємин між ними;
- 3) внутрішня організація, враховуючи розподіл обов'язків, лідерство, ієрархію статусів;
- 4) дія «групового тиску», спонукає учасників поводитися у відповідності з прийнятими в групі нормами;
- 5) наявність певних змін у поглядах і поведінці окремих учасників, зумовлених їх приналежністю до групи.

М. Лекін виокремлює наступні **процеси і ознаки**, що, на його думку, є характерними для психокорекційної групи:

- 1) полегшення виявлення емоцій;
- 2) поява відчуття приналежності до групи;
- 3) обов'язок саморозкриття;
- 4) апробування нових навичок поведінки;
- 5) санкціонована групою свобода міжособистісного спілкування (міжособистісні порівняння);
- 6) поділ із формальним лідером відповідальності за керівництво групою.

2. Груповий процес (етапи розвитку групи).

Згуртованість і напруженість у групі. Проблема лідерства

Груповий процес (фази розвитку групи). Конструктивна робота може здійснюватися лише в психологічно розвиненій та підготовленій групі. Група повинна відповідно розвинути для того, щоб набути терапевтичної і корекційно-розвивальної здатності.

Існують різні підходи до опису процесу становлення і розвитку групи, оскільки і власне сценарій ґенези групи багато в чому залежить як від типу її організації, так і від ролі та позиції ведучого, його індивідуального стилю ведення тренінгу. Однак, більшість науковців наголошують на принаймні чотирьох основних **етапах**, які проходить група в процесі свого розвитку:

1. Етап орієнтації та залежності. Учасники орієнтуються в ситуації, придивляються один до одного і до ведучого. Переважна більшість учасників виявляє зацікавленість. У якості захисту можливим є прояв скептичного ставлення до подій. У цей період група більш орієнтована на ведучого і є сильно залежною від нього. Від ведучого учасники чекають управління та інструкцій. Він є єдиним організатором і сполучною ланкою між учасниками. В процесі роботи ведучий також аналізує інтереси та враховує прагнення її учасників. Час існування групи на цьому етапі розвитку багато в чому залежить від категорії учасників та стилю роботи ведучого. Результат проходження групою цього етапу розвитку так чи інакше виявляється у ступені вираженості наступного періоду.

2. Етап «притирання» та конфлікту. Учасники розподіляють між собою і «обживають» соціальні ніші в групі. Виявляється прагнення до суперництва. Відбувається активний розподіл ролей. Підвищується агресивність. Іноді група обирає в якості об'єкта нападів одного з її учасників. Можливою є відкрита конфронтація з ведучим. Етап супроводжується підвищеною ворожістю і напруженістю в групі. Конструктивна допомога учасників один одному ще відсутня або слабо виражена. Переважають лише оцінки і поради. Цей етап вимагає від ведучого особливого контролю. Необхідно спрямовувати увагу групи на рефлексію того, що відбувається. Чим сильнішою є конфронтація в цей період у поєднанні з конструктивним виходом з ситуації, тим більше ресурсів для глибокої і змістовної роботи в подальшому.

3. Етап співробітництва та цілеспрямованої діяльності. Розвиток групи досягає цього етапу, якщо в учасників виникло відчуття приналеж-

ності до неї, виробилися загальні цінності, з'явилася довіра, щирість у вираженні почуттів і усвідомлення загального «Ми». Тепер учасники можуть відкрито розповідати про свої проблеми. Саме на цьому етапі група набуває корекційної здатності і може забезпечити розвиток особистості.

4. Етап завершення («вмирання») групи. Після повного виконання поставленого завдання, у разі вирішення у процесі заняття всіх питань, що цікавлять групу – вона завершує своє існування як соціальна структура. Для того, щоб після закінчення тренінгу в учасників не залишалася обтяжливого почуття, ведучому слід цілеспрямовано скеровувати роботу на завершення тренінгу. Учасники повинні бути емоційно підготовлені до життя поза групою. Доволі часто розпочинає свою самостійну практику ведучий, який ігнорує цю частину роботи, «залишаючи групу на підйомі», що в підсумку позначається на результативності тренінгу в цілому. Залишені, не підготовлені до зіткнення з навколишньою реальністю, учасники можуть розчаруватися, розгубити накопичений досвід або відмовитися від усіх надбань, отриманих у процесі тренінгу.

Згуртованість і напруженість у групі. Групова згуртованість є необхідною умовою дієвості та ефективності групової роботи. Тільки згуртована група сприяє саморозкриттю учасників і допускає відкриту конфронтацію думок, що в поєднанні з конструктивним ставленням до критики є одним із засобів корекції установок, зміни в поведінці і позиціях учасників.

Груповій згуртованості сприяють:

- 1) суперництво з іншими групами;
- 2) правильно організована спільна діяльність у напрямку до мети і вирішення особистісно вагомих для учасників завдань;
- 3) задоволення особистих потреб учасників, пов'язаних із груповою діяльністю;
- 4) дружня приваблива атмосфера в групі;
- 5) позитивні взаємини і симпатії між учасниками;
- 6) очікування ними безсумнівної користі від участі в тренінгу;
- 7) престиж групи та її ведучого;
- 8) позитивна мотивація учасників тощо.

Групова напруга виникає у випадку:

- ✓ розбіжності очікувань учасників з реальною груповою ситуацією;
- ✓ розбіжності актуальних особистих прагнень учасників;

- ✓ появи незадоволеності характером і особливостями міжособистісної взаємодії у групі тощо.

Хоча протилежним напрузі станом є **розслаблення**, у контексті групової динаміки як антитеза напруження розглядається саме **групова згуртованість**.

Напруга діє як відцентрова сила, що виникає в результаті групових конфліктів і зіткнень між учасниками та спрямована на їх роз'єднання.

На відміну від напруженості, **групова згуртованість** може розглядатися як доцентрова сила, що спрямована на зближення учасників і забезпечення міцності та стійкості групових взаємин. При цьому не слід розуміти групову напругу як щось негативне і небажане в тренінговій групі. Напруженість є ресурсним і спонукальним чинником. Вона призводить до незадоволеності та прагнення учасників до змін.

У свою чергу, **групова згуртованість** є стабілізуючим чинником у групі, що дозволяє стримувати прояв напруженості та зберігати групу від розпаду. Під її впливом учасники групи відчують підтримку і певну безпеку. Ведучому слід враховувати протилежні функції групової згуртованості та напруженості, підтримуючи динамічну рівновагу між ними.

Проблема лідерства. Ще на початку існування тренінгової групи в ній відбувається активний розподіл ролей між учасниками. У більшості тренінгових груп у процесі їх розвитку з'являються один або більше лідерів. У разі появи в групі декількох лідерів неминучою є їх інтенсивна взаємодія, а можливо, і конфліктні ситуації.

Людина, що претендує на місце лідера, психологічно прагне переваги і, як правило, дійсно в чомусь перевершує інших. Лідер, у порівнянні з іншими учасниками тренінгу, зазвичай більш активний і здебільшого є джерелом цінностей та норм, що формують груповий світогляд. Оскільки лідер відображає інтереси групи, він і є своєрідним контролером, який стежить за тим, щоб конкретні дії кожного з учасників не суперечили загальним інтересам, не підривали єдності групи.

Керівництво та лідерство – два основоположних поняття, з якими пов'язане управління групою. На відміну від керівництва, лідерство має психологічну природу і займає особливе місце в структурі неформальних взаємин як внутрішньо-правовий феномен.

Слід розрізнити поняття лідерство і керівництво. Б. Карлоф і С. Сьодеберг визначають **керівництво** як формальну владну позицію,

що не має відношення до особистих якостей людей, а **лідерство** – як комплексне поняття, що містить у собі: асоціацію з людськими якостями; процес ведення інших; результат діяльності людини.

Порівнюючи поняття лідерства і керівництва, Б. Паригін визначає наступні загальні **рис**и, які відрізняють позиції лідера та керівника:

1. Лідер з'являється неофіційно, і в основному здійснює регуляцію міжособистісних стосунків у групі, у той час як керівник призначається або обирається офіційно та покликаний здійснювати регуляцію офіційних взаємин групи.

2. Явище лідерства є менш стабільним, висунення лідера більшою мірою залежить від життєдіяльності групи та настроїв у ній, у той час як керівництво – більш стабільне.

3. Керівник виконує кілька соціальних ролей, у тому числі є представником групи ззовні. Діяльність лідера обмежується внутрішньогруповими взаєминами і взаємодіями.

4. Керівництво групою, на відміну від лідерства, має визначену систему різних санкцій, якими не володіє лідер.

5. Керівнику надані права і він несе відповідальність за діяльність групи та її результати, у тому числі перед законом.

6. Лідер не володіє такими правами та повноваженнями і не несе відповідальності як за роботу групи, так і за все, що в ній відбувається.

У соціальній психології існують різні підходи до опису і класифікації типів лідерства. В межах одного з них загальний психологічний тип лідера складається з наступних основних **компонентів**: емоційність, діловитість та інформованість.

Відповідно до цього, лідери поділяються на **три типи**:

- емоційний лідер. Серце групи. Це індивід, до якого кожен член групи може звернутися за співчуттям, «поплакатися в жилетку»;
- діловий лідер. Руки групи. Здатний організувати справу, налагоджувати необхідні взаємозв'язки, забезпечувати успіх справи;
- інформаційний лідер. Мозок групи. До нього всі звертаються із запитаннями. Він – ерудит, все знає, може пояснити і допомогти знайти потрібну інформацію.

У межах іншого підходу виокремлюють десять **типів лідерства**, які багато в чому підходять для опису групових процесів тренінгової групи:

- **сюзерен – інакше, «патріархальний володар»**. Лідер в образі суворого, але улюбленого батька. Здатний усувати негативні емоції та

навіювати людям впевненість у собі. Його висувують в лідери на основі любові та поваги;

- **ватажок** – у ньому послідовники бачать вияв своїх бажань, що відповідають певному груповому стандарту. Особистість ватажка є носієм стандартів. Його намагаються наслідувати учасники групи;

- **тиран** – стає лідером, тому що нав'язує послідовникам почуття покори і несвідомого страху. Лідер-тиран – це домінуюча, авторитарна особистість, зазвичай його бояться і тому йому підкорюються;

- **організатор** – об'єднує послідовників, виступає як сила для підтримання Я-концепції та задоволення потреб кожного. Вміє знімати відчуття провини, тривоги. Його поважають;

- **спокусник** – стає лідером, граючи на слабкостях інших. Виступає в ролі «магічної сили», даючи вихід пригніченим емоціям інших людей. Запобігає конфліктам, знімає напругу. Його обожнюють і часто не помічають усіх його недоліків;

- **герой** – лідер, що жертвує собою заради інших. Часто яскраво проявляється в ситуаціях групового протесту. Його хоробрість об'єднує людей. На нього орієнтуються, бачать у ньому стандарт справедливості. А він вміє повести за собою інших;

- **поганий приклад** – виступає як джерело заразливості для безконфліктної особистості, заряджає інших емоційно;

- **кумир** – вабить, притягує, заряджає послідовників позитивною енергією. Його люблять, обожнюють, ідеалізують;

- **вигнанець та «цап відбивало»** – це, по суті, антилідери. Вони служать об'єктом агресивних тенденцій, що розвивають групові емоції. Доволі часто група об'єднується для боротьби з антилідером, але в разі його зникнення група розпадається, якщо немає інших загальногрупових стимулів.

Процес утворення лідерів багато в чому визначається рольовими потребами групи, на які переважно впливає стиль керівництва ведучого. У тренінговій групі процеси лідерства учасників проявляються пропорційно ступеню директивності управління групою.

Якщо ведучий бере на себе не тільки керівні функції, а й лідерські, то неминучо є його більш інтенсивна взаємодія з іншими учасниками, які претендують на роль лідерів.

На певних етапах розвитку групи можливим є навіть прагнення лідерів групи викликати ведучого на відверте протистояння, щоб підтвердити свій лідерський статус.

Ведучому тренінгу слід добре орієнтуватися в групових процесах та бути досить компетентним у питаннях лідерства. Він може спиратися на феномен лідерства, використовуючи його як додатковий ресурс і засіб у роботі. А може перетворити його на проблему, що завадить веденню групи.

3. Основні механізми корекційного впливу. Фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи. Оцінка результативності групової роботи

У якості головних **механізмів корекційного впливу** І. Ялом обрані наступні:

1. **Повідомлення інформації** – отримання клієнтом у процесі групової психокорекції різноманітних відомостей про особливості людської поведінки, міжособистісної взаємодії, конфліктів.

2. **Навіювання надії**. Поява надії на успіх у вирішенні проблеми під впливом покращення стану інших клієнтів і власних досягнень. Успішна психокорекція клієнта виступає в якості позитивної моделі, відкриває оптимістичні перспективи для клієнтів.

3. **Універсальність страждань, переживань і розуміння клієнтом** того, що він не один, що інші учасники групи також мають проблеми, конфлікти, переживання. Це розуміння сприяє подоланню егоцентричної позиції, появі відчуття «спільності» та солідарності з іншими, підвищенню самооцінки.

4. **Альтруїзм** – можливість допомагати один одному в процесі групової психокорекції, робити щось для іншої людини. Допомогаючи іншим, клієнт стає більш упевненим у собі. Він відчуває себе здатним бути корисним і потрібним, починає більше поважати себе та вірити у власні можливості.

5. **Корегуючі рекапітуляції первинної сімейної групи** – клієнти знаходять у групі проблеми і переживання, які беруть початок ще у батьківській родині; почуття та способи поведінки, характерні для батьківських і сімейних взаємин у минулому. Виявлення та реконструкція минулих емоційних і поведінкових стереотипів у групі дає можливість роботи над ними, виходячи із актуальної ситуації, коли психолог виступає

в ролі батька або матері для клієнта, а інші учасники – у ролі сестер, братів та інших членів родини.

6. Розвиток техніки міжособистісного спілкування – клієнт має можливість за рахунок зворотного зв'язку й аналізу власних переживань побачити свою неадекватну міжособистісну взаємодію і в ситуації взаємного прийняття змінити її, розробити та закріпити норми, більш конструктивні способи поведінки і спілкування.

7. Імітаційна поведінка – клієнт може навчитися більш конструктивним способами поведінки за рахунок наслідування психолога та інших успішних членів групи. Наголосимо, що чимало психологів недооцінюють роль цього фактора.

8. Інтерперсональний вплив – отримання нової інформації про себе за рахунок зворотного зв'язку, що призводить до змін і розширення образу Я. Можливість виникнення в групі емоційних ситуацій, які клієнт раніше не міг подолати, їх аналіз і робота над ними.

9. Групова згуртованість – симпатичність групи для її членів, бажання залишатися в групі, почуття довіри, прийняття групою, взаємне прийняття один одного, відчуття «Ми». Групова згуртованість розглядається як фактор, аналогічний взаєминам психолог-клієнт в індивідуальній психокорекції.

10. Катарсис – відреагування, емоційна розвантаженість, вираження сильних почуттів.

С. Кратохвіл у якості головних механізмів корекційного впливу обирає: участь у групі, емоційна підтримка, самодослідження і самоуправління, зворотний зв'язок або конфронтація, контроль, корективний емоційний досвід, перевірка і навчання новим способам поведінки, отримання інформації, розвиток соціальних навичок.

Фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи:

1. Універсальність – «почуття спільності». Фактор позначає, що проблеми клієнта є універсальними і тією чи іншою мірою проявляються у всіх людей. Клієнт – не самотній у своїх проблемах.

2. Прийняття або акцепція. С. Кратохвіл називає цей фактор емоційною підтримкою. За її умов велике значення має створення психологічної безпеки.

3. **Альтруїзм** – позитивний психокорекційний ефект на клієнта, який може надавати не тільки підтримку і допомогу, одержувану від інших, але й те, що він сам допомагає іншим, співчуваючи їм, разом обговорюючи їх проблеми.

4. **Відреагування або катарсис** – сильний прояв афектів – важлива складова частина корекційного процесу. Проте вважається, що відреагування саме по собі не призводить до яких-небудь змін, але створює певну основу або передумову для зміни.

5. **Саморозкриття**. Цей механізм більшою мірою присутній при груповій психокорекції, стимулює відвертість, прояв прихованих думок, бажань, переживань. Клієнт розкриває самого себе.

6. **Зворотний зв'язок або конфронтація**. Зворотний зв'язок демонструє те, що клієнт дізнається від інших членів групи, як вони сприймають його поведінку, як вона на них впливає. Інші люди можуть бути джерелом тієї інформації про нас самих, яка є для нас не зовсім доступною.

7. **Інсайт (усвідомлення)** – розуміння клієнтом неусвідомлюваних первинних зв'язків між особливостями своєї особистості та неадаптивними способами поведінки. Інсайт належить до когнітивного навчання і разом із емоційним корекційним досвідом та досвідом нової поведінки об'єднується в категорію інтерперсонального навчання.

8. **Корекційний емоційний досвід** – інтенсивні переживання актуальних взаємин або ситуацій, завдяки яким відбувається корекція неправильного спілкування, здійсненого на основі складних переживань.

9. **Перевірка нової поведінки**. Відповідно до усвідомлення старих, неадаптивних стереотипів поведінки поступово здійснюється перехід до формування нових. Прогрес залежить від готовності клієнта до змін, ступеня його ідентифікації з групою, від стійкості його минулих принципів і позицій, від індивідуальних рис характеру. При закріпленні нових реакцій велику роль відіграють імпульси з боку групи. Соціально невпевнений клієнт, який намагається завоювати визнання пасивним очікуванням, починає виявляти активність і висловлювати власну думку. При цьому він не тільки не втрачає симпатії своїх товаришів по групі, але його починають більше цінувати і визнавати. У результаті цього позитивного зворотного зв'язку нова поведінка закріплюється і клієнт переконується в її доцільності.

10. **Надання інформації, навчання спостереженню**. У групі клієнт отримує нові знання про те, як люди поведуться, інформацію про

інтерперсональні відмінності, про адаптивні стратегії. Тут мається на увазі не зворотний зв'язок, інтерпретація, яку клієнт отримує щодо себе, а відомості, які він набуває в результаті своїх спостережень за поведінкою інших.

Оцінка результативності групової роботи

Під **результативністю** групової роботи розуміють ті зміни у відчуттях, уявленнях і поведінці учасників, які сталися під впливом процесу групової діяльності.

Ефективність впливу групової роботи на її учасників – очевидна. Проте, дискусія про бажані методи відстеження результативності є ще далекою до завершення. І це зрозуміло: існує низка об'єктивних проблем і суперечливих моментів при оцінюванні підсумків групової роботи.

Найчастіше для оцінки результатів роботи групи використовують **4 методи**:

- 1) самозвіти учасників;
- 2) тестування їх станів і особистісних особливостей;
- 3) спостереження за поведінкою членів групи;
- 4) оцінка третіх осіб.

Самозвіти учасників можуть бути випадковими або спеціально організованими тренером. Перші існують завжди: так чи інакше кожен із учасників дає зрозуміти, чим збагатив його тренінг і яким є ступінь його задоволення від отриманих вражень. До цього належать і висловлювання з приводу конкретної вправи, і традиційне коло в кінці робочого процесу, і «спалах» на початку наступного дня тренінгу. Для полегшення обробки звітів можна запропонувати учасникам спеціально розроблену анкету. Її основу складають уявлення тренера про найбільш вагомий надбання учасників (у відповідності до завдань тренінгу і особистої мети учасників групи). Так, С. Петрушин розробив матрицю для відстеження «надбань» у сфері спілкування, в основу якої покладено положення про те, що в структурі компетентності у спілкуванні виокремлюються три **компоненти**: пізнавальний, поведінковий і емоційний. Всього характеризується 13 «надбань».

До **пізнавального компонента** ввійшли твердження: отримав знання про себе; отримав інформацію про спілкування; отримав знання про інших; зріс інтерес до психології.

Поведінковий компонент становлять твердження: знайшов друзів; вирішив проблему спілкування; став більш відкритим.

Емоційний компонент відтворюють твердження: відчув сильні переживання; випробовував досвід нового спілкування; усвідомив цінність спілкування; отримав поштовх до саморозвитку.

Р. Кочюнас запропонував **анкету оцінки ефективності групи**, яка більшою мірою розкриває зміни у реальному житті учасників. Її основу склали запитання: «Який вплив на Ваше життя здійснила робота в групі? Які зміни у Вашому житті хоча б частково пов'язані з участю в групі? З якими проблемами Ви зіштовхнулися, коли намагалися застосувати в житті рішення, віднайдені в групі? Який вплив мала Ваша участь у групі на близьких і важливих для Вас людей?»

В. Большаков використовує власну **анкету** в процесі тренінгу, щоб коригувати подальший хід занять через зворотний зв'язок. Для цього він пропонує поєднувати три групи запитань, що допомагають виявити:

- **стан учасників** (наприклад: «Відчуваю себе дуже неспокійно / спокійно»);
- **ставлення до тренера** (наприклад: «Що було найменш ефективним на тренінгу?»);
- **статус учасника** (наприклад: «Я міг би багато чому навчитися у таких людей, як...»).

Вивчення взаємодії цих параметрів дає чітке уявлення про те, що було найбільш ефективним протягом тренінгу для кожного учасника.

Аналіз самозвітів, зроблений «швидкоруч» або за допомогою контент-аналізу, дозволяє простежити своєрідність отриманого учасниками досвіду, допомагає досягнути суб'єктивну картину світу кожного. Водночас, тренеру не варто ставитися до цього методу оцінки результатів, як до об'єктивної інформації.

Існує, як мінімум, три **причини**, що впливають на учасників і їх реальну оцінку того, що відбувається.

По-перше, сама атмосфера тренінгу часто сприяє тому, щоб оцінка була лише позитивною (і тренеру, й іншим учасникам). Конформізм при цьому впливає із згуртованості та сприяє їй.

По-друге, іноді особистісні характеристики учасників диктують їм ті слова, які майже не відтворюють реальність. Наприклад, певна акцентуація характеру змушує людину бути борцем, опозиціонером, і він за інерцією буде відкидати отриманий досвід; а низька оцінка може не дозволити визнати, що тренінг виявився марним. Також на висловлюванні

думки можуть вплинути: темперамент, ступінь тривожності або агресивності, бажаний рівень суб'єктивного контролю.

По-третє, досить часто буває так, що деякі зміни можна помітити тільки через деякий час, коли група вже давно розпалася.

Тестування передбачає дослідження особистісних особливостей учасників і атмосфери тренінгу.

У першому випадку найчастіше використовують метод «решітки Келлі» або більш конкретні тести у разі вузько спрямованого тренінгу. Так, тренінг розвитку креативності припускає використання тесту, що визначає уміння в цій галузі (наприклад, методики Торренса, Гілфорда).

При дослідженні атмосфери тренінгу найчастіше застосовують проєктивні методи (наприклад, тест Люшера), семантичний диференціал, соціометрію.

Тестування, безумовно, створює більш об'єктивну картину, але ведучі найчастіше (і не безпідставно) відмовляються саме від цього методу при оцінці результативності своєї праці.

Проблема виникає через те, що застосування тесту в кінці тренінгу має сенс тільки в тому випадку, якщо він використовувався і на початку роботи, а відкриваючи груповий процес тестування, ведучий ризикує порушити природну атмосферу і динаміку розвитку групи.

За умов переведення учасників з суб'єктної позиції на об'єктну тренер ризикує створити дистанцію між собою і ними. Крім того, на думку Р. Кочюнаса, існує небезпека нівелювання особистості учасника при зведенні його в обмежену кількість вимірювань.

Спостереження передбачає бачення тренером усіх зовнішніх змін у житті учасників: жестів, міміки, манери одягатися, способів реагування на мікросвіт групи тощо. Найменша деталь із життя учасників (припинив спізнюватися, почав голосніше говорити та дивитися в очі, змінив поставу і розпрямив плечі тощо) може чимало цікавого розповісти досвідченому тренеру. Однак, і при використанні цього методу також існують свої **пастки**.

Основна полягає в тому, що учаснику, який володіє ригідністю, необхідний «розбіг» при звиканні до групи; і видима зміна в його поведінці може свідчити лише про те, що він адаптувався до цього середовища. А до реального світу це може не мати ніякого відношення.

Друга пастка полягає в тому, що спостереження для тренера є «увімкненим». І потрібно бути напрочуд спостережливою людиною, щоб помітити всі зміни учасників.

Оцінку третіх осіб важко спланувати заздалегідь, але незважаючи на це, метод дійсно дозволяє скласти цілісне уявлення про результати роботи. Більш доцільно використовувати цей метод при роботі з дітьми. Батьки (вчителі) можуть виявитися основними замовниками і в будь-якому випадку – зацікавленими особами. Саме вони помітять, що з напрацьованого на тренінгу перейшло до реального життя. Але і тут, все не так однозначно.

Досвід проведення дитячих і підліткових тренінгових груп засвідчує, що помітити зміну і, тим більше, побачити в ній позитивний контекст здатний тільки той, хто сам отримав психологічну допомогу.

У випадку паралельної роботи з дітьми та батьками, останні стовідсотково бачили зміну в дітях і зраділи цьому, а в групах, де робота велася тільки з дітьми, «радісних» батьків не більше 20 %.

У чому **причина феномену**? Психологічна допомога завжди передбачає підвищення самостійності людини, її впевненості у власних силах, що далеко не завжди позитивно сприймається оточуючими.

Крім того, будь-яка зміна в поведінці людини вимагає адаптації до неї її близьких. Але вони не ходили до психолога і не збиралися змінюватися!

У **дорослих групах оцінку третіх осіб можна використовувати здебільшого випадково**, але тим вона і є ціннішою. Але загалом, психологу не слід розраховувати на таке диво і краще бути готовим до того, що треті особи не завжди оцінять його працю позитивно.

Процедура оцінювання результатів як і методи роботи, також може бути різною. Оцінювати результати можливо:

- ✓ у процесі тренінгу (наприклад, у кінці кожного робочого дня);
- ✓ після його закінчення;
- ✓ через деякий час (що особливо важливо для оцінки перенесення змін до реального життя).

Найбільш цілісну картину результатів застосування групової роботи надає адекватне поєднання мети роботи з обраним методом і часом оцінювання. Так, наприклад, тренінг, спрямований на розвиток умінь (розвитку креативності), краще оцінювати за допомогою тестування в процесі та наприкінці групової роботи. А тренінг із розвитку особистості (наприклад, подолання сором'язливості) логічно оцінити через певний час на контрольній зустрічі за допомогою самозвітів і спостереження.

ЛЕКЦІЯ 3

Тема 5. Керівництво психокорекційною групою

Тема 6. Проблемні ситуації в групі



Тема 5. КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

1. Керівництво групою. Функції ведучого. Предмет роботи ведучого. Стиль ведення групи. Ко-тренерство. Манера поведінки ведучого на початку тренінгу. Технічний супровід ведучого для створення атмосфери довіри.
2. Мова як засіб впливу і передачі інформації. Невербальна комунікація. Комунікативна конгруентність. Прийоми активізації та управління увагою. Практика використання питань. Техніки активного слухання.
3. Принципи надання психологічної допомоги. Конфіденційність: її умови та випадки руйнування.
4. Вимоги, що висуваються до психолога, який здійснює психокорекційні заходи. Основні компоненти професійної готовності до корекційної діяльності. Проблеми підготовки ведучих.

Основні поняття: вербальні засоби впливу, невербальні засоби впливу, технічний експерт; еталонний учасник, функції ведучого: експерт, каталізатор, диригент і зразковий учасник; основні ролі керівника групи: лідер; аналітик; коментатор; експерт; автентична особистість; коментарі можуть мати характер: спостережень, перерахування та класифікації, гіпотез; тренінгові та психокорекційні групи, Ко-тренерство (спільне проведення групи), невербальна комунікація, прийом «нейтральної фрази», підвищення голосу, прийом «заманювання», встановлення зорового контакту, прийом «акцентування», «нав'язування ритму», прийом «своєчасного використання пауз», прийом «переконання», прийом «провокації», прийом «гіперболи», прийом «прогнозу»; труднощі в роботі ведучого групи: встановлення психологічної

дистанції, група, в якій завершилася робота, завжди є ріднішою, привабливішою за нову, емоційна пастка, полярні табори, агресивні реакції, психологічні опіки; принцип активності особистості, принцип діалогічності, принцип безумовного прийняття, принцип відповідальності, принцип технічності психологічної допомоги, принцип системності, принцип позитивного переосмислення того, що відбувається, та активація гуманістичних цінностей, принцип конфіденційності.

1. Керівництво групою. Функції ведучого. Предмет роботи ведучого. Стиль ведення групи. Ко-тренерство. Манера поведінки ведучого на початку тренінгу. Технічний супровід ведучого для створення атмосфери довіри

Важливу роль у груповій корекції відіграє поведінка ведучого, яка значною мірою визначається її теоретичною орієнтацією. Позиція його може бути **директивною і недирективною**.

Основні завдання ведучого:

1. Спонування членів групи до прояву стосунків, установок поведінки, емоційних реакцій, розробка запропонованих тем.
2. Створення в групі умов для повного розкриття клієнтами своїх проблем і емоцій в атмосфері взаємного прийняття, безпеки, підтримки і захисту.
3. Встановлення і підтримка в групі певних норм, гнучкість у виборі директивних і недирективних технік впливу.

Засоби впливу ведучого можна розділити на два **види**:

- 1) вербальні;
- 2) невербальні.

До **вербальних** належить: структурування процесу занять; збір інформації; інтерпретація; переконання; надання інформації; постановка завдання.

До **невербальних** належить: міміка, пантоміміка. Робота під наглядом супервізора дозволяє звернути увагу на ригідні способи розв'язання деяких групових проблем психологом, обговорити тактику поведінки у деяких унікальних ситуаціях, що виникають у групі.

I. Ялом виокремлює **дві основні ролі керівника групи**: технічний експерт; еталонний учасник.

Типові помилки керівника групи:

1. Тенденція до використання провідних учасників групи у власних інтересах.
2. Прагнення досягти своєї прихованої і невисловленої мети.
3. Орієнтація лише на одну стратегію або на один метод, що може викликати недовіру групи до ведучого.
4. Обтяженість власними значними переживаннями, на основі чого може виникнути центрування групи на ведучому.
5. Неприйняття особистісної емоційної участі в групі.

К. Рудестам акцентує увагу в психокорекційних групах на наступних **функціях** ведучого: експерт, каталізатор, диригент і зразковий учасник.

1. **Функція експерта:** коментарі групових процесів на рівні одного учасника або групи в цілому; коментарі простих поведінкових актів; коментарі поведінки в цілому «тут і зараз», «колись і там».

2. **Функція каталізатора:** спонукає групу до дій; привертає увагу учасників до почуттів; спонукає до рефлексії дій; створює в групі позитивний зворотний зв'язок; стимулює вивільнення індивідуального і групового потенціалу.

3. **Функція диригента:** допомагає групі вирішувати проблеми і досягати мети; регулює варіанти внутрішньогрупової поведінки; підтримує спроби обговорення думок і почуттів, що виникають в учасників; регулює поріг тривожності в групі (помірна тривожність корисна для розвитку).

4. **Зразковий учасник:** у групі звичайно клієнти наслідують поведінку керівника.

С. Кратохвіл наводить **5 основних ролей керівника групи:** лідер; аналітик; коментатор; експерт; автентична особистість.

Роль активного **лідера, керівника.** Керівник визначає активність людей, спрямовує їх діяльність, пояснює, розтлумачує, керує, навчає інших. Про цю роль можна говорити як про роль вчителя, інструктора, режисера, ініціатора і захисника. Керівник відкрито виявляє свою владу. Він використовує її, щоб здійснювати постійний вплив на учасників групи; спонукає їх, охороняє, підтримує, зіштовхує, критикує і стимулює. Виконання усіх цих ролей група просто чекає від свого керівника і таким би хотіла його бачити. У керованій у такий спосіб групі клієнти частіше звертаються до ведучого за вказівками, підтримкою і порадою, во-

ни хочуть знати його думку і дуже сильно від нього залежать. У тренінгових групах цей підхід може зустрічатися тільки на початку тренінгу і в легкій формі. В іншому випадку, група буде постійно звертатися до тренера за вказівками, оцінками, порадами, постійно просити його підказати «правильну» поведінку, і тим самим повністю втратить самостійність. Така позиція є небезпечною і для власне тренера – можна захопитися і перетворитися на своєрідного «гуру», який усіх навчає, наставляє та, як наслідок, керує.

Роль аналітика. Для різних варіантів психотерапії з психоаналітичною орієнтацією, зокрема для аналітичної групової психокорекції, характерним є те, що ведучий повинен весь час бути присутнім при реалізації перенесення як позитивних, так і негативних інфантильних почуттів до батька і матері. Він зобов'язаний бути для клієнтів чимось на зразок невідомого білого аркуша. Ведучий має поводити себе абсолютно індиферентно, слухати все пасивно, абсолютно не виявляти себе, нічого не радити, не засуджувати, не виражати у жодній мірі свої почуття та оцінки. Аналітик повинен залишатися для клієнтів незнайомою особистістю – загадкою, фантазією, непохитним і безпристрасним. Хоча клієнти, у свою чергу, можуть відтворювати перед ним найрізноманітніші види сімейних взаємин, використовувати його в якості необхідного матеріалу для цього зображення (як піддослідного), сам він анітрохи не втручається, його особистість залишається для них взагалі невідомою. Ця поведінка тренера можлива лише за умови, коли група вже здатна працювати самостійно. На початку тренінгу така поведінка тренера тільки спровокує невдоволення групи.

Роль коментатора. Коментатор, як у свою чергу і аналітик, передає групу самій собі, не керує та не направляє її діяльність занадто активно. Через більш-менш рівномірні інтервали він збирає групу, узагальнює і коментує все, що відбулося за цей відрізок часу. Він цілком націлений на груповий процес і демонструє групі своєрідне дзеркало. Якщо **коментарі** є регулярними, то вони відбуваються протягом 15-20 хвилин під час пауз. Вони **можуть мати характер:**

- **спостережень**, які ведучий презентує ніби не від себе особисто, а у вигляді резюме діяльності групи, без вияву власних почуттів та оціночних суджень;
- **перерахування та класифікації** з використанням адекватного понятійного апарату;

- **гіпотез**, які передбачають те, що може статися в групі і його причини. Найчастіше цю роль тренер виконує, допомагаючи групі підвести підсумки обговорення будь-якої гри. Але в той же час інколи допустимо, щоб тренер висловлював свою думку як учасник групи або звертав увагу учасників на момент, який вони залишили непоміченим.

Роль посередника або експерта. Посередник не несе повної відповідальності за все, що відбувається в групі. Однак, інколи він втручається в діяльність учасників і спрямовує її так, щоб вона ефективно просувалася до поставленої мети. Посередник майже не бере участі в тренінгу, про свої почуття не говорить, але іноді радить, що слід було б зробити, підказує зміст того чи іншого заходу або в зручну хвилину використовує будь-який психокорекційний прийом, пропонуючи наприклад, зіграти психодраматичну сценку або безсловесно відтворити власні почуття. Тренер стежить за учасниками і координує обговорення; якщо він помічає, що хтось ніяк не може проявити себе або навіть просто отримати слово, він має змусити групу надати цій людині можливість висловитися. Група сприймає його як експерта, котрий розбирається в багатьох питаннях і може надати інформацію, щось розтлумачити. Він не нав'язує авторитарно рішення, навіть ніби і не помічає, не сприймає рішень групи; своїми зауваженнями він допомагає всебічно розкрити будь-яке питання. Ця роль є найбільш прийнятною для тренінгової групи: тренер допомагає тільки тоді, коли це необхідно групі. Він не відмовляється відповідати на запитання групи, якщо це призведе до більш швидкого і глибокого розуміння нею конкретної ситуації.

Потрібно розуміти, що **тренінгові та психокорекційні групи – це зовсім різні групи** із абсолютно відмінними завданнями. У тренінгу оптимальний вибір ролі залежить від конкретної групи. Залежність вибору ролі від етапу розвитку групи є зрозумілою: **чим більше просунулася група в динаміці, тим пасивнішу роль може відіграти тренер**; чим більше група зробить власних відкриттів, чим більше сформулює висновків і правил, тим краще. Якщо все це презентує тренер, то у групи з'явиться бажання з ним сперечатися. Зрозуміло, що дотримуватися цієї пасивної позиції на початку роботи групи неможна, оскільки це призведе до зростання напруженості, та, як наслідок, група може об'єднатися проти тренера, що є абсолютно непродуктивним. Основна мета тренера – не заважати і не «тягнути ковдру на себе», а допомагати. Необхідно розуміти, що роль тренера є допоміжною. Не він працює

в групі, а група працює на тренінгу. Тренер, як і будь-який керівник, спрямовує групу лише тоді, коли це їй необхідно. Дуже часто під час тренінгів буває так, що тренер дає групі значне, години на півтори-дві, завдання і потім виходить, а група продовжує працювати самостійно. Присутність або відсутність тренера їй не допомагають і не заважають. Коли б не повернувся тренер – учасники ще сидять, працюють, пишуть свій проект. Ця ситуація є абсолютно нормальною.

Таким чином, можна говорити про те, що оптимальна роль тренера в групі орієнтується на зростаючу готовність групи самостійно працювати і на здатність ведучого помічати ці зміни та не заважати їм. Роль тренера є настільки пасивною, наскільки група вже готова працювати самостійно. Тренер завжди готовий допомагати групі, якщо це необхідно. Іншими словами, він не виконує якусь певну роль, а просто підлаштовується під роботу групи.

Ко-тренерство (спільне проведення групи). Є реальні переваги роботи тренерів в команді, особливо за наявності у них різних стилів ведення групи. Добре підібрана команда тренерів не тільки є корисною для учасників, але й може бути величезним джерелом зворотного зв'язку та особистісного зростання, у міру того як тренери, доповнюють один одного, вчаться один у одного. При цьому важливо спланувати дії, узгодити підходи і забезпечити взаємний зворотний зв'язок щодо своєї роботи.

Тренери, які працюють в команді, повинні діяти з метою довершення і підтримки один одного.

Група не повинна бути місцем їх «пошуку істини». Корисно укласти угоду про те, як і в який момент доповнювати один одного, надавати додаткову інформацію.

Якщо другому тренеру є що додати, то це повинно бути зроблено у відповідний момент. Два тренери не повинні говорити одночасно і конкурувати один із одним.

Учасникам не принесе багато користі спостереження того, як тренери сперечаються або висловлюють абсолютно протилежні точки зору. Але якщо все ж один із тренерів не згоден з іншим, у свою чергу він може погодившись з існуванням такої точки зору, додати те, що він вважає за потрібне.

2. Мова як засіб впливу і передачі інформації. Невербальна комунікація. Комунікативна конгруентність. Прийоми активізації та управління увагою. Практика використання питань. Техніки активного слухання

Невербальна комунікація. Невербальна комунікація відбувається, як правило, неусвідомлено, мимовільно. Контролювати своє мовлення можна шляхом аналізу міміки, жестів, інтонації.

Прийоми активізації та управління увагою. Для успішної взаємодії необхідно налаштувати співрозмовника на правильне сприйняття інформації, викликати в нього інтерес до теми розмови і до того, що відбувається, сформулювати готовність до розуміння та аналізу повідомлення. Для цього керівнику потрібно володіти прийомами активізації та управління увагою людини.

Під **активізацією уваги** розуміється пробудження активності сприйняття людини, посилення її розумової діяльності та почуттів. Зазвичай, найбільш надійний спосіб привернути увагу людини – почати говорити з нею про те, що її хвилює. Однак, не можна не враховувати і те, як ви говорите. Ви можете зробити свою мову виразною, чуттєвою та емоційною, а можете промовляти невиразно і байдуже; зрозумілим є те, що вплив на слухача за таких умов буде різним. Засіб, за допомогою якого ви доносите ваше повідомлення до партнера, – ваш **голос**. Можна без перебільшення стверджувати, що голос людини – це явище, в якому переплітаються її свідоме (зміст мови) і несвідоме (характеристики голосу).

Для слухачів часом важливо не стільки те, що ми говоримо, скільки те, як ми це робимо.

1. Прийом «нейтральної фрази» – полягає в тому, що спілкування зі співрозмовником керівник розпочинає з фрази, безпосередньо не пов'язаної з темою, яка його цікавить, але має відношення до співрозмовника.

2. Найбільш простим способом отримання уваги співрозмовника є підвищення голосу.

3. Прийом «заманювання» – полягає в тому, що ініціатор спілкування спочатку вимовляє те, що важко сприймається, наприклад, говорить дуже тихо. Співрозмовнику для розуміння сказаного доводиться робити зусилля, які передбачають концентрацію уваги.

4. Важливим способом фокусування уваги є прийом **встановлення зорового контакту**.

5. **Прийом «акцентування»** використовується у тих випадках, коли необхідно звернути особливу увагу партнера на найважливіші (на думку мовця) моменти в повідомленні.

6. **«Нав'язування ритму»**. Увага людини постійно коливається, і якщо керівник свідомо не буде докладати зусиль до того, щоб весь час налаштовувати слухача, то вона неминуче буде «зникати», перелаштовуватися на щось інше.

7. **Прийом «своєчасного використання пауз»** здійснює підготовку партнера, виокремлює думку і дозволяє оцінити важливість сказаного.

8. **Прийом «перезформування»** – дієвий засіб підтримки уваги та посилення впливу. Раніше висловлена думка перезформується ініціатором по-новому, іншими словами і виразами.

9. **Прийом «провокації»**. На короткий час у співрозмовника викликається реакція незгоди з викладеною інформацією. У нього відразу ж з'являється бажання її виправити, уточнити.

10. **Прийом «гіперболи»**. Не бійтеся вдаватися до перебільшення, щоб загострити увагу слухача, але потім не забудьте чітко викласти свою позицію стосовно порушеної проблеми.

11. **Прийом «прогнозу»**. Спираючись на реальні факти, пропонуйте співрозмовнику робити прогнози очікуваних подій. Активне слухання становить собою не просто засіб, методику чи техніку, а є принципом роботи багатьох консультантів.

Сутність **активного слухання** полягає в тому, що психолог спеціально приділяє більше уваги вербальним повідомленням клієнта, здійснює як поверхову, так і більш глибоку смислову інтерпретацію того, що відбувається. Потім **формулює відповідь**, яка відображає досить глибокий рівень розуміння **переживань клієнта**.

Навички активного слухання є дуже важливими для керівника групи і належать до найскладніших.

Труднощі в роботі ведучого групи:

1. **Встановлення психологічної дистанції**. Тренер повинен відчувати себе господарем ситуації, але цього не повинна відчувати гру-

па. Оптимальним є сприйняття ведучого як звичайної людини. Тренер не повинен говорити – «я не знаю, що робити», сумніви потрібно висловлювати – «давайте разом поміркуємо, що нам робити».

2. Група, в якій завершилася робота, завжди є **ріднішою, привабливішою** за нову.

3. **Емоційна пастка**. Коли серед учасників групи є двоє, що викликають: один – симпатію, інший – неприйняття, небезпечно виокремлювати одного в центр уваги групи, а іншого ігнорувати.

4. Уся група розділилася на два **полярних табори** – одні не сприймають інших. Ведучий має зберегти однакове ставлення до обох підгруп; спробувати нейтралізувати лідера; призначити ролі за ступенем успішності в попередніх вправах; надати роботі групи ділового акценту, що знизить емоційні переживання та їх вагомість.

5. **Агресивні реакції** – це сигнал щодо процесу лабіалізації. Фактично, це злість на себе, спрямована на інших. Іноді агресивні реакції можуть бути викликані власне тренером: якщо керівник буде орієнтований тільки на успіх, то в групі може виникнути суперництво, тому і необхідно налагоджувати співпрацю учасників.

6. **Психологічні опіки**. Це явище пов'язане з процесами лабіалізації та зміни «Я-образу» в особистісно-орієнтованих тренінгах. Коли ступінь конфлікту особистості, з огляду на самонеадекватність, є дуже значним, можливими стають сильні емоційні потрясіння, так звані «психологічні опіки». Вони також можуть бути пов'язані з опрацюванням у процесі тренінгу проблемної, життєвої ситуації конкретного учасника групи.

3. Принципи надання психологічної допомоги.

Конфіденційність: її умови та випадки руйнування

Принципи надання психологічної допомоги розкривають певні нюанси, на які потрібно звернути увагу в практиці роботи з клієнтом:

1. **Принцип активності особистості**. Залишаючись пасивною, жодна сторона не виконає свого завдання.

2. **Принцип діалогічності**. Тільки присутність іншого може стати відправною точкою для подальшого розвитку.

3. Принцип безумовного прийняття. Передбачає вміння консультанта концентруватися на позитивних моментах досвіду клієнта, сприймати людину такою, якою вона є.

4. Принцип відповідальності. Кожна людина потенційно готова відповідати за себе. Ніхто не в змозі допомогти іншому психологічно, адже це зміни у внутрішньому просторі особистості.

5. Принцип технічності психологічної допомоги, тобто тлумачення психологічної проблематики як психотехнічної за предметом і методом. Керуючись натхненням, консультант не має права забувати про вимогу щодо технічності своєї роботи.

6. Принцип системності, який полягає в системному аналізі будь-якого явища та в системному підході до будь-якого симптому в усіх площинах: через тіло, душу та духовне життя особистості.

7. Принцип позитивного переосмислення того, що відбувається, та **активація гуманістичних цінностей.**

8. Принцип конфіденційності. Психолог зберігає всі таємниці, що стосується клієнта, його особистих проблем і життєвих обставин (окрім випадків, передбачених законом, про які клієнт попереджається психологом).

Конфіденційність: її умови та випадки руйнування

Керівник зобов'язаний додержуватися конфіденційності у всьому, що стосується взаємин із клієнтом, його особистого життя і життєвих обставин. Виняток становлять випадки, коли виявлені симптоми є небезпечними для клієнта та інших людей. За таких обставин психолог зобов'язаний проінформувати тих, хто може надати кваліфіковану допомогу.

Конфіденційності можна не дотримуватися, якщо клієнт просить або погоджується, аби в його інтересах інформацію було передано іншій особі.

Керівник не збирає додаткових відомостей про обстежуваного без його згоди і задовольняється лише тією інформацією, яка потрібна для виконання професійного завдання.

Запис на магнітну стрічку та відеоплівку, фотографування і занесення інформації про клієнта до комп'ютерних баз даних здійснюються лише за згодою учасників.

Керівник зобов'язаний зберігати професійну таємницю, не поширювати відомості, отримані у процесі діагностичної і корекційної роботи, дотримуватись анонімності щодо імені клієнта (наприклад, під час навчання, у публікаціях).

Для демонстрації та прослуховування будь-яких матеріалів потрібний письмовий дозвіл людини, за чією згодою вони були записані; на вимогу клієнта матеріали негайно знищуються.

4. Вимоги, що висувуються до психолога, який здійснює психокорекційні заходи. Основні компоненти професійної готовності до корекційної діяльності. Проблеми підготовки ведучих

Вимоги до тренера. Ведучий тренінгової групи, тренер – це та людина, яка організовує роботу і несе відповідальність за її наслідки.

З цього випливають особливості відбору та підготовки тренерів. Освіта повинна охоплювати **вивчення основ психології** (наприклад, різні спеціалізації психологів, педагогів, медиків, соціальних педагогів, соціальних працівників, певні менеджерські спеціальності, пов'язані з менеджментом персоналу тощо). Крім того, кандидат у тренери повинен **пройти тренінг для керівників** як спеціальну програму, що має містити такі **компоненти**:

- ✓ теоретична підготовка, спостереження за роботою досвідчених тренерів;
- ✓ супервізії перших тренінгів;
- ✓ набуття особистого досвіду учасника тренінгової групи;
- ✓ набуття особистого досвіду застосування прийомів психотерапії та психопрофілактики.

Досвід, який отримує тренер під час навчання, є надзвичайно важливим для подальшої самостійної роботи, адже він одночасно охоплює кілька **ролей**: учасник, спостерігач, тренер.

Як **учасник**, майбутній тренер робить те, що й інші учасники групи, емоційно реагує на події, ставить запитання, відчуває на собі все те, що відчуватимуть учасники його майбутніх груп. Отже, чим активнішим буде виконання ролі учасника, тим краще навчиться тренер передбачати та відчувати можливі наслідки тих чи інших вправ.

Як **спостерігач**, майбутній тренер присутній на заняттях або переглядає з досвідченим тренером відеозаписи його занять, що дає можливість стежити за реакціями групи на поведінку тренера, «приміряти на себе» те, що відбувається у групі, створювати моделі власного тренінгу. Після завершення спостереження корисно вислухати коментарі досвідченого тренера стосовно того, що відбувалося в групі, та обговорити питання: мета кожної вправи; послідовність вправ; ознаки, за якими тренер дізнався про успішність своєї роботи; особливості групової динаміки та будь-яких незрозумілих моментів (відповідні запитання варто записувати під час спостереження).

Як **тренер**, людина набуває практичного досвіду стосовно всього того, що відбувається під час тренінгу; усвідомлюючи, що успіх тренінгу залежить від нього та учасників, а не від організаторів програми, тренерів-попередників, авторів підручників із проведення тренінгів тощо. Отже, бажано спрямовувати увагу на групу, події, які відбуваються тут і зараз, а не на спогади про побачені тренінги та прочитані книги.

Тема 6. ПРОБЛЕМНІ СИТУАЦІЇ В ГРУПІ

1. Страх ведучого перед групою. Втома ведучого від групи.
2. Примусово організована група. Передчасна термінація окремих учасників. Регулярні запізнення учасників. Відмова учасників групи від повноцінної участі у тренінгу. Поява в групі «цапа відбувайла». Присутність на тренінгу людей з яскраво вираженою акцентуацією характеру.
3. Нестандартні та кризові ситуації під час тренінгу. Суперечки в групі. Невдачі в групі. Складні учасники тренінгової групи.
4. Перенесення: його розуміння «межі» взаємин, порушення «кордонів», еротизоване перенесення. Інтимні стосунки з клієнтом: еротизоване контрперенесення і його наслідки.
5. Залежність: поняття про «позитивну» і «негативну» залежності.
6. Дотики до клієнта: випадки їх застосування та утримання від них.
7. Двоїсті («множинні рольові») взаємини з клієнтом: поняття, наслідки, можливості їх уникнення.



Основні поняття: страх перед групою може мати безліч проявів: побоювання виглядати нерозумно або опинитися в центрі уваги; розгубленість як відповідь на критику, компліменти або маніпуляцію; страх перед конфронтацією з учасниками; незручності при саморозкритті; невпевненість в екстремальній ситуації або ситуації невизначеності; невміння реагувати на питання учасників тощо; робота з примусово організованою групою, передчасний вихід із групи, небажаність запізнь на заняття, поява в групі «цапа відбувайла», монополіст, перенесення, порушення «кордонів», еротизоване перенесення, еротизоване контрперенесення, «позитивна» залежність, «негативна» залежність, двоїсті відносини.

1. Страх ведучого перед групою. Втома ведучого від групи

Страх перед групою може мати безліч *проявів*:

- ✓ побоювання виглядати нерозумно або опинитися в центрі уваги;
- ✓ розгубленість як відповідь на критику, компліменти або маніпуляцію;
- ✓ страх перед конфронтацією з учасниками;
- ✓ незручності при саморозкритті;
- ✓ невпевненість в екстремальній ситуації або ситуації невизначеності;
- ✓ невміння реагувати на питання учасників тощо.

Це переживання, безумовно, буде зникати поступово із набуттям досвіду та опануванням нових професійних знань. Але цього мало. Сам факт регулярного проведення тренінгу зовсім не гарантує ведучому особистісного зростання. Він повинен обов'язково брати участь у тренінгах і для того, щоб підвищити рівень своєї автентичності, інтегрованості, емоційної стабільності тощо.

Ще одна суб'єктивна проблема ведучого – це його **втома від групи**. Її поява зумовлена тим, що у молодого тренера підвищеною є концентрація на собі, а у досвідченого – емоційне вигорання, що виявляється в підвищеній дратівливості, нестачі енергії та ентузіазму, в розумовому та емоційному виснаженні.

При цьому втрачається здатність бачити позитивні результати та на перший план висуваються негативні установки по відношенню до людей і власне робочого процесу.

Незважаючи на те, що ця професія сприяє появі синдрому емоційного вигорання, не всі пізнають його особливості. Набагато більше шансів опинитися в цій пастці у тієї людини, яка:

- ✓ повністю поринає в професію, нехтуючи іншими людськими радощами;
- ✓ надзвичайно залежить від інших, орієнтуючись тільки на зовнішню референцію;
- ✓ має підвищену схильність до честолюбства й амбітності;
- ✓ з усіх проявів емпатії обирає співпереживання, тобто крізь призму чужих проблем постійно концентрується на своїх;
- ✓ нехтує особистісним і професійним удосконаленням.

Для того, щоб подолати цю проблему, перш за все потрібно тверезо оцінити себе і вивчити особливості своєї невротичної особистості. На думку Р. Мея, корисно розвивати в собі **«мужність недосконалості»**. Це дозволить позбутися **«комплексу месії»** і розпочати роботу над

собою. Також потрібно не забувати про якість особистого життя. Повноцінний відпочинок і культивування власних інтересів допоможуть більш розсудливо поставитися до роботи.

2. Примусово організована група. Передчасна термінація окремих учасників. Регулярні запізнення учасників. Відмова учасників групи від повноцінної участі у тренінгу. Поява в групі «цапа відбувайла». Присутність на тренінгу людей з яскраво вираженою акцентуацією характеру

Робота з примусово організованою групою – це серйозна підстава появи страху тренера, оскільки опір учасників і відчуття ними емоційного дискомфорту – дуже ймовірні складові цього процесу.

Як поставитися до роботи з такою групою? У першу чергу, як до абсолютної норми: людина має право вирішувати, коли їй треба звернутися за допомогою до психолога.

Дії психолога. Насамперед, **не налаштовуватися заздалегідь на поганий результат.** Цілком можливо, що все ж таки їм ця зустріч потрібна, а негативно налаштований тренер буде проектувати свої очікування та відповідним чином інтерпретувати всі прояви учасників.

Якщо є можливість, необхідно **провести попередню індивідуальну бесіду** як з учасниками, так із замовником, щоб визначити мотиви і настрої групи. За цих умов, не соромлячись потрібно усвідомити всі нюанси майбутньої роботи.

Учасникам групи треба довести, що, незважаючи на сам **факт примусу, від їх волі теж щось залежить.**

Ґрунтовно з'ясувавши настрої учасників, тренерові необхідно донести до учасників, що він відкритий до їх побажань і **готовий змінювати свою програму.**

Якщо група активно чинить опір пропозиціям тренера та налаштована на боротьбу, можна **запропонувати ті вправи**, за яких учасники свідомо відчують потребу в отриманні психологічних знань.

Останній пункт треба виконувати обережно: необхідно бути впевненим, що **вибір вправи зумовлений не помстою з боку ведучого.**

Передчасний **вихід із групи** деяких її учасників також створює проблеми для тренера та інших учасників. Якщо це відбувається **на**

першій стадії становлення групи, то гальмується процес згуртування тих, хто залишився, знижується поріг довіри і з'являються сумніви щодо успішного результату роботи.

Якщо вихід відбудеться **на другому етапі**, після турнірних боїв і активного опору, то у тих, хто продовжує працювати, може з'явитися відчуття провини та незручності.

Після **передчасної термінації учасників** завжди знижується психокорекційний потенціал групи. (**Термінації**, є одними з провідних психологічних потреб Я людини. У зв'язку з цим психолог відчуває, що він є дійсною причиною поведінки).

Небажаність запізнь на заняття обговорюється з учасниками в перші години тренінгу в межах обговорення норм групової роботи. Це правило мотивується тим, що запізнення порушує атмосферу тренінгу.

Як можна ставитися до цієї ситуації? Як до робочого моменту? Що робити? Можна прийняти ситуацію, запропонувавши приходити вчасно, розвинути свою інтуїцію припущеннями, о котрій годині прийдуть усі. Можна і боротися: змусити того, хто запізнився заспівати, танцювати, розважати публіку. Але в будь-якому разі це гарний матеріал для аналізу. Причому аналізувати можна не лише дії та мотиви запізнь, а й почуття тих, хто очікує. Все, що відбувається на тренінгу має аналоги в реальному житті.

Відмова учасників від участі у вправах може виникати з таких **причин**:

- учасникам не вистачило «розминки» і вправа здалася їм занадто складною;
- в учасників групи різко знизилася активність унаслідок втоми;
- цей етап групової динаміки змушує учасників акцентувати свою увагу на чомусь іншому;
- існує протистояння між учасниками та ведучим.

Як ставитися до цієї ситуації? – Із повагою до рішень учасників групи.

Що робити в такій ситуації? Можна:

- ✓ наполягти на своєму, піти на конфронтацію з тими, хто відмовляється, зачепивши їх самолюбство;
- ✓ організувати дискусію на цю тему (ефект від неї може виявитися більшим, ніж від задуманої вправи);
- ✓ запропонувати іншу вправу.

У будь-якому випадку тренеру **необхідно проаналізувати**, наскільки своєчасними є задумані ним вправи.

Поява в групі «цапа відбувайла» – це дуже серйозне зниження ефективності тренінгу, відхилення від його основної мети. І тому поставитися до появи цієї ситуації потрібно з усією серйозністю. Стати «цапом відбувайлом» є шанс у людини, яка не схожа на інших або провокує своєю поведінкою інших на протистояння. Несхожі на інших учасники є практично в кожній групі, проте не завжди «відмінність» викликає протистояння.

Поява «цапа відбувайла» – це результат дій не стільки самого провокатора, скільки інших учасників і тренера. Групі набагато легше згуртуватися не навколо певних цінностей, а проти когось; і до основних завдань ведучого належить відстеження такої псевдозгуртованість на першому етапі становлення групи.

Що робити в цій ситуації? Спочатку – помітити і зрозуміти, чим це зумовлено.

Потім, якщо це можливо, – допомогти власне і людині, і решті учасників побачити і проаналізувати наявну проблему.

Якщо ситуація не виправиться, активно допомогти учаснику, «приймавши удар на себе». Якщо і це не допоможе, то на думку багатьох дослідників цієї проблеми, у тренера є достатня підстава для того, щоб припинити роботу з групою.

Учасники, що мають яскраво виражену акцентуацію характеру, зустрічаються практично на кожному тренінгу. За влучним висловом Д. Лі: «Тренінгові програми проходили б набагато спокійніше, якщо б для їх проведення були не потрібні люди».

Безпроблемні клієнти навряд чи зроблять нас щасливими через свої відвідини.

При цьому деякі **поведінкові патерни** створюють особливі труднощі для ведучих. Це, насамперед, ті стилі поведінки, що отримали назву: агресор, блазень, монополіст, спостерігач і скигля

Агресивна позиція виражається в тому, що учасник будує свої відносини з оточуючими через конфлікт, придушення, напад.

Як поводитися тренеру при зустрічі з таким учасником? Перш за все, слід розібратися, що стоїть за такою формою поведінки. Причиною цього можуть бути:

- ✓ глибинні проблеми людини,

- ✓ його стійкі патерни поведінки,
- ✓ потреба захищатися або примусовість до участі в групі.

Залежно від цього, можна або відмовити учаснику у відвідуванні тренінгу з пропозицією щодо надання індивідуальної допомоги, або залишити його в групі.

Позиція блазня впливає з власне назви: він весь час жартує, розважає яскравими емоційними розповідями, намагаючись уникнути існуючих проблем. Ця маска міцно приклеюється до обличчя людини, що має за плечима важке дитинство (алкоголізм батьків, побиття, знущання і насилля). На жаль, цей гідний спосіб збереження життя, гідності та оптимізму в дитинстві, що так і залишається домінуючим для багатьох в дорослому житті.

Як поводитися тренеру? Насамперед, активізувати терпіння і доброзичливість, поступово, крок за кроком завойовуючи довіру такого учасника. Цей патерн поведінки неймовірно стійкий і має звичку повертатися навіть після «прориву» на тренінгу, особливо якщо в реальному житті людина готується до захисту.

Монополіст – це людина, яка привертає до себе всю увагу групи. Для цього йому достатньо володіти яскравим вираженням екстравертованості та лідерськими якостями. Його поведінка, як правило, не стане проблемною для групи, якщо за нею не прихована підвищена тривожність і невротична потреба самоствердитися через постійне схвалення іншими.

Що може зробити тренер? – Піти шляхом найменшого опору і використовувати всі можливості, щоб відвернути увагу від монополіста та зорієнтувати її на інших учасників (наприклад: «Так, твоя думка зрозуміла, а що думає ...?», «Хвилинку, а що з цього приводу може сказати ...?», «Давай про це поговоримо пізніше, а зараз ...»); використовувати цю ситуацію для аналізу того, що від подібної форми спілкування і концентрації уваги отримують учасники групи та власне монополіст.

Спостерігача, на відміну від монополіста, не видно і не чути. Але його присутність дуже відчувається, тому що для більшості учасників важко бути розкутими і природними в присутності людини, яка не бере участі ні у вправах, ні в обговоренні, ні в обміні почуттями. У такої поведінки є чимало **підстав**:

- ✓ невпевненість у собі;

- ✓ недовіра до оточуючих;
- ✓ страхи (виглядати нерозумно, бути полишеним), страх перед само-розкриттям;
- ✓ потреба бути досконалим;
- ✓ відсутність мотивації;
- ✓ тривала адаптація до нових людей і обставин тощо.

Оскільки більшість із цих причин сягають ще дитинства, ведучому не слід розраховувати на легку перемогу і намагатися наполегливо форсувати події. Якщо позиція спостерігача гальмує роботу групи, то можна обговорити думки і почуття всіх, а потім запропонувати спостерігачеві допомогу щодо подолання ситуації. Цей варіант не дуже перспективний, але потрібно зважати і на благополуччя більшості учасників. Якщо ж група сприймає спостерігача не дуже болісно, то спочатку необхідно дати людині можливість відчувати себе в безпеці, а потім вже переходити до аналізу ситуації. Причому, якщо тренінг довгостроковий, то не треба шкودувати часу на адаптацію. Вважаємо, що будь-яка людина має право вирішити, коли настане відповідний момент для її «прориву».

Основні особливості поведінки **скиглія** – він весь час жаліється на долю, але при цьому талановито відкидає допомогу, підкреслюючи безнадійність ситуації; із задоволенням вітає аналіз іншими його проблем, із натхненням реагує на різні пропозиції та із жалем акцентує, що «це вже пробував і навряд чи щось із цього вийде».

3. Нестандартні та кризові ситуації під час тренінгу. Суперечки в групі. Невдачі в групі. Складні учасники тренінгової групи

Нестандартні та кризові ситуації в тренінгу. У всіх групах існують лінії психологічної напруги, які відтягують на себе велику кількість енергії. Їх наслідками є фрустрація і апатія, що виникають у ведучого та учасників, причини появи яких іноді залишаються невідомими. Напруга в групі виникає через існуючі протиріччя. Розуміти основи цих протиріччя повинен кожен ведучий. У більшості груп напруження виникає від постійного протиріччя між необхідною ефективністю роботи та особистими потребами учасників, між успіхом у досягненні мети групової роботи і суб'єктивно пережитим успіхом щодо власних запитів. У багатьох групах серйозне протиріччя між необхідністю розвиватися в напрямку до-

сягнення поставленої мети та соціально-психологічними потребами учасників ігнорується доти, поки напруга не переросте у конфлікт.

Суперечки і сварки. **Суперечки** є нормальним явищем у груповій роботі, оскільки в міжособистісному спілкуванні часто виникають різні думки стосовно обговорюваних питань. Деякі люди не володіють ні вербальними способами роботи із суперечками, ні методами вирішення конфліктів.

Суперечки в групі – це вагомий інструмент.

По-перше, вони можуть використовуватися для того, щоб навчити учасників групи конструктивним методам вирішення конфліктів.

По-друге, в суперечках проявляються сильні емоції – та енергія, на якій заснована взаємодія між учасниками. Ведучий може використовувати ці емоції для поглиблення взаємин між клієнтами для визначення їхньої власної позиції або для стимулювання спроби розібратися з власними думками і почуттями.

По-третє, суперечка дає можливість навчити учасників групової роботи сприймати чужу точку зору і відповідним чином ставитися до відмінностей у поглядах, думках та переконаннях.

У тих випадках, коли **суперечка переростає в бійку** або іншу форму фізичного насилля, наприклад, перекидання стільців або викидання предметів, необхідно негайно втрутитися заради безпеки всіх учасників групи. У більшості груп існує **правило «не битися»**, і воно повинно одразу бути застосованим. Бійка може негативно впливати на всіх учасників групи, а не лише на забіяку. Так, агресивні підлітки, зокрема малолітні правопорушники або умовно звільнені, особливо схильні до такої поведінки.

4. Перенесення: його розуміння «межі» взаємин, порушення «кордонів», еротизоване перенесення. Інтимні стосунки з клієнтом: еротизоване контрперенесення і його наслідки

Будь-яке обговорення «свободи» ведучого краще всього розпочинати з **перенесення**, яке може бути як ефективним знаряддям ведучого, так і кайданами, що сповільнюють і ускладнюють кожен його рух.

У своєму першому і найважливішому есе з психотерапії (останній розділ «Дослідження істерії») З. Фройд наголосив на кількох можливих

перешкодах формуванню доброзичливих робочих взаємин між клієнтом і терапевтом. Більшість із них можна легко усунути, але одна все ж таки міститься глибше і чинить опір спробам позбавити від неї терапевтичну роботу.

3. Фройд назвав цю перешкоду «перенесенням», оскільки вона **полягає в установках до ведучого, які клієнт ніби «переніс» зі своїх більш ранніх вражень, що стосуються важливих людей у його житті.** Такі почуття клієнта по відношенню до ведучого спотворені, вони становлять нові прояви старих імпульсів. Кожен клієнт більшою чи меншою мірою невірно сприймає ведучого із-за спотворень перенесення.

Небагато людей вільні від конфліктів щодо таких тем як батьківський вплив, залежність, Бог, автономія і бунт – все, що зазвичай переноситься на особистість ведучого. Ці спотворення постійно впливають на заняття, ховаючись за груповим обговоренням.

Як правило, не існує зустрічі, на якій би не йшлося про сильні почуття, що містять розмови про ведучого.

Коли до приміщення, в якому зібралася група, входить ведучий, це викликає певні зміни атмосфери. Жвава бесіда в групі, коли входить ведучий, моментально припиняється.

Порушення «кордонів». Останнім часом до особливого розділу етичного кодексу **виокремлюють:**

- **по-перше**, так звані «кордони» у взаєминах ведучого з клієнтом, а також етичні аспекти їх порушення;
- **по-друге**, етику подвійних взаємин.

Порушення «кордонів» у стосунках ведучого з клієнтом можуть набувати найрізноманітніших форм і систематизуватися у відповідній літературі за наступним рубриками: «час», «місце і простір», «гроші», «подарунки», «одяг», «мова», «фізичний контакт».

Низка вчинків може порушити кордони та призвести до етичних проблем, маючи при цьому таку **послідовність:**

- ✓ перехід у спілкуванні з клієнтом на «ти»;
- ✓ вторгнення до терапевтичного діалогу бесід особистого чи життєвого характеру;
- ✓ невеликий тілесний контакт (наприклад, поплескування по плечу, обійми, масаж);
- ✓ прогулянки вдвох поза межами кабінету;

- ✓ сеанси під час обіду, іноді із вживанням алкоголю;
- ✓ похід до кінотеатру та інші соціальні заходи;
- ✓ сексуальний контакт.

Приклади розмитості кордонів вельми різноманітні.

Це різного роду «трикутники» відносин (коли, наприклад, ведучий і клієнт мають спільного друга); більш складні варіанти – психотерапевт-супервізор, проводячи групове заняття, об'єднує в одну групу молодого ведучого разом із його клієнтами. Розмитість, змішування кордонів психотерапії та встановлення множинних рольових відносин між ведучим і клієнтом, на думку Л. Пеппера, миттєво руйнує етичні стандарти та власне простір терапевтичних взаємин. «Розмивання» кордонів лікування призводить до зсуву від терапевтичних взаємин до площини реальних стосунків.

Еротизоване перенесення. Кожен психотерапевт стикається з явищем, що порушує душевну рівновагу – еротизованим перенесенням, – яке доходить до маніакальності через бажання клієнта встановити фізичний контакт із ведучим; прагнення увійти до реального життя ведучого.

Існує кілька точок зору на феномен еротизованого перенесення. Окрім, загальновідомої і досить добре представлені в літературі динамічної точки зору існують й інші: **економічна, структурна, генетична та адаптивна**. Остання, наприклад, є фокусом статті К. Петерсона (зі співавторами). Мова в ній йде про клієнтів, які використовують еротизоване перенесення як засіб компенсації дефіциту, що дозволяє їм, зменшити біль самотності, адаптуватися й вижити. **Приклади еротизованого перенесення** також різноманітні:

- клієнт пише вірші та присвячує їх своєму терапевту, називаючи його будь-яким ласкавим прізвиськом;
- кілька разів на день телефонує, може подзвонити і серед ночі, прагнучи, в кращому випадку, «почути голос», в гіршому – виявити інтерес до подробиць інтимного життя тощо.

Інтимні стосунки з клієнтом: еротизоване контрперенесення і його наслідки. Психотерапія подвійно страждає від подібних порушень. Не лише клієнти зазнають страждань через нанесення їм істотної шкоди – в результаті цього виникає негативна реакція, що є надзвичайно згубною для галузі в цілому. Ведучих змушують практикувати, приділяючи увагу захисту гідності. Професійні організації наставляють практи-

куючих лікарів бути гранично обережними. Вони попереджають із метою уникнення жодної близькості. Іншими словами, **рекомендують прийняти точку зору «фотознімку»** – тобто уникати будь-яких моментів, які, будучи вирваними з контексту, можуть видатися підозрілими.

Ведучим радять **уникати**:

- ✓ неформальних взаємин;
- ✓ не використовувати імена;
- ✓ не пропонувати чай або каву;
- ✓ не працювати протягом сеансу понад 50-хвилин
- ✓ не призначати представникам протилежної статі останній на цей день сеанс.

Сильні сексуальні почуття є неминучими за умов терапевтичної ситуації. А як же інакше, зважаючи на особливу близькість між клієнтом і ведучим? У клієнтів систематично розвиваються почуття любові або сексуальний потяг до ведучого. Динаміка такого позитивного перенесення часто є максимально визначеною. Зокрема, клієнти виявляються беззахисними в незвичній для них ситуації, що приносить задоволення. Кожне їх висловлювання вивчається з великим інтересом, кожна подія їх минулого і теперішнього життя досліджується, про них піклуються, беззастережно сприймають і підтримують. Якщо ж ведучий не може знайти вирішення нестримним сексуальним імпульсам і не здатний, або не хоче, отримувати допомогу від особистісної терапії, тоді, йому зовсім не слід практикувати.

5. Залежність: поняття про «позитивну» і «негативну» залежності

Якщо людина звертається за допомогою, вона вже є **залежною**. «Розмивання» кордонів і поява множинних рольових взаємин неминуче призводить до того, що ця залежність починає нещадно експлуатуватися, підживлюючи **нарцисизм і грандіозне «Я» ведучого**.

Такий ведучий, може протягом багатьох років і навіть десятиліть консультувати клієнта (є випадки, коли тривалість терапії доходила до двадцяти п'яти років!). Заперечуючи власну потребу в залежності і не усвідомлюючи того, ведучий **сприяє розвитку патологічної залежності у клієнта**, що посилюється встановленими рольовими стосунками.

Механізм може бути таким: заперечення ведучим аспектів власного «я» (потреба в залежності) проектується на клієнтів, що призводить або до настанов обвинувачення по відношенню до занадто «залежних і безпорадних» клієнтів, або до прихованого задоволення від тривалої за часом залежності та сприяє регресу терапії, або появі спроб знайти втрачену частину Я у сексуальному єднанні з клієнтом.

Проблему **залежності з психотерапії прибрати неможливо**. Можливо лише встановити необхідний баланс між інтимністю і межами між залежністю і пасивністю, між залежністю «позитивний» та «негативний». Подібно до того, як розділяється «нарцисизм» на «добрий» і «поганий» («Добрий» – це здорова любов до себе, тоді як «поганий» – центрованість на собі), розділяється і залежність.

Позитивна» залежність – це притаманна всім потреба «плекати дитину всередині нас», потреба в любові, теплі, захопленні, емоційної підтримки і емпатії, що виходять від інших людей. Потреба людини в залежності проходить через всі етапи її життєвого циклу. Ця залежність сприяє підтримці самооцінки на належному рівні, збереженню відчуття благополуччя і безпеки.

«Негативна» залежність – це потреба в комусь або в чому-небудь, що позбавить нас від необхідності мати справу з реальністю. При цьому відповідальність за власне життя, тягар вибору людина перекладає на іншого. Ця залежність стримує особистісне зростання, інфантилізує клієнта, знижує його самооцінку. Описувані ведучі саме і сприяють розвитку у клієнтів такого роду залежності. Жертвами такої залежності можуть стати і люди, пов'язані подружніми взаєминами з психотерапевтами. Останні, продовжуючи свою квазіпрофесійну роль у сфері подружніх стосунків, неминуче починають тлумачити свого чоловіка / дружину як «ще одного клієнта». Дослідженню цього питання присвячено статтю Робертіелло «Профзахворювання психотерапевтів».

6. Дотики до клієнта: випадки їх застосування та утримання від них

Відомо, що, крім фізіологічних, шкіра людини виконує важливі психологічні та соціальні функції, які стали класичними в експериментах над приматами, в роботах відносно депривації дотиків у немовлят.

У дорослому житті дотики продовжують відігравати істотну роль, долучаючись до широкого соціокультурного контексту.

Незважаючи на вельми широку розповсюдженість дотиків у нашому житті, суперечки навколо прийнятного їх використання в психотерапії досі не вщухають.

Дотиком може бути і легкий дотик руки або плеча клієнта, і обійми, і більш широке фізичне дійство (наприклад, масаж); дотик може бути еротичним або нееротичним.

Повертаючись до **проблеми дотиків в терапії**, відзначимо, що з певного часу це питання стали пов'язувати з проблемою влади і статусу, особливо в тих ситуаціях, коли ведучий – чоловік мав справу з клієнткою – жінкою. Як відомо, для осіб із високим статусом характерно торкатися до тих, у кого статус є нижчим, тоді як останнім аж ніяк не дозволено відповідати дотиком на дотик. До цього ж часу відносяться **суперечки про те, який дотик вважати еротичним, а який не вважати таким**. Із цим тісно пов'язаний і такий важливий момент, як статеві відмінності в сприйнятті дотиків. Навіть якщо між ведучим і клієнтом не відбувається ніякого сексуального контакту, дотик, збільшуючи диференціал влади між ведучим і клієнтом, завдає клієнтові певну шкоду.

В останні десятиліття використання дотиків у психотерапії отримує все більше і більше підтримки не тільки в межах руху гуманістичної психотерапії, традиційного використання дотику, але і у терапевтів сучасної психоаналітичної орієнтації. Однак, питанню **етики дотиків** приділяється все ще недостатньо уваги. Та чи інша теоретична спрямованість на предмет використання дотиків у психотерапії може бути, а може і не бути етично витриманою.

Якою ж є **етика дотиків у психокорекції**? Застосування дотиків має відповідати наступними **етичними принципами**: захист благополуччя споживача, відповідальність ведучого (**принцип 1**), необхідність жити у відповідності до моральних та юридичних норм суспільства (**принцип 3**), нарешті, компетентність ведучого (**принцип 2**).

Згідно з Л. Мінтц, дотик **може бути етично прийнятним**,

- коли він символізує материнську позицію, якщо клієнт в міру тих чи інших причин не здатний до вербальної комунікації;
- коли необхідно передати почуттями прийняття клієнтові;
- коли необхідно посилити або відновити контакт тривожного клієнта з реальністю;

- коли дотик є природним і щирим вираженням почуттів ведучого стосовно клієнта, якщо відомо, що таке вираження почуттів корисно для мети психокорекції.

7. Двоїсті («множинні рольові») взаємини з клієнтом: поняття, наслідки, можливості їх уникнення

Двоїсті відносини – «зона високого ризику» порушень норм професійної етики. Вище вже розглядалися деякі етичні наслідки встановлення множинних рольових відносин між клієнтом і ведучим. Тепер розглянемо питання стосовно того, які кроки необхідно зробити психологу, котрий стикається з цією дилемою, щоб залишатися в межах професійних етичних норм. У зв'язку з цим, різними авторами пропонуються ті чи інші моделі прийняття етичних рішень. Запропоновано **модель, розроблену з залученням понять теорії етики, професійних кодексів етики, професійних теоретичних постулатів, соціально-юридичного контексту, зі змінами особистісної та професійної ідентичності**. У межах інших моделей професіоналу пропонують відповісти на низку запитань, які підготують його до прийняття того чи іншого етичного рішення. Спочатку необхідно визначити, в чому, власне, полягає професійний, юридичний або соціальний стандарт і чи є вагомими причини відступити від цього стандарту.

ЛЕКЦІЯ 4

Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу

Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу



Тема 7. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

1. Історія психологічного тренінгу.
2. Визначення та специфіка психологічного тренінгу.
3. Мета та завдання тренінгової роботи. Принципи роботи тренінгової групи. Критерії класифікації тренінгів: групи підтримки, навчальні групи, розвиваючі групи.
4. Можливості, переваги та обмеження психологічного тренінгу.

Основні поняття: Т-групи, «групи сенситивності», тренінги соціальних і життєвих умінь, соціально-психологічний тренінг, тренінг, мета психологічного тренінгу, принцип активності, принцип дослідницької творчої позиції, принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки, принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування, групи підтримки, навчальні групи – це групи тренінгу, розвиваючі групи.

1. Історія психологічного тренінгу

Історія розвитку тренінгів, як і історія розвитку навчання, налічує тисячі років. Одним із перших, хто почав використовувати тренінги, став Д. Карнегі, який у 1912 р. заснував «Dale Carnegie Training». У цьому центрі проводилися і до тепер проводяться **тренінги з розвитку навичок публічного виступу**, впевненості в собі, взаємодії між людьми тощо.

Значний внесок у становлення тренінгу як форми навчання зробив психолог К. Левін. У 1946 р. він разом із колегами заснував тренінгові групи (**Т-групи**), спрямовані на підвищення компетентності в спілкуван-

ні. Науковці помітили, що учасники груп отримують велику користь від аналізу власних переживань у групі. Успішна робота учнів К. Левіна призвела до заснування в США Національної лабораторії тренінгу, в якій була створена група тренінгу базових умінь. У Т-групах навчали ефективній міжособистісній взаємодії, умінню керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, зміцненню групової згуртованості управлінський персонал, менеджерів, політичних лідерів.

У 1954 р. з'являються тренінгові групи орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей людини, посилення почуття її самоідентичності, що згодом отримали назву **«групи сенситивності»**.

У 1960-ті рр. на основі традицій гуманістичної психології К. Роджерса виникає рух **тренінгів соціальних і життєвих умінь**, який застосовувався для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів із метою психологічної підтримки та розвитку. Серед життєвих умінь виокремлювалися **наступні**:

- наполегливість, впевненість у собі, критичність мислення, уміння самоврядування та розвитку Я-концепції;
- міжособистісне спілкування, підтримка здоров'я, розвиток ідентичності, вирішення проблем і прийняття рішень;
- емоційний самоконтроль, міжособистісні стосунки, саморозуміння, фінансовий самозахист, самопідтримка і концептуалізація досвіду.

У 1970-ті рр. в Лейпцизькому і Йенському університетах під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, названий **соціально-психологічним тренінгом**. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, що створюють умови для формування ефективних комунікативних навичок. Практичною сферою застосування розроблених науковцем методів стала соціально-психологічна підготовка керівників промислового виробництва.

2. Визначення та специфіка психологічного тренінгу

Тренінг – це метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь і навичок та соціальних установок.

Тренінг досить часто використовується, якщо бажаний результат – це не тільки отримання нової інформації, але і застосування отриманих знань на практиці. Тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук.

На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання ініціюють весь потенціал людини: рівень та обсяг видів її компетенцій, які мають місце в професійній діяльності (соціальна, соціально-психологічна, комунікативна, технологічна, продуктивно-результативна, прогностична, аналітико-синтетична, ситуативна, організаційна, емоційна та інтелектуальна), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо.

3. Мета та завдання тренінгової роботи. Принципи роботи тренінгової групи. Критерії класифікації тренінгів: групи підтримки, навчальні групи, розвиваючі групи

Мета психологічного тренінгу:

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

Мета конкретизується в **завданнях**, що мають відтворювати конкретні результати, досягнення, які плануються в процесі роботи, і не повинні носити характер абстрактних міркувань або гасел.

Результати, досягнення яких передбачено в завданнях, повинні бути, по можливості, окреслені позитивною термінологією.

Рішення поставлених завдань повинно бути адекватним сутності тренінгу як методу активного соціально-психологічного навчання.

Завдання мають бути реалістичними, можливими для реалізації в умовах тренінгу із урахуванням відведеного для занять часу. У той же час завдання не повинні бути занадто простими. Досягнення запланованих результатів має бути принципово перевірено: або на рівні

об'єктивного вивчення спричинених тренінгом змін, або хоча б на рівні самозвітів учасників.

Принципи роботи тренінгової групи:

• **принцип активності.** Активність – це здатність людини до суспільно вагомих перетворень у своєму оточенні; це соціальна діяльність особистості, що виражає її самостійну, індивідуальну позицію, суб'єктне ставлення до діяльності. Вирізняють **два рівні активності:**

1) об'єктна активність, у якій індивід виступає об'єктом впливу, тобто керованим об'єктом, але виконує продуктивну, відтворюючу діяльність;

2) суб'єктна активність – індивід виступає суб'єктом, виконує діяльність творчого, перетворюючого характеру;

• **принцип дослідницької творчої позиції.** У процесі тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особисті ресурси і особливості;

• **принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки.** Можливість проводити зміни в тренінговому просторі за рахунок ефективного зворотного зв'язку, створення умов для якого – важливе завдання тренера;

• **принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування.** Можливість спілкування як учасників тренінгу між собою, так і тренера з групою в цілому: психологічна рівність, узгодження інтересів і дотримання певних правил.

Критерії класифікації тренінгів:

- ✓ мета групи;
- ✓ ступінь здійснення керівником провідної ролі у структуруванні та функціонуванні групи;
- ✓ ступінь емоційної стимуляції в протилежності раціонального мислення;
- ✓ спрямованість психологічного впливу або на різні сторони внутрішнього світу, або на форми поведінки;
- ✓ склад учасників;
- ✓ проблеми, що хвилюють учасників, пов'язані з недостатньою сформованістю певних навичок;
- ✓ ступінь віднесеності завдань групи до основних галузей психологічної практики – психотерапії, психокорекції, розвитку і навчання.

Групи підтримки – групи, метою яких є підтримка та допомога учасникам під час проведення тренінгу.

Навчальні групи – це групи тренінгу, метою яких є набуття і вдосконалення певних навичок.

Розвиваючі групи – це групи тренінгу, які дають можливість особистості зростати і розвиватися, опановувати інструменти для вирішення життєвих проблем.

4. Можливості, переваги та обмеження психологічного тренінгу

Можливості:

- ✓ отримання нових знань;
- ✓ отримання нових навичок і моделей поведінки;
- ✓ здобуття віри в себе;
- ✓ під час тренінгу виникає можливість дізнатися багато нового про людей і світ взагалі;
- ✓ краще дізнатися і зрозуміти себе.

Переваги:

- ✓ активний метод;
- ✓ під час проходження тренінгу ніхто вас не вчить, як треба жити;
- ✓ виконуючи різноманітні вправи, учасники самі виявляють те, як можна по іншому сприймати себе і життя навколо, як змінити власну поведінку, щоб досягти потрібних результатів;
- ✓ «немає більше минулого і немає більше майбутнього» – ще один принцип проведення тренінгів («тут і зараз»).

Обмеження:

- ✓ яскраво виражений «темпоральний ефект», тобто тимчасовий характер їх дії;
- ✓ не завжди є бажання розповідати про свою проблему іншим людям;
- ✓ страшно відкриватися, не хочеться впускати в душу чужих, тому деякі закриваються і не долучаються до роботи на тренінгу;
- ✓ страх, що про твої проблеми або, навпаки, мрії дізнаються знайомі, особливо якщо вони теж присутні на цьому тренінгу, тому завжди укладається договір між учасниками не обговорювати те, що почули, за межами тренінгу.

Тема 8. ПРОЦЕСУАЛЬНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ГРУПОВОГО ТРЕНІНГУ

1. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу. Етапи побудови змістової роботи в тренінгу. Підготовка тренінгу. Форми організації тренінгових занять.



2. Організаційні умови. Матеріально-технічне забезпечення. Використання відеозйомки. Використання музики. Режим роботи.

3. Інструкції у вправах. Завершення процедур. Обговорення. Про паузи.

Основні питання: принципи або правила відбору учасників: принцип добровільності участі у групі, принцип інформованої участі; форми організації тренінгових занять: інтенсивний курс, регулярні заняття, епізодичні зустрічі; режим роботи тренінгу можна організувати за двома різними принциповими схемами: марафону або довгострокової групи; пауза.

1. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу. Етапи побудови змістової роботи в тренінгу. Підготовка тренінгу. Форми організації тренінгових занять

Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу. Психологічний тренінг здійснюється в групах під керівництвом психолога, який пройшов спеціальну підготовку для ведення групи.

Оптимальна чисельність групи, як наголошують дослідники тренінгу, становить 8-12 осіб, які залучаються до занять за принципом добровільності, тобто вільного вибору цього виду навчання. Взагалі чисельність групи визначається стилем її ведення.

Тренер-фасилітатор, із демократичним стилем ведення, воліє працювати з групою 8-12 осіб. Чим більш авторитарного стилю ведення групи дотримується тренер, тим більшу за чисельністю групу він може вести. У групах чисельністю понад 12 осіб ведучим часто використовується режим роботи у підгрупах від 2 до 6 осіб. Виправдовує себе практика поєднання в одній групі людей різної статі, віку, освіти, ступеня знайомства.

Група учасників, які працюють в одній установі або організації, теж може бути створена, але вона є більш складною для роботи. У таких групах ведучому слід пам'ятати, що опір та психологічний захист учасників буде більш потужним – потрібно більше часу для їх «емоційного розігріву».

При комплектуванні тренінгових груп виокремлюють два основних **принципи або правила відбору учасників:**

- **принцип добровільності участі у групі** (якщо людина прийшла в групу – це її самостійний вибір, вона знає, навіщо їй це потрібно);
- **принцип інформованої участі** (учасник заздалегідь має право знати все, що з ним може об'єктивно виникнути, щодо тих процедур, які будуть відбуватися під час тренінгу).

Тренер, на думку В. Захарова і Н. Хрящової, є останньою інстанцією при відборі людей до групи.

Про причини залучення або незалучення кандидата до групи він не зобов'язаний звітувати нікому, окрім своєї совісті.

На тренері лежить вся повнота відповідальності за наслідки його рішення про включення кандидата до групи.

Керівник повинен обирати учасників із урахуванням нейтрального ставлення до них.

При комплектуванні тренінгових груп, по можливості, бажано враховувати формальний статус учасників. Як наголошує більшість дослідників, неприпустимо залучати до групи осіб, які перебувають у службових взаєминах. Однак, цього положення в дійсності дотриматися не завжди можливо. Якщо тренінг проводиться в професійному колективі, то ведучому, як вже зазначалося, потрібно пам'ятати, що більше часу потрібно на емоційний розігрів учасників із метою зниження психологічних захистів.

Окрім цього, до тренінгових груп не рекомендується долучати чоловіків, дружин, близьких родичів, друзів. Якщо у групу потрапили такі, то для користі групового процесу та за їх власним бажанням їх слід роз'єднати.

Етапи побудови змістової роботи в тренінгу. Незважаючи на відмінність підходів, більшість напрямів у психологічному тренінгу використовують схожу логіку побудови групового процесу, спрямованого на зміну поведінки. Т. Зайцева виокремлює **три основних етапи побудови змістової роботи у тренінгу**, які при незначній модифікації для когнітивно-поведінкової моделі можна представити наступним чином.

Перший етап роботи має діагностичний характер і спрямований на виведення з внутрішнього плану на зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки, а також когнітивних стереотипів розуміння та інтерпретації навколишнього світу.

У поведінковій моделі цей етап розкриває навички і стереотипи неконструктивної поведінки. У психоаналітичній моделі цей етап спрямований на усвідомлення несвідомих мотивів і бар'єрів. У гуманістичній психології – на усвідомлення своєї неавтентичності.

У когнітивно-поведінковій моделі поведінка людини розглядається в нерозривному зв'язку з його розумінням та інтерпретацією цієї поведінки.

Тому, ставлячи за мету зміну неконструктивної поведінки, необхідно також виявити і змінити конструкти її інтерпретації і навколишнього світу.

У тренінговій групі неконструктивні моделі поведінки та когнітивні конструкти, що їх забезпечують, реалізуються і виявляються в процесі групової взаємодії й помічаються учасниками за допомогою ідентифікації або в процесі отримання зворотного зв'язку. Їх виведення на зовнішній план може відбуватися не тільки в процесі програвання ролі або виконання відповідно орієнтованих вправ, але і в процесі вербалізації.

На жаль, усвідомлення проблеми людиною не призводить до її автоматичного вирішення. Будь-які особистісні обмеження конкретної людини закріплені у вироблених нею і «вживлених» стереотипах поведінки, які потребують переробки. Але для того, щоб відмовитися від неконструктивних елементів поведінки, розвинути більш конструктивні, недостатньо помітити і погодитися з тим, як не слід чинити. Необхідно отримати і засвоїти зразок більш конструктивного вчинку в конкретних ситуаціях.

Другий етап – побудова у зовнішньому плані ідеальної моделі (програми) поведінки та відповідних когнітивних конструктів. Подання на зовнішньому плані ідеальної моделі поведінки здійснюється за допомогою пошуку аналогів, комбінування, реконструювання тощо, з подальшою демонстрацією (програванням). У деяких програмно-навчальних тренінгах ідеальна модель поведінки для учасників презентується ведучим.

Пошук адекватніших когнітивних конструктів інтерпретації подій і поведінки учасників здійснюється в процесі обговорення в групі та/або здійснюється ведучим.

На заключному етапі відбувається модифікація поведінки учасників групи в бік максимального наближення до еталону і закріплення у внутрішньому плані. На цьому етапі відбувається робота, спрямована

на переосмислення минулих подій, власної поведінки та поведінки оточуючих, а також освоєння нових моделей поведінки і осмислення навикишнього світу.

У більшості навчальних тренінгів цей етап характеризується виконанням відповідних розвиваючих вправ, підготовлених і поданих ведучим. При цьому слід наголосити, що без впевненості учасників у необхідності та користі отриманих під час тренінгу змін, вони навряд чи збережуть їх надовго. Тому ведучому необхідно подбати про когнітивне забезпечення всіх змін і надбань, отриманих учасниками тренінгу.

Підготовка тренінгу. Можна виокремити два різних підходи до підготовки тренінгу. **В одному варіанті** спочатку визначається модель тренінгу у відповідності до специфіки розроблених проблем, формується програма і для неї набирається відповідна група. Наприклад, тренінги особистісного зростання, тренінги згуртування та інші, вимагають від психолога сформованої компетентності щодо специфіки та проблематики тренуваної галузі.

За інших умов, спочатку визначаються проблеми наявної соціальної або професійної групи та у відповідності до них планується і організовується тренінг. У цьому випадку алгоритм організації тренінгу може бути наступним: оформлення замовлення; робота з заявленою проблемою.

Тренінг охоплює **визначення проблеми та пошук її вирішення**, а також аналіз літератури з цієї проблематики.

1. Ознайомлення з особистісними, демографічними та іншими особливостями учасників тренінгу, їх кількістю тощо.

2. Визначення можливості та успішності застосування тренінгової форми для вирішення цієї проблеми.

3. Визначення та узгодження мети й очікуваного результату (чого досягнемо в результаті проведення тренінгу).

4. Постановка завдань.

5. Визначення ефективних методичних засобів, що використовуються в цьому тренінгу.

6. Визначення форми організації тренінгових занять.

7. Планування програми тренінгу.

8. Складання плану занять.

Форми організації тренінгових занять. До початку планування програми тренінгу та складання плану занять необхідно визначитися з

формою їх організації. Н. Дзен і Ю. Пахомов виокремлюють **три основні форми організації тренінгових занять**:

- ✓ інтенсивний курс,
- ✓ регулярні заняття
- ✓ епізодичні зустрічі.

Ці форми відрізняються насамперед обсягом і щільністю роботи.

Інтенсивний курс передбачає проведення занять щоденно (по 3-8 годин на день) і може тривати від 3 днів до 2 тижнів.

Інтенсивний тренінг є, безумовно, потужнішим засобом впливу і зміни особистості. Він сприяє більш глибокому опрацюванню Я-концепцій учасників і більш швидкому засвоєнню навичок та умінь. Загалом, у процесі інтенсивного тренінгу ведучому доводиться витратити менше часу на занурення учасників у групову дійсність, зменшується опір і збільшується сприйняття «психологічного матеріалу». Однак, слід звернути увагу на те, що отримані під час інтенсивного курсу зміни є більш глибокими, учасники можуть виявитися неготовими вийти з ними в колишню дійсність. У результаті ці зміни можуть виявитися менш стійкими без подальшого супроводу і закріплення.

Регулярні заняття зазвичай проводяться 1-2 рази на тиждень по 3-4 години на день. Вони дозволяють більш систематично і послідовно здійснювати зміни. При цьому важливо, щоб ведучий вибудовував заняття на принципах наступності й послідовності. Необхідно на початку заняття приділяти час згадуванню і стислому обговоренню того, що відбувалося під час минулої зустрічі. Часом доводиться утилізувати події, що сталися з учасниками в проміжку між заняттями.

Епізодичні зустрічі – найбільш вільна з усіх форм організації тренінгу. Заняття можуть відбуватися 1-2 рази на місяць. Організація групи в режимі епізодичних зустрічей має більш клубну форму, хоча це не виключає можливості її організації на засадах тренінгових груп. При цьому ведучому слід прагнути до того, щоб кожна зустріч була самостійною і завершеною подією. У цих групах може змінюватися кількісний склад учасників і загальна спрямованість занять. Можлива організація епізодичних зустрічей із учасниками тренінгу, що проходили тренінгову роботу раніше у формі інтенсивного курсу, для закріплення і збереження одержаних змін.

2. Організаційні умови. Матеріально-технічне забезпечення. Використання відеозйомки. Використання музики. Режим роботи

Організаційні умови. Найважливіші організаційні аспекти групового тренінгу:

- рівень кваліфікації тренера, тобто його підготовка до ведення цих тренінгових занять, відповідає поставленій меті та завданням;
- приміщення, що відповідає всім нормам і умовам (санітарним, технічним тощо);
- сформована певним чином група(и) людей, які бажають взяти участь у подібній роботі;
- ретельно розроблена програма тренінгу.

Однією з важливих сторін організації групового тренінгу є те, що в школі називають «**розклад занять**». Єдиної норми не існує, оскільки здебільшого це залежить від конкретних умов, вимог замовника тощо.

Приміщення для занять має бути достатньою мірою звукоізолюваним і розташовуватися в місці, що забезпечує відсутність випадкового стороннього втручання і перешкод роботі. Оскільки заняття можуть тривати 10-12 годин, слід подбати про те, щоб приміщення було просторим і періодично провітрювалося.

Перерви в роботі робляться в середньому через півтори години на 10 хвилин. Можливою є і двогодинна обідня перерва.

Матеріально-технічне оснащення. Найважливіше, щоб були окремі стільці для кожного з учасників і тренера. Бажано, щоб стільці були однакові, зручні, досить легкі або на коліщатах (оскільки їх доводиться весь час переміщувати й розташовувати інакше).

Зручніше користуватися великими аркушами паперу, що кріпляться до стін скотчем, аніж дошкою, бо це дає змогу розміщувати одночасно всі потрібні опорні схеми. Учасники повинні мати блокноти у твердих обкладинках, ручки, папки для матеріалів. Допоміжним обладнанням можуть бути аркуші клейкого паперу, м'ячі, бейджики, олівці та фломастери.

Можна використовувати **магнітофон із аудіозаписом (музикою)**, якщо це не відволікає уваги тренера та учасників і створює потрібний емоційний стан для роботи групи. Музика може допомогти виконувати структуровані вправи (особливо рухові), але дуже заважає під час міні-

лекцій або дискусій. Краще використовувати маловідомі або спеціально написані музичні твори – це зменшує можливість інтенсивних емоційних спогадів про якісь події з особистого життя учасників групи, пов'язані з цією мелодією.

Застосування **відеозйомки** значно підвищує результативність групової роботи. Тому особливе значення в психологічному тренінгу розвитку самосвідомості надається використанню відеотехніки: частину вправ цілком, а деякі – частково, знімають на відеокамеру. Особливо важливо підкреслити етичний момент, пов'язаний із відеозйомкою під час тренінгу.

Ще до початку роботи необхідно отримати згоду від усіх учасників групи на використання відеокамери. В процесі психокорекційної роботи, особливо індивідуальної, на перше прохання учасника групи зйомку потрібно припинити.

Насамперед, немає потреби фільмувати абсолютно все, що відбувається під час заняття: **по-перше**, постійне перебування «під прицілом» відеокамери викликає в учасників зайву напруженість і тривожність, особливо на перших етапах групової динаміки; а **по-друге**, наявність оператора, який не входить до складу групи і весь час вимушений бути тільки пасивним спостерігачем процесів, створює додаткові труднощі щодо об'єднання всіх учасників у єдину команду. Виняток становлять випадки, коли ведучому необхідно мати повний фільм про роботу групи для подальшого аналізу процесу психокорекції (наприклад, у ситуації за якої можливим є проведення кількох тренінгів із однією групою). В інших випадках видається оптимальним такий варіант: двоє ведучих групи по черзі знімають на відеокамеру ті моменти, які особливо є важливими для аналізу. Поєднання діяльності ведучого з досить епізодичною роботою оператора значною мірою знімає страх перед камерою в учасників.

Застосування відеозапису під час тренінгових занять у поєднанні з навчанням спеціальним прийомам самоспостереження і самоаналізу дає унікальний досвід погляду на себе «зі сторони». Для більшості учасників тренінгів такий досвід виявиться першим і матиме надзвичайно важливий ефект.

У процесі тренінгових занять із використанням відеотехніки відбувається не тільки корекція уявлень про своє «фізичне Я», але й змінюються уявлення про «соціальне Я» учасників, індивідуальні особливості поведінки, про характер реагування на певні, особливо нестандартні,

ситуації, що у підсумку призводить до підвищення рівня професійної самосвідомості.

Музика виконує надзвичайно важливу роль у житті суспільства на всіх етапах його розвитку. Вона є не тільки джерелом насолоди та хорошого настрою, але й має значні корекційні властивості. Музика відволікає людину від її недоліків, дозволяє «загоїти» свої душевні рани, зменшити тривожність і напруженість, сформувати більш оптимістичний погляд на себе і навколишній світ.

На певних тренінгах музика вкрай потрібна, а на деяких – вона лише заважає.

Переваги, які надає застосування музичних записів, є безперечними:

- ✓ створення єдиного емоційного стану групи;
- ✓ активізація чи заспокоєння учасників;
- ✓ збільшення підсвідомої та творчої активності учасників;
- ✓ контроль часу виконання вправ;
- ✓ супровід рухових і танцювальних вправ;
- ✓ супровід релаксаційних вправ.

Недоліки також є досить численними:

- ✓ порушення власного внутрішнього ритму учасників;
- ✓ збільшення згуртованості групи;
- ✓ сформовані на тренінгу асоціації, що виникають у приватному житті клієнтів;
- ✓ у деяких учасників може виникнути враження, що їх «кодують», особливо в разі використання етнічної музики.

Підбираючи музику, необхідно подбати про якість записів і відтворювальної техніки, врахувати акустичні особливості приміщення. Краще відразу записати музичні фрагменти в потрібній послідовності так, щоб вони мали певну тривалість у часі.

Режим роботи тренінгу можна організувати за двома різними принциповими схемами: марафону або довгострокової групи.

Тренінг у режимі «марафон» проводиться по 7–10 годин на день протягом кількох днів поспіль (або у вихідні – два дні поспіль).

Можливі також варіанти марафону, коли тренінг проводиться впродовж цілої доби, але такий регламент частіше застосовують у психотерапевтичних групах.

У режимі довгострокової групи тренінг проводять по 2–3 години 1–2 рази на тиждень упродовж кількох місяців.

Одразу слід планувати, що робота в довгостроковій групі триває приблизно на чверть довше, ніж у «марафоні» – щоразу групі треба «втягуватись» у роботу, більше часу займають підготовчі вправи, пригадування інформації, отриманої на попередніх заняттях. Водночас режим довгострокової групи сприяє перенесенню навичок, набутих на тренінгу, у реальне життя, дає можливість дізнатися про те, як було використано ці навички, що саме вдавалося, а чому завадили перешкоди.

Режим «марафону» дає змогу швидко створити відкриту творчу атмосферу роботи групи, прискорює групову динаміку, але може спричинити відчуття «відокремлення» життєвого досвіду та досвіду групи або перевтому учасників.

Приблизний розклад роботи групи «марафон»:

10.00 – початок роботи тренінгу;

12.00 – 12.15 – перерва на каву;

12.15 – 14.00 – продовження роботи тренінгу;

14.00 – 14.30 – перерва;

14.30 – 16.00 – продовження роботи тренінгу;

16.00 – 16.15 – перерва на каву;

16.15 – 18.00 – продовження роботи тренінгу;

18.00 – завершення роботи групи;

19.00 – 21.00 – аналіз відзнятого матеріалу, робота над особистими запитаннями учасників.

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

Приблизний розклад роботи довгострокової групи:

16.00 – початок роботи групи;

17.30 – 17.45 – перерва на каву;

17.45 – 19.00 – продовження роботи;

19.00 – 20.00 – чаювання, вільне спілкування учасників групи, обговорення різних питань.

Можна поєднувати обидва варіанти: проводити тренінги в режимі «марафон», а потім працювати з довгостроковою групою підтримки.

3. Інструкції у вправах. Завершення процедур. Обговорення. Про паузи

Інструкції у вправах. Ефективність вправи багато в чому залежить від чіткості, зрозумілості, лаконічності інструкції, яка повинна містити достатню і необхідну інформацію. Не слід перевантажувати інструкцію деталями, зайвими поясненнями. Невдалим можна вважати такий варіант, коли тренер довше дає інструкції, ніж триває виконання самої вправи.

Іноді доцільно у процесі оголошення інструкції навести приклад, що ілюструє процес виконання вправи, або продемонструвати як вона повинна виконуватися.

Повідомляючи інструкцію, тренер уважно, по черзі дивиться на учасників групи, встановлюючи з кожним візуальний контакт. Це підвищує рівень уваги учасників групи, знижує ймовірність відволікання і пропуску тих чи інших фрагментів інструкції. За виразом обличчя, очей тренер одразу помічає тих, хто щось не зрозумів, і закінчує інструкцію запитанням: «Можливо, щось видалось Вам незрозумілим і потрібні уточнення?» – затримуючи при цьому погляд саме на цих учасниках групи.

Починати виконання вправи слід тільки тоді, коли тренер переконався в тому, що всі зрозуміли інструкцію і знають, що треба робити. Проте, навіть у тому випадку, коли витрачено достатньо часу на те, щоб перевірити, чи всі зрозуміли інструкцію, в процесі виконання вправи можуть виявитися непорозуміння або неоднозначність її розуміння різними членами групи. У цьому випадку варто зупинити виконання вправи і внести певні корективи.

Завершення процедур. Закінчення тренінгу має припадати на період розпаду групи в разі роботи з динамічною групою або бути пов'язаним із виконанням усіх завдань, поставлених раніше.

Зазвичай тренінги завершуються зворотним зв'язком, обговоренням ступеня досягнення мети або тестуванням. Однак, деякі тренери застосовують театралізовані ритуали завершення. Особливо це стосується довготривалих груп особистісного зростання учасників.

Можна надати учасникам такі завдання: попросити їх створити пантоміму на тему «Ми та наш тренінг»; написати та зіграти міні-спектакль; намалювати портрети кожного з учасників групи; написати й урочисто вручити побажання кожному з учасників; урочисто вручити сертифікати та маленькі сувеніри.

Що потрібно тренерів після першого дня роботи з групою? Відпустити групу з приміщення, заперечуючи спроби випити чаю, поговорити з тренером ще про щось; прибрати приміщення; дістатися додому або до іншого «місця ночівлі» (номера в готелі тощо). А потім, випивши чаю, відпочивши, прийнявши душ, потрібно замислитися над кількома простими запитаннями: «Чи задоволений я цим днем роботи з групою? Чи зробили ми все, що хотіли? Як поведилася, почувала себе група? Що можна у зв'язку з цим зробити завтра, на наступному тренінгу?»

Якщо виник якийсь дискомфорт, доцільно просто зараз продумати вправи, незважаючи на втому. Тоді завтра – робота вестиметься краще й веселіше.

Обговорення. Роздуми та обговорення після виконання вправи є найбільш важливими складовими тренінгу. Необхідно залишати для цього достатню кількість часу. Обговоренню потрібно приділяти, як мінімум, удвічі більше часу, ніж виконанню самої вправи. Важливо дати учасникам можливість усвідомити те, що з ними сталося під час виконання вправи, проаналізувати і набутий досвід. Обговорення можна будувати за **схемою**:

- 1) опис виконуваних дій із наступною їх інтерпретацією;
- 2) опис почуттів, при виконанні вправи з інтерпретацією того, з чим вони пов'язані;
- 3) зворотний зв'язок групи та ведучого.

Можна використовувати менш структуроване обговорення, почавши з більш або менш невизначених відкритих питань групи, таких як: «Що сталося?», «Що Ви помітили в процесі роботи?», «Що Ви думаєте з приводу цієї вправи?» тощо. При цьому необхідно дати учасникам час для того, щоб вони могли поміркувати над поставленими запитаннями і відповісти на них. У процесі обговорення можна використовувати техніки організації опитування групи і діалогової взаємодії. При цьому, ведучому слід намагатися не ставити таких випереджальних питань, як, наприклад: «Чи помітили Ви, що?», «Хто з вас відчув те саме?». Також не потрібно прагнути, щоб всі учасники обов'язково прийшли до заздалегідь відомих висновків. Але, з іншого боку, необхідно допомагати учасникам пов'язувати отриманий досвід із досвідом реального світу поза цією групою. Це можна зробити, ставлячи, наприклад, такі запитання: «Яким чином Ви це можете використовувати?», «Це може бути корисним за будь-яких життєвих ситуацій?»

Керуючи процесом формування уявлення учасників про те, що чим ця вправа (процедура) була для них корисною або може мати сенс в майбутньому, ведучий може програмувати їх подальший розвиток (окрім того розвитку, який вони вже отримали в процесі роботи).

Про паузи. Пауза або «бездіяльність» ведучого є, у свою чергу, як гарним елементом діагностики ситуації емоційної напруги в групі, так і засобом впливу. Мистецтво оволодіння технікою «паузи» досягається нелегко, але повністю виправдовує себе. Іноді дуже корисно витримати паузу, тим самим допомогти учаснику сказати те, що за іншої ситуації він би не сказав. Витримавши паузу, ви можете виявити і зрозуміти настрій у групі й виокремити ті прагнення, які, можливо, залишилися б непоміченими.

ЛЕКЦІЯ 5

Тема 9. МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ З РІЗНИМИ ВИДАМИ ПОДІЙ

1. Методи роботи з «випадковими» подіями, що мали місце в минулому.
2. Метод концентрації присутності.
3. Метод групової рефлексії.
4. Метод побудови диспозицій.
5. Тренінгові методи роботи з конструктивними подіями.
6. Метод символічного самовираження.
7. Метод групового вирішення проблем.
8. Метод операціоналізації.



Основні поняття: метод регресії, метод обміну досвідом, метод імітації, ситуаційно-рольова гра, метод концентрації присутності, метод групової рефлексії, метод побудови диспозицій, діагностична функція гри, розвиваюча функція рольової гри, гра-проживання, гра-драма, творчі ігри, спонтанно-імпровізаційні ігри, метод символічного самовираження, метод групового рішення проблем, метод операціоналізації, управлінські ігри, дидактичні ігри,

1. Методи роботи з «випадковими» подіями, що мали місце в минулому

Метод регресії – це метод (реалізується, як і всі інші, через велику кількість різних технік і прийомів), за допомогою якого тренер допомагає клієнтові знову зануритися в ситуацію, що вимагає психологічного опрацювання та пережити подію у внутрішньому плані. Цей спосіб має безліч різновидів. У нейролінгвістичному програмуванні він називається методом структурованої регресії (або методом зміни особової історії), у гештальт-терапії подібний прийом має назву «подорож у минуле», у транзактному аналізі та в інших напрямках – це метод вирішення.

Іноді перепроживання події в психологічному просторі відбувається в стані наведеного або спонтанного виникнення трансу, що суб'єктивно сприймається як подія, котра розгортається у фізичній реальності (використання трансових методик у тренінгу, зокрема в освітньому закладі при роботі з дітьми, не заохочується). Важливим є те, щоб вторинне проживання події, яка колись відбувалась, призвело до змін клієнта (його уявлень, суб'єктивних взаємин, вміння вирішувати ситуацію, навіть у ментальному плані), інакше доведеться говорити про безглуздий циклічний процес переживання події – так званий «день бабака» в тренінгу (останнє зауваження стосується всіх трьох методів роботи з подіями, що відбулися в минулому).

У психологічному тренінгу, який проводиться психологом із людьми, що пережили травматичні події, метод регресії зазвичай буває необхідним, оскільки потрібно змінити ставлення учасників до цих подій. У той же час цей метод є продуктивним для створення стану впевненості в собі, наприклад перед кваліфікаційним іспитом або складними перемовинами.

Метод обміну досвідом. Цей спосіб роботи тренера можна було б також назвати методом актуалізації біографії. Найчастіше він реалізується у формі групового обговорення, коли учасники діляться один із одним переживаннями тих або інших подій, що мали і мають зараз для них особливе значення. Розкриваючи іншому свою суб'єктність, учасники одночасно і демонструють досвід побудови власного суб'єктного світу, і цей досвід розширює поле можливих варіантів для інших членів групи. Однією з головних переваг цього методу психологічної роботи в групі є те, що груповий досвід протидіє відчуженню, яке може виникнути при індивідуальній роботі з психологом. Взаємодіючи лише з консультантом, клієнт часто не може позбавитися від відчуття, що його проблема – єдина у своєму роді.

Опинившись у тренінговій групі, людина виявляє для себе, що її проблеми не унікальні, що й інші переживають подібні почуття і з ними відбувалися такі ж події. Майже завжди вона зустрічає в групі учасників із проблемами, в порівнянні з якими її власні – це просто «квіточки», однак вони – живуть, діють і не втрачають оптимізму. Для багатьох подібне відкриття виявляється потужним психотерапевтичним фактором.

Метод імітації. Найчастіше використовується у психодраматичному напрямі. Згідно з психодраматичною концепцією метод імітації реалізується за наступних умов:

➤ По-перше, мається на увазі, що клієнти демонструють свої конфлікти в певній сценічній дії, а не розповідають про них. Конкретизація досягається також за рахунок того, що за допомогою «допоміжних Я» (інших учасників групи) і необхідних предметів, часто символічних, моделюється чинник довкілля.

➤ По-друге, поведінка, яка розігрується, має бути автентичною, тобто відтворений клієнтом опис повинен достовірно відображати психологічний стан у момент розгортання події.

➤ По-третє, метод імітації в психодрамі використовує вибіркове посилення (фокусування), тобто фіксацію на визначених, конкретних, найбільш важливих аспектах події.

➤ По-четверте, на відміну від реальної ситуації, де різні чинники є стримуючими вияв відкритих емоційних реакцій і нових форм поведінки, імітована подія є захисною і безпечною для людини, що дає новий шанс для психологічної і соціокультурної реінтеграції.

➤ По-п'яте, процес імітаційного моделювання (у формі психодраматичних ігор) містить послідовність взаємопов'язаних розіграваних епізодів і можливість переходів до інших подій, які будь-яким чином пов'язані з актуалізованою спочатку подією з минулого.

Методи імітації, які активно використовуються у тренінгах, – це ситуаційно-рольові ігри. Ситуаційно-рольова гра є ефективним методом моделювання ситуацій, що дозволяє ефективно сприяти соціалізації та адаптації до обставин життя, нейтралізації навантажень, які спричинюють стрес, і, отже, виступати засобом оздоровлення. Найважливіша функція такої гри полягає у можливості відтворити болючу для людини ситуацію в досить безпечних, у психологічному відношенні, обставинах і не тільки пережити, набувши унікального досвіду подолання її негативних впливів, але й шляхом перебору і аналізу знайти оптимальний, прийнятний поведінковий патерн, що дозволяє впоратися з негативною ситуацією як в умовах ігрового моделювання, так і в реальних життєвих умовах.

2. Метод концентрації присутності

Метод концентрації присутності. Реалізуючи цей метод, тренер прагне загострити увагу учасників на тому, що з ними відбувається в цю хвилину. Найпоширенішим прийомом є використання особливих запитань, які можна назвати запитаннями на усвідомлення. Загальною

властивістю прийомів і технологій в межах зазначеного методу є переживання учасниками тренінгу всередині себе події, яка не принесена з минулого, а відбувається в сьогоденні.

Ф. Перлз, засновник гештальт-терапії, зазначав стосовно цього: «Актуальне знаходиться завжди в теперішньому часі. Те, що трапалося в минулому, було актуальним тоді, а те, що трапиться в майбутньому, буде актуальним, коли воно станеться. Те, що є актуальним тепер – і таким чином все, що ви можете усвідомлювати, – повинно бути в сьогоденні. Отже, якщо ми хочемо розвинути почуття актуальності, нам необхідно підкреслення таких слів, як «зараз» і «цей момент».

Так само те, що є актуальним для вас, має бути там, де ви знаходитесь. Звідси підкреслення слів «тут». Ви не можете в цей момент пережити безпосередньо будь-яку подію, якщо вона відбувається за межами Ваших рецепторів. Ви, звичайно, можете уявити її собі, але цей процес «уяви» буде відбуватися там, де Ви є.

3. Метод групової рефлексії

Метод групової рефлексії. Цей метод є в певному розумінні центральним не лише в групі методів роботи з «випадковими» подіями, але й взагалі серед методів тренінгу. Зазвичай групову рефлексію розглядають як завершальний етап тренінгових технік, але насправді вона виступає як окремий і виключно важливий метод. При цьому групову рефлексію може відбуватися з приводу подій, що сталися як у психологічному просторі учасників, так і в просторі фізичної реальності. В той же час в результаті застосування цього методу відбуваються події в просторі дискурсу, в якому цей метод і здійснюється, і ці події також стають предметом обговорення. Аналіз індивідуальних переживань підсилює згуртованість групи і одночасно полегшує саморозкриття учасників.

Групову рефлексію може відбуватися у формі дискусій різного типу, наприклад у формі неструктурованої (нерегламентованої) дискусії, в якій тренер є пасивним, теми обираються учасниками, час дискусії формально не обмежується.

З точки зору змісту групової рефлексії можна говорити про те, що цей метод може бути представлений у вигляді, наприклад, дискусії інтеракційного типу, матеріалом якої слугують структура і зміст взаємин між учасниками групи.

У процесі групової рефлексії учасники групи розвивають уміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. Вони одержують вербальну й невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки точним є їх власне самосприйняття. Вони набувають вмінь глибокого самоаналізу, а також отримують смислово та безоціночну інтерпретацію себе та інших людей.

Найважливіше значення при цьому набуває реалізований в процесі групової рефлексії багатосторонній зворотний зв'язок.

4. Метод побудови диспозицій

Метод побудови диспозицій. До технік, що належать до цього методу, входить значна частина рольових ігор, а також вправи, в яких моделюється система стосунків, що склалися між учасниками групи або різні соціометричні процедури, які реалізуються в активній руховій формі. Всі ці способи дозволяють організувати розгортання тренінгових подій в ситуації «тут і зараз» в просторі фізичної реальності того приміщення, де проводиться тренінг. Гра в психологічному тренінгу виконує дві найважливіші функції: діагностичну і розвиваючу.

Діагностична функція гри визначається тим, що вона володіє більшою прогностичністю, ніж будь-яка інша людська діяльність:

- ✓ по-перше, тому що людина поводить себе в грі «по максимуму» (фізичні сили, інтелект, творчість);
- ✓ по-друге, гра сама по собі – це особливе «поле для самовираження», в якому людина є найбільш природною, щирою, відкритою.

Розвиваюча функція рольової гри визначається тим очевидним фактом, що значення гри для розкриття сутнісних сил людини переоцінити просто неможливо.

Серед рольових ігор, що відносяться до **методу побудови диспозицій**, слід назвати: ігри-проживання, ігри-драми, творчі ігри, спонтанно-імпровізаційні ігри.

Поняття ігор-проживань та ігор-драм були запропоновані колективом фахівців під керівництвом М. Битянової.

На їхню думку, **гра-проживання** дозволяє створити умови для спільного і одночасно індивідуального, особистого освоєння деякого ви-

гаданого простору, побудови в його межах міжособистісних стосунків, створення і осмислення цінностей особистого існування в цій ситуації. Таким простором може стати, наприклад, безлюдний острів.

Сутністю **гри-драми** є занурення учасників до ситуації, в якій за колізіями сюжету і вишуканістю антуражу виникає необхідність для самовизначення кожного учасника і здійснення особистого вибору. В результаті такого вибору людина опиняється в ситуації символічного проживання обраного шляху. Стають очевидними всі втрати і здобутки, всі наслідки вибору, за які кожен повинен нести повну відповідальність. Інакше кажучи, гра надає можливість здійснювати ігрові вибори, за якими стоять вибори ціннісно-сміслові, й усвідомлювати систему своїх життєвих цінностей.

Творчі ігри пов'язані з необхідністю виявити креативність і винахідливість, свої наявні та приховані потенціали в ситуації, що несподівано запропонована тренером. Тренер, наприклад, може попросити учасників за двадцять хвилин поставити балет на певну тему або спектакль за казкою, яку потрібно тут же скласти.

Спонтанно-імпровізаційні ігри є схожими на попередній різновид ігор. Але на відміну від творчих ігор, вони проводяться без жодної попередньої підготовки і використовуються тоді, коли виникають несподівані проблеми, які потребують негайного вирішення. Ролі при цьому можуть не розподілятися, а просто захоплюватися. Ігри в межах цього методу дозволяють кожному учаснику тренінгу знайти спосіб поєднання емоційного та раціонального компонентів «Я», примирити «Я-тенденцію» до самоствердження через розширення меж свого впливу і тенденцію слідувати соціальним обмеженням. Завдяки цьому явищу в грі йде співвіднесення «Я» та «інших», формується розуміння залежності від партнерів по грі. Цінність свого «Я» починає поєднуватися з цінністю «інших».

5. Тренінгові методи роботи з конструктивними подіями.

Метод символічного самовираження. Метод групового вирішення проблем. Метод операціоналізації

Метод символічного самовираження. Велика кількість технік і вправ, що знаходяться в межах цього методу, характеризуються націленістю на проектування і моделювання в психологічному просторі нового бачення світу, бачення самого себе та інших. При цьому найваж-

лівішою формою в цій техніці виступає символізація. Прикладами реалізації методу символічного самовираження є медитації-візуалізації, прийоми активної уяви і техніки імаготерапії й імагогії, проектні малюнки, написання казок, чимало вправ нейролінгвістичного програмування, створення виробів із піску, глини, пластиліну, паперу або тканини, певні методики розвитку соціальної перцепції і ще безліч інших. Особливістю цієї техніки є те, що вона створює умови для вияву індивідуальної творчої активності учасників за ситуацією, коли ніхто, окрім них, до певного моменту (а такий момент може не настати зовсім) не може сприйняти продукт їх творчості. Іншими словами, актуалізація майбутнього відбувається лише в психологічному просторі. Якщо ці продукти (малюнки, казки, вироби, образи, що виникли перед внутрішнім поглядом) будуть винесені на обговорення групи або змодельовані у фізичному просторі, то це вже буде переходом в іншу реальність і перетворенням на інший вигляд події, що буде вимагати від тренера використання інших методів.

Метод групового рішення проблем. Метод групового вирішення проблем використовується в тренінгу найчастіше у формі групової дискусії, в процесі якої перед учасниками ставиться завдання прийти до загальної думки з якогось питання. Така робота дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції і установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу метод групового вирішення проблем може бути використаний з метою надання можливості учасникам побачити поставлену проблему з різних сторін і визначити можливі варіанти її вирішення. Це уточнює взаємні позиції, що зменшує опір сприйняття нової інформації від тренера та інших членів групи.

Метод операціоналізації. Це система способів тренінгової роботи, спрямована на освоєння, осмислення і вирішення так званих інструментальних завдань, пов'язаних із побудовою реальної діяльності, досягненням конкретної мети, структуризацією майбутніх подій життя учасників. Однією з яскравих форм реалізації цього методу є операціональні ігри, які принципово відрізняються від ігор диспозиційного характеру.

Операціональні ігри засновані на моделюванні структурно-функціональної побудови навчально-професійної діяльності.

До операціональних ігор можуть бути віднесені два типи ігор: ділові та управлінські.

Ділова гра характеризується моделюванням предметного й соціального змісту професійної діяльності, включаючи системи відносин, характерних для цієї професійної галузі. В ній відпрацьовуються нові технологічні вміння, необхідні в майбутньому для конкретної професії, скажімо, вміння продавати той чи інший товар.

Управлінські ігри виходять за межі ділових стосунків. Завдяки ним відпрацьовують дії, які можуть бути оцінені як акт морального самовизначення людини, в якому вона стверджує себе у своєму ставленні до іншої людини, самої себе, до групи, до світу в цілому. Фактично йде робота з майбутніми подіями дуже широкого діапазону. Іноді до ділової гри відносять такі типи ігор як дидактичні, управлінські та профорієнтаційні.

Дидактичні ігри мають на меті піднести деякі нові знання та змінити уявлення учасників. Такі ігри розкривають сенс і важливість певних знань і, як правило, містять завдання навчального характеру.

Управлінські ігри – метод тренування професійних умінь менеджерів різного рівня (в освітньому закладі, наприклад, директорів або їх заступників).

Зміст профорієнтаційних ігор визначається завданням щодо надання допомоги учасникам тренінгу у виборі галузі для можливої професіоналізації відповідного самовизначення (слід зауважити, що в деяких випадках учасникам вдається досягти рівня особистісного самовизначення; тоді цей вид операціональної гри перетворюється на один із різновидів методу духовної практики).

ЛЕКЦІЯ 6

Тема 10. ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ НЕВЕРБАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ

1. Місце і роль психогімнастики в груповому психологічному тренінгу.
2. Основна характеристика методу. Класифікація вправ у психогімнастиці.
3. Основні частини психогімнастичного заняття. Особливості використання методів невербальної активності.
4. Основні правила проведення психогімнастичного заняття.



Основні поняття: психогімнастика, гімнастика із запізненням, передача ритму по колу, передача руху по колу, дзеркало, вправи за типом «третьої зайвий», вправи на скорочення емоційної дистанції між учасниками групи, вправи, пов'язані з тренуванням розуміння невербальної поведінки інших і розвитком здатності до вияву своїх відчуттів і думок за допомогою невербальної поведінки, пантомімічна частина в психогімнастиці, музична терапія, правила проведення занять: безпека, вікова відповідність, наступність, діяльнісний принцип, поєднання статичного і динамічного становища дітей, наочність, диференціальний підхід, рефлексія.

1. Місце і роль психогімнастики в груповому психологічному тренінгу

Уперше термін психогімнастика вжила Г. Юнова – психолог із Чехії. Вона створила цю систему, ґрунтуючись на прийомах психодрами. Спочатку комплекс вправ призначався для дітей із метою формування і корекції їх психіки. Тому **психогімнастика будувалася у вигляді гри, використовувалися вірші та весела музика.** Такі заняття проводилися в різних вікових групах – для дітей у дитячому садку і початкових класах школи. Сьогодні **вправи з психогімнастики використовують-**

ся і для дорослих, частіше у форматі тренінгу. Це завжди групові заняття, що мають на меті вияв емоцій, переживань, проблем за допомогою міміки і рухів.

У широкому сенсі завданнями психогімнастики є пізнання і корекція особистості людини. На сьогодні, психогімнастика займає чільне місце у психологічному тренінгу, оскільки у легкій, прийнятній для учасників тренінгу формі допомагає провести корекцію особистості

2. Основна характеристика методу.

Класифікація вправ у психогімнастиці

Психогімнастика – один із невербальних методів групової психотерапії, в основі якого покладено використання рухової експресії як головного засобу комунікації в групі.

Психогімнастика – метод, при якому учасники виявляють себе і спілкуються без допомоги слів. Це ефективний засіб оптимізації соціально перцептивної сфери особистості, оскільки дозволяє звернути увагу на «мову тіла» і просторово-часові характеристики спілкування.

Психогімнастика Г. Юнової є модифікацією для підлітків групової психотерапевтичної методики, відомої як психодрама Дж. Морено. Дж. Морено в молодості працював у дитячих садах і вигадував для своїх вихованців сценарії, які ставали основою для дитячої імпровізації, – це були вже початки психодрами. Дж. Морено організовував ігрову психотерапію у дітей так, що самі клієнти опинялися виконавцями тих чи інших ролей. Психотерапевт був постановником психодрами. Хворі виконували функції як акторів, так і глядачів. У такому вигляді метод постає як аутопсихотерапевтичний.

Термін «психогімнастика» може вживатися як у широкому, так і вузькому значенні. Психогімнастика, **у вузькому значенні**, розуміється як ігри, етюди, в основі яких лежить використання рухової експресії як головного засобу комунікації в групі. Ця психогімнастика спрямована на вирішення завдань групової психокорекції: встановлення контакту, зняття напруги, відпрацювання зворотних зв'язків.

У **широкому сенсі**, психогімнастика – це курс спеціальних занять, спрямованих на розвиток і корекцію різних сторін психіки людини як пізнавальної, так і емоційно-особистісної її сфери.

Психогімнастика як невербальний метод групової роботи дозволяє вияв переживань, емоційних станів, проблем за допомогою рухів, міміки, пантоміміки; дозволяє клієнтам проявляти себе і спілкуватися без допомоги слів. Це метод реконструктивної психокорекції, мета якого – пізнання та зміна особистості клієнта.

Класифікація вправ у психогімнастиці:

1. Вправи, які переважно впливають на стан групи в цілому або на кожного її учасника окремо (назвемо їх вправами на створення працездатності).
2. Вправи, спрямовані переважно на змістовну сторону роботи (назвемо їх вправами змістового плану).
3. Вправи для отримання особистісного зворотного зв'язку.

3. Основні частини психогімнастичного заняття. Особливості використання методів невербальної активності

Психогімнастика складається з **трьох частин**, що характеризуються самостійними завданнями і власними методичними прийомами: підготовчої, пантомімічної та заключної.

Підготовча частина психогімнастичного заняття

Завдання: зменшення напруги учасників групи; зняття страхів і заборон; розвиток уваги; розвиток чутливості до власної рухової активності, активності інших людей; скорочення емоційної дистанції між учасниками групи; формування здатності виявляти свої відчуття, емоційні стани, проблеми без слів і розуміти невербальну поведінку інших людей.

Як правило, підготовча частина розпочинається з **вправ**, спрямованих на розвиток уваги. До цих **вправ належать:**

- **гімнастика із запізненням.** Вся група повторює за одним з її учасників звичайну гімнастичну вправу, відстаючи від ведучого на один рух. Темп вправи поступово зростає;
- **передача ритму по колу.** Услід за одним із учасників всі члени групи по черзі по колу повторюють, ляскаючи в долоні, заданий ритм;
- **передача руху по колу.** Один із учасників групи починає дію з уявним предметом так, щоб цю дію можна було продовжити. Сусід продовжує цю дію, таким чином, уявний предмет обходить все коло;

– **дзеркало** – учасники групи розбиваються на пари і по черзі повторюють рухи свого партнера.

Інший вид вправ спрямований, насамперед, на **зняття напруги** і складається з **простих рухів**, наприклад:

- ✓ «Я йду по воді»,
- ✓ «Я йду по гарячому піску»,
- ✓ «Поспішаю на роботу»,
- ✓ «Повертаюся з роботи»,
- ✓ «Йду до лікаря»,
- ✓ «Йду на заняття групи» тощо.

Сюди ж відносяться **вправи за типом «третій зайвий»**, для чого можуть використовуватися різноманітні рухливі ігри.

Наступний тип вправ спрямований, передусім, на **скорочення емоційної дистанції між учасниками групи**, на розвиток співпраці й взаємодопомоги. Тут використовуються вправи, що передбачають безпосередній контакт, зменшення просторової дистанції:

- розійтися з партнером на вузькому містку;
- сісти на стілець, зайнятий іншою людиною;
- заспокоїти скривджену людину;
- передати відчуття по колу. В останній вправі вся група сідає в коло і заплющує очі. Один з її учасників передає яке-небудь відчуття своєму сусідові за допомогою дотику. А той, у свою чергу, повинен передати це відчуття далі, вже своєму сусідові, зберігши його зміст, але виразивши його за допомогою власних засобів. Таким чином, одне і те ж відчуття, виражене за допомогою різних рухів, дотиків обходить все коло. Подібні вправи сприяють розвитку відчуття безпеки у клієнтів, довіри, емоційного схвалення один одного.

Використовуються й інші **вправи, пов'язані з тренуванням розуміння невербальної поведінки інших** і розвитком здатності до вияву своїх відчуттів і думок за допомогою невербальної поведінки:

- домовитися про щось з іншою людиною за допомогою тільки жестів (розмова через скло);
- зобразити той або інший стан, або відчуття (радість, роздратування, образу, співчуття тощо);
- зобразити психологічні особливості свої або іншої людини (який я є, яким би я хотів бути, яким здаюся тим, що оточують);

- зрозуміти, яке відчуття або думку хотіла виявити інша людина за допомогою невербальної поведінки;
- привернути до себе увагу групи.

Усі перераховані вправи становлять підготовчу частину заняття, хоча на пізніших стадіях розвитку коректувальної групи можуть мати і важливіше змістовне навантаження.

На початку роботи групи підготовчій частині може відводитися більше половини часу всього заняття, а іноді й усе заняття, оскільки напруга, тривога, скутість клієнтів, страх перед неформальними контактами в незвичній ситуації посилюються і необхідні вправи, спрямовані на подолання саме цих явищ.

У цьому випадку менше часу приділяється обговоренню того, що відбувалося в групі, і необхідно обмежитися тільки найзагальнішим обміном вражень.

Вибір вправ, а також їх тривалість визначаються загальногруповою ситуацією, фазою розвитку групи, метою та завданнями групи.

У деяких випадках перші заняття психогімнастикою можуть складатися тільки з вправ підготовчої частини. Тому на цьому етапі не слід давати дуже складні пантомімічні завдання і захоплюватися інтерпретацією вправ. За такої ситуації набагато ефективніше пропонувати групі загальні вправи, пов'язані з тренуванням уваги, здатністю приймати невербальні вияви взагалі, а також вправи, спрямовані на скорочення емоційної дистанції між учасниками групи.

На наступних етапах зростає питома вага власне пантомімічних завдань.

Пантомімічна частина психогімнастичного заняття

Пантомімічна частина в психогімнастиці є найбільш важливою і в зрілій психокорекційній групі займає велику частину часу.

Обираються теми, які клієнти презентують без допомоги слів. Теми можуть пропонуватися як психологом, так і самим клієнтом. Зміст тем для пантомімії необмежений і може бути орієнтований на проблеми окремого клієнта, на проблеми всіх учасників групи і групи в цілому, тобто стосуватися міжособистісної взаємодії.

Найчастіше в пантомімічній частині використовуються наступні **теми**:

1. **Подолання труднощів.** Це теми, що відображають загальнолюдські проблеми і конфлікти, які можуть бути представлені в символі-

чному вигляді («подолання труднощів», «заборонений плід», «перехрестя», «хвороба», «здоров'я», «щастя», «тривога» тощо). Всі клієнти по черзі зображають, як вони долають життєві труднощі. Символічно труднощі може втілювати будь-який предмет, наприклад лава або стілець – зображають перешкоду, яку потрібно подолати.

2. Заборонений плід. Всі клієнти по черзі розповідають, як вони поведуться в ситуації, коли їх бажання розходиться із зовнішніми або внутрішніми нормами. Роль забороненого плоду також може відігравати будь-який предмет.

3. Моя сім'я. Клієнт обирає декілька учасників групи, розставляє їх в просторі, так, щоб фізична дистанція приблизно відповідала ступеню емоційної близькості з членами сім'ї або найближчим оточенням.

4. Скульптор. Один із членів групи виступає в ролі скульптора, тобто додає членам групи пози, які, на його думку, відображають їх особливості і конфлікти.

5. Моя група. Тема пов'язана з виявом почуттів до учасників групи, свого найближчого оточення, членів своєї сім'ї. Учасники групи розставляються в просторі, при цьому фізична відстань між членами групи повинна відображати ступінь емоційної близькості.

6. Звичні життєві ситуації (прохання, вимоги, звинувачення, сварки, запізнення тощо).

7. Тема «Я». Теми, що відносяться до проблем конкретних клієнтів («Яким я є»; «Яким хотів би бути»; «Яким здаюся тим, хто оточує»; «Я серед людей»; «Моя сім'я»; «Моє життя»; «Моя травма» тощо).

8. Казка. Тема, що пов'язана з використанням казкових сюжетів і фантазій. Клієнти зображають дії в ролі чарівників, зачарованих героїв казок.

У процесі пантоміми широко використовуються **допоміжні прийоми типу «двійник» або «дзеркала».** Суть їх полягає в наданні клієнтам невербального зворотного зв'язку, що дозволяє побачити себе очима інших (якщо члени групи повторюють невербальну поведінку граючого клієнта. і отримати інформацію про можливі варіанти (коли інші клієнти пропонують свої способи невербальної поведінки для тільки що представленої ситуації).

Після виконання кожного пантомімічного завдання група обговорює побачене. Йде емоційний обмін власними переживаннями, що ви-

никли в процесі виконання завдання або спостереження за невербальною поведінкою інших, своїми асоціаціями, спогадом, досвідом.

Пропонується власне розуміння ситуації, аналізуються взаємини і взаємодії учасників групи.

Матеріал, отриманий у результаті виконання пантомімічних завдань, може бути використаний для подальшої групової дискусії.

Заклучна частина психогімнастичного заняття

Ця частина повинна сприяти зняттю напруги, яка могла виникнути у зв'язку зі значущістю пантоміми, сильних емоцій, що супроводжували цю частину занять, підвищенню згуртованості групи, зростанню довіри і впевненості. Тут використовуються вправи з підготовчої частини, головним чином ті, які допомагають пережити клієнтам відчуття спільності.

Методи невербальної активності, до числа яких відносяться техніки тілесної, музичної та арт-терапії, використовуються як в спеціалізованих тренінгах, так і в якості елемента групової роботи будь-якого напрямку. Всі ці методи об'єднані припущенням, що невербальні засоби самовираження відіграють важливу роль у звільненні людини від проблем: більш продуктивно досліджують невирішені питання і конфлікти; легше долають опір; дають можливість для роботи з думками і почуттями, які здаються неприйнятними для словесного вираження.

Найчастіше на неспеціалізованих тренінгах використовують спрощений варіант тілесної терапії – психогімнастику.

Музична терапія як фактор впливу на емоційну сферу людини здавна використовувалася в терапії нервово-психічних розладів. На думку дослідників, музичні техніки сприяють збагаченню сприйняття, розвитку уваги і спостережливості, поглибленню знань про себе, відреагування емоцій, адаптації людей в соціумі, підвищенню рівня невербальних комунікативних навичок. Також музикотерапія використовується при лікуванні страхів, емоційних відхилень, рухових і мовних розладів, психосоматичних захворювань тощо. Але, як правило, для серйозної роботи в цьому напрямку тренеру бажано мати крім психологічної, ще й музичну освіту. Цей фактор необов'язковий, якщо музика у тренінгу використовується як допоміжний прийом, що супроводжує інші психотерапевтичні процедури.

Проведення під музику медитацій, ігор поведінкових технік і включення музичних прийомів комунікативної музикотерапії у тренінгу

дозволяють наситити його додатковим засобом емоційного невербального впливу.

Почуття, які виникають під впливом музики, полегшують оволодіння прийомами саморегуляції, сприяють більшій сприйнятливості людини і спонукають його творчий початок.

Використання технік арт-терапії у тренінгу базується на припущенні, що внутрішнє Я відбивається у візуальних формах з того моменту, як тільки людина починає малювати. Образи художньої творчості відбивають усі види підсвідомих процесів, включаючи страхи, конфлікти, спогади дитинства. **Застосування арт-терапевтичних технік надає великі можливості:**

- ✓ для посилення уваги до почуттів і роботи з тими з них, які для вербального вираження неприйнятні;
- ✓ для вираження агресії в соціальній формі;
- ✓ для усвідомлення власних бажань;
- ✓ для розрядки відносин у групі тощо.

Для цього застосовуються **підручні матеріали**: папір, олівці, фарби, фольга, пластилін, тісто, глина, вирізки з журналів.

Також використовується поєднання арт-методів з іншими формами самовираження (музикою, рухом, драмою, медитацією). У роботі з арт-техніками сам процес – психокорекційний. Але не меншу цінність представляє і наступне обговорення. При цьому наголос краще робити не на конкретній інтерпретації малюнка; беручи на себе функції розшифровувача, тренер може багато втратити: спонтанність учасників, своє партнерське положення, а може бути, і авторитет, якщо помилиться з інтерпретацією або якщо опір учасника не дозволить йому взяти правоту тренера. Набагато ефективніше будувати обговорення на відображенні почуттів і на пошуку тлумачень творів самим автором.

4. Основні правила проведення психогімнастичного заняття

Проведення психогімнастичного заняття – вид діяльності педагога – психолога (його називають ведучим групи або тренером), який дозволяє пред'явити особливі вимоги до його професійних особистісних якостей.

Підготовка ведучого передбачає його участь у навчальному тренінгу спочатку у ролі рядового члена групи, а потім як тренера, який проводить заняття під наглядом фахівця.

Усі пропоновані процедури і вправи ведучий попередньо проробляє на собі, визначаючи свої труднощі в їх проведенні і можливі реакції учасників.

Правила проведення занять

1. **Безпека.** Створення атмосфери доброзичливості, прийняття кожної дитини.

2. **Вікова відповідність.** Пропоновані вправи враховують можливості дітей певного віку.

3. **Наступність.** Кожен наступний етап базується на вже сформованих навичках і, в свою чергу, формує «зону найближчого розвитку».

4. **Діяльнісний принцип.** Завдання розвитку психічних функцій досягаються через використання видів діяльності, властивих даному віку: ігрова (сюжетно-рольові ігри, ігри-драматизації, ігри з правилами), продуктивна (конструктивна, образотворча), початкові форми навчальної діяльності, спілкування.

5. **Поєднання статичного і динамічного становища дітей.** Вправи та ігри статичного характеру перемежуються рухливими іграми.

6. **Наочність.** Активне використання предметного середовища.

7. **Диференціальний підхід.** Облік індивідуальних особливостей.

8. **Рефлексія.** Спільне обговорення понятого, побаченого, почутого на занятті і коротке резюме педагога в кінці заняття.

ЛЕКЦІЯ 7

Тема 11. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРИТЧ, МЕТАФОР ТА ІСТОРІЙ У ГРУПОВІЙ РОБОТІ

1. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі.
2. Казкотерапія. Основні завдання казкотерапії. Особливості використання казкотерапії.
3. Види казкотерапії.



Основні поняття: функції історій: функція дзеркала, функція моделі, функція опосередкування, функція зберігання досвіду, функція – носій традицій, казкотерапія, розповідання казки, створення власної казки, казкова лялькова терапія та драматизація казок, види казкотерапії: художні казки: народні; авторські; дидактичні казки, психокорекційні казки, психотерапевтичні казки; сюжети народних казок: казки про тварин, чарівні казки, страшні казки, побутові казки; авторські казки, дидактичні казки, психотерапевтичні казки

1. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі

Духовні переживання і перетворення за своєю сутністю доволі часто визначити неможливо, але існує безліч їх метафоричних описів. **Притчі й метафори, об'єднані загальною назвою «історії»**, ілюструють якісні аспекти духовного розвитку і є гарним засобом формування змістовного контексту в групі і регулювання емоційної атмосфери.

Н. Пезешкіан виокремлює наступні **функції історій**:

➤ **Функція дзеркала.** Образний світ історій дозволяє наблизити їх зміст до внутрішнього «Я» людини і полегшує ідентифікацію з ним. Людина може порівняти свої думки й переживання з тим, про що роз-

повідается в цій історії, і сприйняти те, що в цей час відповідає власним психічним структурам.

➤ **Функція моделі.** Історії – це за своєю сутністю моделі. Вони можуть відображати конфліктні ситуації і пропонувати можливі засоби їх вирішення або вказувати на наслідки окремих спроб розв'язання ситуації. Таким чином, вони допомагають вчитися за зразком моделі. При цьому моделі в історіях не є чимось застиглим. Вони надають можливість людині по-різному інтерпретувати зміст історії, подій, викладених у ній, зіставляти це з власною ситуацією.

➤ **Функція опосередкування.** Учасники тренінгу деколи насилу розлучаються зі своїми життєвими принципами, духовними цінностями, індивідуальними міфами, незважаючи на те, що вони заважають їм конструктивно долати свої конфлікти. Подібно до того як той, хто не вміє плавати боїться відпустити рятувальний круг, людина боїться розлучитися зі звичними для неї засобами самопомоги. Історія стає своєрідним захисним буфером, що дозволяє учасникам висловити свої думки через своє розуміння історії.

➤ **Функції зберігання досвіду.** Завдяки своїй образності, історії легко запам'ятовуються і, будучи пов'язаними з досвідом, допомагають зберігати його.

➤ **Функція – носій традицій.** В історіях відображені культурні й сімейні традиції, традиції певної соціальної спільності й індивідуальні традиції як результат життєвого досвіду. У цьому сенсі історії спрямовують думку за межі індивідуального життєвого горизонту і передають далі естафету думкам, роздумам, асоціаціям. Історія є помічником у поверненні на більш ранні етапи індивідуального розвитку.

Використання у процесі психокорекційної роботи східних історій, казок, притч допомагає зняти напруженість у групі, атмосфера стає теплішою, у взаєминах з'являється невимушеність, привітність і довірливість.

Історії звернені до інтуїції і фантазії. Використовуючи притчі та метафори, ведучий може керувати увагою групи, утилізувати виникаючі в ній ситуації, актуалізувати потрібний змістовий контекст.

Правильні та в потрібний момент розказані історії практично не зустрічають опору в групі. З них людина отримує те розуміння, до якого вона готова на цей момент, яке має своє відображення в її «моделі світу».

Невдячна справа – надавати власні інтерпретації сенсу метафор. Тому до них наводяться коментарі тільки з використанням.

2. Казкотерапія. Основні завдання казкотерапії. Особливості використання казкотерапії

Казкотерапія. Це такий напрям практичної психології, який, використовуючи метафоричні ресурси казки, дозволяє людям розвинути самосвідомість і побудувати особливі рівні взаємодії один із одним, що створює умови для становлення їхньої суб'єктності.

Казкотерапія робить мрію дійсністю, огортає все навколо передчуттям дива, дозволяє клієнту вступити у боротьбу зі своїми жахіттями і вийти з неї переможцем, а головне – надає клієнту почуття впевненості та захищеності.

Головним засобом психологічного впливу в казкотерапії є **метафора**, як ядро будь-якої казки.

Саме глибина і точність метафори визначають ефективність казкотерапевтичних прийомів у роботі з дітьми і дорослими. При цьому, цілком правомірно розглядають казкотерапію, насамперед, як психологічний метод, оскільки найважливіші цілі, що досягаються за допомогою цього методу (розвиток самосвідомості і побудова високих рівнів взаємодії між суб'єктами) мають психологічний характер.

У казках відображаються усі аспекти людського життя: проектується моделі стосунків, визначаються цінності та ідеали, що сприяють формуванню духовно здорової, компетентної особистості. А обов'язковий «щасливий кінець» стає основним засобом цього виду арт-терапії, що допомагає дітям і дорослим позбутися страхів і комплексів.

Основні завдання казкотерапії:

- розширення рольового діапазону формування особистості дитини;
- стабілізація психічних процесів, розвиток емоційної сфери; відпрацювання саморегуляції і самоконтролю, розвиток гнучкості і довільності поведінки;
- усунення страхів, тривожності, невпевненості в собі, надмірних сумнівів у правильності своїх дій;
- підвищення самооцінки дитини, знаходження віри в себе;
- засвоєння загальноприйнятих норм спілкування з іншими людьми;
- розвиток фантазії та уяви;
- підвищення гнучкості і рухливості нервових процесів;
- розвиток дрібної моторики і координації рухів;
- зняття фізичного і психічного напруження;

- збільшення працездатності;
- вдосконалення вольових якостей;
- тренування дихання;
- подолання бар'єрів у спілкуванні;
- поліпшення і активізація виразних **засобів спілкування**: пластики, міміки, мови;
- пробудження фантазії;
- звільнення від стереотипів і шаблонів – шлях до творчості;
- розвиток психічних процесів;
- формування соціальних навичок.

Особливості використання казкотерапії. Казкотерапевт у своїй роботі зачіпає відразу кілька **рівнів**.

З **одного боку**, у казці клієнт проявляє свої архетипи і соціальні установки, вони яскраво відображаються і можуть надавати ключовий вплив на сюжет, з **іншого боку** казка зачіпає ранні дитячі переживання та в сюжеті можна простежити генезис особистості клієнта, **по-третє**, клієнт наповнює казку своїм актуальним змістом. У змісті казки можна розглянути, чим зараз живе клієнт, які в нього основні переживання. І тоді вже казкотерапевт приймає рішення, якому прошарку приділяти увагу на сесії, в залежності від того, що зараз буде найбільш корисно клієнту.

Казкотерапевт може по-різному пропонувати клієнтові, як саме працювати з казкою. Найпоширеніші **засоби** це:

1. Розповідання казки:

➤ **Розповідь групі нової або відомої казки від третьої особи.** Це сприяє вдосконаленню особистісних якостей дитини.

➤ **Групова розповідь казки, відомої всій групі.** У цьому випадку оповідачем є не один учасник, а група. Кожний учасник групи по черзі розповідає невеликий уривок казки. Розповідь розбивається на невеликі уривки вільно і спонтанно залежно від того, яку частину розповіді бере на себе попередній оповідач. Під час цього виду роботи бажано використовувати аудіо- та відеозапис, що зробить цей вид роботи більш цікавим. Як один з видів роботи можна запропонувати дітям уособити будь-який предмет або частину навколишнього середовища і від їх імені розповідати казку, що дасть можливість подивитися на ситуацію з іншого боку, ставши на місце іншого. Якщо час дозволяє, то корисним буде, щоб клієнт розповідав ту саму казку від імені різних героїв. Необхідно

загострювати увагу учасників на тих почуттях, які переживали герої впродовж казкових подій залежно від того, від якого імені йде розповідь.

2. Створення власної казки.

➤ **Створення індивідуальної казки кожним членом групи.** Цей вид діяльності в метафоричній формі відбиває внутрішній світ клієнта і опосередковано сприяє особистісному його розвитку. Якщо запропонувати, щоб ім'я героям дав сам клієнт, то це допоможе з'ясувати, як того чи іншого учасника сприймають у колективі.

➤ **Групове складання казки.** Кожен учасник по черзі доповнює власним продовженням казковий твір. Процес групового складання дає змогу дізнатися, хто в групі є лідером, хто прагне привернути до себе увагу, хто хоче залишатися непоміченим, хто нав'язує своє рішення, а хто поважає думку іншого. Крім цього даний вид роботи дасть зрозуміти, наскільки згуртованим є колектив групи.

➤ **Написання власної казки за дві хвилини, не відриваючи ручки від паперу.** Ця форма роботи вступає в суперечності, бо сприяючи емоційному благополуччю дитини, шкодить фізичному стану дитини, тому що м'язи руки тривалий час знаходяться в тонусі й клієнт перебуває в стані напруження, що сприяє втомі.

3. Казкова лялькова терапія та драматизація казок. Ці види робіт не тільки можуть урізноманітнити тренінги, а й сприятимуть зміцненню колективу, формуванню позитивного емоційного клімату в групі, розвитку.

3. Види казкотерапії

Види казкотерапії:

- ✓ художні казки: народні; авторські;
- ✓ дидактичні казки.
- ✓ психокорекційні казки.
- ✓ психотерапевтичні казки.

У **художніх казках** – як народних, що належать до фольклору, так і авторських, літературних казках, – зібрані воедино всі аспекти, властиві казкам в цілому. Художні казки створювалися зовсім не для процесу психоконсультації, але, тим не менш, успішно йому служать.

Народні казки, міфи – найбільш стародавні в літературознавстві. Найдавніша їх основа – єдність людини і природи. Для наших предків природа була живою, вони сприймали її як живу і намагались зрозуміти всі явища навколишнього світу. До речі, ця властивість мислення дуже розвинена у дітей 4-5 років. З точки зору казкотерапії міфи важливі тим, що з їх допомогою можна показати: живі об'єкти навколишнього світу, які здатні діяти самостійно, мають право на своє власне життя. Ця ідея важлива для формування почуття прийняття іншого.

Сюжети народних казок також дають поживу для роздумів в силу свого різноманіття:

➤ **казки про тварин.** Діти до п'яти років легко ідентифікують себе з тваринами, тому казки про тварин найкраще передадуть маленьким дітям життєвий досвід.

➤ **чарівні казки.** Найбільш захоплюючі казки для тих, кому за 6-7 років. Завдяки особливостям чарівних казок дитина поволі сприймає такі **ідеї**, як:

- розділення добра та зла, перемога добра, ця ідея важлива для розвитку прагнення до кращого;
- найцінніше дістається через випробування, а те, що далось даром, може швидко піти, ця ідея вчить ставити цілі і наполегливо домагатися їх;
- навколо нас безліч помічників, але вони приходять на допомогу лише в тому разі, якщо ми не можемо впоратися з ситуацією або завданням самі, ця ідея важлива для формування почуття самостійності, а також довіри навколишнього світу.

➤ **страшні казки.** У сучасній дитячій субкультурі розрізняють також і казки – страшилки. Психологи вважають, що тут діє **механізм дитячої самотерапії**: багаторазово моделюючи і проживаючи тривожну ситуацію в казці, діти звільняються від напруги і набувають нові способи реагування. Для підвищення стресостійкості, і «відігравання» напруги корисно використовувати розповідання страшилок в групі дітей (старше 7 років і підлітків).

➤ **побутові казки.** Побутові казки показують шляхи вирішення конфліктних ситуацій, формують позицію здорового глузду і здорового почуття гумору по відношенню до знегод, розповідають про маленькі сімейні хитрощі. Вони досить складні для сприйняття. Тому побутові

казки незамінні у сімейному консультуванні і при роботі з підлітками, спрямовані на формування образу сімейних відносин.

Авторські казки мають велику кількість особистісних проєкцій, і це є одночасно їх плюсом і їх мінусом. З одного боку, вони не такі прозорі, як народні казки, в них не завжди є чіткий розподіл героїв на «поганий-добрий», але, з іншого боку, в силу цього вони можуть бути більш гнучким засобом впливу в руках досвідченого ведучого.

Дидактичні казки створюються педагогами для піднесення навчального матеріалу. При цьому абстрактні символи (цифри, букви, звуки, арифметичні дії тощо) надихаються природністю, створюється казковий образ світу, в якому вони живуть. Дидактичні казки можуть розкрити зміст і важливість певних знань.

Алгоритм дидактичної казки – завдання:

➤ **Введення в казкову країну, в якій живе символ.** Розповідь про вдачу, звички, життя в цій країні.

➤ **Руйнування благополуччя.** Як руйнівною силою можуть виступати злі казкові персонажі (дракон, Коцїй), стихійні лиха (ураган, злива), важкий емоційний стан (нудно, сумно, відсутність друзів).

➤ **Звернення до дитини.** Тільки людина з добрим серцем і знаннями може врятувати. Тому, щоб відновити країну, потрібно виконати певне завдання. Психокорекційні казки створюються для м'якого впливу на поведінку дитини. Під корекцією тут розуміється «заміщення» неефективного стилю поведінки на більш продуктивний, а також пояснення дитині сенсу ситуації, в якій вона опинилася. Застосування психокорекційних казок обмежене за віком (приблизно до 11-13 років і проблематики (неадекватна, неефективна поведінка).

Алгоритм психокорекційної казки:

➤ **Герой:** близький дитині за статтю, віком, характером; Опис життя героя у казковій країні так, щоб дитина знайшла схожість зі своїм життям.

➤ **Проблемна ситуація, в яку потрапляє герой.** Ця ситуація повинна бути схожа на реальну ситуацію дитини. Крім того, оповідач – дорослий приписує тут героєві всі переживання дитини.

➤ **Герой починає шукати вихід з положення,** що створилося. Або оповідач починає погіршувати ситуацію, приводити її до логічного кінця, що також спонукає героя до змін.

➤ **Герой може зустрічати істот, які опинилися в такому ж положенні** і дивитися, як вони виходять із ситуації; він зустрічає «фігуру психолога» – мудрого наставника, пояснює йому сенс тощо.

Завдання дорослого – через казкові події показати ситуацію з іншого боку, запропонувати альтернативні моделі поведінки, знайти позитивний сенс в тому, що відбувається.

➤ **Герой розуміє свою неправоту і стає на шлях змін.**

Психотерапевтичні казки. Вони не завжди однозначні, не завжди мають «традиційно» щасливий кінець, але завжди глибокі і проникливі. Психотерапевтичні казки часто залишають людину з питанням. Це, в свою чергу, стимулює процес особистісного зростання.

Багато психотерапевтичних казок присвячені проблемам життя і смерті, відношенню до втрат і надбань. Психотерапевтичні казки створюються в процесі пошуку сенсу подій і проблемних ситуацій. Головне питання, на яке покликана відповісти психотерапевтична казка, – який же позитивний досвід може міститися в конкретній важкій ситуації? Спочатку цю відповідь повинен знайти ведучий. У цьому випадку казка стає посередником між ним і людиною, що прийшли за допомогою, захищаючи ведучого від емоційного «зараження» проблемою. При цій умові він буде в змозі подивитися на ситуацію неупереджено і підказати людині, що потребує психокорекційної допомоги.

ЛЕКЦІЯ 8

Тема 12. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ДИСКУСІЙ

1. Мета та завдання групової дискусії. Класифікація групових дискусій.
2. Типи орієнтації групової дискусії.
3. Основні змістові моменти групової дискусії.
4. Особливості проведення дискусій.



Основні поняття: дискусія, групова дискусія, класифікація групових дискусій: структуровані дискусії, неструктуровані дискусії; типи структурованих дискусій: просування з проблеми; переконання опонента або залучення його на свій бік; дія на пасивну аудиторію; типи орієнтації групової дискусії: біографічні дискусії, тематичні дискусії, дискусії, орієнтовані на інтеракцію; змістовні моменти; фази процедури дискусії: фаза орієнтування; фаза оцінки; завершальна фаза; ведучий.

1. Мета та завдання групової дискусії. Класифікація групових дискусій

Дискусія – слово латинського походження, що означає дослідження, колективне обговорення суперечливого питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками.

Дискусія – це один із ефективних засобів активізації групи для вирішення багатьох інших завдань, досягнення інших афектів і результатів.

Мета дискусії – виявити відмінності в розумінні питання і в суперечці встановити істину, прийти до спільної думки.

Дискусії можуть бути вільними та керованими.

Дискусія є доцільною й ефективною тоді, коли вона виникає на базі знань учасників з теми, яка розглядається.

У психології **метод групової дискусії** (групова дискусія) використовується як метод групової психотерапії.

Члени групи спілкуються між собою (ведуть суперечку) і в ході цього, особливим чином організованого спілкування вирішують свої психологічні проблеми.

Завдання дискусії:

- поглиблювати знання слухачів з теми, яка розглядається;
- встановлювати взаємовідносини між членами групи;
- виявляти заплутані питання;
- розвивати вміння учасників аргументовано відстоювати свою думку, уважно та зважено вислуховувати думки опонентів;
- формувати й розвивати культуру обговорення суперечливих питань.

Класифікація групових дискусій. Використовується групова дискусія в цілях корекції міжособистісних відносин або особистісних проблем. У залежності від цього **розрізняють**:

➤ **структуровані дискусії**, в яких задається тема для обговорення, а іноді і чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом «мозкової атаки»). Існує **три типи** структурованих дискусій, які характеризуються залежно від результату, що досягається:

- ✓ просування з проблеми;
- ✓ переконання опонента або залучення його на свій бік;
- ✓ дія на пасивну аудиторію.

➤ **неструктуровані дискусії** – викладач грає пасивну роль, теми обираються самими учасниками, час дискусії формально не обмежується

2. Типи орієнтації групової дискусії

Типи орієнтації групової дискусії:

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

➤ **Тематичні дискусії** – спрямовані на обговорення питань і проблем, які є значущими для всіх учасників групи. Тематика може не пла-

нуватися заздалегідь, група сама шукає проблеми й обговорює їх. Тема може бути заздалегідь обрана керівником або групою, і всі учасники готуються прийняти участь в обговоренні цієї проблеми.

➤ **Дискусії, орієнтовані на інтеракцію.** Вони спрямовані на групову динаміку, на те, що відбувається між членами групи, які між ними стосунки, взаємні реакції. На цих дискусіях значною мірою реалізується принцип «тут і зараз»

Основні змістові моменти групової дискусії за Б. Карварським. Поряд з терміном «групова дискусія» вживаються такі поняття, як вільна дискусія, спонтанна дискусія, неструктурована дискусія та ін. Всі ці назви підкреслюють спонтанний, жорстко не структурований характер ведення групи, недирективність поведінки ведучого.

Зазвичай в якості **предмета групової дискусії** виділяють обговорення біографії клієнта, визначену тему та міжособистісні взаємодії у групі (інтеракцій).

Таким чином, визначається три основних типи орієнтації групової дискусії:

- ✓ біографічна,
- ✓ тематична
- ✓ інтеракційна.

У різних напрямках групової психотерапії ці орієнтації мають різну вагу. Однак на практиці активність групи буває різною за своєю спрямованістю: протягом одного сеансу можуть порушуватися як актуальні проблеми діяльності групи, відносин і взаємодій в ній, так і теми, пов'язані або з історією життя окремого клієнта, або з загальними для всіх проблемами і труднощами. Це означає, що в процесі одного сеансу, як правило, можна спостерігати неодноразову зміну орієнтації групової динаміки.

Так, інтеракційно-орієнтоване спочатку заняття (наприклад, обговорення рольової структури групи і конкретних ролей і позицій її учасників) може в подальшому прийняти біографічну спрямованість з концентрацією уваги на одному з клієнтів (наприклад, грає в цій структурі важливу роль) і залученням біографічного матеріалу для того, щоб показати клієнтові повторюваність його реакції, способів поведінки, характерних ролей, позицій, установок, конфліктів і допомогти йому зрозуміти глибше причини власної поведінки.

Точно так само обговорення біографії окремого клієнта може призвести в подальшому до аналізу його актуальної поведінки в групі, у

групових ситуаціях, так і до концентрації уваги на загальних темах, актуальних і важливих для решти учасників групи.

Таким чином, біографічна орієнтація змінюється або на інтеракційну, або на тематичну. Наприклад, клієнт, розповідаючи про своє життя, приділяє багато уваги своїм складним стосункам з батьками, а група в подальшому може перейти до аналізу поведінки цього клієнта в актуальній ситуації в групі з іншими її учасниками чи ведучим або до обговорення загальної теми взаємин дітей і батьків.

3. Основні змістові моменти групової дискусії

Можна виділити опорні точки групової дискусії, її **основні змістовні моменти**:

- знайомство членів групи;
- обговорення, очікування учасників, їх страхи і побоювання;
- переживання учасників у зв'язку з початком роботи групи і взаємодії з іншими її учасниками.
- переживання і обговорення групового напруження, пов'язане з неузгодженістю між очікуваннями клієнтів і груповою реальністю, поведінкою ведучого і тим, що відбувається в групі;
- наростання опору і агресії відносно ведучого, співвіднесення цих переживань з минулим життєвим досвідом, розкриття істинних почуттів до ведучого, їх усвідомлення, розуміння їх причин і переробка;
- створення групових норм щодо ведучого;
- розкриття проблем, пов'язаних з самостійністю, відповідальністю і активністю;
- формування адекватного відношення до хвороби і лікування, активної мотивації до участі в роботі групи;
- вироблення психокорекційних групових норм і групової культури, прийняття її учасниками групи;
- домінування інтеракційної проблематики, аналіз групової динаміки з виходом на проблематику окремих клієнтів – власне «робоча фаза» групової психотерапії, в ході якої вирішуються основні її завдання (корекція відносин і установок неадекватних реакцій і форм поведінки, закріплення і генералізація позитивних змін);
- обговорення результатів терапії, підведення підсумків.

4. Особливості проведення дискусій

Основні фази процедури дискусії:

- ✓ фаза орієнтування;
- ✓ фаза оцінки;
- ✓ завершальна фаза.

Кожній фазі відповідають певні **кроки**:

- 1) визначення цілей і теми дискусії (орієнтування);
- 2) збір інформації з обговорюваної проблеми (орієнтування);
- 3) упорядкування, обґрунтування і спільна оцінка, отриманої інформації (оцінки);
- 4) підбиття підсумків дискусії – зіставлення отриманих результатів з цілями (завершення).

Неефективна дискусія часто завершується на етапі висунення альтернативних позицій і конфронтації учасників, не виходячи на рівень спільного розв'язання проблеми.

Фаза аргументації природно переплітається з **фазою передавання інформації**, коли формується попередня думка, займається визначена позиція щодо обговорюваної проблеми з боку співрозмовників. Ухвалення остаточного рішення може здійснюватися з позиції співробітництва, рівноправності та взаємної відповідальності, або у формі авторитарного ухвалення рішення одним із партнерів і добровільною або вимушеною згодою, підпорядкуванням іншого співрозмовника.

У дискусії (суперечці) великою є **роль ведучого**. Він повинен:

- 1) сформулювати мету й тему дискусії (що саме обговорюється, навіщо потрібна дискусія, яким способом варто вирішити проблему);
- 2) установити час дискусії (20-40 хвилин чи більше);
- 3) зацікавити учасників дискусії (викласти проблему як деяку суперечність);
- 4) досягти однозначного розуміння проблеми всіма учасниками, перевіривши це контрольними питаннями чи попросивши учасників поставити питання;
- 5) організувати обмін думками (за бажанням чи по колу);
- 6) активізувати пасивних (звернутися до того, хто мовчить, із питанням, із проханням допомоги);

7) зібрати максимум пропозицій за рішенням обговорюваної проблеми (свої пропозиції висловити після того, як вислухано думки всіх учасників);

8) не допускати відхилення від теми (тактовно зупиняти, нагадувати про мету дискусії);

9) уточнювати неясні положення, уникати оціночних суджень про особистість учасників;

10) допомагати групі прийти до спільної думки;

11) наприкінці чітко підвести підсумки, сформулювати висновки, спектр рішень, зіставити цілі дискусії з отриманими результатами, підкреслити внесок кожного в загальний підсумок, похвалити, подякувати учасникам. За нормами етикету дискусія не повинна тривати більше, ніж 3 год., оскільки зловживання часом призводить до втоми учасників дискусії, до їхнього роздратування і неприйняття всього, що відбувається довкола.

ЛЕКЦІЯ 9

Тема 13. ВИКОРИСТАННЯ ІГОР

1. Функції гри в психологічному тренінгу.
2. Особливості проведення рольової гри.
3. Основні види рольових ігор. Основні фази рольових ігор.
4. Принципи проведення рольової гри.



Основні поняття: гра, призначення гри, функції гри: комунікативна, діяльнісна, компенсаторна, виховна, педагогічна (дидактична), прогноуюча, моделююча, розважальна, релаксаційна, психотехнічна, розвиваюча; рольова гра; навчально-рольова гра; специфічні техніки: самопрезентація, виконання ролі, діалог, монолог, дублювання, репліки в сторону, обмін ролями, техніка «порожнього стільця», дзеркало; ситуаційна рольова гра; тип ділових ігор (бізнесові, освітньо-педагогічні, військові та і ін.); фаза мотивації, підготовча фаза, фаза розігріву, фаза дії, фаза гри, фаза аналізу, фаза оцінювання, фаза звільнення.

1. Функції гри в психологічному тренінгу

Гра – форма діяльності в умовних ситуаціях, спрямована на відтворення і засвоєння суспільного досвіду.

Гра також є загально визнаним методичним прийомом тренінгу. Її можливості практично невичерпні. Будучи провідним видом діяльності у дуже важливому віці (3-7 років), вона закладає в людині інтелектуальну, емоційну, моральну основу і надає їй шанс адаптуватися в навколишньому світі.

Головне **призначення гри** – розвиток людини, орієнтація її на творчу, експериментальну поведінку. Гра навчає, допомагає відновити сили, дає хороший емоційний заряд бадьорості тощо.

Всі **функції гри тісно взаємопов'язані**. Їх визначає головна мета – розвага плюс розвиток основних якостей, здібностей, закладених в людині. У тренінговій же грі існує можливість: граючи, працювати над особистими проблемами; і ключем, що відкриває такий шлях, є творча спонтанність.

До основних **функцій гри** відноситься:

- **комунікативна** – володіє експансивним впливом. Гра охоплює всіх присутніх (учасників, глядачів, організаторів), тобто встановлює емоційні контакти;
- **діяльнісна** – виявляє взаємодію людей один з одним і навколишнім світом;
- **компенсаторна** – відновлює енергію, життєву рівновагу, тонізує психологічні навантаження;
- **виховна** – організуюча діяльність людини. Гра дозволяє створити цілеспрямоване виховання і навчання;
- **педагогічна, дидактична** – розвиває уміння і навички (пам'ять, увагу, сприйняття інформації різної модальності);
- **прогнозуюча** – пророча, експериментальна;
- **моделююча** – зв'язує дійсність з нереальним;
- **розважальна** – створює сприятливу атмосферу, що перетворює науковий захід в захоплюючу пригоду;
- **релаксаційна** – знімає емоційне напруження, позитивно впливає на нервову систему;
- **психотехнічна** – перебудовує психіку гравця для засвоєння великих обсягів інформації;
- **розвиваюча** – корегує прояву особистості в ігрових моделях життєвих ситуацій.

2. Особливості проведення рольової гри

Рольова гра – складна системна інтерактивна техніка, у процесі застосування якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто певний набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку його учасників.

Рольова гра – це ефективне відпрацювання варіантів поведінки в тих ситуаціях, в яких можуть опинитися учасники тренінгу (наприклад,

захист чи презентація певних напрацювань, атестація тощо). Гра дає можливість набути навичок прийняття відповідальних і безпечних рішень у житті.

Організаційною одиницею рольової гри виступає **умовна проблемна ситуація**.

Вона розгортається у процесі заняття як окремий сюжет. В його основу може бути покладена навчальна або реальна управлінська (професійна) проблема, формування якої містить відповідне питання (або серію питань).

Для проведення рольової гри, крім проблемної ситуації, також необхідний достатній для відтворення такого сюжету набір ролей (учасників управлінської ситуації), які розподіляються між учасниками заняття. Кожній особі, що бере участь у грі, відведена певна роль у вигляді рольових приписів від керівника, яких вони мусять дотримуватися протягом гри.

3. Основні види рольових ігор. Основні фази рольових ігор

У сучасній психологічній науці існують різні класифікації рольових ігор. Отже, виділяють навчально-рольові та ділові ігри.

Основне призначення **навчально-рольової** гри полягає в тому, щоб за допомогою так званих «навчальних» ролей розв'язати такі **завдання**:

- залучити всіх учасників заняття до обговорення теоретичних проблем;
- виділити основні аспекти і методи аналізу актуальних проблем конкретної теми або навчального курсу в цілому;
- сформувати позитивне ставлення, інтерес до проблеми, що обговорюється.

Враховуючи те, що активність учасників занять досить часто обумовлюється не лише зовнішніми факторами (наприклад, формою організації спільної діяльності), а й внутрішніми (інтерес до порушеної проблеми, позитивне ставлення до інших учасників гри, достатній рівень знань та комунікативних умінь тощо), застосування навчально-рольової гри доцільне в тих випадках, коли внутрішні фактори відсутні або недостатньо виражені.

Рольова гра може бути базовою та ситуаційною.

Базова рольова гра може приймати на тренінгу різні форми – від простої дії до їх складного набору, вона не обмежується простором і метою. При цьому, як і кожна гра, вона спирається на певний набір правил.

Д. Кіпер в якості основних **правил**, використовуваних у грі, виділяє наступні:

- гра повинна бути заснована на конкретному описі, оскільки конкретність збільшує виразність і багатозначність наявних даних;
- розігрування поведінки має бути достовірним і справжнім;
- при розігруванні можна змінювати часові характеристики для фокусування на окремих процесах;
- рольова гра включає послідовність кількох взаємопов'язаних епізодів.

Засновниками психодрами були розроблені **специфічні техніки**, що дозволяють зробити базову гру більш ефективною. В якості основних з них Д. Кіпер виділяє:

- **Самопрезентацію** (зображення себе або кого-небудь дуже важливого через серію коротких рольових дій)
- **Виконання ролі** (акт прийняття ролі когось або чогось іншого).
- **Діалог** (вираз взаємовідносин між реальними людьми у рольовій грі).
- **Монолог** (вираження прихованих думок та почуттів).
- **Дублювання** (повторення та посилення ролі основного учасника у спробі стати його психологічним двійником)
- **Репліки в сторону** (розкриття внутрішніх думок під час виконання ролі).
- **Обмін ролями** (виконання основним учасником чужої ролі).
- **Техніку «порожнього стільця»** (взаємодія з уявним кимось або чимось, представленим порожнім стільцем)
- **Дзеркало** (спостереження основного учасника за власним процесом, який розігрують іншими людьми).

Ситуаційна рольова гра припускає імпровізоване розігрування учасниками заданої проблемної ситуації.

Її метою є задоволення потреб, що виникають у ході роботи. Наприклад, цілями **гри «Мафія»**, залежно від ситуації, можуть стати: прояв

прихованих конфліктів у групі, відпрацювання невербальних навичок спілкування, розвиток інтуїції, уяви та здібності до ідентифікації себе з іншими, поглиблення сенсорної проникливості тощо. Це «наголос на певному акценті» робиться не у процесі гри (вона йде за своїми законами), а під час обговорення. Але особлива принадність ситуаційної гри в тому, що занурення в неї несе абсолютно незвідані можливості, зовсім не заплановані тренером. Наприклад, гра, спрямована на діагностику комунікативних навичок, може несподівано стати потужним корекційним інструментом; і для тренера дуже важливо не пропустити такі моменти.

В поведінкових тренінгах використовується ще одна **функція гри – навчальна**. Спочатку тренер разом з учасниками виявляє навички, необхідні для подолання особистісної проблеми, а потім ці навички відпрацьовуються в рольовій грі. Прикладом може служити **вправа «Гра в тумані»**. Її застосовують тоді, коли людині важко впоратися з критикою з боку інших людей. Гра вчить: для того, щоб стійко поводитися в ситуації критики, не ховаючись і не перетворюючи її на поле битви, треба погодитися: з правдою, яка йдеться іншими в процесі критики; з можливою правдою; з загальною правдою в логічних твердженнях. При цьому не можна заперечувати чужі слова, захищатися і контратакувати. Учасники вислуховують правила, потім розігрують ситуацію і обговорюють свої почуття; спостерігачі дають зворотний зв'язок.

Забезпечуючи досить жорстку регламентацію пізнавальної діяльності учасників занять при відтворенні ними різних за змістом і призначенням ролей, **навчально-рольова гра** стимулює і прискорює їхню активність, сприяє поступовому переходу до пробудження спонтанної, тобто нерегламентованої активності під час застосування складніших і менш регламентованих занять (групова дискусія тощо).

За допомогою навчально-рольової гри можна розв'язати різні навчально-рольові **завдання**. Найтипівіші з них:

- організація керівником заняття сумісної роботи з його учасниками для виділення істотних ознак основних понять (за окремою темою або курсом в цілому);
- забезпечення керівником заняття активного обговорення проблемних питань (чи проблемних ситуацій), що мають теоретичний характер.

Ділова гра спрямована на те, щоб імітуючи реальні управлінські ситуації за допомогою «справжніх», а не «навчальних» ролей, забезпе-

чити формування умінь і навичок, необхідних для ефективного розв'язання управлінських ситуацій.

Введені до використання ролі відображають функції тих реальних посадових осіб, які беруть участь у вирішенні конкретних проблем («директор заводу», «президент фірми», «керівник лабораторії» тощо).

Вид професійної діяльності, у процесі виконання якої виникають управлінські проблеми, визначає **тип ділових ігор** (бізнесові, освітньо-педагогічні, військові та і ін.).

Ділова гра може сприяти розвитку певних особистісних якостей її учасників:

- знижувати ригідність та стереотипність мислення;
- підвищувати здатність до творчості;
- посилювати почуття відповідальності за результати прийнятих рішень в ситуації управлінського ускладнення;
- сприяти становленню толерантності у спілкуванні;
- впливати на адекватність самооцінки;
- орієнтувати на самопізнання, самоаналіз та самовдосконалення особистості тощо.

За допомогою ділової гри можна розв'язати такі **завдання**:

- закріпити теоретичний матеріал з організаційної психології по окремій темі або цілому навчальному курсу;
- сформувати практичні вміння та навички, необхідні для розв'язання певних типів психолого-управлінських завдань;
- сприяти усвідомленню необхідності та можливості запобігти і розв'язати певні психолого-управлінські ситуації.

Рольова гра ділиться на основні **фази**, які в літературі називаються по-різному:

➤ **фаза мотивації;**

➤ **підготовча фаза;**

➤ **фаза розігріву** (оживляючий момент насамперед при більш тривалих рольових іграх і недосвідчених групах наприклад за допомогою пантоміми тощо; ніякого дуріння), вибір виконавців (переважно метод жеребкування), ознайомлення з правилами гри і цілями; розподіл ігрового матеріалу та анкет для реєстрації результатів спостережень/завдань спостережень, надання реквізиту);

- **фаза дії** (розробка й проведення);
- **фаза гри**; проведення (рольова гра на уявній сцені, по можливості без втручання з сторони ведучого);
- **фаза аналізу**; підведення підсумків;
- **фаза оцінювання**; оцінки/атестації; подальше обговорення; дискусія та оцінювання (висновок виконавців з їх ролей (важливо, щоб виникла в грі збудженість або роздратованість не зберігалася після гри); безпосередній зворотній зв'язок для всіх; оцінювання процесу і поведінки; самооцінка та оцінка з боку; усвідомлення та оцінка (вербальний вираз) дії і причин/мотивів, навчального процесу/навчального ефекту, а також пережитих почуттів; виправлення непорозумінь; з'єднати з попереднім навчанням і скласти план майбутнього навчання; виявлення обмежень перенесення результатів і методу рольової гри).
 - Деякі автори, як наприклад, К. Райх, інтегрують після проведення гри ще одну фазу – **фазу звільнення**, в якій учасники звільняються від своїх ролей. Це відділення від діючої особи і ролі має основне значення для захисту виконавця, щоб тренувалася критика рольової поведінки, а не конкретної особистості.

4. Принципи проведення рольової гри

Підготовка до проведення рольових ігор:

1. Гра повинна бути значимою для учасників.
2. Попереднє діагностування слухачів необхідне для вибору ситуацій, рішення яких можливе в межах одного заняття.
3. Важливим є вибір учасників гри. Керівник рольової гри, зазвичай, не є безпосереднім учасником ігрового комплексу.

Проведення рольової гри

1. Спочатку керівник заняття повідомляє учаснику тему, мету, ознайомлює всіх партнерів зі змістом кожної ролі, після чого створюються рольові групи.
2. Далі здійснюється опанування ролей і з'ясування суті проблемного питання чи сутності ситуації.
3. Протягом наступного стану учасники гри готуються безпосередньо до обговорення проблеми чи відтворена ситуації, тобто формують

спільну думку щодо питань, які їм належить опрацювати на занятті, або ж виробляють стратегію поведінки в управлінській ситуації, закладену певною роллю.

4. У міру готовності учасників гри починається етап обговорення проблеми або відтворення «реальної» управлінської ситуації. Виголошення міркувань послідовно надається різним рольовим групам, які висловлюють власну позицію з аналізованої проблеми або ж моделюють необхідні «конфліктні» дії.

5. Протягом гри керівник визначає смислову лінію аналізу теоретичної проблеми або управлінської ситуації, порушує чи ставить додаткові запитання і завдання. Він заохочує до гри всіх присутніх в атмосфері доброзичливості, взаємодопомоги, рівноправності. Керівник завершує заняття підбиттям підсумків, наголошуючи на змісті та реалізації психолого-методичного замислу.

ЛЕКЦІЯ 10

Тема 14. ПРОВЕДЕННЯ МЕДИТАЦІЙ

1. Поняття медитації. Загальне уявлення про медитацію.
2. Медитації-візуалізації як метод психологічного тренінгу.
3. Загальні правила застосування медитативних технік.



Основні поняття: медитація, сугестивні методики, аутогенне тренування, еріксонівський гіпноз, медитації, спрямовані на викликання образу, візуалізація.

1. Поняття медитації. Загальне уявлення про медитацію

Медитація – процес самозаглиблення з метою самовдосконалення, при якому людина залишається на самоті зі своєю свідомістю.

Медитація часто, але не обов'язково, є частиною релігійного ритуалу. Латинське слово *meditatio* спочатку позначало будь-які фізичні або розумові вправи, а пізніше набрало специфічного значення споглядання.

Людство виробило дуже багато специфічних форм медитації, спільними **рисами** яких є усамітнення, розслаблення, зосередження.

Спеціалізовані словники та енциклопедії дають багато визначень цього терміна, які дозволяють розглядати **медитацію**:

- як особливий різновид поглибленого роздуму про який-небудь предмет, духовної істини, іншої ідеї, що супроводжується відволіканням «від зовнішньовипадкових обставин», усуненням «всіх факторів, що розсіюють увагу, як зовнішніх (звук, світло), так і внутрішніх (фізична, емоційна, інтелектуальна напруга)»;
- як стан внутрішнього зосередження або як дії для його досягнення;
- як «змінений стан свідомості», зумовлений як зовнішніми, так і внутрішніми обставинами або як «тип психотехніки, який призводить до змінення стану свідомості» (варіант: як форма психічної активності з метою занурення «в особливі трансівні стани»).

У **психотренінгу медитація** використовується для вирішення більш обмежених завдань, таких як зняття нервово-психічної напруги і полегшення свідомості психологічних проблем.

Медитація дозволяє дистанціюватися від актуальної проблеми, відсторонено спостерігати себе в ситуації, відреагувати її і змінити ставлення до неї.

Умовно можна виділити **три варіанти використання медитації у тренінгу**:

- ✓ за допомогою сугестивних методик;
- ✓ шляхом викликання певних образів;
- ✓ через активне фантазування.

Сугестивні методики працюють на механізмах самонавіювання і систематичних вправ, що впливають на нервову систему, на психічні та м'язові стани.

Використання сугестивних методів передбачає активну участь членів групи в цьому процесі.

Досягаючи стану розслаблення, учасники вчаться впливати на свою поведінку, і це надає їм віру в свої можливості.

Найчастіше з сугестивних методів **використовують**:

- ✓ аутогенне тренування Шульца;
- ✓ еріксонівський гіпноз;
- ✓ підвищення інтенсивності занять.

В аутогенному тренуванні виділяють **два ступені**:

1. **Навчання релаксації за допомогою вправ**, спрямованих на викликання відчуття тяжкості і тепла в тілі, на оволодіння ритмом серцевої діяльності і дихання.

2. **Створення трансових станів різного рівня**. Як правило, аутогенне тренування застосовують на тренінгах розвитку навичок саморегуляції.

Еріксонівський гіпноз. Увібравши весь позитивний досвід класичного гіпнозу, а також виділивши конкретні прийоми і вербальні патерни наведення гіпнотичного трансу, М. Еріксон зробив його більш доступним для кожного психолога і клієнта.

Підвищена інтенсивність занять передбачає заняття у групах по 12-14 годин протягом кількох днів. Завдяки цьому учасники отримують особливий стан свідомості.

Зрозуміло, що використання таких технік накладає на тренера дуже серйозну відповідальність; і є сенс вводити їх у тренінг, тільки будучи впевненим у своєму високому професіоналізмі та великому досвіді в індивідуальній роботі. Це обмеження врятує від розчарування і серйозних проблем не тільки учасників, але й самого недосвідченого тренера: адже **сугестивні методики в безграмотному виконанні можуть або «завести не туди», або просто не вийти.**

Медитації, спрямовані на викликання образу, використовуються практично у всіх напрямках тренінгу (в психосинтезі, гештальт-терапії, арт-терапії, казкотерапії, юнгіанських тренінгах, на групах зустрічей тощо).

Суть даної медитації в тому, що учасники, перебуваючи в стані релаксації, намагаються викликати в собі візуально-аудіально-кінестичні образи в заданому тренером напрямку.

Метою подібної медитації можуть стати:

- ✓ зняття напруги і втоми;
- ✓ отримання матеріалу з несвідомого для самодіагностики;
- ✓ малювання шляху для саморозвитку.

Широко відомим прикладом медитації, спрямованої на викликання образів, є **медитативна техніка «Розчинення образ»**. Тренер спочатку вводить учасників в релаксаційний стан, а потім послідовно пропонує побачити три купи: з дитячими іграшками; з невиконаними обіцянками, даними їм іншими людьми; з власними невиконаними обіцянками. Ця медитація спрямована на те, щоб витягти, а потім усвідомити і розчинити дитячі образи; допомогти своїй внутрішній дитині знайти більш міцний ґрунт під ногами.

2. Медитації-візуалізації як метод психологічного тренінгу

Візуалізація – термін, що став загальновідомим завдяки К. Юнгу. Він проводив всебічні дослідження людської свідомості та психіки. Але ще задовго до нього цей термін і це поняття використовували в більш древніх і не менш відомих науках, основи яких заклав буддизм.

Візуалізація – властивість людської свідомості, здатної відтворювати видимі і невидимі образи візуального (зорового) ряду в своїй уяві. По суті – картинки, які наша свідомість сприймає як зоровий образ, або

відчуття такого зорового образу. За описом схоже з образами, які ми можемо бачити уві сні, проте до сну, і до стану повного психічного розслаблення те, що ховається за візуалізацією, не має прямого відношення.

По-перше, візуальні образи, що виникають в голові у людини, можна розділити на дві **категорії** – **образи візуального ряду і образи відчуття візуального ряду**.

Образи візуального ряду – картинки, символи, графічні образи, які виникають в людській свідомості в стані неспання. Це те, що «бачить» наш мозок, минаючи зорові рецептори.

Образи відчуття візуального ряду – все ті ж картинки і символи, сюжети, які виникають в нашій свідомості як відчуття бачення, але при цьому головний аспект у вигляді зорового образу відсутній. Саме тому поняття і має назву «відчуття візуального ряду», яке вказує на те, що людина лише відчуває, але не бачить картинку-образ.

Багато видів терапій використовують релаксацію, медитацію в поєднанні з візуалізацією, що допомагає змінити наше сприйняття світу завдяки зміні нашого самовідчуття.

3. Загальні правила застосування медитативних технік

1. В самому процесі виділяються **три етапи**, кожен з яких вимагає серйозної уваги:

- **вхід в релаксацію** (ведучий розповідає учасникам, чим вони зараз будуть займатися, яку переслідують мету; показує, як краще сидіти, пропонує закрити очі і слідувати за його голосом; потім дає кілька фраз, спрямованих на заспокоєння і розслаблення);
- **власне медитація** (тренер задає візуальні, аудіальні і кінестичні образи, пропонуючи учасникам не проти своєї волі слідувати за його голосом);
- **вихід з релаксації** (ведучий попереджає про вихід з медитативного стану, пропонуючи на рахунок 1 відкрити очі; потім повільно рахує до 10, попутно даючи мобілізуючі фрази).

2. Перед початком медитації варто попередити учасників, що у них можуть з'явитися свої образи, не пов'язані зі словами ведучого. Мож-

ливо вони і опиняться найважливішими для людини, тому не варто їх проганяти. Також слід зазначити, що зайве старання початківця щонебудь побачити може тільки відігнати образи; краще просто розслабитися і довіритися собі.

3. Медитацію завжди легше проходити під спеціально підібрану музику.

4. До медитації нікого не можна примушувати, тому що при відсутності настрою учасник все одно нічого не отримає; до того ж його опір і страх може призвести до негативних фізіологічних реакцій (головний біль, порушення серцебиття, утруднення дихання).

Краще учаснику дати можливість придивитися до інших. Зазвичай, зворотній зв'язок учасників після медитації спонукає тих, хто сумнівається спробувати в наступний раз.

5. Сам процес краще не затягувати, обмеживши його 15-20 хвилинами, інакше медитація може втомити або надмірно розслабити учасників.

6. Медитацію завжди варто завершувати зворотнім зв'язком від учасників. Обговорення дає можливість вербалізувати свої переживання і зробити їх частиною свідомого життя.

ЛЕКЦІЯ 11

Тема 15. ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТИВНОГО МАЛЮВАННЯ І МУЗИКИ

1. Проективне малювання. Основні завдання проективного малюнка. Діагностична та корекційна функції проективного малювання.
2. Загальна характеристика проективного малюнку.
3. Особливості використання методу проективного малювання, основні принципи та правила.
4. Основна характеристика музикотерапії. Основні напрямки корекційної дії музики. Механізми психокорекційного впливу музикотерапії.
5. Основні види музикотерапії.



Основні поняття: проективне малювання, завдання проективного малюнку: предметно-тематичні, образно-символічні, вправи на розвиток образного сприйняття, уяви, символічної функції, ігри та вправи з образотворчим матеріалом, завдання на спільну діяльність; методики: вільне малювання, комунікативне малювання, спільне малювання, додаткове малювання; музикотерапія, інтегративна музикотерапія, рецетивна музикотерапія: комунікативна, реактивна; вокалотерапія, інструментальна терапія, музично-дидактичні ігри.

1. Проективне малювання. Основні завдання проективного малюнка. Діагностична та корекційна функції проективного малювання

Проективне малювання. Малювання – творчий акт, що дозволяє клієнту відчувати і зрозуміти самого себе, висловити вільно свої думки і почуття, звільнитися від конфліктів і сильних переживань, розвинути емпатію, бути самим собою, вільно висловлювати мрії і надії. Це не

тільки відображення в свідомості клієнтів навколишньої соціальної дійсності, але і її вираження відношення до неї.

Деякі вчені схильні розглядати малювання як один із шляхів виконання програми вдосконалення організму.

Проективний малюнок може використовуватися як в **індивідуальній формі**, так і в **груповій роботі**.

Основне **завдання** проективного малюнка полягає у виявленні та усвідомленні проблем, які важко реалізуються, переживань клієнтів. Керуючи і направляючи тематику малюнків, можна домогтися переключення уваги клієнта, концентрації його на конкретно значущих проблемах. Це особливо ефективно в дитячому віці при корекції страхів методом терапії малювання.

Проективне малювання розглядається деякими авторами як допоміжний метод у груповій роботі. Він дозволяє діагностувати і інтерпретувати труднощі у спілкуванні, емоційні проблеми тощо.

Теми малюнків підбираються так, щоб надати учасникам можливість висловити графічно малюнком свої почуття і думки. Метод дозволяє працювати з почуттями, які суб'єкт не усвідомлює з тих чи інших причин.

Основні **завдання** проективного малюнку:

1. Предметно-тематичні.
2. Образно-символічні.
3. Вправи на розвиток образного сприйняття, уяви, символічної функції.
4. Ігри та вправи з образотворчим матеріалом.
5. Завдання на спільну діяльність.

Предметно-тематичні завдання – це малювання на задану тему, де предметом зображення виступає людина і її відносини з предметним світом і оточуючими людьми. Прикладом таких завдань можуть бути малюнки на тему: «Моя сім'я», «Я в школі», «Я вдома», «Я якою я є зараз», «Я в майбутньому», «Моє улюблене заняття», «Що я люблю», «Мій самий хороший вчинок», «Мій світ» тощо.

Образно-символічні завдання представляють собою зображення дитиною абстрактних понять у вигляді створених уявою дитини образів, таких як добро, зло, щастя; зображення емоційних станів і почуттів: радість, гнів, подив тощо. Цей тип завдання вимагає вищої символіза-

ції, ніж попередній, так як зображуване поняття не володіє зовнішньою фізичною оболонкою, в основу символізації не може бути покладена зовнішня ознака зображуваного явища. Це змушує дітей при виконанні завдання звертатися до аналізу морального змісту подій і явищ, які стають предметом зображення при виконанні завдання, і, значить, переосмислювати значення цих подій.

Вправи на розвиток образного сприйняття, уяви, символічної функції. Ці завдання спрямовані на структурування безліч неформованих стимульних подразників. У цих завданнях дітям пропонується, спираючись на стимульний матеріал відтворити цілісний об'єкт і надати йому осмисленість (малювання по крапках, «чарівні» плями, «веселі плями» тощо). В основі подібних вправ лежить відомий **принцип проєкції**, використовуваний в методиці Роршаха.

Ігри та вправи з образотворчим матеріалом. Цей вид роботи передбачає експериментування з фарбами, олівцями, папером, пластиліном, крейдою тощо з метою вивчення їх фізичних властивостей і експресивних можливостей. Ефект вправ полягає в стимулюванні потреби в образотворчій діяльності і інтересу до неї, зменшенні емоційної напруженості, формуванні почуття особистої безпеки, підвищенні впевненості в собі, формуванні інтересу до дослідницької діяльності, стимулюванні пізнавальної потреби. Типовим для цього типу завдань є малювання пальцями, експериментування з пластиліном (малювання пластиліном по склу або пластику), експериментування з кольором, накладення колірних плям одне на одне тощо.

Завдання на спільну діяльність можуть включати всі зазначені вище завдання. Цей тип завдань спрямований як на вирішення проблеми оптимізації спілкування і взаємини з однолітками, так і на оптимізацію дитячо-батьківських відносин.

Завдання можуть бути запропоновані дитині на літературному вербальному матеріалі, такому як твори, казки та історії.

Особливо ефективним є застосування проєктивного малюнку в дитячому віці.

Організуючи **малюнкові заняття**, психолог реалізує наступні **функції**:

- емпатійне прийняття дитини;
- створення психологічної атмосфери та психологічної безпеки;
- емоційна підтримка дитини;

- постанова креативного завдання і забезпечення його прийняття дитиною;
- тематичне структурування задачі;
- допомога в пошуку форми вираження теми;
- відображення і вербалізація почуттів і переживань дитини, які актуалізуються в процесі малювання.

Функції психолога можуть бути реалізовані в директивній і недирективній формі.

Директивна форма передбачає пряму постановку завдання перед дитиною у вигляді теми малювання; керівництво пошуком кращої форми вираження теми та інтерпретації значення дитячого малюнка.

При недирективній формі дитині надається свобода як у виборі теми, так і у виборі експресивної форми. Водночас психолог надає дитині емоційну підтримку, а в разі необхідності – технічну допомогу в доданні максимальної виразності продукту творчості дитини

2. Загальна характеристика проєктивного малюнку

Існує два **способи роботи з готовими малюнками**:

1. Демонстрація всіх малюнків одночасно, перегляд і порівняння, знаходження спільними зусиллями загального та відмітного змісту.
2. Розбір кожного малюнка окремо (він переходить з рук в руки, і учасники висловлюються про його психологічний зміст).

Проєктивний малюнок сприяє самопізнанню, взаєморозумінню та активізації групового процесу. При інтерпретації проєктивного малюнка увага звертається на утримання, способи вираження, колір, форму, композицію, розміри, що повторюються в різних малюнках одного клієнта.

У проєктивному малюнку знаходять відображення безпосереднє сприйняття клієнтом тієї чи іншої ситуації, різні переживання, часто несвідомлювані та такі, що не піддаються вербалізації. При спільному малюванні обговорення висловлює участь кожного у груповій роботі, характер вкладу у спільну діяльність, особливості взаємини в групі в процесі спільної роботи

3. Особливості використання методу проективного малювання, основні принципи та правила

У проективному малюванні використовуються наступні **методики** (класифікація С. Кратохвіла):

1. Вільне малювання (кожен малює, що хоче). Малюнки виконуються індивідуально, а обговорення відбувається в групі. Тема або задається, або вибирається членами групи самостійно. На малювання виділяється 30 хв. потім малюнки вивішуються, і починається обговорення. Спочатку про малюнок висловлюються члени групи, а потім – автор. Обговорюються розбіжності в інтерпретації малюнка.

2. Комунікативне малювання. Група розбивається на пари, у кожної пари свій аркуш паперу, кожна пара спільно малює на певну тему, при цьому, як правило, вербальні контакти виключаються, вони спілкуються за допомогою образів, ліній, фарб. Після закінчення процесу малювання відбувається обговорення процесу малювання. При цьому обговорюється не художні достоїнства створеного твору, а ті думки, почуття з приводу процесу малювання, які виникли у членів діадему, і їх ставлення один до одного в процесі малювання.

3. Спільне малювання: декілька чоловік (або вся група) мовчки малюють на одному аркуші (наприклад, групу, її розвиток, настрій, атмосферу в групі тощо). По закінченні малювання обговорюється участь кожного члена групи, характер його вкладу та особливості взаємодії з іншими учасниками в процесі малювання.

4. Додаткове малювання: малюнок надсилається по колу – один починає малювати, другий продовжує, щось додаючи. Обговорення членами групи авторського малюнка починається з розповіді членів групи про те, що хотів зобразити автор малюнка, як вони розуміють його задум, що він хотів висловити, які почуття викликає малюнок. Потім автор малюнка говорить про власний задум і про своє розуміння малюнка.

Особливий інтерес представляють розбіжності в розумінні та інтерпретації членів групи і того, хто малював, які можуть бути обумовлені наявністю в малюнку як неусвідомлюваних автором елементів, так і проєкцій проблем інших клієнтів.

4. Основна характеристика музикотерапії. Основні напрямки корекційної дії музики. Механізми психокорекційного впливу музикотерапії

Основна характеристика музикотерапії.

Музикотерапія (в перекладі з грец. означає «лікування музикою») вивчає можливості музичного мистецтва в управлінні психічним станом людини, «лікує» не в буквальному клінічному значенні, а певним чином соціалізує людину. Також музика опосередковано впливає на психофізіологічні процеси, внаслідок чого зміцнюється психосоматичне здоров'я людини.

Крім зміцнення здоров'я, завданням музикотерапії є активізація творчих потенцій особистості, стимуляція її саморозвитку та самовдосконалення.

Музикотерапія використовує музичне мистецтво таким чином, що музичний супровід не тільки забезпечує цілющу атмосферу або особливий клімат, а виступає головним інструментом для створення необхідних змін у внутрішньому стані людини.

Основні напрямки корекційної дії музики.

1. Емоційне активування в ході вербальної психотерапії.
2. Розвиток навичок міжособистісного спілкування, комунікативних функцій і здібностей.
3. Регулюючий вплив на психовегетативні процеси.
4. Підвищення естетичних потреб.

В якості **психологічних механізмів** корекційного впливу музикотерапії вказують:

- Катарсис – емоційна розрядка, регулювання емоційного стану;
- Полегшення усвідомлення власних переживань;
- Конфронтацію з життєвими проблемами;
- Підвищення соціальної активності;
- Форування нових засобів емоційної експресії;
- Полегшення формування нових відносин і установок.

Залежно від активності клієнтів, ступеня їх участі в музикотерапевтичному процесі і поставлених завдань музикотерапія може бути представлена у формі активної, коли вони активно виражають себе в музиці, і пасивної (рецептивної), коли клієнтам пропонують тільки прослухати музику.

5. Основні види музикотерапії

Інтегративна музикотерапія – це вид музикотерапії, що поєднує у своїй методології підходи рецептивної й активної музикотерапії.

До **рецептивної музикотерапії** відноситься сприйняття-слухання музики, спрямоване на релаксацію, катарсис, моделювання позитивного психоемоційного стану, а також на формування художньо-естетичного смаку, уваги, слухової пам'яті, активізацію розумової діяльності.

Активні форми – **вокалотерапія й інструментальна терапія** – припускають цілеспрямовану педагогічну дію на дитину, розглядаються як засіб загального гармонійного розвитку особистості, формування морально-естетичного смаку і потреб, а також корекції.

Ефективність активної музикотерапії полягає в можливості коригувати дисгармонійну самооцінку, низьку міру самосприйняття, підвищену тривожність тощо.

Вокалотерапія (спів) – це вид виконавського мистецтва, в процесі якого особливо активно розвиваються пізнавальна діяльність, емоційна чуйність, музичний слух, вокально-хорові навички, зміцнюється голосовий апарат дитини. Виконання пісні дозволяє не лише виразити свої почуття, але й викликати в інших розуміння і співчуття. Вже в ранньому віці діти реагують на інтонації пісні, ще не розуміючи її змісту.

Вокалотерапія за своєю суттю мовленнєво-музична, тобто звучання нерозривно пов'язане зі словом.

Поєднання музики і мови, музики і руху, музики і малювання дає дуже гарний психокорекційний ефект.

Заняття вокалотерапією спрямовані більшою мірою не на оволодіння вокально-хоровими навичками, а на формування за допомогою пісні оптимістичного настрою, вироблення психологічної стійкості, розслаблення і заспокоєння.

Музична музикотерапія (або інструментальна терапія) – це вид музичної діяльності, який широко використовується в дошкільних освітніх установах, але практично відсутній у початковій школі.

Заняття музикотерапією засновані на процесі дитячого музиціювання на простих музичних інструментах, що мають велику ритмічну силу і передають емоційні нюанси.

Ігри на дитячих музичних інструментах не лише приносять дітям величезне задоволення, активізуючи самостійні творчі прояви, але і

розвивають слух, почуття ритму, пам'ять; сприяють виробленню координації рухів рук, пальців.

Існують різноманітні **форми використання** дитячих музичних інструментів.

Це **музично-дидактичні ігри**, де відбувається ознайомлення з різним звучанням музичних інструментів; індивідуальне музиціювання на ударно-шумових інструментах; спільне виконання з педагогом та однолітками.

Акцент у цьому разі робиться на унікальну роль «живої» музики, що має значний вплив на психоемоційний розвиток дитини, яка отримує можливість виразити безпосередньо свій емоційний стан, призводить до руйнування наявного внутрішнього конфлікту і, як наслідок, до стабілізації психоемоційного стану і корекції труднощів у комунікації.

Рецептивну музикотерапію поділяють на

- ✓ **комунікативну** (спільне прослуховування музики, спрямоване на підтримку контактів взаєморозуміння і довіри);
- ✓ **реактивну** (спрямовану на досягнення катарсису)
- ✓ **регулятивну** (яка сприяє зниженню нервово-психічного напруження).

Виокремлюють чотири основних **напрями корекційної дії музикотерапії**:

- ✓ емоційне активування в процесі вербальної психотерапії;
- ✓ розвиток навичок міжособистісного спілкування (комунікативних функцій і здібностей);
- ✓ регулюючий вплив на психовегетативні процеси;
- ✓ підвищення естетичних потреб.

ЛЕКЦІЯ 12

Тема 16. ДОПОМІЖНІ ПРИЙОМИ В ТРЕНІНГУ

1. Діагностичні процедури. Інформування. Надання інформації. Саморозкриття тренера. Інтерпретація. Конфронтація.
2. Психодраматичні прийоми.
3. Метод фіксованих ролей. Дебрифінг. Мозковий штурм. Аналіз ситуацій.
4. Ритуали в групі. Домашнє завдання. Завершення тренінгу.



Основні поняття: діагностичні процедури, інформування, надання інформації, саморозкриття тренера, інтерпретація, конфронтація, психодраматичні прийоми, ролі тренера (режисера психодрами): продюсер, терапевт, аналітик; стадії сесії класичної психодрами: розігрів, дія, шерінг; метод фіксованих ролей, дебрифінг, мозковий штурм, аналіз ситуацій, ритуали в групі, домашнє завдання, завершення тренінгу.

1. Діагностичні процедури. Інформування. Надання інформації. Саморозкриття тренера. Інтерпретація. Конфронтація

Діагностичні процедури можуть використовуватися у тренінгу:

- для відбору учасників в групу;
- як засіб отримання учасником нової інформації про себе;
- як засіб саморозуміння та саморозкриття;
- для забезпечення і контролю ефективності тренінгових процедур та тренінгу в цілому.

При використанні психодіагностичних тестів і методик у процесі роботи групи спочатку керівнику необхідно створити в учасників потребу в розумінні себе, потребу самодослідження і самовивчення.

В процесі самодослідження відбувається більш глибоке саморозуміння, з'являється бажання обговорити з групою отриману інфор-

мацію, тобто відбувається вихід на самоаналіз, саморозкриття і груповий аналіз. Неприпустимо використовувати психодіагностичні тести і методики тільки для того, щоб в подальшому інтерпретувати їх результати учасникам.

Інформування В процесі тренінгу ведучий може здійснювати як заплановане, так і ситуативно необхідне інформування учасників з метою їх розвитку, змістовного просування групи та її підготовки до виконання вправ і процедур.

Інформування проводиться через розкриття в доступній формі психологічних понять, опису випадків з власної практики та аналізу матеріалу, виникає «тут і зараз». Воно може здійснюватися у вигляді монологу ведучого з подальшим обговоренням або без нього.

При цьому можливе використання різних допоміжних засобів (відео, аудіо тощо).

У процесі інформування ведучий може допомагати окремим учасникам, що зазнають труднощі, надаючи їм зворотній зв'язок і підтримуючи в процесі дії.

Інформування на актуалізованому в групі матеріалі найбільш ефективно, так як воно більш наочне, актуальне і важливе для учасників.

Надання інформації. Іноді на тренінгу складається така ситуація, коли учасники просять тренера дати інформацію з якого-небудь приводу. Не завжди варто відразу задовольняти даний запит.

У тренера є кілька **варіантів виходу із ситуації**:

- ✓ організувати загальну дискусію;
- ✓ попросити самого учасника висловити свою думку;
- ✓ задати йому питання, які поглиблюють розуміння проблеми;
- ✓ дати інформацію з питання, що цікавить його.

Критерієм для вибору варіанту повинна стати основна **мета запитувача**. Це можуть бути:

- ✓ потреба в підтримці своєї позиції;
- ✓ привід для виходу накопичених емоцій;
- ✓ відхід від обговорення своєї проблеми;
- ✓ потреба в інформації.

В деяких ситуаціях необхідність дати інформацію все ж таки присутня. Народна мудрість, що диктує нам з покоління в покоління вибір при прийнятті рішення, досить часто приходиться у суперечність з психо-

логічними знаннями. Життєві переконання частіше йдуть не по найкращому, а по спрощеному шляху. Іноді потреба в новій інформації впливає не з прямого запиту учасників, а з необхідності групової роботи (щоб перевести її в нове русло). Але тут дуже важливо втриматися на золотій середині. З одного боку треба **намагатися не перевести тренінг в лекцію з елементами вправ**, а з іншого – **немає сенсу «збіднювати» учасників**.

Одним з кращих засобів надання інформації на тренінгу вважається **метафоричний**. Можливості метафори впливають з її здатності досягти ті частини особистості, які надійно захищені захисними механізмами. Опосередкований підхід дозволяє подолати опір. Метафору можна використовувати для донесення суті, вирішення проблем, підвищення мотивації, допомоги у самопізнанні.

Грамотне використання метафори дозволяє уникнути прямої конфронтації і при цьому домогтися ефекту.

З усіх видів метафори на тренінгу **найбільш доречні дві**: коротка історія (анекдот або притча) і художня розповідь.

Прикладом короткої історії може служити анекдот «Читання думок»: «Йдуть по лісу Вінні-Пух і П'ятачок. Довго йдуть... Мовчать... Раптом Вінні-Пух повертається і б'є П'ятачка. Той з образою: «Та ти що, Вінні? І у відповідь чує: «Ах ти, свиня, цілу годину мовчиш і таку гадість про мене думаєш!». Назва цієї історії дуже добре показує ситуації, де будуть доречні такі метафори.

Художня розповідь припускає, що тренер направляє свою думку в реалістичну історію з позитивним або повчальним кінцем. Його розповідь може починатися зі слів: «У моєму житті (в житті моїх друзів, клієнтів...) була така ситуація...». Цінність застосування метафори на тренінгу в тому, що: вона цікавіше і яскравіше, ніж просте пред'явлення сенсу; у слухачів є можливість використовувати її зміст своїм власним шляхом і отримати той сенс, який докладено до конкретної ситуації; її вплив поширюється не тільки на ліву, але і на праву півкулю; засвоєння йде також і на підсвідомому рівні.

Метафора доречна і на початку тренінгу (для підвищення мотивації), і в середині (для введення нової інформації), та в кінці (для підбиття підсумків).

І в той же час не варто з неї робити панацею. На думку родоначальника метафоротерапії Е. Еріксона, велика частина людей благополучно засвоює і пряму інформацію.

Саморозкриття тренера. Даний прийом полягає в розкритті тренером своєї особистості перед учасниками.

Ступінь розкриття може бути різною: від повідомлення про себе загальних демографічних даних до повного самопредставлення, що включає і переживання, пов'язані з даними груповим процесом.

Застосування цього прийому на тренінгу має коротку історію. Протягом довгого часу вважалося, що процес терапії повинен бути оточений священною аурую. І тільки в останні роки представники всіх напрямів групової роботи стали говорити про те, що підвищення «прозорості» тренера практично не несе ніяких втрат, але при цьому дає багато плюсів:

- відвертість тренера викликає підвищення відкритості учасників;
- поглиблюється почуття взаєморозуміння та емоційної підтримки («Мені знайоме твоє почуття невпевненості; коли я вперше виступала перед великою аудиторією...»);
- з'являється можливість надати модель поведінки і дати інтерпретацію, не викликаючи опір («У мене був такий випадок...»);
- у той же час недотримання певних правил застосування даного прийому може і нашкодити учасникам. До основних обмежень методу насамперед відносять наступні аспекти:
 - для тренера важливо не надовго опинитися в центрі уваги групи;
 - немає сенсу ґрунтовного саморозкриття тренера, коли у нього ще немає контакту з аудиторією або коли намічається розлад з групою;
 - не варто при саморозкритті давати невирішений негативний приклад з особистого досвіду, щоб не склалося враження, що тренер прийшов вирішувати в групі не чужі, а свої проблеми;
 - перш ніж зважитися на даний прийом, ведучому слід переконатися, що його вибір продиктований не особистою потребою висловитися, а можливістю надати учасникам відчутну користь.

Інтерпретація – це роз'яснення неясного або прихованого для учасника тренінгу значення деяких аспектів його переживань і поведінки. Вона може здійснюватися у короткій формі (у вигляді ключового слова або фрази) або в більш докладному поясненні.

Значення даного прийому залежить від напрямку тренінгу. Так в психодинамічній груповій роботі інтерпретація є базовою технікою, а в клієнтцентрованій терапії вона проявлена менше (тут тренер робить акцент на саморозкриття і дає можливість самим учасникам інтерпретувати події).

Для того, щоб цей прийом мав позитивний ефект, тренер повинен дотримуватись наступних **правил**:

1. Перш ніж приступити до цієї форми роботи, треба переконатися, що в групі сформована атмосфера безпеки і доброзичливості, інакше інтерпретація може включити механізми захисту учасника.

2. Буде краще, якщо інтерпретація прозвучить у вигляді питання або припущення. Фразу можна почати зі слів: «У мене склалося враження...»; «Я гадаю...»; «Мабуть...»; Чи може це бути пов'язано з тим, що...?»; «У мене є така фантазія... Що Ви про це думаєте?». Якщо ж інтерпретація прозвучить як істина в останній інстанції, то вона або скоро забудеться, чи викличе опір. Ефект буде тільки від спільної спроби зрозуміти що-небудь.

3. Дуже важливо дати її вчасно. Якщо інтерпретація надається на тлі сильних емоційних проявів, навряд чи вона буде ефективною; спочатку є сенс дати учаснику можливість відреагувати почуття, щоб дистанціюватися від них. Також небажана занадто пізня інтерпретація, і відчутти той самий момент тренеру повинні допомогти емпатія, інтуїція, досвід і знання.

4. Застосовуючи цей прийом, треба враховувати і рівень когнітивних ресурсів людини. Якщо учасник не зрозуміє інтерпретації, то це не його вина, а недооблік тренером його можливостей.

5. І, нарешті, інтерпретацію не слід робити занадто глибокою, вона повинна пов'язуватися з тим, що клієнт вже знає.

Про те, наскільки були дотримані дані правила, може добре розповісти реакція клієнта.

У сприятливому варіанті це буде подяка і інсайт.

Якщо учасник залишився байдужий до слів тренера, то, швидше за все, було порушено четверте і п'яте правило; а якщо реакція виявиться агресивною, то можна припустити, що не дотримувалися перші три правила.

У груповій роботі існує також можливість застосування даного прийому і з боку самих учасників.

Їх статус в групі дозволяє їм (на відміну від тренера) давати інтерпретацію несвоєчасну, невірну, поверхневу або надто глибоку.

Незважаючи на це, роль таких висловлювань дуже висока: вони сприяють груповій динаміці і дозволяють учасникам легше прийняти нові ідеї від партнерів. Тому буде добре, якщо тренер не буде поспішати сам і дочекається реакції з боку. Його завданням у такій ситуації є

допомога учасникам правильно сформулювати свої думки: «Я – висловлювання» і в делікатній формі. Фактично, кожен з аспектів групової роботи може піддаватися інтерпретації, і треба проявити достатньо професіоналізму і інтуїції, щоб з одного боку зробити тренінг ефективним для кожного, а з іншого – не перетворити його в лекцію.

Конфронтація – це дипломатичне звернення уваги учасника групи на протиріччя в його поведінці, словах, почуттях.

Це – дуже серйозна техніка, і перш ніж зважитися на її використання, треба докладно врахувати численні **фактори**.

1. Останнім часом, у зв'язку з широким розповсюдженням тренінгів, можна зустрітися з малодобровольним актом участі в групі (Наприклад, директор фірми запрошує тренера для підвищення ефективності своєї команди. Ніхто, природно, не заперечує, але ступінь бажання змінити себе може бути дуже різною). Якщо тренер не переконаний у потребі учасника активно працювати над собою, краще дати можливість людині «дозріти». З подібною проблемою можна зіткнутися і на методичних тренінгах, де навчаються майбутні психологи. Зрозуміло, що грамотне навчання веденню тренінгу передбачає його проживання; але якщо людина не готова до повноцінного проходження групи, конфронтація навряд чи прискорить цей процес.

2. Є сенс добре подумати про застосування даного прийому в ситуації короткострокового (триденного) тренінгу. За цей час, у разі глибокої проблеми, існує можливість підняти її, але не розв'язати.

3. Також проблематичним є застосування конфронтації до людини з високим ступенем адаптації до реального життя. У кожного з нас є внутрішні проблеми, комплекси, і тренінг майже завжди виявляє їх. Але якщо ведучий бачить, що клієнт пристосований до свого недоліку, треба добре подумати, чи варто порушувати рівновагу.

4. Особливо обережним треба бути тренеру, який знає за собою такі особистісні особливості, як підозрілість і нетерплячість. У нього великий шанс не дочекатися того моменту, коли людина виявиться готовою до зміни, і все вирішити за неї.

5. Враховуючи, що тренеру, незважаючи на його роль, ніщо людське не чуже, цілком можна передбачити, що хтось з учасників викличе в нього негативні почуття. Це дуже чітка ознака того, що конфронтацією по відношенню до даної людини користуватися не можна: вона з методичного прийому тут же перетвориться на зведення рахунку.

6. Також треба враховувати природний темперамент клієнта. Можна заздалегідь передбачити, що в людині з сильним психотипом конфронтація викличе бойовий запал (який, зрозуміло, може розгорнутися в будь-яку сторону); для меланхоліка ж застосування даного прийому може стати дуже важким переживанням.

7. І, головне, щоб врахувати все попереднє протягом дуже короткого проміжку часу на тренінгу, ведучому мало володіти тактом, емпатією, інтуїцією, хорошим інтелектом і високим рівнем терпимості; він також обов'язково має мати за плечима достатній професійний досвід застосування конфронтації в індивідуальній терапії. Тому на перших порах краще відмовитися від даного прийому.

Якщо ж все ж таки **прийнято рішення застосувати конфронтацію:**

- треба переконатися, що досягнута атмосфера довіри та безпеки для учасників;
- краще говорити про відчуття, а не висловлювати критику;
- при її проведенні слід торкатися лише зовнішніх аспектів поведінки, а не внутрішньої мотивації і неусвідомлених потреб (Наприклад: «Ти завжди перебиваєш мене», а не «Ти завжди хочеш бути в центрі уваги»);
- викладаючи наслідки суперечності, треба допомогти знайти шляхи їх подолання;
- конфронтація не повинна виглядати категоричною і агресивною; краще, якщо вона буде починатися зі слів: «Мені здається...», «Якщо я не помиляюся...»;
- треба пам'ятати, що в груповій психотерапії конфронтація спрямована не на окремих членів групи, кожен реагує на неї; тому, даючи її одному, треба пам'ятати про відгук в інших.

Групова робота дає додаткову можливість для застосування даного прийому, оскільки кожен член групи може виступити в якості конфронтатора. Цьому сприяють такі групові норми, як спонтанність і щирість.

При цьому зворотній зв'язок від членів групи може бути ефективним, навіть якщо будуть порушені правила, які є табу для тренера. Тренеру слід прагнути до того, щоб конфронтація виходила від членів групи. Його завданням в даній ситуації є відстеження конструктивної форми даного прийому.

2. Психодраматичні прийоми

Суть психодрами як метода групової роботи визначається у розігруванні учасниками ролей у змодельованих життєвих ситуаціях, що мають для них особистісний сенс. Можна перекласти слово «психодрама» з латинської мови як «дія душі».

Життя в психодраматичній групі формується як специфічна реальність, в якій учасники експериментують з різними життєвими ситуаціями, ролями і формами поведінки.

Основні ролі в психодрамі – це режисер, який є продюсером, терапевтом і аналітиком, протагоніст, «допоміжне Я» і аудиторія.

Керівник групи називається режисером. Режисер допомагає створити необхідну атмосферу для групової роботи – атмосферу безумовної довіри – і спонукує членів групи до дослідження їхніх особистісних проблем.

Режисер психодрами, очевидно, є одним з найбільш активних керівників груп. Він грає три **ролі: продюсера, терапевта й аналітика.**

Будучи **продюсером**, він керує груповим заняттям і допомагає членам групи перевести їхню думку на мову драматичної дії. Творчість, гнучкість і здатність залучити до участі в груповому процесі всю групу є ключовими характеристиками гарного продюсера.

У **ролі терапевта** режисер психодрами намагається допомогти членам групи змінити невдалі патерни поведінки. Як будь-який лідер, терапевт іноді стає мішенню для коментарів і критики з боку групи: але, будучи членом групи, він повинний реагувати на ці нападки відкрито і не захищатися від них.

У **ролі аналітика** керівник групи інтерпретує і коментує поведінку учасників, аналізує реакції всіх членів групи на якусь дію. Той **член групи, що є суб'єктом конкретної психодраматичної дії, називається протагоністом.**

Протагоніст, зображуючи події зі свого життя, має рідку можливість дати власну інтерпретацію минулої життєвої ситуації перед групою рівних партнерів, що співчують йому.

Учасник, задіяний у роботі з протагоністом, виконує **роль «допоміжного «Я».** «Допоміжне «Я» уособлює всіх значимих інших у житті протагоніста.

Функції «допоміжного «Я»:

- зіграти ту роль, що задумав протагоніст для здійснення психодрами;
- допомогти зрозуміти, як протагоніст сприймає взаємини з відсутніми персонажами дії;
- зробити видимими ті аспекти взаємин, що протагоніст не усвідомлює;
- направляти протагоніста на шлях вирішення його міжособистісних конфліктів;
- допомогти протагоністу перейти від драматичної дії до реального життя.

Використання різних «допоміжних «Я» «приводить до більшого включення в груповий процес всіх учасників. Відповідаючи керівництву режисера і намагаючись відчувати світ протагоніста, виконавці ролі «допоміжного «Я» «можуть також почати досліджувати не тільки проблеми протагоніста, але і свої власні.

Аудиторія складається з тих членів групи, що не грають ролей у даному психодраматичній дії.

У заключній фазі заняття вони демонструють свої емоційні відносини до того що відбувалося і розкривають власні проблеми і конфлікти, аналогічні, до тих що обговорювались у час заняття.

Аудиторія, емоційно утягуючи в психодраму, може досягти стану інсайту стосовно власних проблем, подібно тому як ми довідаємося щось про самих себе, коли дивимося п'єсу.

Сесія класичної психодрами, відповідно до Морено, складається з трьох **стадій**:

1. Розігрів (сприяє формуванню спонтанності і творчої активності учасників групи; полегшує спілкування між учасниками, посилює почуття довіри та безпеки; допомагає членам групи сконцентрувати свою увагу на особистісних проблемах, із якими хотів би працювати у майбутньому).

2. Дія (фаза виконання завдання, те що до цих пір розповідалося словами, тепер «перетворюється у образ»; минуле, мрії і майбутнє переносяться у теперішній час)

3. Шерінг (метою цього етапу є перетворення емоційно не пов'язаних між собою членів групи в єдине емоційно – живе суспільство).

Розігрів ведучого. Ведучий повинен бути достатньо розігрітий, щоб вибудовувати свої дії, адекватно і гнучко реагуючи на події в групі

і – конкретно під час драматичної дії – з протагоністом, допоміжними «я» і аудиторією.

Отже, початок роботи з групою повинен передавати розігрів ведучого. Він може здійснюватися в різній формі, включаючи фізичну активізацію за допомогою легкої розминки, спогади про події попередньої зустрічі, уявлення образів учасників групи; він триває під час попередньої взаємодій з учасниками (наприклад, під час вітань), а надалі – одночасно з розігрівом групи.

Розігрів групи. Початкові моменти розігріву групи укладені вже в перших моментах заняття, коли учасники групи сидять у колі і ведучий звертається з проханням до кожного розповісти (або повідомити в іншій, запропонованій ведучим формі) про свій стан та очікування від заняття.

Вже на цьому етапі можуть виявитися потенційні протагоністи, які безпосередньо заявляють про своє бажання виступити в цій ролі.

Потім включається розігрів на основі обраних ведучим технік.

Техніки розігріву різноманітні; тут відкривається широке поле для творчості ведучого. Вони можуть бути спочатку орієнтовані **на підвищення фізичної активності учасників** в індивідуальній формі або у формі фізичних взаємодій (тілесно орієнтовані вправи, ігри, танці тощо), **на інтропсихічну сферу** (спогади, усвідомлення і пред'явлення емоційного стану тощо).

Розігрів протагоніста. Висування члена групи на роль протагоніста не означає, що він оптимально розігрітий; на розсуд ведучого здійснюється додатковий розігрів протагоніста або, навпаки, його «охолодження», якщо він розігрітий настільки, що афективний стан завадить побудові психодраматичної дії.

У будь-якому випадку проводиться додаткова робота з протагоністом, що завершується уточненням проблеми, з якою той хотів би працювати.

Психодраматична дія – етап, на якому вибирається протагоніст, вислуховується його задум, тема, які будуть в основі психодраматичної дії.

Шерінг – зазвичай відбувається після вправи або на початку/кінці тренувального дня. Ціллю шерінга є – усвідомлення своїх почуттів, внутрішніх процесів, аналізування та закріплення досвіду, постановка цілей на майбутнє.

3. Метод фіксованих ролей. Дебрифінг. Мозковий штурм. Аналіз ситуацій

Метод фіксованих ролей. Засновником цього методу є Д. Келі. Згідно Д. Келі, людина судить про свій світ за допомогою понятійних систем, або моделей (конструктів), які вона створює і потім намагається пристосувати до об'єктивної дійсності.

Основний постулат теорії особистісних конструктів говорить: «Процеси особистості – це прокладені в психіці канали, в руслі яких людина прогнозує події».

Під **прогнозованими подіями** слід розуміти і очікувану людиною успішність власних дій, що відбивається на її вчинках.

Основне положення теорії фіксованої ролі полягає в поданні, що люди – це не тільки те, як вони себе уявляють, але також і те, що вони роблять. Таким чином, Д. Келі підкреслює нерозривний зв'язок життєвого досвіду людини і її уявлення про себе.

Згідно Д. Келлі, роль ведучого – надихнути клієнта і допомогти йому змінити свою відкриту поведінку. У свою чергу «ця зміна, в разі успішності, дозволить клієнту усвідомити і інтерпретувати інакше, тим самим стати більш ефективною людиною».

У класичному вигляді **суть методу фіксованих ролей розкривається в чотирьох етапах:**

1-й етап. «Нарис самохарактеристики». Людині пропонується написати про себе в третій особі «нарис самохарактеристики». Їй слід писати «про людину» (ця людина..., вона... тощо). Можна запропонувати їй уявити, що вона найкращий друг своєї половини і знає про неї практично все.

2-й етап. «Вивчення і аналіз». На даному етапі проводиться ретельне вивчення написаного нарису, яке дозволяє виявити основні конструкти, які людина зазвичай використовує в інтерпретації себе і своїх відносинах з оточуючими.

3-й етап. «Нарис фіксованої ролі». На підставі інформації, отриманої з «Нарису самохарактеристики», психологом складається «Нарис фіксованої ролі», тобто опис особистості вигаданого героя, якого забезпечують конструктивною системою, освоєння якої було б корисно для клієнта.

4-й етап. «Розігрування ролі». На даному етапі клієнту пропонують програти цю вигадану людину (складену фіксовану роль). Основна мета – спонукати клієнта переглянути свій життєвий досвід, розширити його.

Варіації даної техніки можна з успіхом застосовувати в груповій роботі. Після аналізу ведучий описує характеристику ролі, яка бажана для учасника, і дає йому інструкцію зіграти дану людину. Наприклад, обережну, невпевнену людину просять грати впевнену.

Ключовою у даному методі при його використанні в групі є необхідність протягом усього періоду розігрування ролі учасником керівнику та іншим членам групи ставитися до даного учаснику так, як ніби він вже впевнена у собі людина, незалежно від його реальних дій.

Період розігрування ролі при цьому може бути різним і в деяких групах поширюється на весь час роботи групи.

Дебрифінг. Дебрифінг як дія є спеціально організованим обговоренням, рефлексією теперішнього і має на увазі процес, зворотний інструктажу. Він дозволяє учасникам остаточно вийти з дії, виконуваної ними ролі.

Дебрифінг може виконуватися після закінчення виконання вправи, програвання рольової гри, завершення дня і по закінченню тренінгу.

Під час дебрифінгу уточнюється зміст проробленого, підводиться ризика під уроками, встановлюється зв'язок між тим, що вже відомо, і тим, що знадобиться в майбутньому.

В якості **основних завдань дебрифінгу** виділяються наступні:

- вивести гравців з ситуації (ролей);
- провести аналіз розвитку подій;
- оформити розуміння пророблених дій;
- співставити результат з початковими діями;
- утилізувати або усунути непорозуміння і помилки дії;
- дати можливість учасникам проявити почуття і ставлення до подій;
- зняти емоційну напругу, тривогу;
- встановити зв'язок з попередніми діями, заняттями;
- відкоригувати і закріпити засвоєне;
- розвинути в учасників здатність до аналізу та самопостереженню;
- підготувати учасників до подальшої роботи.

Мозковий штурм. Мозковий штурм є одним з методів, похідних від групової дискусії, але з більш структурованою процедурою.

Головна функція мозкового штурму – забезпечення генерації ідей.

В основі методу лежить **спостереження**, що при спільній роботі група може породжувати більшу кількість ідей (і більш широкого спектру), ніж при індивідуальній роботі цих людей. Це відбувається тому, що велика ступінь взаємодії призводить до перехресного стимулювання та доповнення ідей.

Таким чином, ідея, яка сама по собі могла б бути відкинута в силу уявної непрактичності, допрацьовується і поліпшується, стаючи більш придатною.

При цьому слід дотримуватися **основного правила** – не можна зупиняти процес генерації ідей, їх передчасною суб'єктивною оцінкою. Якщо висунуті ідеї відразу стикаються з оціночним судженням в свою адресу, настає «аналітичний параліч», який призводить до різкого зниження потоку пропозицій. Саме тому дозволяється висловлювати лише на етапі обговорення, після того як запропоновані всі можливі варіанти рішення.

Дія може будуватися наступним чином. Учасникам описується процедура мозкового штурму з відповідними правилами, які описані нижче.

Перед учасниками **ставиться завдання**, що включає початкові (додаткові) умови, котрим повинне відповідати рішення. Завдання краще записати на фліп-чарті (або аркуші ватману).

Всі висловлені **ідеї рішення також записуються на фліп-чарті без оцінки.**

Завершальним етапом є обговорення ідей за критерієм їх відповідності початковим умовам і прийняття найбільш ефективних з них.

Під час проведення мозкового штурму необхідно дотримуватись наступних **правил**:

1. Відсутність будь-якої критики. Критика в цьому випадку розглядається в самому широкому сенсі. Неприпустимо не тільки робити критичні або оціночні висловлювання, але і демонструвати критичне ставлення до висловленої ідеї іншими засобами: знизуванням плечей, підняттям брів тощо.

2. Заохочення ідей. Необхідно зробити акцент на кількості ідей, а не на їх якості та заохочувати кожну нову ідею.

3. Рівноправність учасників. Кожен учасник повинен відчувати, що його ідея варта розгляду. Один із засобів запобігання домінування одних учасників над іншими – встановлення можливості почергового висловлювання учасниками своїх думок. Це може формалізувати і уповільнити процес, але допоможе включити в роботу всіх учасників.

4. Свобода асоціацій. Не повинно бути ніяких обмежень на ідеї. Будь-яка ідея повинна прийматися без коментарів, незалежно від того, наскільки несерйозною до справи вона може здатися.

5. Запис всіх ідей. Запис – це не просто фіксація важливих пропозицій, але також можливість відштовхнутися від них в народженні нових ідей. Тому всі ідеї повинні записуватися в авторському реченні без редагування і на видному місці.

Мозковий штурм широко використовується у тренінгу креативного мислення. Він дозволяє вийти за межі загальних розумових шаблонів і стандартів.

Крім того, мозковий штурм розвиває навички слухання і може використовуватися як корисний елемент для згуртування групи, створення команди.

Аналіз ситуацій. Даний метод роботи також є похідним від дискусії. Він вимагає більш уважного контролю над процедурою з боку ведучого і більш обережного аналізу, особливо якщо ситуації, представлені для аналізу беруться з досвіду учасників і є для них особистісно значущими.

Ситуації для обговорення можуть бути попередньо описані учасниками і представлені групі для обговорення.

В деяких випадках корисно **давати завдання додому полярного типу**, наприклад: опиши ситуацію, в якій ти виявився неуспішним, і опиши ситуацію, з якої ти вийшов переможцем, тощо.

Сам процес опису проблемної ситуації дозволяє людині більш чітко сформулювати своє утруднення, визначити свою роль у даній ситуації, оцінити свої дії.

При цьому **використовуються ситуації двох типів:**

- «тут і зараз» – що і чому відбулося в групі або з її окремими учасниками;
- «там і тоді» – випадки із професійної практики або особистого життя, що сталися раніше і мають значущість для учасників групи.

Прикладом груп, які працюють за методом аналізу ситуацій, є Балінтовські групи, які збираються фахівцями для обговорення своїх професійних проблем. Процедура може будуватися по наступним сценарієм: один з учасників представляє свою проблему, свої труднощі, що стосуються професійної сфери; інші учасники задають йому запитання, які спрямовані на уточнення ситуації; кожен учасник висловлює свій сценарій (спосіб) виходу з даної ситуації. Далі можливо організувати обговорення всіх запропонованих способів і вибрати з них найбільш підходящий на думку групи. Ведучому тренінгу важливо вміти правильно розпізнавати та уникати обговорення нічого не значущих ситуацій, так як найчастіше вони є проявом захисту учасників від обговорення більш важливих і глибинних проблем.

4. Ритуали в групі. Домашнє завдання. Завершення тренінгу

Ритуал – це здійснювана у вигляді церемоніалу спільна діяльність умовного характеру, що несе в собі емоційний заряд і часто сакральний сенс. Ритуал має досить сильний психокорекційний вплив на учасників. Для початку він дозволяє легше увійти в групу і відчувати згуртованість колективу. Пізніше ритуал починає впливати на підсвідомість, задаючи програму зміни. І, нарешті, через рефлексивно – асоціативний зв'язок, він починає працювати як якір, що викликає бажані дії.

В якості можливих прикладів ритуалів можна привести **наступні**:

- **певна схема занять** (наприклад, на початку дня – обговорення почуттів і очікувань; після перерв – розминки; в кінці робочого дня – підведення підсумків тощо). Це дозволяє краще налаштуватися на роботу, бути більш ефективним;
- **регулярне обговорення почуттів учасників**, що дає змогу легше їх ідентифікувати і вербалізувати;
- **оплески**, які супроводжують значущі висловлювання або вдалі дії учасників; вони надають події більшу значимість і тим самим дозволяють зафіксувати на ньому увагу;
- **прощання з певним зразком** (наприклад, за допомогою вправи «Водорості»); даний ритуал більше згуртовує групу;
- **спільне чаювання**; воно прокладає місток між тренінгом і реальним життям.

Крім цих, загальновідомих, ритуалів, тренер може винайти будь-які інші, спираючись на специфіку учасників. Наприклад, в «боязкій» групі в кінці кожного дня можна регулярно ставити питання: «Що сьогодні не зумів (не встиг, побоявся...) сказати на групі?».

А в групі з учасниками, які постійно запізнюються, тим, хто прийшов з перерви чи з дому вчасно (щоб зняти напруга від очікування) можна запропонувати включити свою інтуїцію і відповісти на питання: «Скільки часу знадобиться, щоб група зібралася повністю?»

Деякі ритуали привносять на групу і самі учасники. Так, в одній групі, де були присутні музиканти, кожен вдалий крок учасників відзначався грою на інструменті.

Домашнє завдання Цей прийом прийшов з поведінкового тренінгу. Найчастіше його використовують для того, щоб перенести зміни в поведінці у зовнішній світ. Учасник отримує завдання, яке викликає у нього особистісну трудність; але спочатку треба відпрацювати навички поведінки, що викликає проблеми на тренінгу.

Домашнє завдання може бути **груповим** (тобто спиратися на логіку тренінгової програми) та **індивідуальним** (тоді воно відштовхується від особистих проблем).

Також можна виділити **діагностичне і розвиваюче домашнє завдання**.

У першому випадку передбачається зафіксувати що-небудь, а в другому – придбати новий досвід. Але часто обидві функції – переплітаються.

Завершення тренінгу. Завершення тренінгу є важливим етапом, багато в чому визначає його успішність.

Ведучому важливо не тільки допомогти учасникам виробити позитивні зміни, але і забезпечити можливість збереження цих змін.

Необхідно підготувати членів групи продовжувати жити поза групою. Непідготовлені учасники, зіткнувшись з такою реальністю, можуть відмовитися від всіх знань отриманих у тренінгу. Це особливо важливо у тренінгу, спрямованому на розвиток особистості. Мінливій особистості слід бути готовою до того, що їй доведеться вчитися жити по іншому і, можливо, захищати отримані зміни. Інакше її місце може зайняти колишнє, на даний момент більш підготовлене «Я», тим більше що його будуть підтримувати оточуючі, а нове «Я» в перший час вони не будуть.

В останній день роботи слід виконати вправи на завершення тренінгу. Ф. Бурнард виділяє наступні **типи завершальних вправ**:

- вправи, використовувані для оцінки тренінгу;
- вправи, що дають можливість учасникам оцінити якість виконаної ними роботи;
- вправи, які допомагають учасникам зв'язати отримані ними знання і досвід з ситуаціями реального життя;
- вправи, що дають учасникам можливість попрощатися один з одним.

ЛЕКЦІЯ 13

Тема 17. ПЛАНУВАННЯ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ І СКЛАДАННЯ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

1. Планування програми тренінгу. Структура тренінгового заняття. Особливості підбору вправ. Роздатковий матеріал.
2. Каркас сценарію. Зміст сценарію. Приклад розробки сценарію. Оформлення програми психологічного тренінгу.
3. Види корекційних програм. Принципи побудови корекційних програм. Основні вимоги до складання психокорекційної програми.



Основні поняття: планування програми тренінгу, принцип наступності, принцип поетапності розвитку групи, змістовний шар, особистісний шар, груповий шар, структура тренінгового заняття, розминка, основний етап, етап аналізу, обговорення результатів гри, «домашнє завдання», роздатковий матеріал, каркас сценарію, загальні закони групи, сценарій, види психокорекційних програм: загальна модель корекції, типова модель корекції, індивідуальна модель корекції; принципи побудови корекційних програм: системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач; єдності діагностики і корекції; пріоритетності корекції причинного типу; діяльнісний принцип корекції, урахування вікових, психологічних й індивідуальних особливостей дитини; комплексності методів психологічного впливу; активного залучення соціального оточення до участі в корекційній програмі; опори на різні рівні організації психічних процесів; програмованого навчання; зростання складності; урахування обсягу і ступеня різноманітності матеріалу; урахування емоційного забарвлення матеріалу.

1. Планування програми тренінгу. Структура тренінгового заняття. Особливості підбору вправ. Роздатковий матеріал

Планування програми тренінгу. Структура побудови тренінгової програми багато в чому залежить від моделі тренінгу та особливостей вирішуваних задач.

Однак існує ряд загальних **принципів**, які необхідно враховувати при плануванні програми.

Серед них виділяється **принцип наступності тренінгових дій і занять та принцип поетапності розвитку групи.**

Принцип наступності передбачає, що кожна дія і заняття повинно змістовно стикуватися з попереднім і забезпечувати зміст для наступного. Без дотримання цього принципу робота в групі може перетворитися в «блукання в темряві». В процесі тренінгу у разі змістовного розриву виконаної дії і планованої далі, ведучому слід провести додаткову роботу, спрямовану на формування змістовного контексту, забезпечити можливість виконання наступної вправи, або змінити план роботи.

Принцип поетапності розвитку групи передбачає необхідність урахування закономірностей групової динаміки при складанні програми тренінгу, а також планування роботи, спрямованої на розвиток групи. Відомо, що знову організована група проходить певні стадії свого формування та розвитку. Кожна стадія пред'являє певні вимоги до процедур і вправ. Тому неадекватне включення вправ виявляється неефективним, а може приводити і до підвищення групової напруженості. Зазвичай на перших етапах плануються процедури, спрямовані на знайомство учасників, їх орієнтацію у специфіці тренінгу, проводиться робота з очікуваннями учасників. Далі ведучий організовує роботу, спрямовану на формування норм і правил роботи групи; розвиток мотивації; формування працездатності учасників; згуртування групи і ін.

При плануванні програми ведучому слід враховувати, що будь-який груповий психологічний тренінг складається як мінімум з трьох шарів: **змістовного, особистісного і групового.**

- **змістовний** шар включає в себе програму тренінгу відповідно до основних цілей і в сукупності використовуваних у ньому процедур;
- **особистісний** шар складається з реальних особистісних ситуацій кожного учасника групи, які заздалегідь можуть бути не відомі;

- **груповий** шар проявляється в соціально-психологічній атмосфері в групі, ступеня її розвиненості і протікають в міжособистісних процесах.

Всі події змістовного шару розгортаються на фоні особистісного і групового шарів. Тому ефективність використання в тренінгу процедур багато в чому залежить від адекватного включення їх в особистісний, груповий і змістовний контексти групи.

Виконання однієї і тієї ж вправи в різних групах проходить по-різному і складно передбачити всі деталі до початку тренінгу.

Іноді по закінченню першого заняття доводиться змінювати подальший план роботи, підлаштовуючи його під індивідуальні особливості учасників, рівень розвитку групи і її змістовне просування. Однак це не означає, що не потрібно планувати програму тренінгу, скоріше це може сигналізувати про недостатню підготовленість ведучого до тренінгу.

Перед кожним заняттям **ведучому** слід мати **план роботи**.

При вільному веденні він може складатися з **переліку основних питань**, які, ймовірно, будуть обговорюватися, і можливих вправ.

У випадку **програмного ведення** треба спланувати і визначити **час**, що відводиться на різні види роботи. Але і в цьому випадку ведучий повинен бути професійно гнучким і мати в запасі достатній вибір процедур (вправ, ігор і метафор) на різні випадки розвитку ситуації.

Структура тренінгового заняття. Кожна проблема, з якою стикається учасник тренінгу, є «**симптомом незасвоєння**» або «**ненадбання**» тих чи інших важливих компонентів його поведінки в конкретній реальності. На думку В.В. Вачкова, приступаючи до роботи, тренер визначає у всіх деталях коло таких проблем учасників, що дозволяє йому створити своєрідну психологічну матрицю», що дозволяє визначити основний зміст тренінгу, підібрати ті чи інші вправи, завдання, ситуації тощо. Все це стає підставою для створення певного **алгоритму реалізації програми тренінгу**.

У плані тренінгове заняття можна представити у вигляді окремих **блоків**, які послідовно реалізуються в процесі вирішення поставлених завдань на шляху до досягнення мети. Зокрема, В.В. Вачков позначає кожен блок і визначає послідовність їх реалізації:

1-й блок. Введення.

2-й блок. Розвиток толерантності.

3-й блок. Зниження агресії.

4-й блок. Формування комунікативної компетентності.

5-й блок. Посилення згуртованості.

6-й блок. Завершення.

М. Битянова, розглядаючи проблеми проведення тренінгу, виділяє в ньому такі **етапи**:

- ✓ ритуал вітання;
- ✓ розминка;
- ✓ рефлексія минулого заняття;
- ✓ введення в тему сьогоденного заняття (основний зміст);
- ✓ вправи і процедури, що дозволяють освоїти основний зміст заняття;
- ✓ домашнє завдання, або «місток» у наступну зустріч;
- ✓ ритуал прощання.

При цьому вона показує і специфіку внутрішньої структури кожного етапу. Зокрема, говорячи про **перший етап роботи**, вона звертає увагу на те, що він присутній у роботі групи завжди, але він має різні форми і тривалість. Тут вона виділяє **три типові ситуації**:

- ✓ учасники не знайомі один з одним;
- ✓ учасники знайомі один з одним, але тренер для них – нова людина;
- ✓ учасники і тренер знайомі один з одним.

У **першому випадку**, пише автор, етап буде достатньо зниженим, так як необхідно вирішити кілька важливих **задач**:

- ✓ впізнавання і запам'ятовування імен один одного;
- ✓ взаємопідтримка;
- ✓ самопредставлення учасників.

У **другій ситуації**, пише автор, задача впізнавання і запам'ятовування імен стоїть тільки перед ведучим. Тут не варто вішати таблички з іменами, ведучому достатньо своєї професійної пам'яті.

В **останньому випадку** завданнями етапу стають самопредставлення і взаємопідтримка.

Деякі фахівці детально зазначають особливості окремих етапів роботи в тренінговій групі. Зокрема, М. Битянова, говорячи про **ритуали привітання-прощання**, пише наступне:

- це психологічна «рамка» заняття;

- це спосіб створення і підтримки спільності учасників, їх «Ми-почуття»;
- вони, по можливості, повинні бути вироблені самою групою;
- з ними не варто поводитись вільно: вони повинні бути достатньо стійкими і обов'язковими до виконання на кожному занятті.

Виділяючи **роль розминки**, вона пише про те, що це засіб впливає на емоційний стан учасників, рівень їх активності, виконує важливу функцію налаштування на продуктивну групову діяльність. Тут же підкреслюється, що розминка може проводитися не тільки на початку заняття, але і між окремими вправами у випадку, якщо психолог бачить необхідність змінити актуальний емоційний стан групи..

Розглядаючи проблеми **«ядра тренінгу» (основного етапу)**, вона підкреслює, що на цій стадії роботи використовуються рольові ігри, психотехнічні вправи, дискусії, які супроводжуються короткими монологами ведучого, рефлексованими «паузами», підбиттям підсумків, фіксацією цих підсумків на дошці і в особистих тренінгових записах.

У той же час підкреслюється, що тренінгове заняття – це не механічний набір тематичних ігор і «куцої» рефлексії в кінці типу «мені все сподобалося».

У тренінгу учасники не повинні «заграватися», тому що тоді нівелюється головна особливість тренінгу як форми розвивальної роботи – осмисленість, усвідомленість навчання.

З іншого боку, тренінг – не семінар. С. Борисова, розглядаючи проблеми проведення соціально-психологічного тренінгу методом ділової гри, пише про те, що основний етап починається з безпосереднього розігрування ролей. Тут звертається увага учасників на час діалогу (не менше трьох хвилин) і на необмежену кількість «ходів».

Момент початку безпосереднього виконання профорієнтаційних ролей є певною мірою критичним: у цей момент найбільш ймовірні збої в грі. Завдання ведучого полягає не в перерозподілі ігрових ролей, а в наданні гравцеві психологічної підтримки у вирішенні виникаючих у процесі гри труднощів, яка може здійснюватися у формі такого втручання, при якому ведучий підказує, натякає і допомагає учасникам, коли вони стикаються з труднощами, і надає їм зворотний зв'язок протягом усього процесу взаємодії.

Багато фахівців приділяють увагу такому моменту процесу тренінгу, який позначається **як етап аналізу, обговорення результатів гри**.

Зокрема, С.Е. Борисова виділяє наступний **алгоритм роботи на даному етапі**:

- експертам надається можливість висловити свою думку, яка реалізується не в формі критики і звинувачень в адресу гравців, а в описі їх поведінки, у повідомленні про спостережувані дії учасників гри без приписування їм установок і особистісних рис;
- потім групи учасників можуть відстоювати і обґрунтовувати свої рішення, дії, спосіб виконання ролей та обрану ними стратегію поведінки.

Ведучий дає можливість особистісного захисту гравцеві, що представляв ту чи іншу рольову групу. Тут необхідно пам'ятати, що після обміну думками важливо збереження доброзичливих відносин між учасниками групи.

Окремо може бути виділений той момент роботи в тренінговій групі, який позначається як **«домашнє завдання»**. Основна **функція цього елемента** – перекинути «місток» для наступної зустрічі або допомогти в розвитку. Зокрема, М. Битянова пише про те, що без цього важко організувати ефективно психологічне навчання в тому режимі, в якому воно найчастіше існує.

Особливості підбору вправ. Для успішної роботи дуже важливо правильно підібрати вправу і своєчасно її використовувати.

Несвоєчасне використання вправ, наприклад передбачають фізичний контакт або дотик до системи цінностей людини в групі, де учасники недостатньо розкриті і відкриті, може призвести до підвищення напруженості, виникнення дискомфорту і закриття учасників.

Для вибору кожної наступної вправи необхідно визначити:

1. З чим ви хочете працювати: з характеристикою групи як об'єкту; з індивідуальними особливостями учасників.
2. Які зміни ви хочете зробити?
3. Використовуючи які вправи, ви можете зробити ці зміни?
4. Наскільки група буде готова до виконання цієї вправи.
5. Як можна підготувати групу до виконання даної вправи?
6. Яким буде отриманий матеріал (результат) для просування групи в змістовному плані після виконання процедури?
7. Що ви будете робити з цим результатом?

При підборі вправ і інших тренінгових процедур ведучому слід враховувати, наскільки вони цікаві йому особисто, відповідають його стилю і манері ведення групи.

Тренер повинен відчувати і розуміти психотехнічну наповненість вправи і програми заняття в цілому. Тільки в цьому випадку він може працювати впевнено і вільно імпровізувати, вносячи в використовуваний ним вправи власне, притаманне тільки йому змістовне та емоційне наповнення. Можна сказати, що саме в цьому виявляється авторство тренера, його індивідуальність і неповторність, у тому числі при використанні вправ не власної розробки.

Роздатковий матеріал – це як правило, зброшуровані листи з тематики тренінгу. Також використовуються брошури, книги, електронні книги, комп'ютерні програми, аудіо- та відеокурси.

У випадку **паперового носія**, як правило, роздатковий матеріал містить наступні **розділи**:

1. Титульний аркуш, на якому вказано: назва тренінгу, організація, яка його проводить і автор тренінгу; а також інформація про те, кому належать права на цю розробку. Якщо матеріали тренінгу робляться на замовлення конкретної організації, то зазвичай вказується і її назва.

2. Зміст.

3. Короткі відомості про фірму або тренера, його координати.

4. Цілі тренінгу, а також його окремих розділів – на окремій сторінці.

5. Основні теми тренінгу, а також місце для самостійних нотаток.

6. Розділ практичних завдань. Іноді в роздавальні матеріали вкладається.

Анкета, заповнювана по закінченні тренінгу. Мета роздавально-них матеріалів: зекономити загальний час на тренінгу/семінару (учасники не конспектують весь матеріал), структурувати, представлений матеріал. Роздаткові матеріали залишаються в учасників з їх робочими позначками.

2. Каркас сценарію. Зміст сценарію. Приклад розробки сценарію. Оформлення програми психологічного тренінгу

Каркас сценарію. Розробляючи **сценарій**, тренер проходить два **етапи**: спочатку будує **каркас**, а потім наповнює його **змістом**.

Головна вимога до каркаса – його «внутрішня несуперечливість». Для цього автор повинен поєднати в єдине ціле загальні закони роботи групи та можливі обмеження для даного конкретного тренінгу.

Загальні закони групи включають в себе:

1) наявність групової динаміки (кожна група проходить наступні стадії: адаптації, конфлікту, плідної роботи та розпаду);

2) облік психологічного часу (найбільш продуктивний час настає через 2 години після початку роботи, найменш ефективним є період адаптації і час, навколо обідньої перерви);

3) присутність ритуалів (вони допомагають швидше створити атмосферу в групі і тим самим посилюють можливості тренінгу);

4) врахування принципів тренінгової роботи (на думку дослідників, основними з них є: добровільна участь у групі, плавний перехід від простого до складного, відповідність темпу роботи можливостям учасників, постійне залучення активності членів групи);

5) поетапне входження в процес роботи (спочатку йде діагностика проблем, потім – побудова ідеальної моделі, і потім вже – корекція).

Також необхідно **враховувати можливі обмеження для конкретної групи**.

1. Перш за все треба привести у відповідність мету тренінгу та очікування учасників. Якщо тренінг робиться на замовлення під конкретну групу, то також потрібно скорегувати очікування замовника та учасників.

2. Після чого потрібно врахувати склад учасників (їх стать, вік, мотиви, можливості, очікування, рівень розуміння і кількість), тривалість роботи і простір, яким володіє тренер.

Зміст сценарію. Після побудови «каркасу» потрібно наситити його змістом, тобто підібрати вправи.

Основні вимоги до вправ.

1. Їх повинно бути більше, ніж потрібно: щоб було з чого вибирати, враховуючи розворот подій; щоб вони легше спливали в голові у гострій ситуації; щоб бути впевненим у собі. Інакше кажучи, маючи більший

вибір вправ, тренер має більше свободи більше можливостей. Але ні в якому разі не потрібно прагнути дати групі всі вправи. Ця біда багатьох тренерів-початківців носить назву: «Уф, все встиг, добре вийшло».

2. Серед обраних вправ є сенс виділити обов'язкові для опрацювання, бажані і запасні.

3. Кожну вправу треба прожити. Тільки таким чином психолог «написує цю вправу своїм стилем і змістом».

4. Психолог повинен мати уявлення про очікуваний результат.

5. Потрібно прогнозувати час, необхідний для вправи.

6. Всі вправи повинні бути пов'язані між собою і складати єдине ціле.

7. Треба пам'ятати, що кожна вправа у тренінгу має **три шари**:

- ✓ змістовий (робота на ціль),
- ✓ особистісний
- ✓ груповий (робота на атмосферу в групі).

8. Вправа має бути своєчасною. Для цього треба врахувати можливість готовності учасників та варіанти цієї підготовки.

9. Кількість необхідних для тренінгу вправ залежить від ступеня розвитку групи. Чим менше підготовлені учасники, тим вище поріг недовіри і тим більше їх потреба сховатися від відкритого обговорення у виконанні вправ.

Склавши програму тренінгу, треба бути готовим до того, що все піде не за сценарієм. На думку дослідників, **мінати строго продуманий план є сенс**, якщо:

- ✓ з'являється нова інформація;
- ✓ виникає несподівана ситуація;
- ✓ група пропонує змінити план дій.

В будь-якому випадку, в кінці кожного дня потрібно міняти сценарій під впливом подій.

Виникає закономірне питання, так навіщо ж потрібен **сценарій**, який раз у раз доводиться міняти? Як вважають дослідники, його наявність **дозволяє**:

- загострити увагу на питаннях, що потребують детального розгляду;
- оптимально розподілити і використовувати ресурси;
- побачити можливі упущення;
- розставити пріоритети, тобто розподілити матеріал на обов'язковий і бажаний;
- скласти свою картину світу в єдине ціле, щоб не відволікатися.

Приклад розробки сценарію Міським психологічним центром був замовлений тренінг «Ефективне вирішення конфліктів».

1. Отримані відомості:

- **замовник** – місцева адміністрація – поставив завдання: поліпшити взаємини на рівні «начальник – підлеглий» у сфері промисловості;
- **очікуваний результат** – підвищення ефективності праці;
- **передбачувані учасники тренінгу** – начальники середньої ланки (їх середній вік – 40 років; гендерний аспект невідомий; досвід проходження психологічних тренінгів швидше за все відсутній; приблизна кількість учасників – 12-15 осіб);
- **мотивація учасників** – неглибока (з одного боку – цікаво, бо справа незнайома, до того ж тренінг повинен проходити в робочий час; з іншого – страшно, бо зміст заходу – невідомий);
- **тривалість тренінгу** – 3 робочих дні з 9 до 18 годин;
- **простір** – велике вільне приміщення.

2. Міркування тренера. Очевидний «плюс» – тільки один: усі учасники напевно прийдуть на тренінг і будуть залишатися на ньому три дні, тому що захід – обов'язковий і проходить в робочий час.

Мінусів набагато більше:

- мотивація залишає бажати кращого, отже, основний упор в перший день треба зробити на те, щоб зацікавити людей; вправи та інформація повинні бути яскравими, запальними;
- швидше за все учасники будуть почувати себе в новій ситуації ніяково, невпевнено, при цьому соціальний статус буде змушувати їх маскувати свої відчуття і раціоналізувати їх думки про непотрібність даного заходу; отже, треба приготуватися до двох варіантами перебігу подій: дбайливо поставитися до їхніх почуттів і не підштовхувати до відкритості або запропонувати провокаційні вправи, щоб дати відчуття, що психологія може дати їм щось нове;
- існує велика ймовірність, що аудиторія буде в основному представлена чоловіками (начальники середньої ланки великих заводів); отже, треба бути готовим до того, що учасники будуть мало проявляти свої емоції і намагатимуться перевести спілкування в когнітивну площину;
- очевидно, люди даної категорії звикли цінувати свій час, і діловий тренінг з конкретними відомостями може виявитися їм ближче; отже, треба підготуватися до двох варіантів перебігу роботи: до тре-

нінгу – семінару з роздатковим матеріалом і до тренінгів особистісного зростання (що завжди більш ефективно).

3. Вибудовування каркасу і насичення його змістом. Кожен із трьох днів було розбито на чотири частини з урахуванням перерв. Вийшло 12 відрізків часу.

<i>Часові періоди</i>	<i>1 день</i>	<i>2 день</i>	<i>3 день</i>
9.00-11.00	1	5	9
11.15-13.15	2	6	10
14.00-16.00	3	7	11
16.15-18.00	4	8	12

1. Облік групової динаміки передбачає, що:

- у квадратах 1–3 робота повинна бути спрямована на адаптацію групи (потрібно зібрати відомості про учасників, провести роботу з очікуваннями і ввести групові норми);
- у квадратах 4–6 можна очікувати від учасників прояви активної напруженості;
- на квадрати 7–11 швидше за все доведеться стадія ефективної роботи.

2. Орієнтуючись на дотримання поетапності процесу, є сенс:

- перший день присвятити діагностиці проблем;
- другий – створенню ідеальної моделі;
- третій – корекції поведінки.

3. Враховуючи психологію часу, роботу в квадратах 3, 5, 7, 9, 11, треба починати з вправ для зняття напруги, а основну інтригу тренінгу ввести в квадрати – 3, 4.

Основна робота припадає на квадрати – 5, 6, 7, 9, 10.

4. Орієнтуючись на змістовний аспект тренінгу, матеріал було розподілено наступним чином:

- у перший день інформація та вправи повинні бути спрямовані на виявлення індивідуального стилю поведінки в конфлікті;
- у другий день доцільно показати основи асертивної поведінки;
- у третій день, в залежності від настрою групи, можна запропонувати вправи, спрямовані або на підвищення ефективності безконфліктного спілкування (на базі технологій транзактного аналізу і НЛП) або на опрацювання особистих проблем.

Оформлення програми психологічного тренінгу пов'язано з формальними вимогами ведення документації і, у той же час, виступає одним із засобів організації самого процесу підготовки та проведення. Як правило, тут звертається увага на такі складові, як: «зовнішній вигляд» програми, тобто власне оформлення; структура і зміст програми.

Зупинимось докладніше на деяких важливих елементах оформлення.

Титульна сторінка. Тут важливо чітко сформулювати назву програми та ім'я автора (автора-упорядника). Найчастіше вказується саме автор-укладач, так як фахівці рідко створюють з нуля нові програми, а складають їх з вже відомих, раніше опублікованих і використовуваних частин.

При оформленні письмових робіт прийнято в шапці позначати назва закладу, в якому створено текст або при якому проводиться дана робота.

У нижній частині титулу вказується місце і рік створення програми.

Пояснювальна записка. Тут, перш за все, позначаються і розкриваються цілі і завдання роботи, стисло обґрунтовується зміст програми і методи, за необхідності позначаються найважливіші теоретичні основи, вказуються організаційні умови проведення занять і загальна кількість годин.

Тематичний план. Тут представляється основний зміст тренінгових занять, вказується приблизна кількість занять та годин і порядок їх реалізації.

Структура занять. Це «стрижень» програми. Тут виділяються і коротко описуються етапи, присутні в кожному занятті.

Зміст тренінгу. Це «ядро» програми. Тут (особливо якщо мова йде про авторські програми) подається кожне заняття, його цілі і завдання, детальний опис усіх використовуваних засобів і форм контролю.

Список літератури. Тут вказуються джерела, які використовувалися при створенні програми, і джерела додаткової інформації, за допомогою якої учасники можуть виконувати самостійну роботу з певними цілями і завданнями даної програми напряму.

Після реалізації програми, особливо тренеру, рекомендується проводити **самоаналіз виконаної роботи**. Тут важливо виділити особливості протікання групового процесу, успіхи і невдачі, визначити ступінь ефективності розробленої програми, зробити висновки і, якщо потрібно, внести корективи в програму. Такий аналіз буде ефективним, якщо

при плануванні роботи тренер передбачив засоби, що дозволяють йому фіксувати найважливіші параметри процесу реалізації програми.

3. Види корекційних програм. Принципи побудови корекційних програм. Основні вимоги до складання психокорекційної програми

Види психокорекційних програм:

1. **Загальна модель корекції** – це система умов оптимального вікового розвитку особистості в цілому. Вона пропонує розширення, поглиблення, уточнювання представлень людини про оточуючий світ, про людей, суспільні події, про зв'язки і відносини між ними; використання різноманітних видів діяльності для розвитку систематичного мислення. Необхідне оптимальне розподілення навантаження в ході заняття, дня, тижня, року, контроль і облік стану клієнта.

2. **Типова модель корекції** – організація практичних дій на різноманітних засадах; направлена на оволодіння різноманітними компонентами дій і поступове формування різноманітних дій.

3. **Індивідуальна модель корекції** – включає в себе визначення індивідуальних характеристик знань в нові види діяльності і сфери життя людини – психічного розвитку клієнта, його інтересів, типових проблем, виявлення провідних видів діяльності або проблем, особливості функціонування окремих сфер в цілому, складання програми індивідуального розвитку з опорою на більш сформовані сторони, дії головної системи для здійснення перенесення отриманих знань в нові види діяльності і сфери життя певної людини.

Принципи побудови корекційних програм визначають стратегію, тактики їхньої розробки, тобто визначають цілі, задачі корекції, методи і засоби психологічного впливу.

Складаючи різного роду корекційні програми, необхідно спиратися на **принципи**:

- системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач;
- єдності діагностики і корекції;
- пріоритетності корекції причинного типу;
- діяльнісний принцип корекції,

- урахування вікових, психологічних й індивідуальних особливостей дитини;
- комплексності методів психологічного впливу;
- активного залучення соціального оточення до участі в корекційній програмі;
- опори на різні рівні організації психічних процесів; програмованого навчання;
- зростання складності;
- урахування обсягу і ступеня різноманітності матеріалу;
- урахування емоційного забарвлення матеріалу.

Принцип системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач відбиває взаємозв'язок розвитку різних сторін особистості дитини і гетерохроність (нерівномірність) їхнього розвитку.

Принцип єдності діагностики і корекції відображає цілісність процесу надання психологічної допомоги. Принцип реалізується у двох аспектах.

1. Здійсненню корекційної роботи обов'язково повинен передувати етап комплексного діагностичного обстеження, що дозволяє виявити характер та інтенсивність труднощів розвитку, зробити висновок про їхні можливі причини і на підставі цього висновку сформулювати цілі й задачі корекційно-розвивальної програми.

2. Реалізація корекційно-розвивальної програми вимагає від психолога постійного контролю динаміки змін особистості, поведінки і діяльності, емоційних станів, почуттів і переживань дитини.

Принцип пріоритетності корекції причинного типу. Виділяють два типи корекції залежно від її спрямованості: **симптоматичну і каузальну (причинну).**

Симптоматична корекція спрямована на подолання зовнішньої сторони труднощів розвитку, зовнішніх ознак, симптомів цих труднощів.

Корекція причинного (каузального) типу, навпаки, передбачає усунення і нівелювання причин, що породжують проблеми і відхилення. Очевидно, що тільки усунення цих причин може забезпечити найповніше розв'язання проблем.

Діяльнісний принцип корекції. Теоретичною основою є положення про роль діяльності в психічному розвитку дитини. Діяльнісний принцип корекції визначає тактику проведення корекційної роботи че-

рез організацію активної діяльності дитини, у ході якої створюється необхідна основа для позитивних зрушень у розвитку особистості.

Принцип урахування віково-психологічних та індивідуальних особливостей узгоджує вимоги відповідності психічного й особистісного розвитку дитини віковій нормі і визнання факту унікальності і неповторності конкретної особистості.

Принцип комплексності методів психологічного впливу закріплює необхідність використання всього розмаїття методів, технік і прийомів з арсеналу практичної психології.

Принцип опори на різні рівні організації психічних процесів визначає необхідність спирання на більш розвинуті психічні процеси і використання методів корекції, що активізують інтелектуальний та перцептивний розвиток.

Принцип програмованого навчання передбачає розробку дитиною програм, що складаються з ряду послідовних операцій, виконання яких – спочатку з психологом, а потім самостійно – приводить до формування в неї необхідних умінь і дій.

Принцип зростання складності полягає в тому, що кожне завдання повинне проходити ряд етапів від простого до складного. Урахування обсягу і ступеня різноманітності матеріалу. Під час реалізації корекційної програми необхідно переходити до нового матеріалу тільки після відносної сформованості того чи іншого уміння.

Урахування емоційної складності матеріалу. Цей принцип вимагає, щоб проведені ігри, заняття, вправи, пропонований матеріал створювали сприятливе емоційне тло, стимулювали позитивні емоції.

Основні вимоги до складання психокорекційної програми. Ефективність психокорекційного процесу в значній мірі залежить від вміння психолога **складати психокорекційну програму**. При цьому необхідно враховувати наступні **методичні вимоги**:

- чітко сформулювати основні цілі психокорекційної роботи;
- виділити коло задач, які повинні конкретизувати основну мету;
- визначити зміст корекційних занять з врахуванням структури дефекту та індивідуально-психологічних особливостей дитини, розвитку провідного виду діяльності;
- визначити форму роботи (групова, сімейна, індивідуальна);

- відібрати відповідні методи і техніки з врахуванням вікових, інтелектуальних і фізичних можливостей;
- запланувати форму участі батьків та інших осіб в корекційному процесі;
- розробити методи аналізу оцінки динаміки психокорекційного процесу;
- підготувати приміщення, необхідне обладнання і матеріал.

Рекомендована література

Основна

1. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / [авт. кол. В.В. Байдик, Ю.С. Бондарук, Ю.П. Гопкало, Т.Б. Гніда, І.О. Корнієнко, Н.В. Лунченко, Ю.А. Луценко, Р.А. Мороз, І.І. Ткачук]; заг. ред. В.Г. Панка, І.І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с.
2. Дуткевич Т.В. Дитяча розвивально-корекційна психологія: модульний навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 304 с.
3. Максименко С.Д., Прокоф'єва О.О., Царькова О.В., Кочкурова О.В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
4. Панчук Н.П. Основи психокорекції особистості дитини: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5551>
5. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.

Допоміжна

1. Андрушко Я.С. Психокорекція: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с.
2. Кузікова С.Б. Основи психокорекції: навчальний посібник. Київ: Вид-во «Академвидав», 2012. 320 с.
3. Максимчук Н.П. Основи психокорекції: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори», 2011. 176 с.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття 1

Тема 1. ПОНЯТТЯ ПРО ГРУПОВУ ПСИХОКОРЕКЦІЮ

Мета: сформувати уявлення про психологічну корекцію; навчитися проводити процедуру знайомства у тренінговій групі.



1. Поняття психологічної допомоги. Види психологічної допомоги: психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; їх подібність і відмінність.
2. Поняття психологічної корекції. Специфічні риси психокорекційного процесу. Елементи психокорекційної ситуації. Види психокорекції. Основні принципи психокорекційної роботи. Мета і завдання психологічної корекції.
3. Тренінг як сукупність психокорекційних методів

Основні поняття: психологічна допомога, психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; риси психокорекційного процесу, види психокорекції, принципи психокорекційної роботи, тренінг.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для дискусійного обговорення

1. Яким чином у процесі тренінгу корекція перетворюється на самокорекцію? У чому полягає цінність цього явища?
2. Наведіть приклад із психолого-педагогічної практики та сформулюйте мету і завдання корекційної роботи для поданого випадку.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Зірка»

Мета: знайомство та зближення учасників групи, створення атмосфери безпеки і довіри.

Методичні рекомендації. Учасників групи розподіляють на пари, і протягом 20- 30 хвилин відбувається спілкування кожної пари, спрямоване на пізнання одне одного. Після закінчення відведеного часу всі учасники збираються до загального кола і представляють своїх напарників як «зірок», акцентуючи увагу на найяскравіших позитивних якостях.

Обговорення будується навколо питань: «Що я відчував, коли мене презентували?», «Які труднощі виникали в процесі виконання вправи?».

Вправа «Герб і девіз»

Мета: зняття напруги, знайомство, створення атмосфери довіри.

Методичні рекомендації. Учасники сидять по колу. До них звертається ведучий: «Уяви, що ти нащадок давнього роду. У тебе є свій герб і девіз. Вигадай і зобрази їх. Зображення на гербі повинно містити: традиції роду, особисті досягнення, актуальну мету». Орієнтуючись на зображене, учасники групи представляються один одному. Після цього учасники розбиваються на мікрогрупи за співзвучністю гербів і девісів. Кожна мікрогрупа створює єдиний герб і девіз.

Обговорення будується навколо питань: «Що нового дізнався про себе?», «Чи є уявлення особливо зацікавило?».

Вправа «Ім'я»

Мета: створення атмосфери безпеки та довіри, розвиток комунікативних навичок.

Методичні рекомендації. Учасники сидять по колу. До них звертається ведучий: «Поміркуй, яким ім'ям ти хотів би, щоб тебе називали в цьому колі. Вслухайся в його звучання і намалюй свої асоціації». Після цього в загальному колі учасники представляються, демонструють свої малюнки і розповідають про подане ім'я. Розмова наприкінці виконання вправи будується навколо побаченого на малюнках і почутого від їх авторів.

Вправа «Я люблю»

Мета: знайомство, створення атмосфери довіри та безпеки.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Ведучий звертається до них: «Напишіть на аркуші 7 речень, що починаються зі слів: «Я люблю...». Приєднайте свій листок до грудей. Всі учасники ходять по приміщенню і читають листи один одного, поки не ознайомляться з усіма записами та не знайдуть собі пару за інтересами. Потім, учасники розбиваються на пари і протягом 15 хвилин знайомляться один із одним докладніше. У загальному колі учасники стисло представляються самі або їх представляють напарники.

Обговорюються почуття, які переживали учасники в процесі вправи і по її завершенні.

Вправа «Жестами про себе»

Мета: розвиток групової взаємодії, створення атмосфери взаємодії.

Методичні рекомендації. Ведучий звертається до учасників групи: «Зобразіть себе жестами. Перший раз – покажіть себе такого, з яким знайомі тільки Ви. Другий – зобразіть ті риси та якості, які Ви зазвичай презентуєте оточуючим. Третій – продемонструйте себе ідеального».

Обговорення будується навколо питань: «Які труднощі виникали в процесі роботи?», «Чи змінилися Ваші почуття після виконання вправи?».

Вправа «Три запитання»

Мета: створення атмосфери довіри та безпеки, розвиток комунікативних навичок.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Ведучий звертається до них: «Виберіть з кола найбільш цікаву для Вас людину. Подумайте, що Ви хотіли б про неї дізнатися. Напишіть для неї три запитання. Намагайтесь, щоб вони були яскравими та цікавими». «Є припущення, що на ці запитання буде цікаво відповісти і їх авторам».

Обговорення будується навколо питання: «Чи змінилася атмосфера в групі після виконання вправи?».

Вправа «За спиною»

Мета: знайомство та зближення учасників групи, створення атмосфери довіри.

Методичні рекомендації. Учасники розподіляються на пари і протягом 15-20 хвилин всередині пари відбувається спілкування на вільну тему. Мета напарників: якомога краще пізнати та відчувати один одного. Після закінчення обговорення всі збираються до загального кола. При цьому один із учасників сидить на стільці, а інший стоїть у нього за спиною. Той, хто сидить у внутрішньому колі, ставить запитання, а його напарник відповідає на нього. Коли коло закінчиться, напарники міняються місцями.

Обговорення будується навколо питань: «Що Ви відчували, коли Вас представляли?»; «Які труднощі виникали в процесі виконання вправи?».

Вправа «Плітка»

Мета: розвиток навичок спілкування та створення атмосфери довіри.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. До них звертається Ведучий: «Розкажіть про себе в третій особі так, ніби Вам потрібно зацікавити інших особистістю людини, яка відсутня в приміщенні. До оповіді залучайте найяскравіші характеристики, що стосуються будь-яких сторін життя. Пліткуйте про себе».

Обговорення будується навколо питань: «Що нового дізнався про себе?», «Чиє уявлення особливо зацікавило?»

Вправа «Знайомство в парах»

Мета: розвиток довіри та навичок комунікативного спілкування, знайомство.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Після першого привітання всі встають і переміщуються по кімнаті. Після спеціального сигналу всі зупиняються та кожен спілкується протягом 7 хвилин з тією людиною, яка виявилася ближчою. Рух продовжується доти, доки всі не перезнайомляться. У загальному колі називається лише ім'я учасника.

Обговорення будується навколо питання: «Чи змінилась атмосфера в групі після виконання вправи?».

Вправа «Самопрезентація»

Мета: створення робочої атмосфери у групі, налагодження взаємин.

Методичні рекомендації. Вправа виконується в колі. Учасникам пропонується по черзі (по колу) повідомити іншим членам групи наступну інформацію про себе: ім'я; місце роботи (навчання); дві найкращі риси свого характеру. А також розповісти цікавий епізод зі свого життя. Ведучий та інші члени групи можуть ставити учаснику, який презентує себе, додаткові запитання. Приклад постановки запитання краще навести ведучому. Ставлячи відкриті запитання, ведучий демонструє презентуючому учаснику зацікавленість в отриманні бажаної інформації та допомагає йому більш повно розкритися.

Вправа «Автопортрет»

Мета: розкриття потенціалу, знайомство.

Методичні рекомендації. Вправа виконується в колі. Кожному учаснику процедури необхідно описати себе (усно) у третій особі. Після стислого опису зовнішності необхідно перейти до змалювання рис характеру. Учасники групи можуть ставити запитання, спрямовані на уточнення деталей, але також запитуючи про третю особу. Ведучому слід керувати процедурою і процесом запитань, що мають ставитися по суті, виявляти зацікавленість в отриманні нової інформації.

Вправа «Презентація партнера»

Мета: створення атмосфери довіри, розкриття потенціалу.

Методичні рекомендації. Учасникам пропонується утворити пари. При цьому бажано, щоб члени пари не були знайомі один із одним. Після цього кожен учасник опитує свого партнера протягом 10 хвилин, намагаючись зібрати якомога більше інформації про нього. По закінченню часу відбувається зміна ролей в парах.

Для того, щоб краще структурувати процедуру ведучий може запропонувати учасникам макет опитувальника, який вони матимуть змогу використати в процесі роботи. До нього можуть входити наступні запитання: «Якому імені Ви надаєте перевагу та хочете, що Вас називали?», «Скільки вам років?», «Чим Ви переважно займаєтеся у вільний час? Чим Вам подобається займатися? (Ваше захоплення, хобі)», «Що Ви думаєте з приводу своєї участі в цьому тренінгу?», «Якщо у Вас бу-

ла б можливість щось змінити в собі, то що б це було?», «Що б Ви хотіли повідомити про себе групі?» тощо.

Через 20 хвилин учасники повертаються до кола, і кожен презентує свого партнера, розповідаючи те, про що йому вдалося дізнатися. Після звіту учасникові надається можливість виправити неточності, додати або роз'яснити певні моменти, а також відповісти на запитання, поставлені групою.

Вправа «Презентація товариша»

Мета: створення атмосфери довіри, знайомство.

Методичні рекомендації. Учасник представляється, називаючи своє ім'я.

Ведучий пропонує групі розповісти все, що вони знають про оповідача, який мовчки це слухає, не перебиваючи. Свої зауваження і доповнення він зможе зробити пізніше.

Якщо в групі виникає пауза, ведучий може стимулювати групу запитаннями: «Це все, що ви знаєте про...?» Після завершення розмови ведучий звертається до групи: «Дякую за те, що розповіли про ...», і слово для виступу надається наступному учаснику по колу. Процедура закінчується після того, як представлено всіх учасників групи.

Вправа добре виявляє загальну емоційну атмосферу в групі та особливості взаємин між учасниками. Ведучому слід контролювати процедуру оцінки товариша, уникаючи критичних і недобррозичливих думок і характеристик.

Вправа «Вам послання»

Мета: «розігрів» групи, створення атмосфери довіри та безпеки.

Методичні рекомендації. Вправа виконується в колі. Кожному учаснику пропонується передати будь-яку вітальну фразу або інше приємне послання члену групи, що сидить у колі навпроти нього. Це повідомлення він відправляє через учасника, який сидить ліворуч. Наприклад, він звертається до сусіда: «Передайте, будь ласка, Світлані, що я дуже радий її бачити». Цей учасник, у свою чергу, повідомляє своєму сусідові зліва: «Олександр передає Світлані, що він дуже радий її бачити». Той передає повідомлення далі за годинниковою стрілкою. Коли послання доходить до учасника, який сидить поруч зі Світланою, він повідомляє його їй: «Тобі прийшло повідомлення від Олександра – він ду-

же радий тебе бачити». Світлана у такий самий спосіб відправляє сти-
сле повідомлення-відповідь Олександрю зворотним курсом, тобто про-
ти годинникової стрілки.

Через деякий час у дію залучаються всі учасники, передаючи пові-
домлення іншим учасникам або чекаючи, коли прийде послання їм.

Після того, як останні відповіді дійшли до адресата, Ведучий запитує,
хто не отримав послання, і просить групу відновити справедливість.

Після завершення дії всі учасники хором говорять: «Дякуємо». У
процесі обговорення Ведучий може попросити учасників поділитися з
групою найбільш приємними повідомленнями. Зазвичай у когось із уча-
сників з'являється запитання до автора послання: «Що він мав на ува-
зі?» – у цьому випадку автору послання слід дати відповідь.

Вправа «На крижині»

Мета: зняття напруги, створення атмосфери безпеки та довіри.

Методичні рекомендації. У ряд виставляються стільці відповідно
до кількості учасників. Кожен учасник встає на окремий стілець. За-
вдання – розміститися всією групою на найменшій кількості стільців
(природно, стоячи). При цьому не можна сходити зі стільців на підлогу.
Після того як учасники починають «накопичуватися» (як правило, на
середніх стільцях), Ведучий прибирає звільнений стілець.

На останній стадії тренінгу Ведучий може стимулювати процес,
прибираючи стілець з-під ноги того чи іншого учасника, якщо він іншою
ногою вже стоїть на загальних стільцях.

У підсумку виходить складна композиція. Але не слід дуже довго
утримувати учасників у цьому положенні, інакше вони з гуркотом мо-
жуть впасти на підлогу.

Кінцевий результат при цьому може виявитися неочікуваним.

Окрім того, Ведучому слід контролювати процес «сходження» уча-
сників зі стільців і при необхідності розплутувати цей «клубок», вивіль-
няючи учасників.

Після завершення тренінгу корисно організувати процедуру «Хто
що відчував?», надавши кожному учаснику можливість висловитися.

Вправа «Жахлива таємниця»

Мета: зняття напруги, розвиток навичок спілкування.

Методичні рекомендації. Гра виконується в колі. Один із учасників
процедури повідомляє на вухо своєму сусідові «жахливу» таємницю

про себе, наприклад: «Іноді я люблю длубатися в носі!» Сусід передає це повідомлення таким же чином далі по колу: «Один із нас іноді любить длубатися у носі!» У такій формі ця фраза йде по колу, а другий гравець, давши відійти першій фразі до двох-трьох учасників, повідомляє вже таємницю про себе. Всі фрази передаються по колу зі словами: «Один із нас...». Кожна таємниця проходить коло і повертається власнику. Після того як передача таємниць завершилася, учасники обговорюють те, про що вони дізналися: «Виявляється, ми – хропимо, длубаємося у носі, гриземо нігті, любимо поспати... Який жах!!!»

Потім всі учасники хором вимовляють: «І ми про це нікому нічого не скажемо!»

Вправа «Місяцехід»

Мета: зняття напруги, налагодження міжособистісних взаємин.

Методичні рекомендації. Ведучий встає навкарачки! І, нічого не пояснюючи учасникам, що сидять у колі, починає повільно й зосереджено рухатися по внутрішній частині кола від учасника до учасника. Порівнявшись із колінами першого з присутніх членів групи, Ведучий повільно повертає до нього голову, уважно й, по можливості, серйозно дивиться йому в очі й говорить вагомо та переконливо: «Я – Місяцехід-1».

Потім, знову спрямувавши погляд на найближчу точку перед собою, тим же способом рухається до наступного учасника, де повторює попередню процедуру. Як тільки хтось із учасників не втримається та засміється, Ведучий повертається до нього і вимовляє: «Чую вас, Місяцехід-2». Встаньте позаду мене і продовжимо рух. Це – наказ. Як зрозуміли, Місяцехід-2?» Тепер вже два місяцеходи повільно рухаються колом. Кожен із них повідомляє всім, повз кого проходить, що він Місяцехід із відповідним номером.

Наступний учасник, який засміявся стає «Місяцеходом-3». Після появи «Місяцехода-4» учасник, який був «Місяцеходом-1» (у нашому випадку – Ведучий), встає і приєднується до тих, хто сидить у колі до тих пір, поки знову не розсміється.

Можливий варіант, коли гра продовжується до тих пір, поки вся група не опиняється накарачках.

Виконайте практичні завдання

- 1. Опишіть випадок із психолого-педагогічної практики і сформулюйте для нього мету та завдання корекційної роботи. Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються описаного випадку.*
- 2. Назвіть і проаналізуйте власні особистісні проблеми, які можуть перешкодити Вам у подальшій роботі в якості психолога, що здійснює психокорекційну діяльність.*
- 3. Розробіть зміст бесіди з психологом за основними компонентами професійної готовності до корекційного впливу, запишіть запитання.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 2

Тема 2. СПЕЦИФІКА ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ

Мета: дослідити специфіку та переваги групової психологічної корекції, ознайомитися з вправами, спрямованими на роботу з самосприйняттям.



1. Група як предмет і об'єкт психологічної теорії та практики. Специфіка групової форми психокорекції. Завдання групової психокорекції. Види психокорекційних груп.
2. Історія розвитку групових методів психокорекції. Теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера. Групова психотерапія і гіпноз. Соціально-психологічні аспекти групових методів. Групові методи в психоаналізі та інших психологічних школах. Сучасні групові методи та розвиток самосвідомості.
3. Переваги групової форми роботи. Показання та застереження до групової психокорекції.
4. Етичні проблеми в контексті психокорекційних груп.

Основні поняття: психокорекційна група, види психокорекційних груп, теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера, тренінг, групова психотерапія, гіпноз, переваги групової форми роботи: груповий досвід протидії відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; група відображає суспільство в мініатюрі; можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей з подібними проблемами; в групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів; в групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими; взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного; група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; групова форма краща і в економічному плані; етичні проблеми: проблема влади над свідомістю клієнта; проблема самомилування психолога на роботі; спокуса слідувати «методичним модам»; проблема платності психологічних послуг; проблема близьких стосунків психолога з клієнтом; спокуса працювати з повною віддачею, забуваючи про свої особисті інтереси і здоров'я («синдром емоційного згоряння»); проблема «нецікавого клієнта»; проблема «раннього прозріння клієнта»; проблема «пізнього прозріння»; прозріння

самого психолога; невіра у можливості клієнта самому вирішити свою проблему; діяльність психолога без належної теоретичної та методичної підготовки; проблема критеріїв оцінки ефективності психологічної допомоги; відсутність у клієнта і обмаль у суспільстві конкретних ідеалів особистісного і професійного самовизначення; проблема «шевця без чобіт»; проблема професійних секретів психолога-практика.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає специфіка групової форми психокорекції?
2. Сформулюйте основні завдання групової психокорекції.
3. У чому на Вашу думку полягають сильні сторони теорії «тваринного магнетизму»?
4. Порівняйте групові методи психоаналізу західних і вітчизняних шкіл.
5. Визначте основні переваги групової форми роботи.

Питання для дискусійного обговорення

1. Що спільного та відмінного, на Вашу думку, між груповою психотерапією, груповою психологічною профілактикою, груповою психологічною корекцією та груповим психологічним тренінгом? Який метод роботи є найефективнішим?
2. Наведіть приклад використання психологічного тренінгу як методу психологічної допомоги.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Візитка»

Мета: знайомство учасників; створення атмосфери довіри в групі; гуртування команди.

Методичні рекомендації. Кожен учасник на половинці аркуша зазначає: по центру – своє ім'я, у верхньому лівому кутку – улюблену страву, в нижньому лівому кутку – улюбленого композитора (групу), у верхньому правому кутку – мету життя (заняття у вільний час), у нижньому правому кутку – улюблений фільм (предмет у школі). Можна змі-

нити запропоновані елементи на інші. Потім всі прикріплюють візитки на одяг, встають і, знайшовши співрозмовника за подібною тематикою, розпочинають бесіду, що триває одну хвилину, потім знаходять інших співрозмовників на інші загальні теми.

Завдання: знайти якомога більше співрозмовників і поговорити на загальну тему протягом 10-ти (5-ти) хвилин.

Вправа «Автопортрет»

Мета: знайомство і зближення учасників, створення атмосфери безпеки і довіри.

Методичні рекомендації:

1-й варіант: необхідно мати аркуш паперу і фломастер. Присутнім пропонується намалювати свій портрет, але не зовсім звичайний:

- Замість очей ми малюємо те, на що любимо дивитися.
- Замість носа – те, що любимо нюхати.
- На місці губ – те, що любимо їсти.
- На місці вух – те, що любимо слухати.
- На голові замість зачіски відтворіть Ваші думки: ті, які до Вас частіше приходять.

Після того, як портрети намальовано, кожен презентує свій по колу. (Вправа допомагає дізнатися про смаки та інтереси один одного).

2-й варіант: намалювати свій автопортрет, але не за зовнішньою подібністю, а відтворити якості характеру, звички, здібності тощо.

Вправа «Асоціації»

Мета: зняття напруги учасників групи, більш повне пізнання себе очима групи.

Методичні рекомендації:

1-й варіант: Ведучий виходить за двері. Учасники, які залишилися в кімнаті домовляються між собою – кого з присутніх учасників тренінгу вони загадують.

Ведучий входить і починає розпитувати: «Якщо ця людина була б деревом, то яким саме?» Той, до кого він звертається, відповідає йому, маючи на увазі загаданого; описує загаданого учасника, висловлює свою думку за допомогою асоціації. Запитання можуть бути різноманіт-

ними. Єдина умова полягає в тому, що вони повинні створюватися опосередковано, у формі опису: «Якщо б ця людина була будинком, картиною, погодою, квіткою, їжею, видом транспорту тощо». Коли у ведучого виникає відчуття, що він знає, кого загадали, він може вгадати, використавши 3 спроби. Якщо він не вгадав – йому про це говорять. Потім виходить наступний учасник та стає ведучим.

2-й варіант: один із учасників у колі загадує когось із присутніх, решта відгадують, задаючи питання. Той, хто вгадав, стає ведучим.

Вправа «Броунівський рух (молекула)»

Мета: зняття напруги учасників групи, більш повне пізнання себе очима групи.

Методичні рекомендації:

Ведучий пояснює, що всі учасники є атомами. Як відомо, чим вищою є температура навколишнього середовища, тим швидше рухаються атоми. І відповідно: чим нижча температура – тим повільніший рух. У фізиці цей закон називається законом «броунівського руху». Ведучий задає температуру в досить швидкому темпі (від мінусової до плюсової), а учасники рухаються згідно з заданою температурою (наприклад, при $t + 1000$ – всі бігають, при $t - 400$ – всі рухаються ледве-ледве). Можна стикатися між собою і змінювати траєкторію руху. Час від часу, ведучий плескає в долоні і говорить: «Молекули по 3, 5, 7», при цьому учасники повинні зібратися в «молекули» із заданою кількістю «атомів».

Вправа «Я не вмію»

Мета: поглиблене пізнання учасників групи, виявлення рівня щирості та відвертості очима групи.

Методичні рекомендації:

Учасники сідають по колу (так, щоб всі бачили один одного) і по черзі розповідають про себе, починаючи зі слів: «Я не вмію...». Тренер після висловлювань, у разі потреби, може ставити запитання. Після того, як виступили всі учасники, можуть ставити запитання всі бажаючі (якщо вони виникли під час проведення вправи).

Завдання тренера спостерігати й аналізувати виступи. Хтось із учасників дійсно намагатиметься бути щирим, зізнається у своїх нев-

міннях (які свідчать про те, що людина бажає цьому навчитися), а хтось намагатиметься продемонструвати себе з кращого боку, не бажаючи розкриватися перед малознайомими людьми (відповідно, висловлювання «Я не вмію прати» і «Я не вмію брехати» відрізнятимуться інформаційною навантаженістю). Завдання тренера – налагодити вільний, цікавий діалог.

Практичні завдання

- 1. Спрогнозуйте можливі проблемні ситуації та конфлікти, які можуть виникнути під час проведення групової психокорекції. Запропонуйте способи їх вирішення та попередження виникнення. Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються обговорених вище питань.*
- 2. Наведіть приклади позитивної динаміки особистості після групової психологічної корекції, прояви якої реалізуються у повсякденному житті.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 3

Тема 3. СКЛАД ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

Мета: вивчити особливості формування та принципи роботи психокорекційної групи, особливості складу групи, апробувати практичні вправи, спрямовані на згуртування групи.



1. Особливості формування психокорекційної групи: принципи, віковий і статевий склад групи, професійний склад, розмір групи, періодичність і тривалість зустрічей.
2. Основні принципи роботи групи. Норми групи. Вимоги до групи. Внутрішньогрупова етика.
3. Учасники групи, їх мета та ролі.
4. Підготовка до групової корекції. Робота з очікуваннями учасників. Зворотній зв'язок у групі.

Основні поняття: психокорекційна група, гетерогенність, професійно-кваліфікаційні характеристики, розмір групи, групова рефлексія, оптимальна тривалість зустрічі групи, норми групи: «тут і зараз», «щирість і відкритість», «принцип Я», «активність», «конфіденційність»; внутрішньогрупова етика, роль, стереотипні ролі: «самовдоволений мораліст», «примхливий скигля», «той, що оберігає час», «охоронець демократії»; типи функцій поведінки, необхідних для успішного існування групи: функції вирішення завдань і функції надання підтримки; психологічна корекція як вид психологічної практики; зворотний зв'язок; характеристики зворотного зв'язку: містить інформацію про наш вплив на інших людей, який ми не усвідомлюємо; здійснюється за умови, коли одна людина або група людей демонструють свою реакцію на поведінку інших із метою надання допомоги або корекції; допомагає побачити себе очима інших та дізнатися про те, як нас сприймають оточуючі.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. *Особливості формування психокорекційної групи.*
2. *Основні принципи роботи групи.*

3. *Норми групи.*
4. *Зворотній зв'язок у групі.*
5. *Вимоги до групи.*

Питання для дискусійного обговорення

1. *Який принцип роботи в психокорекційній групі, на Вашу думку є головним? Обґрунтуйте свою відповідь.*
2. *Яким, на Вашу думку, повинен бути склад психокорекційної групи для оптимальної роботи? Обґрунтуйте свою відповідь.*

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа: «Напис на футболці»

Мета: виявлення сильних і слабких сторін особистості, дослідження Я-концепції.

Методичні рекомендації. 1-ий етап: Учасники розбиваються на мікрогрупи.

Інструкція: «Уважно придивіться до учасників своєї підшефної мікрогрупи. Вам потрібно обговорити кожного. Спочатку всі разом обговорюєте одного з учасників, а квінтесенцію своїх роздумів записуєте на двох аркушах паперу. На першому з них – головний принцип життя, який демонструється людиною перед оточуючими (так званий «напис на футболці»); на другому – його основну внутрішню якість, що диктує таку поведінку. Наприклад, на першому аркуші: «Завжди і всім посміхаюся», а на другому: «Для мене важливо, щоб мене всі любили» або «Я дуже довірливий», або «Боюся продемонструвати свою слабкість» тощо. Потім ту ж роботу проробляєте по відношенню до наступного учасника. Коли на кожного учасника підшефної групи буде зроблено характеристики на двох листках, передайте всі аркуші цій команді».

2-ий етап. У результаті першого етапу роботи у кожної мікрогрупи є збірка аркушів, що характеризують її учасників. Інструкція: «Ваші листи – не підписані. Ваше завдання – знайти ті записи, які характеризують ваш внутрішній і зовнішній світ. Ви не повинні розбирати аркуші за залишковим принципом. Відберіть для себе лише ті, які, на вашу думку,

дійсно характеризують вас. У результаті роботи, одні аркуші матимуть декілька господарів, а інші записи – залишаться непотрібними».

3-ий етап. Учасники працюють в загальному колі. Всі по черзі зачитують записи, що відібрали для себе, а мікрогрупа, яка писала це, демонструє зворотний зв'язок.

Обговорення будується навколо зіткнення «Я – концепції» учасників із отриманим ними зворотним зв'язком.

Вправа «Все одно ти молодець, тому що...»

Мета: формування позитивного самоствалення.

Методичні рекомендації: Учасники розподіляються на пари. Один партнер розповідає іншому про складні життєві ситуації, про щось неприємне, або зазначає про будь-який свій недолік тощо. Його співрозмовник уважно вислуховує і вимовляє фразу: «Все одно ти молодець, тому що...».

Вправа «Асоціації»

Мета: отримання зворотного зв'язку, розвиток навички міркувати про особливості інших людей, порівнюючи їх з іншими об'єктами.

Методичні рекомендації: Один із учасників стає Ведучим. Він виходить з кімнати, інші загадують когось із присутніх. Повернувшись до приміщення Ведучий може поставити групі три запитання, наприклад: «Якщо б ця людина була рибою (твариною, погодою тощо), то якою?» Учасники по черзі називають свої асоціації стосовно загаданої людини, після чого Ведучий повинен вгадати, про кого йшла мова. Якщо спроба виявилася невдалою, він може поставити ще одне запитання. Потім Ведучим може стати хтось із інших учасників.

Вправа «Яснобачення»

Мета: розвиток здатності відчувати іншу людину.

Методичні рекомендації: Учасники розподіляються на пари, сідають один навпроти одного і протягом 5 хвилин уважно розглядають напарника. Після закінчення часу вони висловлюють припущення щодо свого візаві: якими є його сильні та слабкі риси; чи є в нього мрії; яким він був у дитинстві; ким може стати через 5-10 років.

Після цього «ясновиदेць» отримує зворотний зв'язок.

Обговорення проводиться в загальному колі та будується навколо питань: «Що Ви відчували, коли про Вас розповідали?», «Що допомогло або завадило побудувати правильні припущення з приводу іншої людини?».

Вправа «Ти маєш на увазі»

Мета: розвиток здатності відчувати іншу людину.

Методичні рекомендації: Учасники розподіляються на дві рівні мікрогрупи і утворюють два кола: зовнішнє та внутрішнє. У процесі гри учасники із зовнішнього кола пересуваються на один стілець праворуч.

Учасники внутрішнього кола загадують один зі своїх реальних станів (наприклад: «Я хочу пити» або «У мене відмінний настрій», або «Я страшенно втомився», або «Переживаю через те, як складу іспит» тощо) і будь-яким способом, без перебільшень, зображують його зовні. Учасники зовнішнього кола повинні відгадати стан тієї людини, яка сидить навпроти. Для цього використовуються закриті запитання, що починаються зі слів: «Ти маєш на увазі...». Через певний час коло рухається далі, і тепер учасники зовнішнього кола загадують свій стан. Таким чином, по закінченню гри кожен із учасників має досвід перебування і в тій, і в іншій ролі.

Обговорюються питання: «Як часто вгадували Ваш стан і чому?», «Наскільки часто Ви відгадували стан іншого?», «Що допомагало або заважало цьому?».

Практичні завдання

- 1. Які позитивні зміни можуть відбуватися з особистістю після проведення практичних вправ, спрямованих на згуртування учасників групи? Наведіть приклади.*
- 2. Спрогнозуйте, які проблеми можуть виникати у групі, при недотриманні внутрішньогрупової етики. Які існують способи подолання та профілактики цих ситуацій?*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 4

Тема 4. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

Мета: дослідити особливості групової динаміки і механізми корекційного впливу, розглянути практичні вправи, орієнтовані на зняття напруги.



1. Психологія психокорекційної групи. Ознаки, характерні для психокорекційних груп.
2. Груповий процес (етапи розвитку групи). Згуртованість і напруженість у групі. Проблема лідерства.
3. Основні механізми корекційного впливу. Фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи. Оцінка результативності групової роботи.

Основні поняття: психокорекційна група, ознаки, характерні для психокорекційних груп: 1) усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи; 2) встановлення певних взаємин між ними; 3) внутрішня організація, враховуючи розподіл обов'язків, лідерство, ієрархію статусів; 4) дія «групового тиску», спонукає учасників поводитися у відповідності з прийнятими в групі нормами; 5) наявність певних змін у поглядах і поведінці окремих учасників, зумовлених їх приналежністю до групи; етапи розвитку групи:

1. Етап орієнтації та залежності, 2. Етап «притирання» та конфлікту, 3. Етап співробітництва та цілеспрямованої діяльності, 4. Етап завершення («вмирання») групи; групова напруга, розслаблення, керівництво, лідерство, типи лідера: емоційний, діловий, інформаційний; типи лідерства: сюзерен – інакше, «патріархальний володар», ватажок, тиран, організатор, спокусник, герой, поганий приклад, кумир, вигнанець та «цап відбувайло»; механізми корекційного впливу:

1. Повідомлення інформації, 2. Навіювання надії, 3. Універсальність страждань, переживань і розуміння клієнтом того, що він не один, що інші учасники групи також мають проблеми, конфлікти, переживання, 4. Альтруїзм, 5. Корегуючі рекапітуляції первинної сімейної групи, 6. Розвиток техніки міжособистісного спілкування, 7. Імітаційна поведінка

ка, 8. Інтерперсональний вплив, 9. Групова згуртованість, 10. Катарсис; фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи:

1. Універсальність – «почуття спільності»; 2. Прийняття або акцепція; 3. Альтруїзм; 4. Відреагування або катарсис, 5. Саморозкриття, 6. Зворотний зв'язок або конфронтація, 7. Інсайт (усвідомлення), 8. Корекційний емоційний досвід, 9. Перевірка нової поведінки, 10. Надання інформації, навчання спостереженню, результативність, методи:

1) самозвіти учасників; 2) тестування їх станів і особистісних особливостей; 3) спостереження за поведінкою членів групи; 4) оцінка третіх осіб.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає специфіка психокорекційних груп?
2. Сформулюйте основні механізми корекційного впливу.
3. У чому, на Вашу думку, полягають фактори ефективності психокорекційної роботи?
4. У чому полягає оцінка результативності групової роботи?

Питання для дискусійного обговорення

1. Психокорекція та психодіагностика – це одне й те саме.
2. Ефективність впливу групової роботи на її учасників є очевидною.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Скеля»

Мета: створення атмосфери довіри і безпеки, зниження втоми і підвищення настрою.

Методичні рекомендації. Учасники шикуються у шеренгу, зображуючи елементи скелі, що нависла над прірвою. Відповідно до свого вибору вони можуть стати прямовисною стіною без виступів, розкидистим деревом, зручним пеньком, гірською квіткою, альпіністом тощо. На дуже невеликій відстані від шеренги малюється лінія паралельна їй, що символізує край гірської стежки. Після цього, Ведучий зазначає: «Гра-

вєць, що стояв крайнім у шерензі, повинен пройти стежкою. Таким, що пройшов вважається учасник, який жодного разу не заступив за лінію. Можна зробити дві спроби. Учасник, що завершив проходження стає на початку ряду, і лише тоді починає свій шлях наступний крайній гравець. Інші учасники повинні поводити себе у відповідності до обраної ролі: відштовхувати подорожнього, притискати його до прірви, протягувати руку допомоги тощо.

Вправа «Нехай встануть ті...»

Мета: покращення настрою, зближення групи.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Тренер прибирає свій стілець і, стоячи, дає інструкцію: «Зараз я скажу: «Нехай встануть ті...» і додам будь-яку ознаку (кому подобається тренінг; хто любить себе; у кого гарні очі...). Ті з вас, до кого це має відношення, повинні швидко встати і перебігти на нове місце. Оскільки я теж спробую сісти на чийсь стілець, одному з вас місця не вистачить. Він і буде наступним ведучим. Отже, нехай...».

Вправа «Водорості»

Мета: розрядка ситуації втоми або напруги, зближення групи.

Методичні рекомендації. Учасники поділяються на мікрогрупи по 6-8 осіб. Кожна мікрогрупа вибудовується щільним кільцем. Один із учасників стає всередину кола, він закриває очі, схрещує на грудях руки і, не відриваючи ніг від підлоги, віддається на волю рук інших, які м'яко відштовхують, ловлять і передають його один одному. Через деякий час цей учасник стає поруч із іншими, а його місце займає інший.

Інструкція головному гравцеві: «Чим більше Ви довіритесь чужим рукам, тим менше вони будуть відчувати Ваш вагу, і тим злагодженіше будуть їх рухи, що, в свою чергу, дозволить Вам сильніше розслабитися і отримати більше енергії».

Вправа «Знайди пару»

Мета: підвищення спонтанності учасників та їх розкутості, створення атмосфери довіри та безпеки.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Їм дається інструкція: «Зараз я роздам Вам картки з назвами тварин. Ви

повинні прочитати їх на самоті. Після цього ви всі по команді встаєте і починаєте зображати цю тварину. Користуватися можна тільки невербальними способами. Усі назви у картках повторюються двічі, тому кожна тварина буде зображуватися двома учасниками. Ваше завдання – знайти свою пару і стати поруч, нічого не обговорюючи. Потім я підійду до кожної пари і поставлю запитання: «Хто Ви?».

Вправа «Зіпсований телевізор»

Мета: згуртованість групи, зниження напруги та втоми.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Інструкція: «Зараз ми з вами оберемо головного учасника, який загадає будь-який предмет. Після чого всі заплющують очі. Головний учасник доторкнеться до свого сусіда, той відкриє очі та більше не буде їх заплющувати до кінця гри. Головний учасник повинен невербальними засобами зобразити йому задуманий предмет, і коли сусід що-небудь зрозуміє для себе, він доторкнеться до наступного учасника... Гра продовжується в повній тиші (сміх не забороняється) і в швидкому темпі (щоб не занудьгували останні гравці). По завершенню кола всі учасники, починаючи з останнього, починають розповідати, що вони отримали та передали.

Вправа «Передай емоцію»

Мета: створення атмосфери довіри та безпеки, згуртованість.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Інструкція: «Зараз ми з вами оберемо головного учасника, який загадає будь-яку свою емоцію. Після чого всі закривають очі. Головний учасник доторкнеться до свого сусіда, той розплющить очі і більше не буде їх закривати до кінця гри. Головний учасник повинен невербальними засобами зобразити йому задуману емоцію, і коли сусід що-небудь зрозуміє для себе, він доторкається до наступного учасника, щоб передати ту ж емоцію, але своїми методами. Гра продовжується в повній тиші та в швидкому темпі. По завершенню кола всі учасники, починаючи з останнього розповідають, яку емоцію вони отримали та передали.

Вправа «Хвіст до хвоста»

Мета: згуртованість, зниження втоми і підвищення настрою.

Методичні рекомендації. 1-ий етап. Всі учасники стоять в загальному колі. Інструкція: «Зараз я вам буду давати команди (наприклад,

«Хвіст до хвоста!», «Ніс до носа!», «Права рука до лівої ноги!» тощо), і Ви, згідно з моїми словами, повинні дуже швидко утворити пари, доторкнувшись до напарника частиною тіла, яку названо».

2-ий етап. Інструкція: «Зараз ми продовжимо гру, але тепер ви спробуйте змінити свою модель поведінки. Ті учасники, які займали активну позицію, почекайте, поки вас оберуть; ті, хто обирав тільки поруч стоять. Відстежте, як ви почуваетесь у новій ролі».

Вправа «Прорвисся до кола»

Мета: розрядка ситуації і втоми, підвищення рівня згуртованості.

Методичні рекомендації. Всі учасники стоять в загальному колі. Один із них виходить за межі кола, а інші беруться за руки і щільно притискаються один до одного. Завдання головного гравця – будь-якими засобами (вмовляннями, силою, маніпуляцією) прорватися до кола.

Вправа «Встань до шеренги»

Мета: створення атмосфери довіри, зняття напруги.

Методичні рекомендації. Учасники діляться на дві мікрогрупи, кожна з яких вибудовується в шеренгу.

Інструкція: «Зараз я буду давати завдання; їх треба виконувати швидко, точно і мовчки. Сутність завдань в тому, що ви всередині своєї шеренги повинні помінятися місцями у відповідності до певної ознаки.

Завдання 1: вишикуйтеся за зростом; найвищий учасник займає крайню ліву позицію.

Завдання 2: вишикуйтеся за кольором волосся; учасник із темнішим волоссям займає крайню ліву позицію.

Завдання 3: вишикуйтеся за кольором очей; учасник із темнішими очима займає крайню ліву позицію.

Завдання 4: вишикуйтеся за кольором одягу; учасник в темнішій одежі займає крайню ліву позицію.

Виконайте практичні завдання

1. Уявіть, що людина, далека від психології, запитує Вас: «Що таке психокорекційна група?» Дайте Вашому співрозмовнику вичерпну і зрозумілу відповідь.
2. Користуючись отриманими знаннями і особистим досвідом, переконайте людину, яка бажає взяти участь у психокорекційній роботі зробити позитивний вибір.
3. Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються обговорених питань.

Підведення підсумків.

Практичне заняття 5

Тема 5. КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

Мета: дослідити особливості керівництва психокорекційною групою, окреслити особливості поведінки ведучого групи, визначити принципи надання психологічної допомоги, вивчити вимоги, що висувуються до психолога.



1. Керівництво групою. Функції ведучого. Предмет роботи ведучого. Стиль ведення групи. Ко-тренерство. Манера поведінки ведучого на початку тренінгу. Технічний супровід ведучого для створення атмосфери довіри.
2. Мова як засіб впливу і передачі інформації. Невербальна комунікація. Комунікативна конгруентність. Прийоми активізації та управління увагою. Практика використання питань. Техніки активного слухання.
3. Принципи надання психологічної допомоги. Конфіденційність: її умови та випадки руйнування.
4. Вимоги, що висувуються до психолога, який здійснює психокорекційні заходи. Основні компоненти професійної готовності до корекційної діяльності. Проблеми підготовки ведучих.

Основні поняття: вербальні засоби впливу, невербальні засоби впливу, технічний експерт; еталонний учасник, функції ведучого: експерт, каталізатор, диригент і зразковий учасник; основні ролі керівника групи: лідер; аналітик; коментатор; експерт; автентична особистість; коментарі можуть мати характер: спостережень, перерахування та класифікації, гіпотез; тренінгові та психокорекційні групи, Ко-тренерство (спільне проведення групи), невербальна комунікація, прийом «нейтральної фрази», підвищення голосу, прийом «заманювання», встановлення зорового контакту, прийом «акцентування», «нав'язування ритму», прийом «своєчасного використання пауз», прийом «перемудрування», прийом «провокації», прийом «гіперболи», прийом «прогнозу»; труднощі в роботі ведучого групи: встановлення психологічної дистанції, група, в якій завершилася робота, завжди є ріднішою, привабливішою за нову, емоційна пастка, полярні табори, агресивні реакції

ції, психологічні опіки; принцип активності особистості, принцип діалогічності, принцип безумовного прийняття, принцип відповідальності, принцип технічності психологічної допомоги, принцип системності, принцип позитивного переосмислення того, що відбувається, та активація гуманістичних цінностей, принцип конфіденційності.

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Опис-інтерпретація» (О. Євтихов)

Мета: розвиток відчуттів особистості (розрізнення сенсорно сприйнятої інформації та чуттєво пережитої).

Методичні рекомендації: Учасник стає на певне місце (наприклад, у центрі кімнати) і отримує завдання описувати те, що відбувається в кімнаті, в тому числі власні дії. Ведучий звертає увагу учасника на помилки, якщо він подає замість опису – інтерпретацію. Орієнтовний опис: «Я стою в кімнаті; навколо мене сидять люди; я чую звуки, що лунають з вулиці». Якщо учасник замість останньої фрази говорить, наприклад: «Я чую спів птахів, який лунає з вулиці», то Ведучий його виправляє, зазначаючи, що «це – інтерпретація», оскільки він не може бачити цих птахів, а чує лише звуки та інтерпретує їх, виходячи з наявного у нього досвіду. Досвід може не відповідати цій ситуації, через це інтерпретація може бути помилковою. Тому за умовою завдання можна говорити тільки про «звуки, що доносяться з вулиці, схожі на спів птахів».

Вправа «Дізнайся по руках» (О. Євтихов)

Мета: розвиток міжособистісної чутливості та взаєморозуміння.

Методичні рекомендації.

Варіант 1 (простий). Вправа виконується в колі, обирається доброволець, який сідає на стілець, розміщений у центрі кола. Йому зав'язуються очі та дається інструкція: до нього в довільному порядку будуть підходити люди і класти свої руки йому на долоні. Завдання добровольця: пізнати людину по руках і назвати її ім'я. Якщо він вгадав,

то ведучий стверджує: «Так». Учаснику необхідно вгадати двох людей, після цього на його місце сідає наступний учасник. По закінченні виконання вправи відбувається обговорення.

Варіант 2 (складний). Стільці розставляються у два ряди один навпроти одного. Учасникам пропонується зняти з рук прикраси, годинники і зав'язати собі очі. Ведучий розсаджує їх один навпроти одного так, щоб вони не знали, хто перед ними знаходиться. Завдання учасників: тільки торкаючись рук сидячої навпроти людини, охарактеризувати її, назвати ім'я. При цьому учасникам пропонується привітатися (потиснути руки). Далі вони можуть так чи інакше взаємодіяти один із одним – «боротися» і «мириться», але торкаючись тільки рук партнера. Протягом останніх хвилин «спілкування» учасникам пропонується «попрощатися» руками. Після цього кожному учаснику по черзі пропонується декількома словами охарактеризувати сидячу напроти людину і вгадати, хто перебуває перед ним. Після чого він може зняти пов'язку.

Вправа «Сліпий мандрівник» (О. Євтихов)

Мета: розвиток міжособистісної чутливості та взаєморозуміння.

Методичні рекомендації: учасникам зав'язуються очі, і вони на дотик переміщуються по кімнаті. При зустрічі двох таких «мандрівників» їх завдання – пізнати один одного. Вони можуть розмовляти або торкатися один одного. Однак, їм не можна повідомляти один одному свої імена або іншу інформацію, стосовно себе. Після того як обидва учасники здогадалися про ім'я один одного, вони кличуть ведучого і повідомляють йому про свої припущення. Якщо учасники визначити правильно, ведучий повідомляє їм про це.

Практичні завдання

1. *Який принцип надання психологічної допомоги, на Вашу думку, є основним? Обґрунтуйте свою відповідь.*
2. *За яких умов формується конфіденційність? У результаті чого можливе її руйнування? Дайте відповідь із наведенням прикладів.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 6

Тема 6. ПРОБЛЕМНІ СИТУАЦІЇ В ГРУПІ

Мета: дослідити проблемні ситуації, що можуть виникнути у груповій роботі, вивчити особливості перенесення, залежності, застосування дотиків до клієнта.



1. Страх ведучого перед групою. Втома ведучого від групи.
2. Примусово організована група. Передчасна термінація окремих учасників. Регулярні запізнення учасників. Відмова учасників групи від повноцінної участі у тренінгу. Поява в групі «цапа відбувайла». Присутність на тренінгу людей з яскраво вираженою акцентуацією характеру.
3. Нестандартні та кризові ситуації під час тренінгу. Суперечки в групі. Невдачі в групі. Складні учасники тренінгової групи.
4. Перенесення: його розуміння «межі» взаємин, порушення «кордонів», еротизоване перенесення. Інтимні стосунки з клієнтом: еротизоване контрперенесення і його наслідки.
5. Залежність: поняття про «позитивну» і «негативну» залежності.
6. Дотики до клієнта: випадки їх застосування та утримання від них.
7. Двоїсті («множинні рольові») взаємини з клієнтом: поняття, наслідки, можливості їх уникнення.

Основні поняття: страх перед групою може мати безліч проявів: побоювання виглядати нерозумно або опинитися в центрі уваги; розгубленість як відповідь на критику, компліменти або маніпуляцію; страх перед конфронтацією з учасниками; незручності при саморозкритті; невпевненість в екстремальній ситуації або ситуації невизначеності; невміння реагувати на питання учасників тощо; робота з примусово організованою групою, передчасний вихід із групи, небажаність запізнь на заняття, поява в групі «цапа відбивайла», монополіст, перенесення, порушення «кордонів», еротизоване перенесення, еротизоване контрперенесення, «позитивна» залежність, «негативна» залежність, двоїсті відносини.

Обговорення теоретичних питань.

Завдання для обговорення

1. Чим на Вашу думку відрізняється «позитивна» залежність від «негативної»? Обґрунтуйте свою відповідь.
2. Як Ви гадаєте, присутність людей з яскраво вираженою акцентуацією буде спричиняти появу проблем у груповій роботі? Обґрунтуйте свою відповідь.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Взаєморозуміння» (О. Євтихов)

Мета: розвиток групової взаємодії.

Методичні рекомендації:

Варіант 1. Вправа виконується в колі. Ведучий називає будь-яке число (але не більше за кількість учасників у групі). Одночасно з цим необхідно встати учасникам у кількості рівній названому числу.

Варіант 2. Ведучий називає числа не більші за кількість учасників, і, витримавши паузу (1-3 секунди), подає команду: «Встали». За цією командою необхідно встати учасникам у кількості рівній названому числу умови: учасники повинні встати точно за командою; мають встати рівно стільки учасників, скільки «замовлено»; учасникам не можна розмовляти і відповідно вголос домовлятися, хто саме буде виконувати завдання. Якщо встановити час, протягом якого члени групи можуть якимось чином повідомляти свої наміри і вгадувати наміри інших, то вправа наповнюється додатковим змістом. За цих умов учасники намагаються домовлятися за допомогою міміки і жестів. Можна ускладнити вправу, заборонивши жестикуляцію. Але і при цьому у них залишаються такі параметри для аналізу, як міміка і пози один одного.

Вправа «Шеренга» (О. Євтихов)

Мета: формування згуртованості учасників.

Методичні рекомендації. Учасникам пропонується встати в одну шеренгу на відстані кроку один від одного обличчям до ведучого. При великій кількості учасників або для полегшення вправи групу можна розділити на кілька підгруп. Буде кілька шеренг. Далі учасникам повідом-

ляється, що за загальною командою на рахунок «три» вони повинні підстрибнути, але при цьому кожен із них під час стрибка повинен повернутися на 90 градусів у ту чи іншу сторону. Ведучий рахує: «Раз, два, три!» Учасники підстрибують і, звичайно ж, при приземленні виявляється – дивляться в різні боки. Далі ведучий повідомляє основне завдання, яке полягає в тому, що тепер їм необхідно підстрибувати по команді до тих пір, поки вони усі не розвернуться в один бік. При цьому необхідно дотримуватися основних вимог: не можна не підстрибувати; не можна не повертатися при підстрибуванні; не можна розмовляти або якимось домовлятися про те, в яку сторону необхідно повернутися. Можна стрибки замінити просто на повороти за командою. Але стрибки більше розігрівають і розкріпачують учасників, хоча вимагають певної підготовленості групи та наявності відповідної емоційної атмосфери.

У процесі обговорення ведучий може поставити такі запитання: «Що заважало при виконанні завдання?», «Що допомагало при виконанні завдання?», «Які виникали труднощі при виконанні завдання і в чому вони полягали?», «Чи вдалося вирішити ці труднощі. Якщо так, то як?».

Вправа «Розтяжка» (О. Євтихов)

Мета: командоутворення.

Методичні рекомендації: Вправа добре зарекомендувала себе при підготовці команд для вирішення спільних завдань. Її краще проводити з підлітковими групами.

Ведучому слід особливо підкреслити, що подібні вправи виконати неможливо без взаємодопомоги і підтримки учасниками один одного. У них оцінюється тільки те, чи впоралась з ними група, незалежно від успішності його виконання окремими учасниками.

На висоті 1,5-1,7 метра від підлоги натягується мотузка, що виконує роль розтяжки.

Інструкція: «При виконанні спецоперації шлях вашої групи на гірській стежці перегородила розтяжка. Зовнішні умови такі, що ви не можете її знешкодити, обійти або пройти під нею. Групі необхідно подолати мотузку-розтяжку, не використовуючи підручні засоби, окрім одягу. Також учасникам не можна підтримувати і підстраховувати один одного під розтяжкою. У разі її зачіпання будь-яким учасником група вважається загиблою і повертається у вихідне положення.

Вправа вважається виконаною тільки після того, як всі учасники подолають «розтяжку».

Коментар. Складність вправи полягає у подоланні розтяжки останнім учасником, оскільки його нікому підсадити. Групі доводиться вигадувати різні способи його витягування. При цьому, якщо він зачіпає мотузку, то вважається, що вся група підірвалася і починає виконання вправи знову. Як правило, група « гине » на останньому етапі кілька разів, перш ніж їй вдається вигадати спосіб подолання «розтяжки» останнім учасником.

У разі стабільної неуспішності групи ведучому корисно розсадити її в коло і провести обговорення причин невдач. При цьому, слід звернути увагу на те, які подавалися ідеї, чи вони сподобалися або не сподобалися. А також попросити групу виробити подальшу стратегію дій. Після цього можна продовжити виконання вправи.

Ця вправа може використовуватися і з діагностичною метою. Окрім розвитку здатності до узгоджених дій ця вправа виявляє стратегії дії учасників у ситуаціях емоційної напруги, що дозволяє прогнозувати варіанти розвитку подій в екстремальних умовах. Небезпека! У процесі виконання вправи можливі випадки пошкоджень. Тому ведучому необхідно подбати про заходи безпеки, організовуючи підстраховку учасників. По можливості, бажано під «розтяжкою» покласти мати.

Завдання для саморозвитку

Доберіть 2 практичні вправи за тематикою питань, обговорених на занятті.

Практичні завдання

- 1. Які позитивні зміни можуть відбуватися з особистістю після проведення практичних вправ, спрямованих на розвиток внутрішньогрупової взаємодії. Наведіть приклади.*
- 2. Які проблеми можуть виникнути у групі за умови появи «цапа відбувайла»? Як повинен поводитися ведучий за таких обставин? Обґрунтуйте свою відповідь.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 7

Тема 7. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Мета: проаналізувати риси схожості та відмінності групової психокорекції та психологічного тренінгу; вивчити мету, завдання та принципи роботи тренінгової групи.



1. Історія психологічного тренінгу.
2. Визначення та специфіка психологічного тренінгу.
3. Мета та завдання тренінгової роботи. Принципи роботи тренінгової групи. Критерії класифікації тренінгів: групи підтримки, навчальні групи, розвиваючі групи.
4. Можливості, переваги та обмеження психологічного тренінгу.

Основні поняття: Т-групи, «групи сенситивності», тренінги соціальних і життєвих умінь, соціально-психологічний тренінг, тренінг, мета психологічного тренінгу, принцип активності, принцип дослідницької творчої позиції, принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки, принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування, групи підтримки, навчальні групи – це групи тренінгу, розвиваючі групи.

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Експурсія» (О. Євтихов)

Мета: розвинути атмосферу довіри та безпеки, а також міжособистісного взаєморозуміння.

Методичні рекомендації: Учасникам пропонується розділитися на пари. Одному з партнерів зав'язуються очі. Завдання іншого партнера: провести свого напарника по кімнаті, по можливості вивести з приміщення і поводити будівлею або навколо неї, описуючи при цьому все, що трапляється на шляху. При зустрічі з іншою парою «екскурсовод» представляє їх своєму партнеру, який, у свою чергу, вітається та поти-

скує їм руки. Завдання «сліпого»: відчувати все, що відбувається: звуки, запахи, дотики тощо.

Через 15 хвилин учасники міняються ролями. Під час обговорення кожен учасник описує, що він відчував із зав'язаними очами, де проходив. При цьому «екскурсовод» може його виправляти і додавати щось своє до розповіді.

Вправа «Синхронізація» (Н. Хрящова, С. Макшанов)

Мета: розвинути внутрішньогрупову взаємодію, налагодити атмосферу довіри та безпеки.

Методичні рекомендації: Учасникам пропонується за командою, не домовляючись, на рахунок три показати (викинути) однакову кількість пальців. Ведучий рахує: «Раз, два, три!» На рахунок «три» кожен учасник викидає певну кількість пальців. Ведучий рахує, скільки учасників показало один палець, скільки два тощо, і при необхідності повторює процедуру. Вправа повторюється до тих пір, поки всі учасники не покажуть за командою однакову кількість пальців. При цьому їм не можна розмовляти і якимось домовлятися.

У полегшеному вигляді учасникам пропонується викидати тільки пальці однієї руки. Тим самим діапазон для синхронізації звужується від 1 до 5.

Вправа «Розсміши партнера» (Н. Цзен, Ю. Пахомов)

Мета: розвинути комунікативні навички, створити атмосферу міжособистісного взаєморозуміння.

Методичні рекомендації. Обирається перша пара гравців. Завдання одного учасника – будь-якими засобами розсмішити свого партнера. При цьому він вільний у виборі дій та може щось говорити, робити гримаси тощо. Завдання іншого учасника – намагатися зберігати самовладання і не посміхатися.

Якщо першому учаснику вдається розсмішити партнера або хоча б викликати відповідну посмішку, то він обирає іншого з решти гравців і намагається розсмішити його.

Якщо у жодний спосіб розсмішити не вдається, то на його роль обирається інший учасник.

Під час обговорення потрібно дати можливість висловитися кожному учаснику. Можна у групі визначити найбільш гумористичного і найбільш веселого учасника.

Вправа «Групова розповідь» (Н. Цзен, Ю. Пахомов)

Мета: розвинути комунікативні навички, створити атмосферу міжособистісного взаєморозуміння.

Методичні рекомендації. Група розподіляється на дві команди (краще виконувати вправу по колу, розподіливши учасників на два півкола). Кожній команді необхідно скласти групову розповідь. При цьому можна взяти будь-який предмет, наприклад авторучку або олівець як «робочий інструмент письменника». Представник першої команди бере ручку і вимовляє першу фразу, наприклад: «Була гарна погода...», – і передає ручку наступному по колу учаснику з цієї команди. Наступний учасник повторює попередню фразу і в якості продовження додає свою, наприклад: «Була гарна погода, і у всіх був гарний настрій...», після чого передає «авторське перо» наступному, який також повторює попередні фрази і доповнює їх своєю. Після певних продовжень (якщо учасники зрозуміли, що їх доповнення повинно узгоджуватися з іншою розповіддю) ведучий пропонує учасникам більше не повторювати вже «написану» частину розповіді, а черговому «письменнику» просто продовжувати розповідь далі. Коли черга доходить до останнього учасника з цієї групи, він знову передає «перо» першому учаснику для продовження розповіді.

Процедура закінчується, якщо команда буде тримати довгу паузу або будь-який учасник продовжить розповідь фразою, яка змістовно не пов'язана з попередньою розповіддю.

Після цього свою розповідь вигадує інша команда. По закінченні оцінюється фантазія кожної команди, довжина оповідання і обговорюються труднощі, які виникали під час гри.

Практичні завдання

- 1. Уявіть, що людина, не знайома з психологією, запитує Вас: «Що таке тренінг?». Дайте Вашому співрозмовнику вичерпну і доступну відповідь.*
- 2. Уявіть, що людина вирішила для себе відвідати тренінг, і звертається до Вас за порадою. Користуючись отриманими знаннями і особистим досвідом, переконайте її зробити позитивний вибір і правильно обрати тематику тренінгу. Наведіть приклади сучасних тренінгів, що пропонуються у Вашому місті.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 8

Тема 8. ПРОЦЕСУАЛЬНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ГРУПОВОГО ТРЕНІНГУ

Мета: проаналізувати процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу; вивчити мету, завдання та принципи роботи групового тренінгу.



1. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу. Етапи побудови змістової роботи в тренінгу. Підготовка тренінгу. Форми організації тренінгових занять.
2. Організаційні умови. Матеріально-технічне забезпечення. Використання відеозйомки. Використання музики. Режим роботи.
3. Інструкції у вправах. Завершення процедур. Обговорення. Про паузи.

Основні питання: принципи або правила відбору учасників: принцип добровільності участі у групі, принцип інформованої участі; форми організації тренінгових занять: інтенсивний курс, регулярні заняття, епізодичні зустрічі; режим роботи тренінгу можна організувати за двома різними принциповими схемами: марафону або довгострокової групи; пауза.

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Техніка ввічливої відмови» (О. Євтихов)

Мета: сформувати в учасників групи конкретні соціальні навички (навички ввічливої відмови).

Методичні рекомендації. Вправу треба розпочати з настанови: «Припустимо, до Вас прийшов рекламний агент із метою змусити Вас що-небудь купити. Ви поспішаєте і, крім того, абсолютно не зацікавлені в тому, що Вам пропонується. Як бути? Іноді вміння просто вигнати буває корисним, але зараз наша мета полягає в тому, щоб навчитися іншого досвіду дій у такій ситуації».

А час іде... Звичайно ж, рекламний агент спеціально навчений і діє обачливо, використовуючи всі Ваші слабкі сторони. Що робити? Як вчинити? Що говорити? Але потрібно якось вирішити цю проблему. При цьому: не втратити час, «не вийти із себе», не піддатися на вмовляння».

Далі, учасникам пропонується об'єднатися в пари і програти подану ситуацію.

Завдання агента, у свою чергу, полягає в тому, щоб усіма засобами намагатися «зачепити» клієнта, «утилізувати» аргументи клієнта, не даючи йому можливості повторювати одну і ту саму відмову. Намагатися тим чи іншим способом переграти його.

Завдання клієнта: не сваритися, відповідати таким чином, щоб у відповідь прозвучало «так» власне агенту як людині: «Ви дуже люб'язний ...», «Ви дуже уважний і добрий...», і сказати «ні» – його пропозиції: «Дуже дякую, але я в цьому не зацікавлений...».

При спробах агента розширити будь-яким чином коло обговорюваних проблем, щоб все-таки нав'язати свою гру, клієнт застосовує принцип «заїждженої платівки». Тобто, щоб не говорив агент, клієнт його вислуховує і з незмінною ввічливістю повторює одну й ту саму фразу, наприклад: «Дякую, але мене це не цікавить».

У процесі обговорення необхідно дати кожному учаснику можливість висловитися та оцінити успішність дій партнера.

Вправа «Розмова» (О. Євтихов)

Мета: розвинути впевненість у собі, налагодити взаємини у групі, створити атмосферу довіри.

Методичні рекомендації: Вправа виконується в парах. Можна раніше обумовити, де саме зустрілися учасники, а можна виконувати за принципом «тут і зараз».

Перший учасник звертається до товариша, ставлячи будь-яке запитання. При цьому потрібно використовувати відкриті запитання, які надають максимум можливостей для відповіді. Відповідаючи на запитання, можна розповісти цілу історію. Наприклад: «Звідки ти приїхав?» – відкрите питання. «Ти приїхав з Києва?» – закрите питання, що передбачає конкретну і коротку відповідь.

Другий учасник (відповідальний) прагне повніше відповісти на запитання. Позитивним розвитком розмови вважається варіант, у якому першому учаснику, в підсумку, вдається перевести розмову з режиму «питання – відповідь» до розповіді товаришем якоїсь історії. При цьому пер-

ший учасник уважно слухає і всіляко підтримує оповідача. При необхідності він обережно продовжує розмову, прохаючи детальніше описати або пояснити що-небудь зі сказаного. Як правило, за нормального розвитку виконання вправи (ведення бесіди) учасники міняються ролями.

Вправа «Прохання» (О. Євтихов)

Мета: налагодити атмосферу довіри, розвинути комунікативні навички та впевненість.

Методичні рекомендації: Вправа виконується в парах. Завдання одного учасника – попросити іншого виконати будь-яке його побажання. Для початку можна попросити що-небудь не дуже вагоме – наприклад, авторучку, а потім попрохати про якусь більш суттєву послугу. Учаснику необхідно проявити всю свою майстерність, оригінальність і винахідливість. При цьому краще спробувати використовувати різні прийоми, наприклад: починати прохання з компліменту, згадки про певні здобутки того, до кого Ви звертаєтеся, його авторитет і значимість, спробувати висловлювати відразу за проханням непряму подяку за надання послуги в майбутньому тощо.

Завдання іншого учасника – уважно вислухати прохання, оцінити, наскільки ефективно діяв партнер, і в підсумку погодитися або не погодитися виконати запропоноване.

Чимало залежить від того, в якій саме формі викладається прохання і як при цьому враховуються особистісні особливості партнера. В процесі обговорення необхідно надати кожному учаснику можливість висловитися та оцінити успішність дій партнера. При цьому можна виділити стратегії найбільш щасливих «прохачів».

Вправа «Інтонація» (О. Євтихов)

Мета: розвинути комунікативні навички і навички управління інтонацією.

Методичні рекомендації. Вправу треба розпочати з розповіді про те, що є інтонацією: «Інтонація – найбільш важливий елемент мови. Вона створює загальний мелодійний малюнок промови і надає їй особливого колориту. Одне речення можна сказати по-різному, передавши тим самим різний зміст саме завдяки інтонації. Тому володіння мистецтвом використання різних інтонацій в мові є корисною навичкою».

Ця вправа спрямована на розвиток навичок управління інтонацією.

Обирається будь-яка проста фраза, наприклад: «Яка гарна сьогодні погода», після чого, по черзі (по колу) кожному учаснику необхідно один раз вимовити цю фразу. При цьому наступний учасник повинен вимовити фразу з новою інтонацією (байдуже, з подивом, радісно тощо). Повторювати інтонації можна. Якщо учасник тренінгу не може вгадати нічого нового, то він вибуває з гри (або пропускає хід).

У процесі вимови ведучий визначає, з якою саме інтонацією була вимовлена фраза (наприклад – питальна). Якщо інтонацію важко визначити, тоді група спільно знаходить їй назву або описує емоційний стан (ситуацію), в якому (якій) могла бути вимовлена ця фраза.

Практичні завдання

- 1. Надайте практичні поради щодо питань організації і проведення в умовах школи тренінгу розвитку впевненості у собі для підлітків.*
- 2. Складіть перелік матеріально-технічного забезпечення для зазначеного тренінгу.*

Підведення підсумку.

Практичне заняття 9

Тема 9. МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ З РІЗНИМИ ВИДАМИ ПОДІЙ

1. Методи роботи з «випадковими» подіями, що мали місце в минулому.
2. Метод концентрації присутності.
3. Метод групової рефлексії.
4. Метод побудови диспозицій.
5. Тренінгові методи роботи з конструктивними подіями.
6. Метод символічного самовираження.
7. Метод групового вирішення проблем.
8. Метод операціоналізації.



Основні поняття: метод регресії, метод обміну досвідом, метод імітації, ситуаційно-рольова гра, метод концентрації присутності, метод групової рефлексії, метод побудови диспозицій, діагностична функція гри, розвиваюча функція рольової гри, гра-проживання, гра-драма, творчі ігри, спонтанно-імпровізаційні ігри, метод символічного самовираження, метод групового рішення проблем, метод операціоналізації, управлінські ігри, дидактичні ігри,

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Символічне моделювання» (А. Бандура)

Мета:

1. Виявити метафору небажаного стану, способу дій, реакцій тощо.
2. Виявити метафору бажаного результату.
3. Знайти спосіб перетворення або розвитку першої метафору на другу.
4. Перевести інсайти так, як Ви можете змінити Вашу поведінку, стан, реакції, спосіб дій у повсякденному житті.
5. Відпрацювати цю нову поведінку, стан, реакції, спосіб дій тощо.

Методичні рекомендації. Вправу можна застосувати при методі регресії. Для проведення самостійного процесу символічного моделювання в цьому форматі, Вам знадобляться чистий аркуш паперу і кольорові олівці або фломастери.

Коли будете відповідати на запитання вправи, дайте собі час, щоб образи і почуття проявилися у свідомості, перед тим, як почнете писати або малювати.

1. Знайдіть метафору небажаного стану, способу дій, реакцій. Запитайте себе: «Коли...(є / відбувається це)..., воно подібне до чого?». Замалюйте метафору, яка спала на думку. Погляньте на малюнок і поставте собі наступні запитання, щоб з'ясувати більше про символи в метафорі. Для кожної частини малюнка запитайте: «Що там...?», «Є ще щось...?», «Є щось ще, що я зараз помічаю?» Додайте нову інформацію до малюнка і коли отримаєте все, що можливо, переходьте до другої метафори. Мета цих запитань «чистої мови» – спрямувати Вашу увагу на кожну частину метафори так, щоб розглянути всі її якості й характеристики. Вони спеціально призначені для того, щоб працювати з персональними символами. Ви виявите аспекти Вашої метафори, про які Ви свідомо навіть і не підозрювали. Спрямовуючи Вашу увагу на кожну частину цієї метафори, Ви з великою часткою ймовірності знайдете щось нове про себе або ситуацію. Ці несподівані елементи часто є місцями, звідки можуть з'явитися нові види змін.

2. Знайдіть іншу метафору – метафору бажаного результату. Поставте запитання: «Якби я (хотів щоб було / волів реагувати / тощо) воно ніби як що?» Замалюйте метафору, яка прийшла Вам на думку.

3. Дослідіть, як Ви могли б перетворити або розвинути з першої метафори другу. Розмістіть Ваші замальовки перед собою.

Розгляньте, як Метафора 1 може розвинутися в Метафору 2.

Зауважте: «Що першим має статися, аби Метафора 1 почала ставати Метафорою 2?», «Що має статися в останню чергу, як раз перед тим, що Метафора 1 стане Метафорою 2?».

Не поспішайте, використовуйте весь час, який потрібний, виконуючи крок 3. Не потрібно відразу приймати перше, що спаде на думку – Вашою метою буде щось нове. Можливо, Ви будете уявляти себе в якості символів (ніби перебуваючи всередині малюнка) і побажаєте дізнатися, що потрібно для того, щоб Метафора 1 змінилася на Метафору 2.

Пам'ятайте, що може знадобитися декілька проміжних кроків, щоб це сталося. Не відкидайте відразу ідею, якщо вона здається Вам надто дивною (метафорична країна найчастіше ближча до світу мрій і сновидінь, ніж до повсякденної реальності). Ви зрозумієте, коли знайшли рішення, яке істинно правильне для Вас, і найчастіше містить якийсь елемент сюрпризу.

4. Виявивши спосіб завдяки якому Метафора 1 стане Метафорою 2, подумайте, як це перевести в те, що Вам потрібно зробити в повсякденному житті? Ця інформація буде керувати Вашою поведінкою наступного разу, коли Ви опинитеся в схожій ситуації.

5. Щоб розпочати здійснювати цей новий спосіб реагування, відпрацюйте існування Метафори 2, втілюючи її характеристики прямо зараз: «Яка Ваша позиція?», «Що Ви відчуваєте всередині?», «Де фокус Вашої уваги?», «Що Ви говорите і як Ви говорите?».

Наші персональні метафори і символи допомагають нам встановлювати контакт із внутрішнім і зовнішнім світом, розуміти його, осмислювати. Вони дають форму тих аспектів нашого життя, які є найбільш містичними і загадковими – наші проблеми та їх вирішення, наші страхи і бажання, хвороби та здоров'я, слабкість і сила, наша можливість кохати і бути коханими, наші «мапи» реальності, наші здібності й нездатності, наш спосіб дій і поведінка тощо. Коли ці переживання, цю мову несвідомого, ці «програми» несвідомого знаходять форму, вони стають податливими для дослідження і трансформації. Змінивши їх – одразу ж змінюється наша внутрішня і зовнішня реальність.

Вправа «Пізнай себе» (Є. Горбатова)

Мета: згуртування групи, прояснення заплутаних стосунків у групі, розвиток емпатії, групової динаміки.

Методичні рекомендації. Цю вправу можна застосувати при методі обміну досвідом. Учасники діляться на дві мікрогрупи, утворюючи внутрішнє і зовнішнє кола. Учасники внутрішнього кола сідають обличчям один до одного і обирають тему, цікаву для обговорення. Учасники зовнішнього кола стають за їх спинами, отримують від ведучого картки і тримають їх над головами своїх партнерів із внутрішнього кола так, щоб зміст картки міг прочитати кожен, крім того, до кого вона відноситься. На картці написана роль, яку її господар повинен виконувати в процесі дискусії. Відгадати свою роль учасники повинні, орієнтуючись

на звернення до них інших членів дискусії. Час для дискусії – 30-40 хвилин.

Варіанти ролей: «відчепіться від мене»; «слухайтеся мене»; «ігноруйте мене»; «любіть мене»; «не вірте мені»; «умовляйте мене»; «захоплюйтеся мною»; «не сприймайте мене серйозно» тощо.

Обговорюються питання: «Що допомогло Вам дізнатися про свою роль?», «Як почувати себе в цій ролі?», «Наскільки часто доводиться грати її в повсякденному житті?».

Вправа «Самоаналіз» (О. Горбатова)

Мета: оцінити якості особистості стосовно самореалізації.

Методичні рекомендації. Ця вправа може бути використана при методі концентрації присутності. Кожен учасник отримує аркуш паперу і ділить його на чотири частини. Дається наступна інструкція: «Дай 10 відповідей на запитання: «Хто я такий?». Зроби це швидко, записуючи свої відповіді точно в тій формі, в якій вони відразу приходять на думку. Запиши їх у перший стовпчик. До другого стовпчика запиши відповіді на те саме запитання, але так, як, на твою думку, відгукнулися б про тебе твої близькі (обери когось конкретного). До третього стовпчика запиши відповіді на питання так, як, на твою думку, відгукнувся б про тебе учасник групи, що сидить зліва від тебе.

Тепер склади листок так, щоб не було видно твоїх записів, і передай сусіду зліва. Отримавши аркуш, в останньому порожньому стовпчику запиши 10 відповідей на питання: «Хто такий той, хто дав тобі цей лист?». Після цього аркуші збираються ведучим і перемішуються. По черзі зачитуються вголос характеристики з останнього стовпчика, а група повинна визначити, про кого йдеться мова (людина яка писала, мовчить). Обговорюється, наскільки група погоджується з цим портретом. Потім листи повертаються учасникам, і вони самі порівнюють всі чотири набори відповідей, аналізують їх схожість і відмінність.

На закінченні дається домашнє завдання: запропонувати своїм близьким дати 10 визначень Вас і порівняти їх з Вашим набором рис.

У якості прийому організації зворотного зв'язку можна застосувати вправу «Хто ти?» Кожному учаснику до спини кріпиться великий аркуш цупкого паперу. Кожен повинен написати всім учасникам хоча б одну відповідь на зазначене питання. Після цього узагальнені характеристики аналізуються і обговорюються в групі.

Вправа «Телеграма» (О. Горбатова)

Мета: спрямована на створення відчуття завершеності процесу, а також на перенесення досягнень у реальне життя.

Методичні рекомендації. Ця вправа застосовується при методі групової рефлексії. Учасники сидять у загальному колі, в руках у кожного чистий аркуш паперу і ручка. Інструкція: «Підпишіть свій лист і передайте його сусідові справа. Тепер перед кожним із Вас лежить телеграма з ім'ям адресата; текст до неї Вам належить написати самим. Передайте лист далі по колу. Перед Вами новий адресат і послання до нього. Ви можете продовжити чужу думку, а можете створити свій текст. Передавайте лист до тих пір, поки він не повернеться до господаря».

Обговорюються відчуття учасників.

Вправа «Скульптура сім'ї» (О. Горбатова)

Мета: підвищення розкутості, спонтанності та креативності; діагностика і корекція внутрішніх проблем; відпрацювання більш ефективних патернів поведінки.

Методичні рекомендації. Ця вправа застосовується при методі побудови диспозицій і використовує елементи психодрами.

Обирається головний учасник, готовий відпрацювати на групі сімейну тематику. Він розповідає про свою проблему. Потім: 1) виокремлює вагомих для нього людей у родинному оточенні; 2) роздає їх ролі іншим учасникам (у тому числі й свою); 3) вибудовує своїх помічників таким чином, щоб була врахована психологічна дистанція між ними; 4) наділяє їх фразами, які найкращим чином характеризують членів його сім'ї.

Після цього головний учасник вибудовує ідеальну, з його точки зору, модель сім'ї. Помічники дають зворотний зв'язок у вигляді шерінгу.

Обговорюються почуття і думки учасника, що з'явилися при зіткненні його бачення ситуації з отриманою зворотним зв'язком.

Вправа «Один день із життя» (І. Вачков)

Мета: підвищити рівень усвідомлення учасниками типового й специфічного у професійній діяльності того чи іншого фахівця.

Методичні рекомендації. Ця вправа проводиться при методі операціоналізації. Вправа здійснюється в колі.

Ведучий визначає разом із іншими гравцями, яку професію цікаво було б розглянути. Наприклад, група захотіла розглянути професію «фотомоделі».

Інструкція: «Зараз ми спільними зусиллями спробуємо скласти розповідь про типовий трудовий день нашого працівника – фотомоделі. Це буде розповідь, що складатиметься лише з іменників. Наприклад, розповідь про трудовий день вчителя могла бути такою: «дзвінок – сніданок – дзвінок – урок – двієчники – питання – відповідь – трійка – вчительська – директор – скандал – урок – відмінники – дзвінок – будинок – ліжко». У цій грі ми подивимося, наскільки добре уявляємо собі роботу фотомоделі, а також з'ясуємо, чи здатні ми до колективної творчості, адже в грі існує серйозна небезпека якимось невдалим штрихом (недоречно названим «заради сміху», дурним іменником) зіпсувати всю розповідь.

Важлива умова: перш, ніж назвати новий іменник, кожен гравець обов'язково повинен повторити все, що було названо до нього. Тоді наша розповідь буде сприйматися як цілісний твір. Щоб краще було запам'ятовувати названі іменники, раджу уважно дивитися на всіх мовців, немов би пов'язуючи слово з конкретною людиною».

Ведучий може назвати перше слово, а інші гравці по черзі називають свої іменники, обов'язково повторюючи все, що називалося до них. Якщо гравців мало (6-8 осіб), то можна пройти два кола, тоді кожному доведеться називати по два іменника.

При підведенні підсумків гри можна запитати в учасників, вийшла цілісна розповідь або ні? Чи не зіпсував хтось загальну розповідь своїм невдалим іменником? Якщо розповідь вийшла заплутаною, то можна попросити когось із гравців своїми словами розповісти, про що була складена розповідь, що там відбувалося. Можна також обговорити, наскільки правдиво й типово був представлений трудовий день розглянутого професіонала.

Практичне завдання

- 1. Оберіть один із методів психокорекційної роботи з різними видами подій і наведіть приклад конкретного втілення цього методу.*
- 2. Оберіть один із методів і проведіть практичну вправу, в якій він реалізується.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 10

Тема 10. ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ НЕВЕРБАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ

Мета: сформувати уявлення про методи невербальної активності та навчитися використовувати ці методи у груповій психокорекції.

1. Місце і роль психогімнастики в груповому психологічному тренінгу.
2. Основна характеристика методу. Класифікація вправ у психогімнастиці.
3. Основні частини психогімнастичного заняття. Особливості використання методів невербальної активності.
4. Основні правила проведення психогімнастичного заняття.



Основні поняття: психогімнастика, гімнастика із запізненням, передача ритму по колу, передача руху по колу, дзеркало, вправи за типом «третьої зайвий», вправи на скорочення емоційної дистанції між учасниками групи, вправи, пов'язані з тренуванням розуміння невербальної поведінки інших і розвитком здатності до вияву своїх відчуттів і думок за допомогою невербальної поведінки, пантомімічна частина в психогімнастиці, музична терапія, правила проведення занять: безпека, вікова відповідність, наступність, діяльнісний принцип, поєднання статичного і динамічного становища дітей, наочність, диференціальний підхід, рефлексія.

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Зоопарк» (О. Горбатова)

Мета: прискорення групового процесу.

Методичні рекомендації. Інструкція: «Подумайте, на яку тварину Ви найбільше схожі за манерою своєї поведінки. Зобразіть цю тварину.

А тепер назвіть антипод Вашої тварини. Зобразіть його. Невербально поспілкуйтеся з іншими, використовуючи не властиві Вам манери.

Обговорення стосується питань: «Яку сферу свого життя Ви могли б збагатити новою роллю?».

Вправа «Крокодил» (О. Горбатова)

Мета: розвиток міжособистісного спілкування і взаєморозуміння.

Методичні рекомендації: учасники діляться на дві мікрогрупи, кожна з яких загадує слово. Потім до першої групи викликається один учасник із другої групи. Його завдання: невербальними засобами донести це слово до своєї групи. Після того, як слово відгадане, викликається учасник з іншої команди.

На наступному етапі можна спробувати відгадувати абстрактні слова, прислів'я, кольори, назви картин тощо.

Обговорюються питання: «Кому вдалося краще виявити себе, і що йому в цьому допомагало?»; «Що заважає іншим бути яскравими і розкутими?».

Вправа «Стілець» (О. Горбатова)

Мета: визначення стратегій досягнення мети та відстоювання своєї позиції.

Методичні рекомендації: Обираються два головних учасники. Один із них стає спиною до стільця, його завдання – не дати до цього стільця доторкнутися іншому гравцеві, який стоїть навпроти. В обох гравців очі зав'язані шарфами. Якщо в процесі дії вони випадково доторкнуться один до одного, то відразу ж повинні відскочити в різні боки.

Є припущення, що дії гравців чітко відображають їх модель поведінки в реальному житті. Тому обговорюються питання, пов'язані зі стратегіями досягнення мети та відстоювання своєї позиції.

Вправа «Жестами про інше» (О. Горбатова)

Мета: визначення групових переваг і думок про себе від інших.

Методичні рекомендації: Учасники сидять у загальному колі. Їм надається інструкція: «Оберіть одного учасника і покажіть його жестами, не називаючи його імені. Якщо хтось впізнав себе, нехай він відгукнеться. Якщо таких немає, то свої припущення роблять всі учасники». Далі гру продовжує той, кого загадували в попередньому колі.

Обговорення стосується питання: «Що дізналися про себе нового?».

Вправа «Танець утрюх» (О. Горбатова)

Мета: вияв людини, приєднання до групового процесу.

Методичні рекомендації: обираються три добровольці. Їм дається інструкція: «Зараз зазвучить музика. На рахунок 1 – прислухайтеся до музики, на рахунок 2 – до своїх відчуттів, на рахунок 3 – починайте виражати себе в танці. Після того, як знайдете індивідуальний шлях, поступово перейдіть до загального танцю».

Обговорюються питання: «На якому етапі зазнали труднощів – у вираженні себе або у приєднанні до інших?», «Що допомогло або завадило у виконанні вправи?».

Вправа «Зоопарк з ударами» (В. Пузиков)

Мета: прискорення групового процесу.

Методичні рекомендації: Всі сидять у колі. Тренер говорить: «Зараз буде гра «Зоопарк» і кожному необхідно обрати, ким він буде, якою твариною, птахом або рибою». Всі учасники по черзі говорять, ким вони будуть. Потім їм надається інструкція: «Ми будемо плескати в долоні. Два рази по колінах і два рази в повітрі. Ляскають всі одночасно, а говорить хтось один, той, хто водить (зазвичай, спочатку це тренер). Плескаючи в повітрі, одночасно два рази називаємо себе, тобто ту тварину, якою ми є. Ляскаючи по колінах, називаємо два рази будь-яку тварину, яка є у нас в зоопарку. Відповідно, тепер говорить той, кого назвали: два рази плескаючи в повітрі, називає себе, і два рази ляскаючи по колінах, називає когось із зоопарку. Не можна помилятися: збиватися з ритму, називати тих тварин, яких немає, плескати або говорити один раз. Помилки караються: назва тварини змінюється на звук, звук – на рух руками, рух руками – на рух ногами».

Вправа «Знайди свою пару» (В. Пузиков)

Мета: визначення групових уподобань учасників колективу.

Методичні рекомендації: всі стають до кола. Тренер дає завдання: «Зараз опустіть голови вниз. Як тільки я почну рахувати до трюх, то на рахунок «раз» ви повинні будете підняти голову і поглядом знайти собі пару, а на рахунок «три» одночасно показати руками один на одного».

Тренер грає за умови, якщо в групі непарна кількість гравців. Якщо пари не співпали, то можна повторити ще раз.

Якщо всі пари збіглися, то можна попросити заплющити очі, обернутися навколо себе три рази і знайти свою пару, не відкриваючи очей.

Вправа «Привітатися з компліментом» (В. Пузиков)

Мета: підняття емоційного настрою учасникам.

Методичні рекомендації.

1 варіант. Гарна гра для початку другого дня тренінгу. Інструкція для учасників: «Зараз ви всі встанете і будете вітатися один із одним. Кожен повинен буде привітатися з кожним. Але вітатися не просто так, а з компліментом. Краще з незвичайним компліментом. Але комплімент ви вигадуєте тільки для першої людини, яка буде з вами вітатися. Далі ви вислухуєте комплімент, який сказали вам, запам'ятовуєте його і, вітаючись з наступним, говорите йому цей комплімент. Потім знову вислухуєте комплімент, який говорять вам, і знову передаєте його наступному. І так – поки не привітаєтеся з усіма у групі. Таким чином, вам може повернутися ваш же комплімент». Буває дуже смішно, коли чоловікам дістається жіночий комплімент і навпаки.

2 варіант. Цю гру краще давати в останній день тренінгу.

Всі учасники повинні встати і вітатися один із одним, говорячи при цьому кожному комплімент чи побажання. Але для кожного учасника потрібно вигадати свій комплімент чи побажання. Таким чином, якщо, наприклад, у групі 12 осіб, то кожен повинен буде вигадати 12 компліментів чи побажань.

Практичне завдання

- 1. Розробіть зміст тренінгового заняття з використанням невербальних методів активності з метою корекції особистості.*
- 2. Які зміни можуть відбуватися з особистістю після проведення вправ за методом невербальної активності? Наведіть приклади.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 11

Тема 11. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРИТЧ, МЕТАФОР ТА ІСТОРІЙ У ГРУПОВІЙ РОБОТІ

Мета: проаналізувати особливості використання притч, метафор, історій у груповій роботі; ознайомитися з характеристикою казкотерапії, її видами, основними завданнями та особливостями використання; апробувати практичні вправи.



1. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі.
2. Казкотерапія. Основні завдання казкотерапії. Особливості використання казкотерапії.
3. Види казкотерапії.

Основні поняття: функції історій: функція дзеркала, функція моделі, функція опосередкування, функція зберігання досвіду, функція – носій традицій, казкотерапія, розповідання казки, створення власної казки, казкова лялькова терапія та драматизація казок, види казкотерапії: художні казки: народні; авторські; дидактичні казки, психокорекційні казки, психотерапевтичні казки; сюжети народних казок: казки про тварин, чарівні казки, страшні казки, побутові казки; авторські казки, дидактичні казки, психотерапевтичні казки

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Притча «Пустеля» (Д. Гордон)

Мета: робота з поняттям «карта», «територія», утилізація критичних висловлювань.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати притчу: «Ця історія про професора Мелвіна Стюарті. Це був біолог найвищої кваліфікації. Головною науковою пристрастю професора було вивчення фауни пустель. Він часто організовував невеликі експедиції за участю молодих, фізично міцних фахівців і вирушив з ними в пустелю для інтенсивної роботи на природі. У більшості випадків всі ці подорожі завершувалися без особливих пригод, приносячи в той же час велику користь освітньої мети експедицій.

Однак, одним літом, будучи в одній пустельній місцевості, дуже далеко від найближчого населеного пункту, у них зламалася машина. Мелвіну Стюарту і його молодій команді нічого не залишалось, як відправитися пішки за допомогою. З собою вони взяли тільки предмети першої необхідності, потрібні для виживання, – їжу, воду і карту. Згідно з картою, вони повинні були витратити, принаймні, три дні, щоб дійти до найближчого форпосту цивілізації. Розпочався піший похід. Крокуючи, потім відпочиваючи, потім знову крокуючи, ця урочиста і рішуча група просувалася крізь країну гарячої безмовності. На ранок третього дня ця втомлена і обдерта група дісталася до вершини високого піщаного бархана. Змучені спрагою і перегріті на сонці, вони почали озиратися з вершини на місцевість, що розкинулася перед ними. Дуже далеко праворуч від себе вони побачили щось, що нагадує озеро, оточене невеликими деревами. Студенти почали стрибати і кричати від радості, але професор ніяк не відреагував на це, оскільки знав, що це був всього лише міраж. «Я бував у таких місцях», – сказав він собі. Він сприйняв цю погану новину, як це зробила би будь-яка навчена життям і досвідом людина, тобто як факт, який потрібно взяти до відома, не більше. Він знав, до чого можуть призвести погоні в пустелі за міражами. Проте всі студенти бурхливо запротестували і стали наполягати на тому, що вони знають, що бачать, що вони вірять тому, що бачать. Їх суперечка з професором тривала до тих пір, поки, зрештою, він не здався. Він дозволив їм піти до міражу, але з однією умовою, що як тільки вони дійдуть до місця і переконаються в своїй помилці, вони сядуть і не зрушать з місця до тих пір, поки він не повернеться з допомогою. Всі стали присягатися, що вони будуть чекати там, на місці, і більше нікуди не підуть. І тоді професор пішов туди, куди вважав за потрібне йти він, а студенти попрямували туди, куди вважали правильним йти вони. Через три години студенти наблизилися до новенького, нещодавно збудованому розкішному рятувального посту, де дійсно були дерева, де був

фонтан, ресторан і плавальний басейн. Через деякий час, після того як вони викупалися і поїли, вони разом з рятувальниками сіли в машину і відправилися за своїм учителем і другом Мелвіном Стюартом. Але він так і не був знайдений ними. Ніколи».

Притча «Відкриті можливості» (А. Джексон)

Мета: робота з жахіттями учасників і вмінням отримувати бажане.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати притчу: «Якось вночі одну людину відвідав ангел і розповів їй про великі справи, що чекають її попереду: у неї будуть можливості здобути величезні багатства, заслужити гідне положення в суспільстві і одружитися з прекрасною жінкою

Все своє життя цей чоловік чекав обіцяних чудес, але нічого не сталося, і в кінці кінців він помер на самоті і злиднях. Коли він дійшов до воріт раю, то побачив ангела, який відвідав його багато років тому, і заявив йому: «Ти обіцяв мені величезні багатства, гідне положення в суспільстві і прекрасну дружину. Все своє життя я чекав... але нічого не сталося».

«Я не це тобі обіцяв, – відповів ангел. – Я обіцяв тобі можливості багатства, високого положення в суспільстві і зустрічі з прекрасною жінкою, яка може стати твоєю дружиною, а ти їх пропустив».

Чоловік був спантеличений.

«Я не уявляю, про що ти говориш», – відповів він.

«Ти пам'ятаєш, одного разу у тебе була ідея ризикованого комерційного підприємства, але ти побоявся невдачі і не став діяти?» – запитав ангел.

Чоловік кивнув.

«За те, що ти відмовився здійснювати її, ідея була через кілька років дана іншій людині, яка не дозволила страхіттям зупинити її, і, якщо ти пам'ятаєш, вона стала однією з найбагатших людей в царстві».

«І ще, пам'ятаєш, – сказав ангел, – був випадок, коли великий землетрус стався в місті, зруйнувавши багато будинків, і тисячі людей не могли вибратися із – під уламків. У тебе була можливість допомогти знайти та врятувати людей, що вижили, але ти боявся, що у твою відсутність мародери вломляться в твій дім і вкрадуть все твоє майно, так що ти не звертав уваги на заклики про допомогу і залишився вдома».

Чоловік кивнув, згадавши про свій ганебний вчинок.

«Це була твоя чудова можливість врятувати сотню людських життів, так що тебе поважали всі, хто залишився живим в місті», – сказав ангел.

– «Ти пам'ятаєш жінку, прекрасну рудоволосу жінку, яка тобі дуже подобалася. Вона не була схожа ні на одну іншу з тих, кого ти бачив до цього і після цього, але ти думав, що вона ніколи не погодиться вийти заміж за такого, як ти, і, боячись бути відкинутим, ти пройшов повз неї?»

Чоловік знову кивнув, але тепер в його очах стояли сльози.

«Так, мій друг, – сказав ангел, – вона стала б твоєю дружиною, з нею тобі пощастило б мати багато прекрасних дітей, і з нею ти був би по-справжньому щасливий все життя.

Всіх нас щодня оточують різні можливості, але часто, подібно людині з цієї історії, ми дозволяємо страху і побоюванням перешкодити нам використати їх».

Притча «Про лицаря» (Л. Плетньова)

Мета: робота з агресією та демонстративністю учасників групи.

Методичні рекомендації: Ведучий починає розповідати притчу: «Йшов лицар пустелею. Довгим був його шлях. По дорозі він втратив коня, шолом і обладунки. Залишився тільки меч. Лицар був голодний, і його мучила спрага. Раптом вдалині він побачив озеро. Зібрав лицар всі свої сили, що залишилися і пішов до води. Але біля самого озера сидів триголовий дракон. Лицар вихопив меч і з останніх сил почав битися з чудовиськом. Добу бився, другу бився. Дві голови дракона вже відрубав. На третю добу дракон упав без сил. Поруч впав знесилений лицар, не в силах вже більше стояти на ногах і тримати меч. І тоді з останніх сил дракон запитав:

– Лицар, ти чого хотів? Лицар відповідає:

– Води попити.

– Ну, так і пив би...»

Притча «Четвертий тунель» (В. Ерхард)

Мета: робота з переконаннями учасників.

Методичні рекомендації. Притча починається зі слів ведучого: «Ви думаєте, що ви дивитеся на реальність і робите висновки? Ні! Ви зробили це десятки років тому. І тому, ви йдете зі своїми висновками через все життя, як роботи. Людина конструює свою реальність через свої висновки, часом десятирічної давності. Не дивно, що наше життя не працює.

Є дуже показовий приклад з пацюком і тунелями. Якщо посадити щура до лабіринту з чотирма тунелями, і завжди класти сир в четвертий тунель, щур через деякий час навчиться шукати сир саме в четвертому тунелі. Хочеш сир? Бігом в четвертий тунель – ось і сир. І якщо через деякий час великий бог в білому халаті кладе сир в інший тунель, щур все одно біжить в четвертий тунель. Сиру немає. Щур вибігає. Знову біжить в четвертий тунель. Сиру немає. Вибігає. Через деякий час щур перестає бігати в четвертий тунель і пошукає в інших. Різниця між пацюком і людиною проста – людина буде бігати в четвертий тунель. ВІЧНО. Тому що людина ПОВІРИЛА в четвертий тунель. Щури ні в що не вірять, їх цікавить сир. А людина здатна вірити. Вона починає вірити у «четверті тунелі» і вважає, що бігати в них правильно, є там сир чи ні. Людині частіше більше потрібна її правда, ніж сир. І вона буде продовжувати ходити по одному і тому ж шляху, навіть якщо давно не отримувала сиру. Людина схильна вірити у свої «четверті тунелі». І ви знаєте, що ВИ маєте РАЦІЮ. Все ваша життя багато в чому базується на принципі вашої правоти. І навіть якщо ви страждаєте, ваше життя не працює і ви не отримували сиру з тих пір, як були в четвертому класі, – для вас швидше за все це не важливо. Головне, що Ви маєте рацію.

Людина воліє краще бути вірною, ніж щасливою. І вона роками може бігати по четвертим тунелях, щоб довести нікому не потрібну свою правоту. А великий бог життя не забуває переміщати сир. І ви ніколи не будете щасливі, якщо ваші спроби повністю визначаються вірою в те, що ви знаєте, де знаходиться сир.

Всі обставини людини є дзеркалом ваших переконань. Дуже часто причини неуспішності людини в житті закладаються в тому, що вона механічно живе в системі своїх вірувань і переконань, замість того щоб жити в світі актуальних переживань. Переконавання створюються для того, щоб спрощувати життя людині. Але дуже часто вони маніпулюють нею. Ведучий не може змінювати переконання членів групи. Переконавання змінює сама людина. Але ведучий може актуалізувати їх і створити сприятливі умови для їх зміни».

Метафора «Спілкування» (А. Джексон)

Мета: створення атмосфери згуртованості та довіри, розвиток взаємодії.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідь: «Одного разу один чоловік заблукав у лісі, і, хоча він прямував за кількома стеж-

ками, щоразу сподіваючись, що вони виведуть його з лісу, усі вони приводили його назад на те ж місце, звідки він починав свій шлях. Ще залишалось кілька стежок, по яких можна було спробувати піти, і чоловік, втомлений і голодний, присів, щоб обдумати, яку з стежок тепер вибрати. Коли він роздумував над своїм рішенням, він побачив, як до нього йде інший мандрівник. Він крикнув йому: «Ви можете мені допомогти? Я заблукав». Той зітхнув з полегшенням: «Я теж заблукав». Коли вони розповіли один одному про те, що з ними сталося, їм стало зрозуміло, що вони вже пройшли за багатьма стежками. Вони могли допомогти один одному припинити йти по невірним стежкам. Через деякий час вони сміялися над своїми пригодами і, забувши втому і голод, разом йшли по лісу. Життя схоже на ліс; інколи ми не розуміємо і не знаємо, що робити. Але якщо ми будемо ділитися своїми переживаннями і досвідом, подорож по життю стане не такою вже й поганою і ми зможемо знаходити найкращі шляхи».

Притча «Точки опору» (Р. Сартана)

Мета: допомога учаснику знайти в собі внутрішні точки опору, виявити позитивні якості на які можна спиратися, осмислити «негативні» якості та знайти в них позитивний початок.

Методичні рекомендації: Ведучий починає вправу з того, що використовує фрагмент із книги Н. Пезешкіана «Торгівець і папуга», представлений нижче.

«Уявіть собі людину, яка тривалий час стоїть на одній нозі. Через деякий час м'язи перевантаженої ноги починає зводити судомою. Вона ледве утримує рівновагу. Вже болить не тільки нога, але і все тіло. Біль стає нестерпною, людина волає про допомогу. Навколишні намагаються всіляко допомогти їй. Один масажує хвору ногу. Інший береться за зведену судомою потилицю і теж масажує її за всіма правилами мистецтва. Третій, бачачи, що чоловік ось – ось втратить рівновагу, пропонує йому свою руку для опори. Стоять навколо радять спиратися руками, щоб було легше стояти. А один мудрий старий пропонує подумати про те, що людина, що стоїть на одній нозі, може вважати себе цілком щасливою порівняно з тими, у кого взагалі немає ніг. Знаходиться і такий доброзичливець, який закликає нашого героя уявити себе пружиною, і чим сильніше він на ній зосередиться, тим швидше закінчатся його страждання. Якийсь серйозний, поміркований старець прихильно

прорікає: «Ранок вечора мудріше». Нарешті з'являється ще один, підходить до бідолахи і запитує: «Чому ти стоїш на одній нозі? Випрями іншу ногу і встань на неї. У тебе є друга нога». Робота людини над собою не повинна включати тільки її роботу зі своїми недоліками і слабкими сторонами на предмет позбавлення від них. Недоліки людини нерідко є продовженням її переваг. На жаль, дуже часто людина, одного разу отримавши невдалий досвід, замість того щоб осмислити його (коли робити так, а коли не слід), відмовляється від нього в майбутньому. Тим самим вона «підтискає цю ногу» назавжди. Скільки таких опор в кожного з нас? Може бути, тому ми інколи так нестійкі в житті?».

Вправа «Казка про милостиву долю» (Д. Соколов)

Мета: знайомство, зняття напруги у групі, робота з побудовою життя учасників.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати казку:

«Росли поруч два молодих і красивих деревця. Вечорами вони шепотілися про долю.

– Я виросту високим і розлогим, – говорило одне. – У мене в гілках оселяться птахи і будуть співати веселі пісні. У моїй тіні будуть ховатися від негоди лісові звірі. Я першим буду зустрічати світанок, і ранковий вітерець, який буде ворушити моє листя. Пройде час, і мене оточить парость моїх дітей. Вони будуть маленькі і прекрасні. Я буду закривати їх від сильного вітру і пекучого сонця.

– Ні, – говорило інше, – рости жаливо. Зимою б'ють морози, літом палить сонце. Цілий день потрібно трудити корені і гнати воду уверх, щоб прогудувати вітки та листя. Ні, нехай краще мене візьмуть лісоруби, а потім тесляр виточить з мене що – не будь чудове і потрібне. Я буду лежати на оксамитовій подушці і приносити людям радість.

Пройшов час. Прийшов чоловік і вирубав друге деревце. Частина його спалив у пічці, а із стовбура зробив прекрасну скриньку. Довго лежала скринька на оксамитовій подушці, зберігаючи в собі сережки, намисто і парфуми. Потім вона дуже тихо розсохлася, замочок зламався і її віддали дітям. Діти були у захваті граючись нею, але потім взагалі її зламали і викинули.

Через деякий час пташка звела гніздо на дереві, котре колись було першим. А старі щепки зі скриньки вбудувала у своє гніздо. Зустрілись подружки, впізнали одна одну і здивувались долі».

Вправи – стимули. Дані вправи можуть використовуватися для розкриття певних особливостей поведінки і взаємодії членів групи. Їх також можна використовувати для формування змістовного контексту в групі і відповідного розуміння учасників тренінгу. На відміну від завдань і вправ, спрямованих на забезпечення групової дискусії, вправи-стимули орієнтовані швидше на постановку запитань і не передбачають подальшого детального обговорення. Відповіді на поставлені питання кожен учасник зможе знайти для себе сам.

Вправа «Гра Роджера» (Е. Кристофер, Л.Сміт)

Мета: розвиток незвичної поведінки.

Методичні рекомендації. Вправа починається з того, що створюється призовий фонд, наприклад креслиться поле на 36 (6x6) клітин.

Призначаються дві людини з групи капітанами команд. Їм пропонується набрати собі команди, вибираючи по одній людині з групи, поки не розберуть всіх. Якщо хтось один залишиться, то ця людина призначається суддею.

Учасникам повідомляється, що гра являє собою різновид «хрестиків та нуликів». У цій версії члени команди по черзі ставлять на дошку або нулик, або хрестик. Всього буде 18 ходів у кожній команді. Час на один хід не більше 10 секунд. Завдання кожної команди – закінчити як змога більше горизонтальних або вертикальних рядів хрестиками або нуликами. За кожний завершений ряд команда – переможець отримує, наприклад, 20 цукерок (в залежності від запасу, але заохочення повинно бути достатньо стимулюючим).

Запропонуйте капітанам проінструктувати свої команди і дайте їм час на обговорення стратегії. Можливо, що вони будуть робити це пошепки, щоб не почула команда супротивника.

Далі ведучому слід розташувати команди в дві колони на чолі з капітанами перед дошкою і упевнитися, що у кожного капітана є крейда. Всі приготування повинні бути серйозними.

Коли все готово, ведучий відкриває гру, звіряючись з секундною стрілкою годинника: «На старт... увага... РУШ!»

Приступивши до гри, член кожної команди має в своєму розпорядженні 10 секунд на те, щоб підійти до дошки, поставити хрестик або нулик, передати крейду товаришеві по команді і пройти в кінець шеренги; таким чином, кожна команда по черзі робить позначки на дошці, поки не вичерпаються всі ходи. Якщо хтось буде рухатися дуже повільно,

то ведучий може почати відраховувати секунди вголос. З метою отримання корисного для розуміння результату ведучому слід підтримувати темп, можливо, навіть нагнати обстановку і підвищувати напруженість, підганяючи учасників.

Після того як одна команда закінчує ряд, вона отримує порцію цукерок, і гра триває на залишених вільних клітинах».

В кінці вправи проводиться обговорення.

Вправа «Жовті мотузки» (К. Кволс)

Мета: визначення запрограмованих помилок, розвиток потенціалу.

Методичні рекомендації. Ведучий просить одного з учасників тренінгу вийти у центр кімнати, потім до поясу цієї людини прикріплює чотири довгі жовті мотузки. Інші учасники стоять у кожному з чотирьох кутів кімнати, причому кожна людина тримає кінець однієї з жовтих мотузок.

Далі, ведучий зав'язує головному учаснику очі та поміщає три невеликих предмета в різні сторони на підлогу. Центральному учаснику кажуть, що його завданням є знайти і підняти ці три предмета як змога швидше. Також, ведучий пояснює, що ті чотири людини, які тримають жовті мотузки бажають успіху учаснику у центрі кімнати, а оскільки він не може бачити, вони будуть користуватися мотузками, щоб керувати ним.

Коли головний учасник знайшов усі три предмети, група аплодує.

Після цього, учасник яким керували може відкрити очі і отримати нове завдання – зав'язати очі чотирьом людям тримаючи жовті мотузки і підняти з підлоги три предмети знову. Далі учаснику дають інструкції: «Ніяких обмежень. Ти можеш робити все, що ти хочеш».

В кінці вправи проводиться обговорення.

Історії «розсіпом» (О. Євтихов)

Вправа «Ти простягни йому руку»

Мета: створення атмосфери довіри, розвиток взаємодії.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію:

«В болоті на півночі Персії тонує чоловік. Він весь поринув у трясовину, тільки голова його ще виглядала. Нещасний кричав на всю горлянку, благаючи про допомогу. Незабаром ціла юрба зібралась на місці події. Знайшовся сміливець, який побажав врятувати потопаючого чоловіка.

«Простягни мені руку!» – кричав він йому. – Я витягну тебе з болота».

Але потопаючий тільки те і робив що волав про допомогу і нічого не робив з того, що могло його врятувати.

«Дай мені руку» – все повторював сміливець.

У відповідь лише лунали крики про допомогу.

Тоді з натовпу вийшов ще один чоловік і сказав: «Ти ж бачиш, що він ніяк не може дати тобі руку. Простягни йому свою, тоді зможеш його врятувати».

Вправа «Сім каменярів»

Мета: ознайомлення учасників з різноманітністю сприйняття, створення атмосфери довіри.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію: «Протягом декількох тижнів з сусідньої долини через гори долинали дивні звуки. В селі багато говорили про те, що це можуть бути за звуки, але ніхто не міг взяти в толк. Навіть старійшини села ніколи не чули нічого подібного. Нарешті, один з юнаків села вирішив перебратися через гори і подивитися, що там відбувається.

Після двох днів шляху він досяг вершини гори і побачив, що в долині, що лежить далеко внизу, десятки людей зайняті кипучою діяльністю. Наблизившись, він розгледів ланцюжок людей, що розташувалися перед величезними каміннями, над якими вони старанно трудилися молотками і зубилами.

Коли мандрівник, нарешті, досяг долини, він підійшов до юнака в кінці ланцюжка і запитав: «Що ти робиш?».

– Ха! – пробурмотів юнак. – Я вбиваю час, поки не звільнюся від роботи.

Спантеличений мандрівник повернувся до молодої жінки, яка була наступною в ланцюжку: «Вибачте, але що ви робите?»

– Я заробляю, щоб утримувати свою сім'ю, – відповідала жінка. Почухавши потилицю, мандрівник підійшов до наступної людини і знову запитав: «Що ви робите?»

– Я створюю прекрасну статую – прозвучала відповідь. Мандрівник повторив своє запитання, звертаючись до наступної людини.

– Я допомагаю будувати собор, – відповів той.

– Ага! – сказав мандрівник. – Думаю, я починаю розуміти.

Наблизившись до жінки, яка була наступною в ланцюжку, він запитав: «А ви що робите?».

– Я допомагаю жителям цього міста і поколінню, яке буде жити після них, допомагаючи будувати цей собор.

– Чудово! – вигукнув мандрівник. – А ви, пане? – звернувся він до чоловіка поруч з нею.

– Я допомагаю будувати цей собор, щоб служити всім, хто буде ним користуватися, і щоб попутно пробудитися самому. Я шукаю власного порятунку в служінні іншим людям.

Нарешті мандрівник звернувся до останнього каменяра – доброго старого з блискучими очима і постійною посмішкою на губах: «А що робите ви?»

– Я? – посміхнувся старий. – Роблю? – Він від душі розреготався. – Це Его злилося з Богом багато років тому. Немає ніякого «Я», яке б щось робило. Через це тіло діє Бог, допомагаючи всім людям пробудитися і прийти до Нього.

Сім людей обтісувало каміння. Але наскільки різними були їхні спонуки і життя!».

Вправа «Золота голка»

Мета: розкриття певних особливостей поведінки учасників і взаємодії.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію:

«Одна стара жінка мала золоту голку, яка дісталася їй у спадок від бабусі. Вона дуже дорожила золотою голкою і зберігала її у шкатулці. Одного разу стара жінка сиділа в спальні, вишивала дорогоцінної голкою носовичок і випадково її впустила. Жінка почала шукати голку. Вона шукала її в кімнаті, потім перейшла на кухню, потім в сад.

Звернулась вона до сусіда з проханням допомогти знайти золоту голку. Сусід запитав, а де вона її втратила, і стара жінка відповіла, що в спальні.

– Чому ж ти тоді шукаєш її в саду, якщо втратила в спальні? – запитав він.

Жінка відповіла: – Тут світліше».

Вправа «Порівняння кульгають»

Мета: розвиток взаємодопомоги та розкриття певних особливостей учасників.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію: «До лікаря прийшов швець; у нього були сильні болі, і здавалося, що

дні його полічені. Як не намагався лікар, але так і не знайшов ліки, які ще могли б допомогти. Переляканий клієнт запитав: «Невже немає нічого, що могло б мене врятувати?» Лікар відповів: «На жаль, я не знаю такого засобу». – «Якщо мені ніхто вже не допоможе, то у мене є останнє бажання. Я хотів би з'їсти цілий горщик супу з чотирьох фунтів бобів і одного літра оцту». Лікар знизав плечима і покійно промовив: «Я не дуже вірю в це, але якщо ви так хочете, то можете спробувати». Всю ніч лікар чекав повідомлення про смерть хворого. На наступний ранок, на його подив, перед ним постав швець, живий і здоровий, ніби й не хворів. Тоді лікар записав у своєму щоденнику: «Сьогодні до мене прийшов один швець, якого вже нічим не можна було врятувати, але чотири фунти бобів та один літр оцту допомогли йому».

Незабаром цього лікаря викликали до тяжко хворого кравця. І в цьому випадку мистецтво лікаря було безсиле допомогти йому. Як чесна людина, він зізнався в цьому хворому. Той почав благати: «Невже ви не знаєте якогось засобу?». Лікар подумав і сказав: «Ні, але зовсім недавно до мене прийшов швець, у якого була хвороба, схожа на вашу. Йому допомогли чотири фунти бобів та один літр оцту». – «Якщо немає ніякої надії, спробую і я цей засіб», – відповів кравець. Він з'їв боби з оцтом і на другий день помер. А лікар записав у своєму щоденнику: «Вчора до мене звернувся кравець. Йому не можна було нічим допомогти. Він з'їв цілий горщик супу з чотирьох фунтів бобів і одного літра оцту і помер».

Що добре для шевців, то погано для кравців».

Вправа «Історія про каменяра»

Мета: допомогти учасникам групи розкрити свої особливості, та поглянути з повагою на особливості інших людей

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію:

«Жив – був каменяра. Він вважав себе дуже нещасним і хотів зайняти інше становище в житті. Одного разу він опинився в будинку багатого торговця, побачив все це величезне багатство і зауважив, якою повагою цей торговець користується в усьому місті. Каменяра позаздрив цьому торговцю і захотів стати таким же, як він. Тоді йому не довелося б залишатися простим каменярем.

На його подив, це бажання здійснилося, він раптово перетворився в торговця і отримав безліч розкішних речей і таку владу, про яку не

мріяв. Але тут бідні люди почали заздрити йому і зневажати його, і у нього виявилось більше ворогів, ніж він міг собі уявити.

Потім він побачив високопоставлену особу, оточену слугами й солдатами. Всі люди падали перед цією великою і могутньою людиною на коліна. Вона була найвпливовіша і найшановніша у всьому царстві. І каменярь, який тепер був торговцем, захотів стати таким, як цей володар, мати стільки ж слуг і охоронців і володіти самою сильною владою.

Його бажання знову виповнилось, і він став цією високопоставленою особою, наймогутнішою людиною в царстві, перед якою усі ставали на коліна. Але той володар одночасно був і найбільш страшною і ненависною людиною у всьому царстві – саме тому його охороняло стільки солдатів. До того ж, жар сонця змушував володаря відчувати себе дуже нещасним і незначним. Він подивився на гаряче сонце, яке яскраво світить у небі, і сказав: «Як воно потужно! Я хотів би бути сонцем!»

І як тільки він побажав цього, він став сонцем, він освітлює землю своїми променями. Але подув сильний вітер, і земля зникла за хмарами. «Я хотів би стати таким же сильним, як вітер», – подумав він і тут же перетворився на вітер.

Однак навіть цей вітер, з легкістю витягаючи з корінням дерева і руйнуючи села, виявився безсилим, коли зіткнувся зі скелею. Величезний камінь був нерухомий і пручався самому шаленого напору вітру. «Як могутній цей камінь! – сказав вітер. – Я хотів би стати таким же міцним».

І тоді він став величезним каменем, який протистояв самим сильним вітрам. Тепер, перетворившись в саму могутню силу на землі, він нарешті – то був щасливий. Але потім він почув дзвін: динь – динь – динь. Молоток втовкмачував різець в скелю і шматочок за шматочком розколював її. «Хто ж може бути сильніший за мене?» – подумав камінь.

У підстави величезного валуна стояв... каменярь».

Вправа «Цінність помилки»

Мета: розвиток самоприйняття та довіри.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію:

«Одного разу бідняк прийшов до свого духовного наставника:

– Бідність моя досягла межі, діти пухнуть з голоду, дружина хворіє і немає грошей на лікування – що робити?

– Немає нічого простішого, – відповів духовний наставник. – Треба купити лотерейний квиток і виграти сто тисяч.

– Сто тисяч – це як раз те, що потрібно. Але мені не щастить, як я дізнаюся, який квиток купити?

– Немає нічого простіше. Ти прийшов до мене в четвер, сьогодні у нас липень, так що купи двадцять сьомий квиток.

Бідняк послухався, купив двадцять сьомий квиток, що виграв сто тисяч і зі сльозами на очах прийшов дякувати.

– Ти врятував мене, отче, а як ти дізнався, що потрібен саме двадцять сьомий квиток?

– Немає нічого простішого, – відповів духовний наставник. – Ти прийшов у четвер – це чотири, липень – це сьомий місяць, чотири рази сім – двадцять сім!

– Але чотири рази сім – двадцять вісім!

– Дурень! – Розсердився духовний наставник. – Ти виграв і ще сперечаєшся!

Мабуть, і справді все краще знаходять помиляючись! Часом саме помилка дозволяє подолати обмеження доцільної зумовленості. Вибираючи життєві цілі, людина задає і напрямок життєвого шляху. Частіше вона це робить, виходячи з наявних переконань, які, одного разу з'явившись, починають керувати долею. Крім уміння логічно мислити людині дуже важливо і вміння прислухатися до себе. Розвиток здатності відчувати себе і ситуацію допомагає людині орієнтуватися в постійно змінюваних зовнішньому і внутрішньому світах».

Вправа «На всіх не догодиш»

Мета: розвиток власної думки та поваги до навколишніх.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію:

«Батько зі своїм сином і ослем у полуденну спеку подорожував по курних провулках старого міста. Батько сидів верхи на ослі, а син вів його за вуздечку. «Бідний хлопчик, – сказав перехожий, – його маленькі ніжки ледь встигають за ослем. Як ти можеш ліниво сидіти на віслюку, коли бачиш, що хлопець вибився із сил?» Батько прийняв його слова близько до серця. Коли вони завернули за ріг, він зліз з осла і велів синові сісти на нього. Дуже скоро зустрівся їм інший чоловік. Гучним голосом він сказав: «Як не соромно! Малий сидить верхи на ослі, як султан, а його бідний батько біжить слідом».

Хлопчик дуже засмутився від цих слів і попросив батька сісти на осла позаду нього. «Люди добрі, бачили ви щось подібне? – заголоси-

ла жінка під чадрую. – Так мучити тварину! У бідного осла вже провисла спина, а старий і молодий ледарі сидять на ньому, ніби він диван, бідна істота!» Почувши ці слова, батько і син, осоромлені, злізли з осла. Ледве вони зробили кілька кроків, як зустрілася їм людина, яка почала сміятися над ними: «Чого це ваш осел нічого не робить, не приносить ніякої користі і навіть не везе кого-небудь з вас на собі?» Батько засунув осла повну жменю соломи й поклав руку на плече свого сина. «Що б ми ні робили, – сказав він, – обов'язково знайдеться хтось, хто з нами не згоден. Я думаю, ми самі повинні вирішувати, що нам треба робити».

Вправа «Мудрець і метелик»

Мета: створення атмосфери добра, розвиток взаємоповаги.

Методичні рекомендації. Ведучий починає розповідати історію:

Багато років тому в одному місті жив один мудрець. До нього часто приходили люди за порадою. Кожному з них він давав дуже хорошу і правильну пораду. Слава про його мудрість рознеслася всюди. Одного разу його слава дійшла до ще однієї людини, яка теж була мудрою і відомою в окрузі. Цей чоловік теж допомагав іншим людям. Йому подобалося те, що його вважають самим мудрим і прислухаються до його порад. І коли він дізнався, що є ще один мудрець, то став злитися на нього за те, що втрачає свою популярність. І він став думати, як довести іншим людям, що насправді більш мудрим є він. Довго він думав і вирішив: «Я візьму метелика, заховаю його між долонь, підійду на очах у всіх до мудреця і запитаю його: «Скажи, що у мене в руках?».

Він, звичайно ж, великий мудрець, тому він здогадається і скаже: «У тебе в руках метелик».

Тоді я його запитаю: «А цей метелик, живий чи мертвий?» І якщо він скаже, що метелик живий, тоді я легенько натисну на нього своїми долонями так, що коли я їх розкрию, то всі побачать, що він мертвий.

А якщо він скаже, що метелик мертвий, тоді я відпущу його, і він полетить.

І тоді всі побачать, що він виявився не правим».

Так він і зробив. Взяв метелика, підійшов до мудреця і запитав його:

– Скажи, що у мене в руках? Мудрець подивився і сказав:

– У тебе в руках метелик.

Тоді він запитав мудреця: – Скажи, живий він чи мертвий?
Мудрець подивився йому в очі, подумав і сказав:
– Це в твоїх руках.

Практичні завдання

- 1. Доберіть притчу, яка б відображувала проблеми юнацького віку.*
- 2. Напишіть психокорекційну казку (вік дитини і напрям корекції оберіть самостійно).*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 12

Тема 12. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ДИСКУСІЙ

Мета: дослідити особливості проведення дискусій, основні змістовні компоненти, класифікацію, апробувати практичні вправи.

1. Мета та завдання групової дискусії. Класифікація групових дискусій.
2. Типи орієнтації групової дискусії.
3. Основні змістові моменти групової дискусії.
4. Особливості проведення дискусій.



Основні поняття: дискусія, групова дискусія, класифікація групових дискусій: структуровані дискусії, неструктуровані дискусії; типи структурованих дискусій: просування з проблеми; переконання опонента або залучення його на свій бік; дія на пасивну аудиторію; типи орієнтації групової дискусії: біографічні дискусії, тематичні дискусії, дискусії, орієнтовані на інтеракцію; змістовні моменти; фази процедури дискусії: фаза орієнтування; фаза оцінки; завершальна фаза; ведучий.

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Корабельна аварія» (К. Рудестам)

Мета: дослідження процесу ухвалення рішення групою; надання інформації щодо патернів комунікації, керівництва і домінування в групі; згуртованість групи.

Методичні рекомендації. Керівник повинен мати навички дослідження групового процесу. Кожному члену групи дають наступну інструкцію і просять виконати завдання протягом 15 хвилин.

«Ви пливете на яхті в південній частині Тихого океану. В результаті пожежі велика частина яхти і її вантажу знищена. Яхта повільно тоне. Ваше місцезнаходження невідоме через поломку основних навігаційних приладів, але приблизно ви знаходитесь на відстані тисяч миль на північний захід від найближчої землі.

Нижче подано список з 15 предметів, які залишилися цілими і не пошкодженими після пожежі. На додаток до цих предметів ви маєте міцний надувний рятувальний пліт з веслами, достатньо великий, щоб витримати вас, екіпаж і всі перераховані нижче предмети, а також пачка цигарок, декілька коробків сірників та п'ять однодоларових купюр.

Ваше завдання – класифікувати 15 нижче перерахованих предметів згідно з їх значенням для виживання. Поставте цифру 1 біля найважливішого предмета і далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для Вас.

Список предметів:

1. Секстант (навігаційний вимірювальний інструмент, який використовується для виміру висоти сонця над горизонтом з метою визначення географічних координат місцевості).
2. Дзеркало для гоління.
3. 8-ми літрова каністра з водою.
4. Протимоскітна сітка.
5. Одна коробка з армійським раціоном.
6. Карти Тихого океану.
7. Подушка (плавальний засіб, санкціонований береговою охороною).
8. 8-ми літрова каністра нафтогазової суміші.
9. Маленький транзисторний радіоприймач.
10. Репелент, що відлякує акул.
11. 2 м² непрозорого пластику.
12. 1 л рому міцністю 80°.
13. 4,5 м нейлонового канату.
14. Дві коробки шоколаду.
15. Рибальські знаряддя.

Після того, як завершена індивідуальна класифікація, групі дається 45 хвилин для виконання загального завдання. Ця вправа на групове прийняття рішень. Ваша група, керуючись принципом досягнення згоди при прийнятті спільного рішення, повинна прийти до єдиної думки щодо місця в класифікації кожного з п'ятнадцяти предметів, перш ніж воно стане частиною рішення. Досягти згоди важко, тому не кожна оцінка буде отримувати повне схвалення всіх учасників».

Група намагається кожну оцінку дати так, щоб всі члени групи могли з нею погодитися хоча б частково.

«Використовуйте наступні рекомендації для досягнення згоди»:

1. Уникайте захищати свої індивідуальні судження. Підходьте до завдання логічно.

2. Уникайте змінювати свою думку тільки заради досягнення згоди, не намагайтеся ухилитися від конфлікту. Підтримуйте тільки ті рішення, з якими ви можете погодитися хоча б частково.

3. Уникайте таких методів «зменшення конфлікту», як голосування, компромісні рішення з метою досягнення згоди при вирішенні групового завдання.

4. Розглядайте розходження думок як допомогу, а не як перешкоду при прийнятті рішень. Після того як група проранжувала всі предмети залежно від їх важливості, ці результати, як і результати індивідуального ранжування можна порівняти з порядком класифікації, проведеним «експертами».

Після цього слід провести обговорення того, як група виробляла спільне рішення. При цьому можна розглянути наступні питання:

- Які види поведінки допомагали чи заважали процесу досягнення згоди?
- Як виявлялися лідери?
- Хто брав участь в обговоренні, а хто ні в чому?
- Хто впливав? Чому?
- Яка була атмосфера в групі під час дискусії?
- Чи оптимально використовувалися можливості групи?
- Які дії робилися учасниками групи для «протягування» своїх думок?
- Що заважало в розробці спільного рішення?
- Як слід було проводити дискусію, щоб її результат був більш успішним?

Дискусію групи краще знімати на відеокамеру. Якщо такої можливості немає, то можна призначити декількох осіб на роль спостерігачів, які можуть надати після виконання завдання зворотний зв'язок про групу та індивідуальну поведінку.

Вправа «Безлюдний острів» (О. Горбатова)

Мета: навчання ефективної поведінки для досягнення згоди при вирішенні групового завдання; підвищення згуртованості групи.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Їм дається інструкція: «Уявіть, що в результаті корабельної аварії Ви разом з іншими учасниками опинилися на безлюдному острові. У найближчі роки Ви не зможете повернутися додому, і Вам потрібно налагодити життя в цих краях. Для початку продумайте: яку соціальну нішу Ви можете зайняти в цьому співтоваристві?; які правила і норми спільного життя для Вас особливо важливі; У Вас 15 хвилин».

Далі, учасникам пропонується обговорити свої пропозиції та виробити загальні норми життя.

Питання які обговорюються: «Які види поведінки допомагали чи заважали процесу досягнення згоди?»; «Які з'явилися патерни лідерства?»; «Хто і чому зробив найбільший вплив?»; «Якою була атмосфера в групі під час дискусії?»; «Які дії робили учасники для утвердження своєї думки?»; «Як поліпшити прийняття рішень групою?».

Вправа «На крижині» (О. Горбатова)

Мета: згуртованість групи; дослідження процесу ухвалення рішення групою.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Їм дається інструкція: «Уявіть, що в результаті корабельної аварії Ви разом з іншими учасниками опинилися на крижині. Вона не витримує вашу загальну вагу; і у вас є вибір: загинути всім разом через 30 хвилин або розлучитися з двома товаришами. Критерії для вибору тих, хто покине крижину, приймаються будь-які; виключається тільки варіант самогубства. Ваш час пішов».

Обговорюються питання: «Як почували себе під час обговорення?»; «Хто взяв на себе лідерські функції?»; «Хто ухилявся від обговорення?»; «Хто ризикнув взяти на себе відповідальність?»; «Які критерії виявилися значущими для групи?»; «Як змінилася атмосфера в групі?».

Вправа «Циган і кінь» (О. Горбатова)

Мета: згуртованість групи, надання інформації щодо патернів комунікації, керівництва і домінування в групі.

Методичні рекомендації. Учасникам пропонується індивідуально вирішити завдання: «Циган купив коня за 6 тисяч і продав його за 7 тисяч; через рік знову купив його за 8 тисяч, а продав за 9 тисяч. Отримав циган прибуток? Якщо – так, то скільки?».

Через 10 хвилин учасники збираються в загальний круг. Їм пропонується протягом 30–40 хвилин виробити єдину думку.

Обговорюються питання: «Хто взяв на себе лідерські функції?»; «Хто ухилявся від обговорення?»; «Які критерії виявилися значущими для групи?»; «Які види поведінки допомагали чи заважали процесу досягнення згоди?»; «Якою була атмосфера в групі під час дискусії?»; «Які дії робили учасники для утвердження своєї думки?»; «Чия думка була неврахованою, і що вони при цьому відчували?»; «Чия думка була вирішальною, і що він тепер відчуває?»

Вправа «Катастрофа в пустелі» (О. Євтихов)

Мета: розвиток навичок співпраці, згуртованість групи.

Методичні рекомендації. Кожен учасник отримує спеціальний бланк. Тренер зачитує інструкцію: «З цієї миті усі ви – пасажери авіалайнера, що здійснює переліт з Європи в Центральну Африку. При польоті над пустелею Сахара на борту літака несподівано спалахнула пожежа, двигуни відмовили і авіалайнер впав на землю. Ви дивом врятувалися, але ваше місцезнаходження неясне. Відомо тільки, що найближчий населений пункт знаходиться від вас на відстані приблизно 300 км. Під уламками літака вам вдалося знайти 15 предметів, які залишились неушкодженими після катастрофи. Ваше завдання – проранжувати ці предмети в відповідності з їх важливості для вашого порятунку. Для цього треба поставити цифру 1 у найважливішого предмета, цифру 2 – у другого за значимістю і так далі до п'ятнадцятого, найменш важливого для вас. Заповнюйте номерами першу колонку бланка. Кожен працює самостійно впродовж 5 хвилин».

Список предметів:

1. Мисливський ніж;
2. Кишеньковий ліхтар;
3. Льотна карта місцевості;
4. Поліетиленовий плащ;
5. Магнітний компас;
6. Переносна газова плита з балоном;
7. Мисливська рушниця з боєприпасами;
8. Парашут червоно-білого кольору;
9. Пачка солі;
10. Півтора літри води на кожного;
11. Визначник їстівних тварин і рослин;

12. Сонячні окуляри на кожного;
13. Літр горілки на усіх;
14. Легке півпальто на кожного;
15. Кишенькове дзеркало.

Після індивідуального ранжування тренер пропонує групі розділитися на пари і проранжувати дані предмети впродовж 5 хвилин вже спільно з партнером.

Наступний етап гри – загальногрупове обговорення відносно порядку розташування предметів, на яке виділяється не менше 30 хвилин.

Після закінчення дискусії ведучий оголошує, що гра завершена, вітає усіх учасників з благополучним порятунком і пропонує обговорити підсумки гри.

Вправа «Політ на Місяць» (Н. Борисова, О. Соловйова)

Мета: розвиток критичного мислення, формування комунікативної і дискусійної культури, згуртованість групи.

Методичні рекомендації. Кожен учасник отримує спеціальний бланк. Учасникам повідомляється, що по сюжету всі вони є членами космічного екіпажа, який прямує на Місяць. З невідомих причин космічний корабель зазнав аварії на сонячній стороні Місяця, приблизно в 300 км від планованого місця посадки на базі. Все виявилось знищено, крім зазначених на бланку предметів. Життя екіпажу залежить від того, чи він зможе дістатися до станції. Допомоги чекати нізвідки. Первісне завдання кожного з учасників полягає у виборі найбільш необхідних предметів для подолання шляху до станції. Для цього необхідно самостійно проранжувати предмети, зазначені в бланку, у відповідності з їх значущістю для порятунку.

Після завершення індивідуального ранжування групі також пропонується шляхом обговорення прийти до спільної думки щодо порядку розташування предметів.

Список предметів:

1. Харчові концентрати.
2. 20 метрів нейлонового шнура.
3. Шовковий купол парашута.
4. Переносний обігрівач на сонячних батареях.
5. Сірники.
6. Коробка сухого молока.
7. Кисневі балони – 2 шт. по 50 кг.

8. Зоряна карта місячного небосхилу.
9. Самонадувний човен.
10. Магнітний компас.
11. 25 л води.
12. Сигнальні ракети.
13. Аптечка першої допомоги з ін'єкційними голками.
14. Приймач з частотною модуляцією на сонячних батареях.

Після закінчення дискусії ведучий оголошує, що гра завершена, вітає усіх учасників з благополучним порятунком і пропонує обговорити підсумки гри.

Вправа «Пізнай мене» (О. Горбатова)

Мета: створення атмосфери довіри, згуртованість групи.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Ведучий роздає їм картки з назвою ролей, які вони будуть грати в процесі дискусії, і попереджає, що зі своєю картою кожен повинен познайомитися в самоті. Потім вибирається тема, значима в даній групі, і починається дискусія. Завдання для кожного: бути переконливим у своїй ролі і відгадати, яку роль відіграють інші учасники. Час для дискусії – 30-40 хвилин.

Варіанти ролей: «лідер», «сірий кардинал», «сумнівається», «песиміст», «вічний опозиціонер», «забіяка», «підтримуючий», «ініціатор», «голуб миру»; «аутсайдер» тощо.

Обговорюються питання: «Як відчував себе в цій ролі?»; «Наскільки часто доводиться грати її в житті?».

Вправа «Пізнай себе» (О. Горбатова)

Мета: розкриття особистості, розвиток взаємодії між учасниками.

Методичні рекомендації. Учасники діляться на дві мікрогрупи, утворюючи внутрішнє і зовнішнє коло. Члени внутрішнього кола сідають обличчям один до одного і вибирають тему, значиму для обговорення. Члени зовнішнього кола стають за їх спинами, отримують від ведучого картки і тримають їх над головами своїх напарників з внутрішнього кола так, щоб зміст картки міг прочитати кожен, крім того, кому вона належить. На картці написана роль, яку її власник повинен виконувати в процесі дискусії. Відгадати свою роль учасники повинні, орієнтуючись на звернення до них інших членів дискусії. Час для дискусії – 30-40 хвилин.

Варіанти ролей: «відчепіться від мене»; «слухайтеся мене»; «ігноруйте мене»; «любіть мене»; «не вірте мені»; «вмовляйте мене»; «захоплюйтесь мною»; «не приймайте мене суворо» тощо.

Обговорюються питання: «Що допомогло дізнатися свою роль?»; «Як відчував себе в цій ролі?»; «Наскільки часто доводиться грати її в житті?».

Вправа «Акваріум» (О. Горбатова)

Мета: згуртованість у групі, надання інформації щодо патернів комунікації, керівництва і домінування в групі.

Методичні рекомендації. Учасники діляться на дві мікрогрупи: активних учасників і спостерігачів. Активні учасники сідають обличчям один до одного і вибирають тему для дискусії, значиму в даній групі. Спостерігачі отримують інструкцію: «Під час дискусії уважно спостерігайте за кожним учасником. Намагайтесь побачити: які висловлювання вплинули на емоційну атмосферу в групі; яка модель поведінки сприяла згоді, а яка – викликала загострення конфлікту?».

Обговорюються почуття активних учасників і думки спостерігачів.

Вправа «Поміняйся ролями» (О. Горбатова)

Мета: дослідження процесу ухвалення рішення групою; формування комунікативної і дискусійної культури.

Методичні рекомендації. Вибирається тема для дискусії, значима в даній групі. Учасники діляться на дві мікрогрупи, які займають протилежні позиції по обраному питанню. Починається дискусія. На вищій точці напруження ведучий просить учасників поміняти свої позиції на протилежні. Дискусія триває.

Обговорюються питання: «Чи вдалося прийти до згоди?»; «Чи змінилася ваша модель поведінки в суперечці у другій частині гри?»; «Наскільки подібні патерни характерні для вас у реальному житті?»; «Ефективні вони?»; «як змінилася атмосфера в групі?».

Темати для дискусій (О. Горбатова)

- Маніпуляція іншими – за і проти.
- Брехня на спасіння.
- Світ – дзеркальний (всі хороші вчинки винагороджуються).

- Все, що з нами трапляється, відбувається не з нами, а для нас.
- Любов і шлюб.
- Діти – сенс життя.
- Дитинство – найщасливіша пора.
- Конфлікт між батьками і дітьми – надуманий.
- Гроші – запорука щасливого життя.
- Чоловіки – з Марса, жінки – з Венери.
- Доброта – одна з найцінніших якостей людини.
- Сексуальне життя до шлюбу.
- Альтруїзм – сила або слабкість.
- Яка вона – справжня жінка.
- Залишилися ще Чоловіки.
- Любов до себе та егоїзм.

Цікаві задачі

Цікаві задачі дозволяють в цікавій формі провести групову дискусію. (також їх можна використовувати у тренінгу розвитку гнучкості мислення) Рішення завдання можна організувати таким чином: групі на рішення завдання дається одна хвилина, причому кожен учасник вирішує завдання в розумі і пише відповідь на папері. Керівник поділяє групу на декілька підгруп, формуючи їх з урахуванням схожості (або відмінності) відповідей.

Після цього членам підгруп пропонується обмінятися думками і прийти до спільного рішення. Задача вважається вирішеною, якщо з правильною відповіддю згодні всі учасники. Після рішення також можна розібрати поведінку групи: хто організатор дискусії?; чи всі слухали доводи один одного?; всім дали висловитися?; хто вів себе найбільш емоційно, а хто мовчав?

Корисно проводити відеозйомки процедури обговорення, результати якої допоможуть відновити події.

Задача «Справедливість» (О. Євтихов)

Мета: створення позитивної атмосфери, розвиток мислення, згуртованість групи.

Методичні рекомендації. Тренер зачитує завдання: «Три господині вирішили зварити три обіди на одному вогнищі. Одна господиня прине-

сла три поліна дров, друга п'ять полін, а у третьої не було дров, і вона принесла з собою вісім монет і запропонувала їх поділити порівну між собою. Вони спільно розвели багаття, і їм вистачило.

Питання: Як господарям розділити монети по «справедливості?».

Задача «Собака Гаррі» (О. Євтихов)

Мета: формування комунікативної і дискусійної культури, згуртованість групи.

Методичні рекомендації. Тренер зачитує завдання: «У Гаррі була пухнаста собачка, яку він дуже любив. Його подружка теж її любила. Коли вона запропонувала за неї Гаррі 10 фунтів – все, що у неї було, він відчув, що повинен віддати їй собачку. Однак він так тужив за твариною, що на другий день дав своїй подружці 20 фунтів і забрав собаку додому. Але подружка, яку звали Мері, все одно хотіла мати цю собачку, а тому зібрала ще 30 фунтів. Бідний Гаррі не любив відмовляти, тому він залишив їй собачку і взяв 30 фунтів. Але до цього часу йому набридла вся ця історія, і через пару днів він вирушив до Мері, вручив їй 40 фунтів і попросив собачку назад; на цьому історія закінчується.

- Опинився хто-небудь у вигравші після всіх цих маніпуляцій?
- Якщо так, то хто саме і наскільки?
- Хто залишився в програші?! (Іноді група відповідає, що в програші залишилася собачка!).

Задача «Падишах» (О. Сидоренко)

Мета: розвиток логічного мислення, дослідження процесу ухвалення рішення групою.

Методичні рекомендації. Тренер зачитує завдання: Великий падишах, ідучи на війну, залишив свою дружину, яка збиралася народити йому дитину. Він наказав своїм поданим, якщо Аллах забере його на небеса, розділити все його майно між дружиною і дитиною. Якщо Аллах пошле йому сина, то віддати йому $\frac{2}{3}$ майна, а жінці $\frac{1}{3}$. Якщо Аллах пошле йому доньку, то віддати їй $\frac{1}{3}$ майна, а жінці $\frac{2}{3}$.

Аллаху було завгодно забрати його на небеса. А дружина народила двійню: хлопчика і дівчинку. Питання: Як повинні поступити піддані, щоб виконати волю падишаха?

Практичні завдання

1. Назвіть і проаналізуйте власні особистісні проблеми, які можуть перешкодити Вам у подальшій роботі в якості психолога, що організовує дискусію.
2. Розробіть тематику дискусій, актуальних для підліткового віку і тематику дискусій, актуальних для юнацького віку.

Підведення підсумків.

Практичне заняття 13

Тема 13. ВИКОРИСТАННЯ ІГОР

Мета: ознайомлення з особливостями і основними видами ігор, фазами та принципами їх проведення; апробувати практичні вправи.



1. Функції гри в психологічному тренінгу.
2. Особливості проведення рольової гри.
3. Основні види рольових ігор. Основні фази рольових ігор.
4. Принципи проведення рольової гри.

Основні поняття: гра, призначення гри, функції гри: комунікативна, діяльнісна, компенсаторна, виховна, педагогічна (дидактична), прогнозуюча, моделююча, розважальна, релаксаційна, психотехнічна, розвиваюча; рольова гра; навчально-рольова гра; специфічні техніки: самопрезентація, виконання ролі, діалог, монолог, дублювання, репліки в сторону, обмін ролями, техніка «порожнього стільця», дзеркало; ситуаційна рольова гра; тип ділових ігор (бізнесові, освітньо-педагогічні, військові та ін.); фаза мотивації, підготовча фаза, фаза розігріву, фаза дії, фаза гри, фаза аналізу, фаза оцінювання, фаза звільнення.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає принцип проведення рольової гри?
2. Охарактеризуйте основні фази рольової гри.
3. У чому, на Вашу думку, полягають особливості проведення рольової гри?

Питання для дискусійного обговорення

1. Рольова гра як ефективне відпрацювання варіантів поведінки.
2. Умовна проблема – як організаційна одиниця рольової гри.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Мафія» (О. Горбатова)

Мета: розкутість учасників, розвиток взаємодії.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Ведучий роздає їм картки з ролями, попереджаючи, що прочитати їх треба в самоті. Ролі, необхідні для гри: «Комісар» – 1 картка; «Мафіозі» – 3-5 карток (у залежності від чисельності групи); «Чесний мешканець» – всі інші картки.

Інструкція: «Ми з вами – жителі невеликого містечка, і у нас – лихо: у місто приїхала мафія, мета якої – перебити всіх чесних жителів. Члени мафії діють нишком, вони маскуються під звичайних людей, і їх дуже важко вчислити. На наше щастя, в місто приїхав комісар з метою знешкодити мафію, він також ховається під виглядом звичайної людини, щоб його не прибрали раніше часу. Як ви бачите мета у всіх одна: повбивати один одного, але кошти для цього використовуються різні. Мафія і комісар можуть це робити потай вночі, а жителі, обтяжені своєю чесністю, повинні користуватися тільки легальними методами: переконанням і відкритим голосуванням. Як саме ми будемо це робити, ви зрозумієте з ходу гри (я буду її вести), від вас вимагається лише стовідсоткова чесність: ви можете відкрити очі тільки по моїй команді. Отже, починаємо...».

«Ми всі зібралися на Народне Віче, щоб вирішити нагальне питання. Ви вже знаєте, що в місті орудує мафія, її члени серед нас; і може бути у вас вже з'явилися перші припущення, хто б це міг бути (по тому, як вели себе люди в процесі читання своїх карток, по тому, як вони ведуть себе зараз). Свої припущення вам треба розповісти в переконливій формі, тому що всі питання ми будемо вирішувати голосуванням». Припущення обговорюються, потім проводиться голосування, і якщо більшість – за те, щоб вважати людину членом мафії, її «вбивають» (тобто вона виходить за межі кола і в грі не бере участь). Вміст її картки учасники читають тільки після того, як рішення про «вбивство» вже прийнято.

«Настала ніч (все чесно закрили очі). Не спить тільки мафія (гравці – мафіозі відкривають очі). Домовтеся між собою і дайте мені зрозуміти, хто буде вашою першою жертвою. Намагайтесь це зробити таким

чином, щоб чесні мешканці не почули вас... Світає, мафіозі з задоволенням відходять до сну. Настає ранок (всі гравці відкривають очі). Я повинна вам з жалем повідомити, що нас стало на одного менше». «Вбитий» гравець виходить з кола.

«Тепер, коли ви переконалися в кровожерливих намірах мафії, намагайтесь бути більш активними і переконливими у своїх припущеннях. Може бути, ви щось чули уві сні, або хтось з оточуючих вас людей поводить незвично; довіряйте своїй спостережливості та інтуїції». Припущення обговорюються, голосування проводиться, «убиті» виходять з гри, їх картки читаються.

«І знову настала ніч (всі закривають очі). Не спить тільки комісар (відкриває очі), йому треба прийняти нелегке рішення: вгадати вбивцю і знешкодити, вказавши мені цю людину... Зробивши свою справу, комісар відправляється спати. Настав ранок (всі відкривають очі), і вам стало відомо, що цієї ночі був убитий... (читаємо картку)».

Потім всі ходи повторюються знову, поки не залишиться один переможець. Обговорюються питання: «Хто переміг і чому?»; «Хто проявляв активність, хто відмовчався під час гри і чому?»; «За якими ознаками можна було вчислити мафію і комісара?»; «Кого інтуїція не зрадила, і він з самого початку знав, хто є хто?»; «Хто скористався своєю інтуїцією, емпатією і спостережливістю?».

Вправа «Митниця» (О. Горбатова)

Мета: підвищення спонтанності та креативності.

Методичні рекомендації. З учасників вибираються два головних гравця (митники), а інші поділяються на мікрогрупи по 2-3 людини.

Інструкція: «Ми з вами в аеропорту. Перш, ніж виїхати в іншу країну, кожна група пасажирів, повинна пройти митний огляд. Завдання митників: виявити пасажирів, що везуть контрабанду. Завдання всіх інших – її провезти. До початку дії кожна група пасажирів повинна продумати свою легенду (куди і навіщо їдете, хто ви по відношенню один до одного). Потім вам треба визначитися, яка група буде провозити контрабанду (ключ). Після чого ви по черзі проходите митний огляд. Митники не мають права обшукувати пасажирів, в їх розпорядженні інтуїція, емпатія, спостережливість».

Обговорюються питання: «Хто і чому виявився переможцем?»; «На які ознаки орієнтувалися митники, щоб вгадати контрабандиста?».

Вправа «Королівство» (О. Горбатова)

Мета: діагностика і корекція внутрішніх проблем.

Методичні рекомендації. З учасників обирається «Король», який сідає на найвище місце. Він вибирає двох підлеглих, які сідають трохи нижче. Ті в свою чергу вибирають собі по одному помічнику, які сідають ще нижче, і так продовжується до тих пір, поки не розподіляться всі учасники.

Кожному учаснику дається один хід, за допомогою якого він може змінити своє або чуже становище в державі (підвищити, знизити, вбити, оживити, звільнити...). Коли закінчується коло, то учасники отримують ще по одному ходу.

Обговорюються питання: «Ким був?»; «Ким хотів стати?»; «Став?»; «Якщо ні, то чому?»; «Як корелюють отримані ролі з ролями, які використовуються в реальному житті?»; «Як змінилася атмосфера в групі?».

Вправа «Бармен» (О. Горбатова)

Мета: розвиток інтуїції та креативності.

Методичні рекомендації. З учасників обирається «Бармен», всі інші відвідувачі кафе, мріють про чашку кави. Інтрига в тому, що у бармена залишилося всього три чашки кави, і віддати він їх повинен на власний розсуд.

Інструкція: «Ви можете придумати легенду, яка полегшить ваше завдання; можете обійтися без неї, умовляючи бармена або погрожуючи йому. Головне: будьте максимально переконливим».

Інструкція бармену: «Слухай свою інтуїцію. Віддай чашку того, кому дійсно захочеться її віддати. Тобі не обов'язково робити свій вибір відразу; можеш спочатку вислухати кожного, а потім все зважити».

Обговорюються питання: «Що допомогло переможцям і завадило переможеним?»; «На які критерії при виборі робив наголос бармен?»; «Як корелює ваша манера поведінки в грі з стійкими патернами поведінки в реальному житті?».

Вправа «Аукціон» (О. Горбатова)

Мета: розвиток навичок спілкування та взаємодії.

Методичні рекомендації. Всі учасники розбиваються по парах, і протягом 20 хвилин кожна пара у спілкуванні виявляє сильні якості один одного (зовнішні і внутрішні).

Всі збираються в загальний круг, і їм дається інструкція: «Ви всі зустрілися на аукціоні, де работорговці намагаються продати свій живий товар. Один у вашій парі – раб, а інший – його господар. Господарі, прорекламуйте ваш товар так, щоб його захотілося купити. При розповіді про свого напарника спирайтеся на його реальні якості».

Обговорюються питання: «Хто-небудь захотів купити «раба»?»; «Як почували себе «раби», коли їх розхвалювали?»; «Легко знайшли «господарі» те, за що можна похвалити?»; «Як змінилася атмосфера в групі?».

Вправа «Зустріч в аеропорту» (О. Горбатова)

Мета: підвищення спонтанності та розкріпачення учасників.

Методичні рекомендації. Вибираються дві пари гравців. В кожній парі є керівник фірми і його підлеглий. Всі чотири гравці отримують бланки з інструкціями, відправляються за двері і там, не спілкуючись один з одним, читають тільки свої бланки. Також ведучий дає їм усну інструкцію: «Після того, як ви зрозумієте свої ролі, перша пара заходить у кімнату і починає розігрувати ситуацію з того місця, на якому закінчилися ваші письмові інструкції. Друга пара в цей час не спілкується одна з одною і чекає, поки ми запросимо її, потім також розіграє свою дію».

Поки пари готуються до виходу, ведучий читає ті ж бланки іншим учасникам і дає їм інструкцію: «Оскільки, головні гравці не знають тексту своїх напарників, їх ситуація представляється їм як конфліктна. Ваше завдання: перевірити, чи вийдуть пари з цього конфлікту; що їм допоможе чи завадить це зробити.»

Інструкція для керівника: «Ви – керівник фірми. Вам треба летіти до столиці, у вищестоящу організацію зі звітом; і ви з'ясуєте, що Ваш підлеглий не підготував деякі документи, необхідні для цього звіту. Співробітники передали Вам, що через хворобу він якийсь час не зможе з'явитися на роботі. Ви кілька разів телефонували йому, але до телефону ніхто не підходив. Ви летите без потрібних Вам даних і переживаєте з цього приводу.

Коли Ви приїжджаєте в аеропорт, то несподівано помічаєте свого підлеглого (зовсім здорового) у пункту реєстрації з речами. Ви окликаєте його...».

Інструкція для підлеглого: «Ви – працівник однієї з фірм, що дуже любить свою роботу і постійно пропадає на ній. В саму пору підгото-

вки важливих документів у Вас сталося велике нещастя: важко захворів дуже близький родич, а тому доглядати за ним більше нікому, Ви взяли лікарняний по догляду і тимчасово переселилися до нього. Для лікування родича необхідно ліки, яких немає в аптеках Вашого міста, але воно вільно продається в столиці. Один Ваш знайомий якраз летить туди на один день, і Ви домовилися з ним, що він передасть рецепт Вашим столичним родичам, а потім вони підвезуть йому ліки.

Ви приїхали в аеропорт з рецептом і з речами для Ваших столичних родичів, і з жахом зрозуміли, що запізнилися. Ви розгублено стоїте біля пункту реєстрації і раптом Вас гукає Ваш начальник...».

Обговорюються питання: «Як змінився емоційний стан у начальників і підлеглих після спілкування?»; «Які цілі переслідував кожен з них в процесі розмови, і хто домогся своєї мети?»; «Що сприяло досягненню згоди між конфліктуючими сторонами?»; «Що завадило почути один одного?».

Вправа «Казковий герой» (О. Горбатова)

Мета: розвиток фантазії та креативності.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Інструкція: «Подумайте, який з вигаданих (казкових) героїв найбільше нагадує Вам Вас. Для цього згадайте казки, мультфільми, які ви читали або бачили в дитинстві; книги, фільми та серіали, які ви читаєте або дивитись зараз... А тепер пригадайте того героя, який є Вашим антиподом... Озвучте свій вибір».

Далі, учасники діляться на 2-3 мікрогрупи, кожна з яких придумує ситуацію, в якій опинилися герої (їдуть в одному купе поїзда, зустрічають Новий рік в одній компанії...), і по черзі розігрують свої дії. У перший раз вони грають, перебуваючи в образах схожих на них героїв, а другий – в образах героїв протилежних.

Обговорюються питання: «Чим може збагатити тебе нова роль?»; «Наскільки часто в реальному житті використовуєш можливості інших ролей?».

Вправа «Казковий герой – 2» (О. Горбатова)

Мета: розкріпачення учасників, згуртування.

Методичні рекомендації. Вибирається головний гравець. Розкладаються картки, і кожен вибирає ту, яка найкраще, з його точки зору,

відображає характер головного гравця. Сам він теж робить свій вибір. Після чого всі озвучують і пояснюють своє бачення. Те ж саме проробляється ще з кількома гравцями.

Ця група гравців придумує ситуацію, в якій опинилися герої, і розігрують свої дії в образах обраних героїв. Якщо бачення своєї ролі у гравця не співпало з баченням його чужими очима, то він повинен в одній ролі поєднати два початки.

Обговорюються питання: «Наскільки власна «Я – концепція» збігається з уявленнями інших про тебе?»; «Як збагатив тебе зворотній зв'язок від інших учасників?».

Вправа «Іграшки» (О. Горбатова)

Мета: розвиток комунікативних навичок та фантазій.

Методичні рекомендації. Учасники вибирають собі по одній іграшці. Представляються від її особи («Я – плюшева руда лисичка»), розповідають про себе (про лисичку), вступають в комунікацію з іншими іграшками.

Обговорюється все сказане і зроблене гравцем в перенесенні на його особистість.

Завдання

Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються питань, обговорених на занятті.

Виконайте практичні завдання

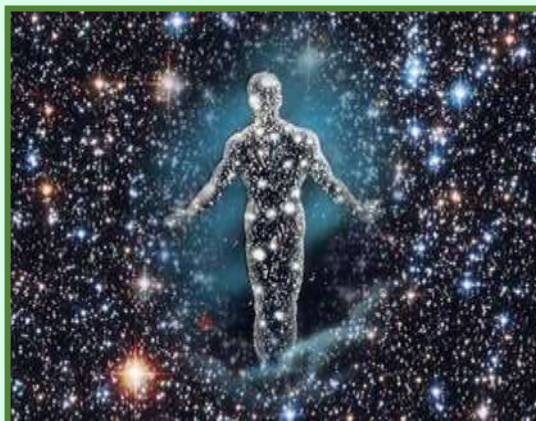
- 1. Назвіть і проаналізуйте власні особистісні проблеми, які можуть перешкодити Вам у подальшій роботі в якості психолога, що здійснює роботу в тренінгу за допомогою ігор.*
- 2. Розробіть рольову гру, метою якої буде створення атмосфери довіри.*
- 3. Доберіть по одній рольовій грі для кожного віку: ранній, дошкільний, молодший шкільний, підлітковий і юнацький вік, молодість, зрілість, старість.*

Підведення підсумків.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 14

Тема 14. ПРОВЕДЕННЯ МЕДИТАЦІЙ

Мета: проаналізувати загальне уявлення про медитації, ознайомитися з візуалізаціями і загальними правилами використання медитаційних технік; апробувати практичні вправи.



1. Поняття медитації. Загальне уявлення про медитацію.
2. Медитації-візуалізації як метод психологічного тренінгу.
3. Загальні правила застосування медитативних технік.

Основні поняття: медитація, сугестивні методики, аутогенне тренування, еріксонівський гіпноз, медитації, спрямовані на викликання образу, візуалізація.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає суть поняття медитації?
2. Які існують види медитацій?
3. Сформулюйте основні правила використання медитативних технік.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Медитативні техніки

Медитативні техніки спрямовані на усвідомлення несвідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Будь-яка медитація, спрямована на викликання образу, починається з введення учасників у медитативний стан. Почати цей процес можна за допомогою таких слів: «Зараз я включу музику, і ми вирушимо в уявну подорож. А спочатку – сядьте зручніше, закрийте очі і зробіть кі-

лька глибоких вдихів – видихів... Дихайте повільно і глибоко. Прислухайтеся до свого подиху... Відчуйте, як з кожним видихом йде все зайве, наносне, і до вас приходить спокій, розслабленість... З кожним подихом приходить новий ковток повітря, який поширюється по всьому тілу і робить його легким, спокійним... Розслабляються м'язи обличчя, шиї, розслабляється... права рука... ліва рука... Ви відчуваєте як розслабляється хребет... права нога... ліва нога... Тіло стає легким і невагомим».

Вправа «Про проблему з висоти» (О. Горбатова)

Мета: зняття фізичної та емоційної напруги.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів: «Подумайте про свою проблему. Чітко уявіть свої переживання та очікування...

А тепер подумайте одночасно про неї і про будинок, в якому Ви живете, про тих, хто живе разом з Вами.

Включіть в цю картину Ваших близьких, сусідів. Подумайте про ті шматочки землі та про ті будинки, які знаходяться по сусідству, про людей, які живуть у них.

Коли ця картина стане досить чіткою, зробіть наступний крок і подумайте про свій район, в якому живете, про людей які живуть в ньому.

А тепер подумайте про всю країну, численні міста і мільйони людей, які їх населяють.

Продовжуючи цю думку, уявіть всю нашу Землю і всіх людей, хто живе на ній.

Просувайтесь далі, подумайте про усю нашу Сонячну систему, про що палає Сонце і планети, що обертаються навколо нього.

Уявіть тепер Галактику в цілому, всі системи, розкидані одна від одної.

І, нарешті, спробуйте уявити собі весь Всесвіт, мільйони Галактик у всіх напрямках. Уявіть себе там, між зірками. І звідти, згори, погляньте вниз на те місце, де Ви вирішуєте свою проблему. Подивіться на свою проблему з цієї висоти».

Обговорення йде навколо питань: «чи вдалося побути спостерігачем по відношенню до власної проблеми?»; «чи змінилося ставлення до масштабів проблеми?».

Вправа «Зустріч з собою» (О. Горбатова)

Мета: розкриття внутрішнього потенціалу, зняття напруги.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів: «Уявіть, що Ви йдете по лісу. Побачте, почуйте, відчуйте цей ліс... Ви йдете вперед по стежці і десь неподалік помічаєте хатинку. Ви підходите до неї ближче, заглядаєте у віконце і бачите там ціле збіговисько якихось істот. Двері відкриваються, вони висипають назовні, і Ви розумієте, що це – частини Вашого «Я».

Одна з цих істот помічає Вас і прямує до Вас, і ви вирішуєте разом прогулятися по лісу. Поки йдете, поспостерігайте за цією частиною: як вона тримається, рухається, говорить... Викличте її на розмову. Дізнайтеся, коли і навіщо вона прийшла у Ваше життя... У чому її призначення... Що вона хоче від Вас... Хто з Вас є справжнім господарем свого життя...

А тепер запитайте себе, чи готові Ви взяти на себе відповідальність за потреби цієї частини Вашої особистості... Проводите її до хатинки і попрощайтеся». Обговорення йде навколо питання: «Що нового дізналися про себе?».

Вправа «Мої ресурси» (О. Горбатова)

Мета: досягнення оптимального емоційного стану.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть собі місце, де Вам напевно буде добре. Це місце може бути реальним і уявним. Для когось це – його власна кімната, а для когось – будинок друзів. Хтось уявить себе в лісі, в гроті, на узбережжі, де був багато разів; а хтось вибере казковий куточок, де бував тільки у уяві. Знайдіть таке місце...

Повністю дослідіть його: побачте все, що знаходиться навколо; почуйте всі звуки цього місця; подумки торкайтесь його руками, ногами, всім тілом; відчуйте запахи цього місця.

А тепер вберіть в себе всю його силу: відчуйте, як Ваше тіло наливається легкістю і енергією; як Ваші думки стають більш ясними і спокійними; як Ваша душа розслабляється.

Обговорення йде навколо питань: «З'явилися нові відчуття в душі і в тілі?»; «Відчуваєте себе бадьорим і сильним після медитації?».

Вправа «Мудрець» (О. Горбатова)

Мета: фізичне та емоційне розслаблення, пошук душевної рівноваги.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть, що Ви йдете по лісу. Побачте, почуйте, відчуйте цей ліс... Ви йдете вперед по стежці і помічаєте, що вона починає підніматися вгору. Полога доріжка перетворюється в круту гірську стежку. Вже недалеко видно вершину. Ви робите останнє зусилля і опиняєтеся на вершині гори. Ви озираетесь навколо і бачите будинок. Ви звідкись знаєте, що це – будинок мудреця. Двері будинку повільно відкриваються і звідти виходить людина. Ви знаєте, що ця людина може відповісти на будь-яке Ваше питання.

Підійдіть до мудреця, задайте йому питання і вислухайте відповідь.

Позаду мудреця на стіні його будинку висить календар. Прочитайте на ньому число».

Учасники обговорюють свої фантазії і потім проєктують їх на своє життя.

Вправа «Очі кохання» (О. Горбатова)

Мета: зняття психоемоційного напруження.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть людину, яка Вас безумовно кохає. Повністю відтворіть її вигляд і поспостерігайте, як вона дивиться на Вас очима кохання. Спробуйте подивитися на себе її очима...

А тепер уявіть, що вона пише про вас книгу. Як вона її назве?... Якими будуть перші рядки?... Як вона опише Вашу зовнішність? Що вона розповість про Ваш характер?... Якими словами вона закінчить книгу?...».

Обговорення йде навколо питання: «що змінилося у відчутті себе?».

Вправа «Чарівна країна» (О. Горбатова)

Мета: розкриття потенціалу, розслаблення фізичне та емоційне.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть, що Ви йдете по лісу. Побачте, почуйте, відчуйте цей ліс... Ви йдете вперед по стежці і попереду помічаєте величезний паркан. Ви

йдете вздовж нього, знаходите хвіртку, відкриваєте її і бачите перед собою щось незвичайне і яскраве. Ви розумієте, що потрапили в чарівну країну.

Вам все тут цікаво: мостова, рослини, споруди, істоти. Відзначайте все, що побачите... Прямо перед Вами виростає замок, і Ви вирішуєте зазирнути в нього. У замку чомусь немає ні людей, ні інших живих істот. Всі кімнати відкриті, ви заглядаєте в них, побіжно їх оглядаєте і продовжуєте йти далі.

Раптом на сходах Ви відчуваєте якийсь рух, піднімаєте очі і бачите прекрасну жінку. Ви розумієте, що це – господиня замку. Вона жестом кличе Вас за собою, і Ви відчуваєте, що побачите зараз щось незвичайне. Вона підводить Вас до маленьких дверцят, закритих на замок, відкриває їх ключем і дозволяє Вам зайти в цю потаємну кімнату. Озирніться по сторонам... Що Ви бачите?... Через час господиня дає зрозуміти, що Вам пора, і дозволяє взяти з собою що-небудь на пам'ять. Візьміть... і покидайте замок. Тією ж доріжкою вийдіть з чарівної країни і знову опинитися в лісі».

Учасники обговорюють свої фантазії і потім проектують їх на своє життя.

Вправа «Струмок» (О. Горбатова)

Мета: емоційна розрядка, зняття напруги.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть, що Ви йдете по галявині. Розгляньте все навколо себе, почуйте всі звуки і відчуйте всі запахи, властиві цьому місцю... Десь недалеко від Вас протікає струмок. Знайдіть його...

Підійдіть до свого струмка і уважно розгляньте його. Який він? Чистий або замунений... Швидкий або повільний... Зробіть те, що Ви хочете зробити з цим струмком... Ви можете вмитися... похлюпатися в ньому... походити по ньому...

А тепер ідіть до витоку Вашого струмка... Розгляньте його... Попийте води... Поплескайте її на себе... Прикладіть воду до хворого місця... Відчуйте, як енергія води перетікає у Ваше тіло».

Обговорення йде навколо питань: «З'явилися нові відчуття в душі і в тілі?»; «Відчуваєте себе бадьорим і сильним після медитації?».

Вправа «Покинутий магазин» (О. Горбатова)

Мета: фізичне та емоційне розслаблення, наповнення енергією.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть, що Ви пізно вночі йдете добре знайомою Вам вулицею. Побачте цю вулицю, почуйте і відчуйте її. Раптом Ви помічаєте абсолютно незнайому маленьку бічну вуличку і звертаєте на неї. Ви йдете тепер вже по ній, і десь вдалині видніється якась будівля. Ви підходите ближче і розумієте, що це старий занедбаний магазин. Вікна його брудні, але якщо в них заглянути, то Ви зможете побачити на полиці якийсь предмет. Ретельно розглянете його...

А тепер уявіть себе цим предметом. Це ви – на полиці... Що Ви відчуваєте?... Чому Ви залишені в магазині?... На що схоже Ваше існування в якості цього предмета?...

Станьте знову собою. Подивіться на предмет. Може бути, Ви хочете щось сказати? Або щось зробити? Киньте останній погляд на магазин і повертайтеся на знайому вулицю».

Обговорення йде навколо питання: «Що нового дізналися про себе?».

Вправа «Подорож на гору» (О. Горбатова)

Мета: зняття напруги, наповнення енергією.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть, що Ви йдете по галявині. Розгляньте все навколо себе, почуйте всі звуки і відчуйте всі запахи, властиві цьому місцю... Десь недалеко від Вас знаходиться гора. Знайдіть її...

Підійдіть до своєї гори і уважно розгляньте її. Яка вона?.. Висока або маленька... Крута або полого... Пристосована до підйому або ні...

Починайте підійматися у гору, і відзначайте, наскільки легко Вам це дається... Ви – на вершині. Озирніться навколо, побачте, що Вас оточує... Як Ви відчуваєте себе на своїй вершині?

А тепер починайте спускатися... Хочеться Вам це робити? Чи легко Ви спускаєтеся?... Ви внизу. Окиньте ще раз поглядом свою вершину».

Учасники обговорюють свої фантазії і потім проєктують їх на своє життя. (Яким бачить себе людина в об'єктно-суб'єктному світі? Які вона ставить перед собою цілі? Який для їх досягнення вибирає шлях? Які стратегії поведінки в разі невдачі?).

Вправа «Храм тиші» (Н. Цзен, Ю. Пахомов)

Мета: розслаблення фізичне та психоемоційне.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть себе на одній з вулиць багатолюдного і галасливого міста... Відчуєте, як ваші ноги ступають по бруківці... Зверніть увагу на інших перехожих, вирази їхніх облич, фігури... Можливо, деякі з них виглядають стривоженими, інші спокійні... або радісні... Зверніть увагу на звуки, які ви чуєте... Зверніть увагу на вітрини магазинів... Що ви бачите?.. Навколо дуже багато поспішаючих кудись перехожих... Можливо, ви побачите в натовпі знайоме обличчя. Ви можете підійти і привітатися з цією людиною. А може, пройдете повз... Зупиніться і подумайте, що ви відчуваєте на цій галасливій вулиці?.. Тепер поверніть за ріг і прогуляйтеся по іншій вулиці... Це більш спокійна вулиця. Чим далі ви йдете, тим менше вам зустрічається людей... Пройшовши ще трохи, ви помітите велику будівлю, що відрізняється по архітектурі від всіх інших... Ви бачите на ній велику вивіску: «Храм тиші»... Ви розумієте, що цей храм – місце, де не чути ніякі звуки, де ніколи не було вимовлено жодного слова. Ви підходите і чіпаєте важкі різьблені дерев'яні двері. Ви відкриваєте їх, входите і відразу ж опиняєтеся навколо повної і глибокої тиші...

Побудьте в цьому храмі... в тиші... Витратьте на це стільки часу, скільки вам потрібно...

Коли ви захочете покинути цей храм, штовхніть двері і вийдіть на вулицю.

«Як ви себе почуваєте тепер? Запам'ятайте дорогу, яка веде до «Храму тиші». Коли ви захочете, ви зможете повертатися до нього знову».

Вправа «Покинутий сад» (Н. Цзен, Ю. Пахомов)

Мета: оптимальне розслаблення тіла та душі.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть, що ви перебуваєте в старовинному покинутому місті і здійснюєте прогулянку по території великого забутого замку... Ви бачите високу кам'яну стіну... повиту плющем... в якій знаходиться дерев'яні двері... Відкрийте їх, увійдіть... Ви опиняєтеся в старому... покинутому саду... Колись це був прекрасний сад... проте вже давно за ним ніхто не

доглядає... Рослини так розрослися і все так заросло травами... що не видно землі... важко розрізнити стежки... Уявіть, як ви, почавши з будь-якої частини саду... починаєте приводити його в порядок... Уявіть, як ви знищуєте бур'яни... підрізаєте гілки... пересаджуєте дерева... копаєте і поливаєте їх... робите все, щоб повернути саду колишній вигляд...

Через деякий час зупиніться... і порівняйте ту частину саду, в якій ви вже попрацювали... з тією, яку ви ще не чіпали...

З часом ви зможете повертатися в цей сад і продовжувати розпочату вами роботу.

Вправа «Маяк» (Н. Цзен, Ю. Пахомов)

Мета: зняття психоемоційного напруження.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Уявіть маленький скелястий острів... далеко від континенту... Зверніть увагу на високий, міцно поставлений маяк на вершині цього острова. Уявіть себе цим маяком... Ваші стіни такі товсті і міцні... що навіть сильні вітри, які постійно дмуть на острові, не можуть похитнути вас... З вікон вашого верхнього поверху... ви вдень і вночі... в гарну і погану погоду... завдяки службовцю посилаєте потужний пучок світла... Подумайте про ту потужну енергію, закладену в вас... яка підтримує сталість вашого світлового променя... ковзного по океану... попереджуючого мореплавців про повінь, яка є символом безпеки на березі...

Ви є хранителем цієї енергії... Відчуйте цю енергію... це внутрішнє джерело світла в собі... світу, який ніколи не гасне... який освітлює ваш шлях....

Вправа «Будинок моєї душі» (Н. Козлов)

Мета: зняття фізичної та емоційної напруги.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Відпустіть ваші руки і розслабте плечі... Скиньте напругу з себе... Через деякий час ви відчуєте, як у голові з'являється легкий туман, м'яка, спокійна порожнеча... Ноги при цьому розслабляються... М'яке дихання... Хто хоче, може вдихнути сильно – і видихнути. Відчути повітря, яке проходить через ніздрі, – трохи прохолодне, і виходить – ви відчуваєте його, – воно таке ж тепле, як і ви. Світ навколо вас стає теплим. Коли настає розслаблення, ви перестаєте розуміти, де межі вашого тіла. Ви начебто тут – а начебто і ніде. Де ваші ноги... можна відчути,

можна уявити, ніби блакитний щільний туман, як тепла вода, стелиться біля ваших ніг. І в ньому розчиняються, зникають ваші ступні. Ви відчуваєте тільки теплоту. М'який, теплий туман піднімається до ваших колін. І немає там більше нічого. І м'яка теплота, і блакитний туман піднімаються вище, до ваших стегон, до рук і розчиняє вас. Він піднімається вище, вище... Ви розчиняєтесь в ньому, стали м'якими, теплими... Немає тіла, немає меж.

Тепла вода підходить вже до ваших плечей... Але ви не бійтеся – дихання легке і спокійне. Дивно – синій туман піднімається до вашим очам... Чим ви дихаєте? Легкістю, блакиттю... Ви зникли повністю, і тільки сонячні відблиски на поверхні – там, де тільки що були ви... І ви відчуваєте, що ваша душа звільнилася, і злетіла над поверхнею цього блакитного океану, і полетіла в легкому повітрі – в небо, високо, у блакить. Ви розкинули руки, ви летите і дихайте на повні груди у висоті. Як гарно навколо вас: горизонт, далекі гори, зелений ліс, величезний блакитний океан, який під вами – під тобою... Можна піднятися до хмар, стати врівень з ними, ще вище, в цьому чарівному світі, і купатися в цих хмарах, розслабитися, і лягти, відпочити на хмарах, і вони візьмуть твоє тіло. Можна пірнати, перевертатися, зникати в глибині-і вилітати з хмар, насолоджуватися своєю свободою. Можна знову полетіти до землі і, пролітаючи над нею, спускатися нижче. Пролітаючи над річкою, пролітаючи над зеленими полями, дивно гарними квітами, знайти те місце на землі, в якому тобі так добре.

Твоє улюблене місце на землі... Де воно буде? Я не знаю, це обираєш ти. У когось це тиха лісова річка, поляна, де ростуть квіти. Ти лягаєш у квіти, і якась квітка виявиться зовсім близько від твого обличчя. Ти побачиш, що вона хитнулася назустріч тобі і відкрилася назустріч тобі, і ти посміхаєшся їй. Ти не захочеш зривати її – ти просто зрозумієш, що вона відчула тебе і передає тобі твою красу. І ти посміхнешся їй. Хтось виявиться зовсім в іншому місці: можливо, високо в горах, де прохолодний туман, де самотньо, де чистий і холодний повітря, де ти будеш абсолютно один, де можуть бути дива, де можуть бути чари. А можливо, ти будеш на скелі, з якої відкривається вид на море... Я не знаю, де будеш ти, але я знаю, що в цьому світі, в твоєму світі і на твоєму місці – можливі чудеса. І на цьому місці, на місці, яке ти вибрав, ти збудуєш свій дім. У твоєму розпорядженні – все. Що ти вибереш, що захочеш ти – те й буде. Поки будинок існує тільки в твоїй уяві. Його ще немає. Але контури його тобі вже видно. Яким він буде саме в тому місці, де ти зібрався його побудувати?

Він буде великий, високий або він буде маленький, акуратний? Якими будуть стіни твого будинку? Великі, товсті, бетонні або цегляні стіни? І глибокі підвали? Будеш ти знати, що знаходиться в твоїх підвалах? Чи це буде легкий будинок на галявині, з легкими літніми стінами, тому що в твоєму світі ніколи не буває зими, ніколи не буває морозу? Ти починаєш зводити ці стіни.

Які вікна будуть у твоєму домі: спробуй уявити їх, спробуй побачити їх. Це будуть великі, легкі, скляні, відкриті вікна, або це будуть красиві вузькі бійниці, або це будуть невеликі акуратні, дуже теплі віконця зі ставнями?

Яким буде вхід в твій дім, двері які будуть там? Спробуй уявити їх. Це будуть важкі двері з золотою ручкою, і кожен, хто входить буде відчувати повагу перед таким входом. Або це будуть невисокі скляні двері, які відкриваються від легкого поштовху?

Будуть замки у дверях твого будинку? Що людина побачить, коли увійде у ці двері: простору вітальню, довгий коридор?

Скільки поверхів буде в цьому домі?

Який буде дах твого будинку? Чи буде на ньому голубник або горіще для старих покинутих речей? Яка кімната найулюбленіша у твоєму домі? Спробуй зараз побачити її.

Де ти знаходишся? В якій кімнаті? Що зараз перед тобою? Озирись, відчуй. У цій кімнаті ти проводиш багато годин свого життя?

Підійди до вікна: яке це вікно? Велике, просторе? Є штори на вікні? Це легкі, світлі штори, які відкидаються вітром, тому що твоє вікно відкрито, за цим вікном тепло і світло? Або ці вікна закриті важкими щільними шторами, які створюють затишок і дають можливість бути тобі впевненим в безпеці в твоєму царстві, в твоїй кімнаті?

Що стоїть у твоїй кімнаті, меблі, де твій робочий стіл? Яке місце в твоїй кімнаті найзатишніше, найкрасивіше: там, де ти працюєш, або там, де ти відпочиваєш? Старий диван або легке ліжко? Чи багато книг в твоїй кімнаті? Все ти добре бачиш у своїй кімнаті? Гарна вона? Це кімната для роботи? Або це кімната для відпочинку? Ти любиш свою робочу кімнату?

Які у тебе почуття до всього, що навколо тебе? Що лежить на твоєму столі? Ти бачиш білі аркуші паперу? Що пишеш ти на них? Гарний твій почерк, коли ти пишеш про своє життя на цих аркушах паперу? Прислухайся: є звуки навколо тебе, чи є люди в твоєму домі? Якщо ти вийдеш з цієї кімнати, то зустрінеш тут інших людей, друзів, батьків?

Вони живуть тут постійно або приходять сюди в гості, коли ти покличеш? Що для них ти тут приготував? Цей будинок гостинний, вони можуть тут довго жити?

А що навколо твого будинку – подивися... Який пейзаж навколо твого дому? Ліси, гори, море? Трава. Квіти. Рослини висаджені тобою чи це незаймана природа? Багато тут смітної трави? Які почуття в тебе до всього, що бачиш ти? Подивися на все, що оточує твій дім, подивись на свій будинок з боку: чи подобається він тобі? Або у ньому щось не добудовано?

Збережи в пам'яті цей свій будинок: іноді він буде здаватися тобі іншим, він може змінювати свої обриси. Запам'ятай його і, головне, запам'ятай свої почуття до нього, це важливо для тебе. У цьому будинку ти так часто буваєш, в цьому будинку ти так багато жив... і будеш жити... Запам'ятай цей світ, запам'ятай це місце і, якщо це хороші почуття, знай: що б не відбувалося навколо тебе, у тебе завжди на землі є місце, куди ти можеш прийти, де тобі завжди буде добре... Ти побачиш, що ти так любиш бачити, і тут будуть ті речі, які так важливі тобі, і сюди приходять ті люди, які так близькі тобі. Тут дме той вітер, який радує тебе.

Це твій світ, ніхто не може відняти його у тебе. Ти володар цього світу, ти гість цього світу, ти центр цього світу, світ твій – і ти частина цього світу. А зараз намагайся не забути нічого з того, що ви бачили, і повільно повертайтеся сюди...

В процесі обговорення кожному учаснику пропонується розповісти про будинок своєї душі, яким він його побачив, які почуття ці картинки викликали у нього тощо. Ключ до розуміння, про яке в подальшому повідомляє ведучий, полягає в тому, що представлений кожним учасником будинок є відображенням його внутрішнього світу, його душі. У когось внутрішній світ схожий на просторий і чистий палац, а у когось це покинутий замок з захаращеними горищами і тривожними темними коридорами. І свист вітру в розбитих вікнах, і ухання сови є відображенням внутрішнього самосприйняття себе в даний момент. Важкі двері – закрита сторона, що захищає душу. Темні щільні штори на вікнах – відгородженість або актуальне бажання людини відгородитися від світу. Міцність фундаменту, на якому стоїть будинок, – впевненість людини в житті, багато в чому формується його прихильностями.

Ведучий допомагає всім, хто потребує його допомоги.

Вправа «В гостях у Морфея» (Дж. Рейнуотер)

Мета: повне психоемоційне та фізичне розслаблення.

Методичні рекомендації. Ведучий починає вправу зі слів:

«Зазвичай сон (богом якого є Морфей) приходить до нас саме в той момент, коли ми засипаємо, тоді він стає нашим гостем. Але можна спробувати і щось протилежне: свідомо проникнути в царство Морфея, увійти в сонний стан, не засинаючи. Так ніби влазимо у щось, надзвичайно вузьке, для такої подорожі потрібно гранично звузити обсяг своєї свідомості – залишити у себе вдома (в стані неспання) всі думки, оцінки, слова. Потрібно сконцентруватися на звуці цокаючого годинника. Слухати нескінченне повторюване «тік – так» і не займати себе жодними коментарями, описами, сторонніми міркуваннями. Для того щоб під час цієї подорожі не заснути, необхідно постійно утримувати в полі своєї уваги удари годинника. Цей зітканий з монотонно повторюваних звуків ланцюг допоможе пройти крізь сплетіння образів сну і не загубитися в ньому».

Після роз'яснень ведучого учасники переходять до вправи. Місце, де буде проводитися заняття, повинно бути досить тихим, щоб кожен учасник міг виразно чути звук годинника (годиться будильник, таймер або навіть метроном). Ведучий пропонує учасникам закрити очі і зосередитися на звуці. Вправа виконується 5-15 хвилин.

Вправа незмінно призводить до інтересних знахідок, які можна виявити в процесі обговорення. При його добросовісному виконанні у будь-якому випадку будуть спостерігатися зміни в сприйнятті та самопочутті учасників. Якщо учасник проявляв підвищену пильність і намагався ні на що стороннє не відволікатися, то, ймовірно, він стане свідком того, як змінюється гучність звучання і посилюється активність сторонніх думок. Більш цікавих результатів він досягне, якщо буде виконувати вправу м'яко, напружено. Нерідко трапляється, що після перших же хвилин слухання годинника настає сон. Це теж результат, який можна при необхідності закріпити повторенням і надалі застосовувати замість снадійного. Ведучий легко може помітити, як деякі учасники вже через дві хвилини після початку вправи починають «клювати» або мирно сопіти. Однак не слід обманювати себе і вважати, що всі вони сплять звичайним сном. Навіть той, хто тихенько хропів протягом усієї вправи, можливо, постійно зберігав контроль і «спав не засинаючи». Це легко можна перевірити, зупинивши годинник.

Незалежно від відмінностей у переживаннях кожен з учасників в процесі виконання вправи може спостерігати процес руйнування звичайної сплячої свідомості і переходу в новий режим роботи психіки. З особливою легкістю ці процеси відбуваються у того, хто не надає особливого значення спостережуваним змінам, не поглинений напруженим очікуванням майбутнього «стрибка свідомості». Словом, стати гостем Морфея легше всього тому, хто не обтяжений нетерплячим бажанням цієї зустрічі.

Завдання

Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються питань, обговорених на занятті.

Виконайте практичні завдання

- 1. Назвіть і проаналізуйте власні особистісні проблеми, які можуть перешкодити Вам у подальшій роботі в якості психолога, що здійснює психокорекційну діяльність за допомогою медитаційних технік.*
- 2. Доберіть тексти медитації-візуалізації, які можна використовувати у молодшому шкільному, підлітковому віці, у юнацькому віці, у віці дорослості.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 15

Тема 15. ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТИВНОГО МАЛЮВАННЯ І МУЗИКИ

Мета: вивчити особливості використання проективного малюнка та музикотерапії на тренінговому занятті, апробувати практичні вправи.



1. Проективне малювання. Основні завдання проективного малюнка. Діагностична та корекційна функції проективного малювання.
2. Загальна характеристика проективного малюнку.
3. Особливості використання методу проективного малювання, основні принципи та правила.
4. Основна характеристика музикотерапії. Основні напрямки корекційної дії музики. Механізми психокорекційного впливу музикотерапії.
5. Основні види музикотерапії.

Основні поняття: проективне малювання, завдання проективного малюнку: предметно-тематичні, образно-символічні, вправи на розвиток образного сприйняття, уяви, символічної функції, ігри та вправи з образотворчим матеріалом, завдання на спільну діяльність; методики: вільне малювання, комунікативне малювання, спільне малювання, додаткове малювання; музикотерапія, інтегративна музикотерапія, рецетивна музикотерапія: комунікативна, реактивна; вокалотерапія, інструментальна терапія, музично-дидактичні ігри.

Обговорення теоретичних питань.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Моє життя» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: картинки, вирізані з журналів і які відображають всі сторони життя.

Методичні рекомендації.

1 етап. Інструкція: «Уважно розгляньте картинки і викладіть з них лінію свого життя». Чим невизначена інструкція, тим більш імовірно, що вправа зачепить глибинні несвідомі процеси учасників. Тому на питання типу: «А викладати треба до сьогоднішнього моменту або враховувати майбутнє?» або «Картинки потрібно викладати по порядку?» – відповідати треба невизначено: «Тут не буває правильного варіанту, зроби як тобі зручно». Після того, як всі учасники впораються із завданням, кожен розповідає про себе, а інші дають зворотний зв'язок.

2 етап. Після першого кола у більшості учасників залишаються деяка «нісенітниця», і їм дається додаткове завдання. Тим, у кого не було майбутнього, пропонується його викласти. Тим, у кого «сіре сьогодні» незрозуміло як перескочило в «казкове майбутнє», пропонується знайти ті картинки, які заповнять цю прогалину. Ті, хто почав свою лінію з сьогоднішнього дня, пропонується повернутися до витоків. Після того, як учасники впораються і з цим завданням, знову слідує їх розповідь і зворотний зв'язок.

3 етап. Учасники отримують завдання вибрати одну картинку, щоб як символ, віднести її з собою. По тому, яка картинка вибирається (з найближчого майбутнього або з «прекрасного далека») проводиться діагностика готовності членів групи до змін.

Обговорення йде навколо питання: «Яким буде твій перший крок до нового майбутнього?».

Вправа «Мій найщасливіший і найсумніший день» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу, фарби і олівці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Інструкція: «Візьміть 2 аркуша паперу і намалюйте свій найщасливіший день і свій найсумніший день».

2 етап. Всі учасники довільно розподіляються по парам. Спочатку вони намагаються зрозуміти зміст малюнків один у одного, а потім отримують зворотний зв'язок.

Обговорюються почуття учасників.

Вправа «Ми – вони» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу, фарби і олівці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Учасникам дається інструкція: «Зобразіть малюнок, якому можна дати назву «Ми і вони». Чим невизначена інструкція, тим більш імовірно, що вправа зачепить глибинні несвідомі процеси учасників. Тому на всі питання відповідати треба невизначено: «Тут не буває правильного варіанту, зроби як тобі зручно». Після того, як всі учасники впоруються із завданням, кожен побіжно розповідає про свою картину світу.

2 етап. Учасникам пропонується розбитися на мікрогрупи за принципом подібності проблем. У мікрогрупах йде обговорення на тему: «Яким чином можна підвищити свою толерантність?».

У загальному колі обговорюються почуття учасників.

Вправа «Мої маски» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу, фарби, олівці, ножиці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Інструкція: «Намалюйте і виріжте по дві маски. Перша – повинна відображати Ваші найсильніші якості; а друга – Ваші негативні якості. Представтеся по колу в тій і іншій масці.

2 етап. Учасникам пропонується розбитися на мікрогрупи за принципом подібності негативних масок. У мікрогрупах йде обговорення на тему: «Чи справді «негативна маска» – негативна; і в яких областях життя можна її використовувати?».

Обговорення йде навколо питання: «Що дізналися про себе нового?».

Вправа «Картина» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші глянцевого паперу, фарби, керамічна плитка.

Методичні рекомендації.

1 етап. Інструкція: «Візьміть глянцевої аркуш паперу; за допомогою пензлика нанесіть на нього кілька кольорових плям; прикладіть до листу керамічну плитку (або скло) і поверніть її на 180 градусів. Потім вдивіться в своє полотно, знайдіть його сенс і дайте йому назву.

2 етап. У загальному колі автори творів розкривають їх зміст, а інші учасники доповнюють картину світу.

Обговорюються почуття учасників.

Вправа «Сміттєва корзина» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу, фарби і олівці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Інструкція: «Намалюйте на одному аркуші сміттєвий кошик, а на інших – все те, що Ви хотіли б викинути в нього зі свого життя» Потім учасники сідають у загальне коло і побіжно представляють свої малюнки.

2 етап. Учасникам пропонується розбитися на мікрогрупи за принципом подібності проблем. У мікрогрупах йде обговорення на тему: «Чи варто ці аспекти дійсно викидати з життя, або інколи достатньо взяти над ними контроль».

3 етап. За результатами роботи в мікрогрупах учасники ділять своє «сміття» на дві категорії: на те, що підлягає знищенню і на те, що можна використовувати при доопрацюванні. З першою групою малюнків учасники надходять на розсуд: рвуть, мнуть, влаштовують ритуальне багаття тощо. Малюнки другої групи забирають з собою.

Обговорення йде навколо питання: «Що нового дізналися про себе?».

Вправа «Проблема та її вирішення» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу, фарби і олівці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Кожен учасник малює свою проблему і представляє свій малюнок у загальному колі.

2 етап. Учасники довільно розбиваються на пари і малюють «Вирішення проблеми» свого напарника. Потім вони міняються малюнками і обговорюють запропоновані варіанти. У загальному колі обговорюються почуття учасників.

Вправа «Малюнок удвох» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення не-свідомих процесів, більш глибоке розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу і олівці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Учасники розбиваються на пари і отримують інструкцію: «Весь наш подальший процес повинен відбуватися в цілковитій тиші. Кожна пара мовчки бере один аркуш паперу і два олівця (по одному на кожного); сідає в зручне місце і починає малювати. Ваш загальний малюнок повинен бути готовий через 15 хвилин.»

2 етап. Учасники сідають у загальне коло, представляють малюнки і розповідають про свої почуття, які пов'язані з процесом спільного малювання. Інші намагаються подивитися на чужі малюнки психоаналітично. Після чого висловлюють свої припущення на тему: «Який загальний фон настрою у людей, які малювали? Хто з них домінував у спілкуванні».

В обговоренні учасники проектують ці фантазії на свою реальне життя.

Завдання

Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються питань, обговорених на занятті.

Виконайте практичні завдання

- 1. Наведіть приклад з психолого-педагогічної практики, при якому можна було б використати музикотерапію.*
- 2. Доберіть картину видатного художника, яку б можна було використати для роботи з готовими малюнками. Визначте проблематику і вік, для яких ця картина могла би підійти.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 16

Тема 16. ДОПОМІЖНІ ПРИЙОМИ В ТРЕНІНГУ

Мета: проаналізувати особливості використання допоміжних прийомів в тренінгу, проаналізувати та вивчити основні прийоми психодрами.



1. Діагностичні процедури. Інформування. Надання інформації. Саморозкриття тренера. Інтерпретація. Конфронтація.
2. Психодраматичні прийоми.
3. Метод фіксованих ролей. Дебрифінг. Мозковий штурм. Аналіз ситуацій.
4. Ритуали в групі. Домашнє завдання. Завершення тренінгу.

Основні поняття: діагностичні процедури, інформування, надання інформації, саморозкриття тренера, інтерпретація, конфронтація, психодраматичні прийоми, ролі тренера (режисера психодрами): продюсер, терапевт, аналітик; стадії сесії класичної психодрами: розігрів, дія, шерінг; метод фіксованих ролей, дебрифінг, мозковий штурм, аналіз ситуацій, ритуали в групі, домашнє завдання, завершення тренінгу.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає специфіка саморозкриття тренера?
2. Сформулюйте основні правила використання інтерпретацій.
3. У чому, на Вашу думку, полягає необхідність надання інформації тренером?

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Сновидіння» (Н. Хряцова, С. Макшанов)

Мета: розширити зону психологічного бачення, зняти психологічні бар'єри.

Методичні рекомендації. На сцені програється сновидіння протагоніста, який може, як режисер, організувати виробництво так, як воно йому зараз згадується, і вибрати допоміжних гравців для відтворення персонажів сну. Можна використовувати ті сновидіння, які наснилися учасникам в період проходження ними психодраматичної групи, або ті, які часто повторюються або здаються самій людині дуже значущими. Допоміжні гравці можуть грати будь-які предмети, явища і навіть абстрактні поняття.

«Я і моя проблема» (О. Горбатова)

Мета: підвищення спонтанності та креативності в учасників.

Методичні рекомендації. Вибирається головний учасник, який розповідає про свою проблему. Потім за допомогою групи він виділяє перешкоди на шляху вирішення проблеми і власні ресурси, які можуть йому допомогти в цій ситуації. Кожна з цих перешкод і кожен ресурс записуються на окремі аркуші паперу.

Після цього підбираються помічники (за кількістю карток); вони повинні озвучувати ту роль, яка зазначена в їх картці.

Головний учасник прокреслює лінію, що символізує його шлях до мети, і розкладає на цій лінії свої картки (чим сильніше вплив перешкоди або ресурсу на ньому, тим ближче до нього лежить ця картка). Помічники стають поруч зі своїми картками.

Коли починається сам процес: головний учасник йде до мети, «ресурси» кличуть його вперед, а «перешкоди» – повертають на те ж місце. Так продовжується до тих пір, поки учасник не дійде до мети або не здасться на цьому шляху.

Обговорення йде навколо питання: «Який перший крок у своєму реальному житті ти зробиш для досягнення мети?».

Вправа «Чарівний магазин» (О. Горбатова)

Мета: розкріпачення учасників, діагностика та корекція внутрішніх проблем.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі, ведучий дає інструкцію: «Я господар чарівного магазину. У мене є абсолютно все, що Ви могли б побажати для себе і я готовий вам продати мій товар. Але, я не готовий змінювати товар на гроші. В обмін на необхідне Вам, я теж хотів би отримати що-небудь цінне. Наприклад, я міг запро-

понувати Тетяні невимушеність та розкутість, але в обмін ні за що не візьму її страхи на тему: «Що про мене подумують інші». Я ж потім нікому не зможу це продати. А ось якщо Тетяна вирішить віддати мені своє казкове вміння – сім разів відміряти, перш ніж зробити хоч крок, то я придбав би його ну хоч для Ольги. Отже, Тетяна, що ти хотіла придбати?...».

Якщо учасник так в результаті нічого й не придбав, то обговорюються його почуття. Якщо покупка відбулася, то обговорюється, що і коли він планує з нею зробити.

Вправа «Монолог» (О. Євтихов)

Мета: навчитися вербалізувати свої думки і почуття вголос.

Методичні рекомендації. Вправа починається з того, що протагоніст виходить на сцену і починає вести монолог про те, які внутрішні реакції у нього зараз. Монолог може бути використаний як для розігріву протагоніста, підготовки його до конфліктної ситуації, так і для його заспокоєння. Варіант цієї техніки – «У бік». Режисер зупиняє дію, коли це здається йому необхідним, і питає протагоніста: які думки і почуття ви зараз переживаєте? Ця процедура використовується в тих випадках, коли протагоніст боїться говорити про свої думки і почуття прямо. Обговорювання думок вголос дозволяє учаснику відсторонитися від емоційних реакцій і сформулювати новий погляд на свою проблему. Ця техніка сприяє пізнавальному інсайту і когнітивному опрацюванню проблеми.

Завдання

Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються питань, обговорених на занятті.

Виконайте практичні завдання:

- 1. Доберіть проблемну ситуацію, яку можна було б вирішити за допомогою метода мозкового штурму.*
- 2. Розробіть ритуали для тренінгової групи підліткового віку та віку дорослості.*
- 3. Доберіть по одній вправі на завершення тренінгового дня та на завершення тренінгу.*

Підведення підсумків.

Практичне заняття 17

Тема 17. ПЛАНУВАННЯ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ І СКЛАДАННЯ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ

Мета: дослідити особливості планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми, апробувати практичні вправи, орієнтовані на завершення тренінгу.



1. Планування програми тренінгу. Структура тренінгового заняття. Особливості підбору вправ. Роздатковий матеріал.
2. Каркас сценарію. Зміст сценарію. Приклад розробки сценарію. Оформлення програми психологічного тренінгу.
3. Види корекційних програм. Принципи побудови корекційних програм. Основні вимоги до складання психокорекційної програми.

Основні поняття: планування програми тренінгу, принцип наступності, принцип поетапності розвитку групи, змістовний шар, особистісний шар, груповий шар, структура тренінгового заняття, розминка, основний етап, етап аналізу, обговорення результатів гри, «домашнє завдання», роздатковий матеріал, каркас сценарію, загальні закони групи, сценарій, види психокорекційних програм: загальна модель корекції, типова модель корекції, індивідуальна модель корекції; принципи побудови корекційних програм: системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач; єдності діагностики і корекції; пріоритетності корекції причинного типу; діяльнісний принцип корекції, урахування вікових, психологічних й індивідуальних особливостей дитини; комплексності методів психологічного впливу; активного залучення соціального оточення до участі в корекційній програмі; опори на різні рівні організації психічних процесів; програмованого навчання; зростання складності; урахування обсягу і ступеня різноманітності матеріалу; урахування емоційного забарвлення матеріалу.

Обговорення теоретичних питань.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягають особливості планування програми тренінгу?
2. Сформулюйте основні принципи побудови корекційних програм.

3. У чому полягають основні вимоги до складання психокорекційної програми?
4. За якими параметрами можна оцінити ефективність психокорекційної програми?

Питання для дискусійного обговорення

1. Ефективність психокорекційного процесу залежить від вміння психолога скласти психокорекційну програму.
2. Роздатковий матеріал як економія часу.

ПРАКТИЧНІ ВПРАВИ

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

Вправа «Побажання в скарбничку» (О. Горбатова)

Мета: перенесення досягнень в реальне життя, закріплення успіху.

Методичні рекомендації. У перший день тренінгу (або на початку тривалої серії тренінгових занять) учасники, трохи дізнавшись інших, пишуть один одному побажання щодо того, як повинне змінитися їх життя під впливом тренінгу.

Перед розпадом групи скарбничка дістається, побажання зачитуються, адресати дають зворотний зв'язок.

Обговорюються плани учасників стосовно тих побажань, які ще не здійснилися.

Вправа «Похвали себе» (О. Горбатова)

Мета: створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі і одержують інструкцію: «Продумайте і запишіть:

- що нового Ви дізналися в процесі тренінгу?;
- в чому подолали себе?;
- яку нову форму поведінки випробували?;
- які нові для себе емоції відчули?;
- що вже готові перенести в реальне життя?» Потім вони по черзі хваляться своїми досягненнями у тренінговій роботі.

Обговорюються почуття учасників.

Вправа «Телеграма» (О. Горбатова)

Мета: закріплення успіху, створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі, в руках у кожного чистий аркуш паперу і ручка. Інструкція: «Підпишіть свій лист і передайте його сусідові справа. Тепер перед кожним з Вас лежить телеграма з ім'ям адресата; текст до неї Вам належить написати самим...

Передайте лист далі по колу. Перед Вами новий адресат і послання до нього. Ви можете продовжити чужу думку, а можете створити свій текст... Передавайте лист до тих пір, поки він не повернеться до господаря».

Обговорюються почуття учасників.

Вправа: «Напис на паркані» (О. Горбатова)

Мета: створення атмосфери завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Учасники беруть аркуші чистого паперу і прикріплюють їх собі на спину.

Інструкція: «Зараз у Вас буде можливість написати що-небудь на паркані з усіма атрибутами даного заходу: Ви пишете анонімно, ніхто ніколи не дізнається, що це зробили Ви. Беріть ручки, знаходите найближчий паркан (лист на спині) і приступайте до справи. Врахуйте, що це не просто паркан, він належить певному власнику, тому буде добре, якщо Ваша напис буде мати до нього якесь відношення».

Потім кожен зачитує свій лист. Обговорюються почуття учасників.

Вправа «Перший крок» (О. Горбатова)

Мета: перенесення досягнень в реальне життя, створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Їм пропонується інструкція: «Сядьте зручніше, закрийте очі, розслабтеся... Згадайте весь той час, що ми провели разом... Виділіть найголовніше з того, що ви тут отримали... Подумайте, як Ви зможете реалізувати це в своєму реальному житті... Який буде Ваш перший крок? Коли Ви його зробите?».

Обговорюються результати медитації.

Вправа «Подарунки» (О. Горбатова)

Мета: закріплення успіху на кінці тренінгу.

Методичні рекомендації.

1 етап. Всі учасники сидять у колі.

Їм дається інструкція: «У колі цих людей у Вас пройшло маленьке життя. Ви знаєте один одного набагато краще, ніж більшість оточуючих поза тренінгового життя. Зараз Вам належить довести це.

Візьміть листочки за кількістю членів групи. На кожному з них підпишіть ім'я учасника (в тому числі і своє), а поруч напишіть те, що стало б найціннішим подарунком для даної людини. Це може бути конкретна річ, абстрактне поняття, риса характеру і так далі. Подумайте, що реально може зробити його щасливим. Свій листочок залиште у себе, а решту роздайте адресатам... Прочитайте отримані повідомлення і виберіть самий цінний подарунок.»

2 етап. Учасники оголошують свої списки, а група намагається відгадати: який подарунок обраний господарем як найцінніший; хто його подарував; а що ця людина подарувала собі сама?

Обговорюються почуття учасників.

Вправа «Гарячий стілець» (О. Горбатова)

Мета: створення атмосфери завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Вибирається головний учасник, який сідає в центр кола на стілець. Всі інші задають йому запитання, а він по можливості глибоко і чесно відповідає на них. Передбачається, що якщо навіть якесь питання залишиться без відповіді, роздуми на дану тему допоможуть головному учаснику просунути трохи вперед у своєму розвитку. Та ж процедура проробляється з кожним.

Обговорюються почуття учасників.

Вправа «Бюрократ» (В. Большаков)

Мета: завершення процедури тренінгу.

Методичні рекомендації. Після закінчення занять тренер оголошує, що пора розходитися, але для цього спочатку потрібно написати заяву. Кожен учасник пише на окремому аркуші паперу заяву наступного змісту: «Прошу Вас відпустити мене з занять у зв'язку із закінченням робочого дня». Потім свої заяви автори повинні підписати у кого-

небудь з учасників тренінгу, у того, кого автор вважає за потрібне попросити виступити в ролі начальника. Кожен просить кого-небудь підписати йому заяву, а той, до кого звернулися з таким проханням, може поставити резолюцію «Дозволяю» або «Не дозволяю» і підписати. При цьому той учасник, чия заява виявляється підписаною, вже не має право підписувати чиюсь заяву. У підсумку підписати свої заяви вдається не всім учасникам. Через деякий час ведучий перевіряє заяви учасників, і ті, хто має на них відповідну резолюцію, йдуть відпочивати. Залишився затримуються на одну – дві хвилини і допомагають ведучому розставити столи і стільці. Якщо у когось з них з'явилось відчуття досади і образи, ведучому слід зняти це відчуття. Для цього потрібно показати людині можливість пояснення того, що сталося з ним зовсім не зачіпає його честь, вказати напрямок його міркуванням, дотримуючись яких людина зможе побачити цю ситуацію у вигідному для неї світлі.

Аналіз підписів на заявах може наголосити тренера на цікаві роздуми. Аналізуються наступні параметри: хто до кого звернувся, хто кому підписав, хто кому не підписав.

Вправа «Покажи пальцем» (А. Лідерс)

Мета: створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Вправа виконується в колі. Для початку всім учасникам пропонується підняти вгору руку з витягнутим вказівним пальцем. Потім ведучий називає яку-небудь властивість і пропонує учасникам опустити руку, показавши пальцем на того, хто, з точки зору кожного з них, має сьогодні дану властивість. Наприклад: покажіть самого активного сьогодні, самого сумного, покажіть того, хто сьогодні особливо веселив групу, того, хто сьогодні допоміг вам, покажіть того, з ким би ви хотіли познайомитися ближче (або дізнатись більше інформації).

Необхідно кожен раз робити паузу, щоб учасники могли розглянути групу з витягнутими руками (хто на кого показує). Після цього дається команда «Руку вгору» і називається наступна властивість.

Дана вправа є гарним середовищем передачі зворотного зв'язку (при добре продуманих «питаннях»).

Вправа «Побажання» (О. Євтихов)

Мета: закріплення успіху, створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Вибирається перший бажаючий. Учасникам пропонується по черзі (по колу) висловити побажання даному учаснику. Якщо ця вправа робиться по закінченні заняття, то побажання учасника можна висловлювати і відносно його подальшої роботи в групі. При використанні вправи як елемента завершення тренінгу побажання повинні бути орієнтовані на подальше життя учасників за межами групи. При цьому вони повинні висловлюватися тільки в позитивних термінах. Процедура закінчується тоді, коли кожен учасник отримав побажання від усіх членів групи.

Вправа «Оплески» (О. Євтихов)

Мета: підняття настрою, завершення заняття на емоційному рівня

Методичні рекомендації. Учасникам пропонується стати в коло, один з бажаючих виходить у центр кола, а решта йому бурхливо аплодує. Вони продовжують це робити рівно стільки, скільки він захоче. Він дякує групі (каже «дякую», робить уклін тощо) і повертається в коло. Після цього виходить наступний учасник.

Цікаво спостерігати реакцію учасників, яким аплодують. Хтось при цьому входить в кураж і бурхливо робить уклін, хтось соромиться, говорить спасибі, але група нерідко не відпускає його, продовжуючи нагороджувати оплесками.

Вправа «Останній монолог» (О. Горбатова)

Мета: закріплення успіху, створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Їм пропонується інструкція: «Сядьте зручніше, закрийте очі, розслабтеся... Згадайте весь той час, що ми провели разом... Подумки намалюйте очима кожного учасника групи, її ведучого... Подумайте, що Ви хотіли, але не встигли сказати групі... Зробіть це».

Обговорюються почуття учасників.

Завдання

Доберіть 2 практичні вправи, що стосуються питань, обговорених на занятті.

Виконайте практичні завдання:

• Сплануйте і розробіть сценарій психокорекційної програми на одну з тем:

- Корекції страхів у дошкільному віці.
- Адаптації дітей і батьків до дитячого садка.
- Корекції агресивної поведінки дитини дошкільного віку.
- Адаптації першокласників.
- Корекції труднощів у навчанні школяра.
- Корекції тривожності (вік визначте самостійно).
- Корекції труднощів спілкування у підлітків.
- Оптимізації соціально-психологічного клімату.

*згідно з запропонованим нижче **планом**:*

1. Мета.
2. Завдання.
3. Методи і техніки.
4. Форма організації занять.
5. Склад групи.
6. Чисельність.
7. Цикл.
8. Частота зустрічей.
9. Тривалість заняття.
10. Програма циклу:

- Заняття №...
- Тема «.....»
- Мета заняття:...
- Матеріали та обладнання:...
- Основна частина.

11. Додатки.

• Оформіть програму психокорекційної програми або тренінгу і проведіть окремі вправи на практичному занятті.

Підведення підсумків.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / [авт. кол. В.В. Байдик, Ю.С. Бондарук, Ю.П. Гопкало, Т.Б. Гніда, І.О. Корнієнко, Н.В. Лунченко, Ю.А. Луценко, Р.А. Мороз, І.І. Ткачук]; заг. ред. В.Г. Панка, І.І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с.
2. Дуткевич Т.В. Дитяча розвивально-корекційна психологія: модульний навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 304 с.
3. Максименко С.Д., Прокоф'єва О.О., Царькова О.В., Кочкурова О.В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
4. Панчук Н.П. Основи психокорекції особистості дитини: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. URI: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5551>
5. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.

Допоміжна

1. Андрушко Я.С. Психокорекція: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с.
2. Кузікова С.Б. Основи психокорекції: навчальний посібник. Київ: Вид-во «Академвидав», 2012. 320 с.
3. Максимчук Н.П. Основи психокорекції: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори», 2011. 176 с.

ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

МКР складається з 2 питань, правильна відповідь на кожне з яких оцінюється в 10 балів. За модульну контрольну роботу студент може отримати до 20 балів. При отриманні менше 12 балів модульна контрольна робота вважається не виконаною і студент отримує можливість її перескладати.



1. Назвіть види психологічної допомоги: психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; розкрийте їх подібність і відмінність.

2. Поняття психологічної корекції. Специфічні риси психокорекційного процесу.

3. Елементи психокорекційної ситуації. Види психокорекції.

4. Основні принципи психокорекційної роботи. Мета і завдання психологічної корекції.

5. Тренінг як сукупність психокорекційних методів

6. Особливості формування психокорекційної групи: принципи, віковий і статевий склад групи, професійний склад, розмір групи, періодичність і тривалість зустрічей.

7. Основні принципи роботи групи. Норми групи. Вимоги до групи. Внутрішньогрупова етика.

8. Підготовка до групової корекції. Робота з очікуваннями учасників. Зворотній зв'язок у групі.

9. Керівництво групою. Функції ведучого. Предмет роботи ведучого. Стиль ведення групи.

10. Ко-тренерство. Манера поведінки ведучого на початку тренінгу. Технічний супровід ведучого для створення атмосфери довіри.

11. Мова як засіб впливу і передачі інформації. Невербальна комунікація. Комунікативна конгруентність.

12. Прийоми активізації та управління увагою. Практика використання питань. Техніки активного слухання.

13. Принципи надання психологічної допомоги.
14. Конфіденційність: її умови та випадки руйнування.
15. Вимоги, що висуваються до психолога, який здійснює психокорекційні заходи. Основні компоненти професійної готовності до корекційної діяльності. Проблеми підготовки ведучих.
16. Історія психологічного тренінгу. Визначення та специфіка психологічного тренінгу. Мета та завдання тренінгової роботи. Принципи роботи тренінгової групи.
17. Критерії класифікації тренінгів: групи підтримки, навчальні групи, розвиваючі групи.
18. Можливості, переваги та обмеження психологічного тренінгу.
19. Методи роботи з «випадковими» подіями, що мали місце в минулому.
20. Метод концентрації присутності.
21. Метод групової рефлексії.
22. Метод побудови диспозицій.
23. Тренінгові методи роботи з конструктивними подіями.
24. Метод символічного самовираження.
25. Метод групового вирішення проблем.
26. Метод операціоналізації.
27. Місце і роль психогімнастики в груповому психологічному тренінгу.
28. Основна характеристика методу. Класифікація вправ у психогімнастиці.
29. Основні частини психогімнастичного заняття.
30. Особливості використання методів невербальної активності.
31. Основні правила проведення психогімнастичного заняття.
32. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі.
33. Казкотерапія. Основні завдання казкотерапії. Особливості використання казкотерапії. Види казкотерапії.
34. Мета та завдання групової дискусії. Класифікація групових дискусій. Типи орієнтації групової дискусії.
35. Основні змістові моменти групової дискусії. Особливості проведення дискусій.
36. Функції гри в психологічному тренінгу. Особливості проведення рольової гри. Основні види рольових ігор. Основні фази рольових ігор. Принципи проведення рольової гри

37. Поняття медитації. Загальне уявлення про медитацію. Медитації-візуалізації як метод психологічного тренінгу. Загальні правила застосування медитативних технік.

38. Проективне малювання. Основні завдання проективного малюнка. Діагностична та корекційна функції проективного малювання.

39. Загальна характеристика проективного малюнка. Особливості використання методу проективного малювання, основні принципи та правила.

40. Основна характеристика музикотерапії. Основні напрямки корекційної дії музики. Механізми психокорекційного впливу музикотерапії. Основні види музикотерапії

41. Діагностичні процедури. Інформування. Надання інформації. Саморозкриття тренера. Інтерпретація. Конфронтація.

42. Психодраматичні прийоми.

43. Метод фіксованих ролей. Дебрифінг. Мозковий штурм. Аналіз ситуацій.

44. Ритуали в групі. Домашнє завдання. Завершення тренінгу.

45. Планування програми тренінгу. Структура тренінгового заняття. Особливості підбору вправ. Роздатковий матеріал.

46. Каркас сценарію. Зміст сценарію. Приклад розробки сценарію. Оформлення програми психологічного тренінгу.

47. Види корекційних програм. Принципи побудови корекційних програм.

48. Основні вимоги до складання психокорекційної програми.

ЗАВДАННЯ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ



1. Назвіть основні елементи психокорекційної ситуації. Розкрийте їх характеристики.
2. Порівняйте групові методи психоаналізу західних і вітчизняних шкіл.
3. Розкрийте вимоги до психокорекційної групи.
4. Розкрийте методи оцінки результатів роботи групи
5. Назвіть принципи надання психологічної допомоги. Розкрийте суть кожного принципу.
6. Охарактеризуйте нестандартні та кризові ситуації в тренінгу.
7. Розкрийте як формулюються завдання психологічного тренінгу.
8. Опишіть у чому полягає підготовка групового тренінгу?
9. Розкрийте зміст методу символічного самовираження, методу групового вирішення проблем і методу операціоналізації у тренінгу.
10. Розкрийте основні правила проведення психогімнастичного заняття.
11. Охарактеризуйте основні види казок.
12. Сформулюйте основні завдання групової дискусії.
13. Охарактеризуйте основні фази рольової гри.
14. Назвіть види медитації. Розкрийте їх характеристики.
15. Назвіть основні принципи та правила проєктивного малювання.
16. Сформулюйте основні фактори використання конфронтації.
17. Розкрийте основні принципи побудови корекційних програм

Самостійна робота

Здобувачі вищої освіти виконують такі різновиди самостійної роботи з дисципліни:

- 1) опрацювання текстів лекційних занять зокрема, робота з термінологічним апаратом дисципліни;
- 2) робота з основною й допоміжною літературою, читання наукової та навчальної літератури;
- 3) підготовка до практичних занять;
- 4) виконання завдань, визначених у планах практичних занять;

- 5) опрацювання питань, винесених на самостійне опрацювання;
- 6) виконання вправ і завдань в об'єктно-модульному динамічному середовищі навчання Moodle;
- 7) підготовка презентацій навчального матеріалу;
- 8) підготовка до написання самостійної роботи та модульної контрольної роботи тощо.

Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Питання (види роботи)	К-ть годин	Форми контролю	Література						
1.	<p><i>Тема 1. Поняття про групову психокорекцію</i></p> <p>Заповніть таблицю</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Основні елементи психокорекційної ситуації</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Характеристика</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> </tr> </table>	Основні елементи психокорекційної ситуації	Характеристика					4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3
Основні елементи психокорекційної ситуації	Характеристика									
2.	<p><i>Тема 2. Специфіка групової психокорекції</i></p> <p>Порівняйте групові методи психоаналізу західних і вітчизняних шкіл</p>	4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3						
3.	<p><i>Тема 3. Склад психокорекційної групи</i></p> <p>Розкрийте вимоги до психокорекційної групи.</p>	4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3						
4.	<p><i>Тема 4. Особливості психокорекційної групи</i></p> <p>Розкрийте методи оцінки результатів роботи групи</p>	4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3						
5.	<p><i>Тема 5. Керівництво психокорекційною групою</i></p> <p>Заповніть таблицю</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">Принципи надання психологічної допомоги</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Суть принципу</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> <td> </td> </tr> </table>	Принципи надання психологічної допомоги	Суть принципу					4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3
Принципи надання психологічної допомоги	Суть принципу									
6.	<p><i>Тема 6. Проблемні ситуації в групі</i></p> <p>Охарактеризуйте нестандартні та кризові ситуації в тренінгу.</p>	4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3						

Продовження таблиці

7.	<p><i>Тема 7. Загальна характеристика психологічного тренінгу</i></p> <p>Розкрийте як формулюються завдання психологічного тренінгу</p>	4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3								
8.	<p><i>Тема 8. Процесуально-організаційні аспекти групового тренінгу</i></p> <p>Опишіть у чому на Вашу думку полягає підготовка групового тренінгу?</p>	4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3								
9.	<p><i>Тема 9. Методичні особливості психокорекційної роботи з різними видами подій</i></p> <p>Розкрийте зміст методу символічного самовираження, методу групового вирішення проблем і методу операціоналізації у тренінгу</p> <table border="1" data-bbox="220 831 849 1155"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Зміст</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Метод символічного самовираження</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Метод групового вирішення проблем</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Метод операціоналізації у тренінгу</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Зміст	Метод символічного самовираження		Метод групового вирішення проблем		Метод операціоналізації у тренінгу		4	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3
Метод	Зміст											
Метод символічного самовираження												
Метод групового вирішення проблем												
Метод операціоналізації у тренінгу												
10.	<p><i>Тема 10. Використання методів невербальної активності</i></p> <p>Розкрийте основні правила проведення психогімнастичного заняття</p>	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3								
11.	<p><i>Тема 11. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі</i></p> <p>Охарактеризуйте основні види казок</p>	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3								
12.	<p><i>Тема 12. Особливості проведення дискусій</i></p> <p>Сформулюйте основні завдання групової дискусії</p>	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3								
13.	<p><i>Тема 13. Використання ігор</i></p> <p>Охарактеризуйте основні фази рольової гри.</p>	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3								
14.	<p><i>Тема 14. Проведення медитацій</i></p> <p>Заповніть таблицю</p> <table border="1" data-bbox="220 1984 849 2083"> <thead> <tr> <th>Вид медитації</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид медитації	Характеристика			3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3				
Вид медитації	Характеристика											

Продовження таблиці

15.	<i>Тема 15. Використання проективного малювання і музики</i> Назвіть основні принципи та правила проективного малювання	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3
16.	<i>Тема 16. Допоміжні прийоми в тренінгу</i> Сформулюйте основні фактори використання конфронтації	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3
17.	<i>Тема 17. Планування програми тренінгу і складання психокорекційної програми</i> Розкрийте основні принципи побудови корекційних програм	3	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3

ПРОГРАМА ДО ЕКЗАМЕНУ



1. Назвіть види психологічної допомоги: психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психологічне консультування, профорієнтація; розкрийте їх подібність і відмінність.

2. Поняття психологічної корекції. Специфічні риси психокорекційного процесу.

3. Елементи психокорекційної ситуації. Види психокорекції.

4. Основні принципи психокорекційної роботи. Мета і завдання психологічної корекції.

5. Тренінг як сукупність психокорекційних методів

6. Особливості формування психокорекційної групи: принципи, віковий і статевий склад групи, професійний склад, розмір групи, періодичність і тривалість зустрічей.

7. Основні принципи роботи групи. Норми групи. Вимоги до групи. Внутрішньогрупова етика.

8. Підготовка до групової корекції. Робота з очікуваннями учасників. Зворотній зв'язок у групі.

9. Керівництво групою. Функції ведучого. Предмет роботи ведучого. Стиль ведення групи.

10. Ко-тренерство. Манера поведінки ведучого на початку тренінгу. Технічний супровід ведучого для створення атмосфери довіри.

11. Мова як засіб впливу і передачі інформації. Невербальна комунікація. Комунікативна конгруентність.

12. Прийоми активізації та управління увагою. Практика використання питань. Техніки активного слухання.

13. Принципи надання психологічної допомоги.

14. Конфіденційність: її умови та випадки руйнування.

15. Вимоги, що висувуються до психолога, який здійснює психокорекційні заходи. Основні компоненти професійної готовності до корекційної діяльності. Проблеми підготовки ведучих.

16. Історія психологічного тренінгу.

17. Визначення та специфіка психологічного тренінгу.

18. Мета та завдання тренінгової роботи. Принципи роботи тренінгової групи.

19. Критерії класифікації тренінгів: групи підтримки, навчальні групи, розвиваючі групи.

20. Можливості, переваги та обмеження психологічного тренінгу.

21. Методи роботи з «випадковими» подіями, що мали місце в минулому.

22. Метод концентрації присутності.

23. Метод групової рефлексії.

24. Метод побудови диспозицій.

25. Тренінгові методи роботи з конструктивними подіями.

26. Метод символічного самовираження.

27. Метод групового вирішення проблем.

28. Метод операціоналізації.

29. Місце і роль психогімнастики в груповому психологічному тренінгу.

30. Основна характеристика методу. Класифікація вправ у психогімнастиці.

31. Основні частини психогімнастичного заняття.

32. Особливості використання методів невербальної активності.

33. Основні правила проведення психогімнастичного заняття.

34. Особливості використання притч, метафор та історій у груповій роботі.

35. Казкотерапія. Основні завдання казкотерапії. Особливості використання казкотерапії.

36. Види казкотерапії.

37. Мета та завдання групової дискусії. Класифікація групових дискусій.

38. Типи орієнтації групової дискусії.

39. Основні змістові моменти групової дискусії.

40. Особливості проведення дискусій.

41. Функції гри в психологічному тренінгу.

42. Особливості проведення рольової гри.

43. Основні види рольових ігор. Основні фази рольових ігор.

44. Принципи проведення рольової гри

45. Поняття медитації. Загальне уявлення про медитацію.

46. Медитації-візуалізації як метод психологічного тренінгу.

47. Загальні правила застосування медитативних технік.

48. Проективне малювання. Основні завдання проективного малюнка.
49. Діагностична та корекційна функції проективного малювання.
50. Загальна характеристика проективного малюнка.
51. Особливості використання методу проективного малювання, основні принципи та правила.
52. Основна характеристика музикотерапії. Основні напрямки корекційної дії музики.
53. Механізми психокорекційного впливу музикотерапії.
54. Основні види музикотерапії
55. Діагностичні процедури. Інформування. Надання інформації. Саморозкриття тренера. Інтерпретація. Конфронтація.
56. Психодраматичні прийоми.
57. Метод фіксованих ролей. Дебрифінг. Мозковий штурм. Аналіз ситуацій.
58. Ритуали в групі. Домашнє завдання. Завершення тренінгу.
59. Планування програми тренінгу. Структура тренінгового заняття. Особливості підбору вправ. Роздатковий матеріал.
60. Каркас сценарію. Зміст сценарію. Приклад розробки сценарію. Оформлення програми психологічного тренінгу.
61. Види корекційних програм. Принципи побудови корекційних програм.
62. Основні вимоги до складання психокорекційної програми.
63. Опишіть випадок із психолого-педагогічної практики і сформулюйте для нього мету та завдання корекційної роботи.
64. Спрогнозуйте можливі проблемні ситуації та конфлікти, які можуть виникнути під час проведення групової психокорекції. Запропонуйте способи їх вирішення та попередження виникнення.
65. Спрогнозуйте, які проблеми можуть виникати у групі, при недотриманні
66. внутрішньогрупової етики. Які існують способи подолання та профілактики цих ситуацій?
67. Користуючись отриманими знаннями і особистим досвідом, переконайте людину, яка бажає взяти участь у психокорекційній роботі зробити позитивний вибір.
68. Який принцип надання психологічної допомоги, на Вашу думку, є основним? Обґрунтуйте свою відповідь.

69. За яких умов формується конфіденційність? У результаті чого можливе її руйнування? Дайте відповідь із наведенням прикладів.

70. Як Ви гадаєте, присутність людей з яскраво вираженою акцентуацією буде спричиняти появу проблем у груповій роботі? Обґрунтуйте свою відповідь.

71. Надайте практичні поради щодо питань організації і проведення в умовах школи тренінгу розвитку впевненості у собі для підлітків.

72. Які зміни можуть відбуватися з особистістю після проведення вправ за методом невербальної активності? Наведіть приклади.

73. Наведіть приклад з психолого-педагогічної практики, при якому можна було б використати музикотерапію.

ГЛОСАРІЙ

Альтруїзм – позитивний психокорекційний ефект на клієнта, який може надавати не тільки підтримку і допомогу, одержувану від інших, але й те, що він сам допомагає іншим, співчуючи їм, разом обговорюючи їх проблеми.



Відреагування або катарсис – сильний прояв афектів – важлива складова частина корекційного процесу. Проте вважається, що відреагування саме по собі не призводить до яких-небудь змін, але створює певну основу або передумову для зміни.

Візуалізація – властивість людської свідомості, здатної відтворювати видимі і невидимі образи візуального (зорового) ряду в своїй уяві. По суті – картинки, які наша свідомість сприймає як зоровий образ, або відчуття такого зорового образу. За описом схоже з образами, які ми можемо бачити уві сні, проте до сну, і до стану повного психічного розслаблення те, що ховається за візуалізацією, не має прямого відношення.

Вокалотерапія (спів) – це вид виконавського мистецтва, в процесі якого особливо активно розвиваються пізнавальна діяльність, емоційна чуйність, музичний слух, вокально-хорові навички, зміцнюється голосовий апарат дитини. Виконання пісні дозволяє не лише виразити свої почуття, але й викликати в інших розуміння і співчуття. Вже в ранньому віці діти реагують на інтонації пісні, ще не розуміючи її змісту.

Гра-проживання дозволяє створити умови для спільного і одночасно індивідуального, особистого освоєння деякого вигаданого простору, побудови в його межах міжособистісних стосунків, створення і осмислення цінностей особистого існування в цій ситуації. Таким простором може стати, наприклад, безлюдний острів.

Гра-драма – занурення учасників до ситуації, в якій за колізіями сюжету і вишуканістю антуражу виникає необхідність для самовизначення кожного учасника і здійснення особистого вибору. В результаті такого вибору людина опиняється в ситуації символічного проживання обраного шляху.

Гра ділова характеризується моделюванням предметного й соціального змісту професійної діяльності, включаючи системи відносин, характерних для цієї професійної галузі. В ній відпрацьовуються нові технологічні вміння, необхідні в майбутньому для конкретної професії, скажімо, вміння продавати той чи інший товар. **Ділова гра** спрямована на те, щоб імітуючи реальні управлінські ситуації за допомогою «справжніх», а не «навчальних» ролей, забезпечити формування умінь і навичок, необхідних для ефективного розв'язання управлінських ситуацій.

Гра дидактична має на меті піднести деякі нові знання та змінити уявлення учасників. Такі ігри розкривають сенс і важливість певних знань і, як правило, містять завдання навчального характеру.

Гра навчально-рольова стимулює і прискорює їхню активність, сприяє поступовому переходу до пробудження спонтанної, тобто нерегламентованої активності під час застосування складніших і менш регламентованих занять (групова дискусія тощо).

Гра рольова – складна системна інтерактивна техніка, у процесі застосування якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто певний набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку його учасників.

Гра рольова – це ефективне відпрацювання варіантів поведінки в тих ситуаціях, в яких можуть опинитися учасники тренінгу (наприклад, захист чи презентація певних напрацювань, атестація тощо). Гра дає можливість набути навичок прийняття відповідальних і безпечних рішень у житті.

Гра управлінська – метод тренування професійних умінь менеджерів різного рівня (в освітньому закладі, наприклад, директорів або їх заступників).

Гра музично-дидактична, де відбувається ознайомлення з різним звучанням музичних інструментів; індивідуальне музиціювання на ударно-шумових інструментах; спільне виконання з педагогом та однолітками.

Групи підтримки – групи, метою яких є підтримка та допомога учасникам під час проведення тренінгу.

Двоїсті відносини – «зона високого ризику» порушень норм професійної етики. Вище вже розглядалися деякі етичні наслідки встановлення множинних рольових відносин між клієнтом і ведучим.

Дебрифінг. Дебрифінг як дія є спеціально організованим обговоренням, рефлексією теперішнього і має на увазі процес, зворотний інструктажу. Він дозволяє учасникам остаточно вийти з дії, виконуваної ними ролі. Дебрифінг може виконуватися після закінчення виконання справи, програвання рольової гри, завершення дня і по закінченню тренінгу. Під час дебрифінгу уточнюється зміст проробленого, підводиться риска під уроками, встановлюється зв'язок між тим, що вже відомо, і тим, що знадобиться в майбутньому.

Дискусія – слово латинського походження, що означає дослідження, колективне обговорення суперечливого питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками.

Дискусія – це один із ефективних засобів активізації групи для вирішення багатьох інших завдань, досягнення інших афектів і результатів.

Дискусії групової типи орієнтації: Біографічні дискусії – група аналізує труднощі особистого або професійного життя окремого учасника, на якого спрямовані інтеракції. Решта учасників висловлює свою думку про його проблеми та свої почуття, реагує на його поведінку, пропонує зворотний зв'язок.

Дискусії групової типи орієнтації: Тематичні дискусії – спрямовані на обговорення питань і проблем, які є значущими для всіх учасників групи. Тематика може не плануватися заздалегідь, група сама шукає проблеми й обговорює їх. Тема може бути заздалегідь обрана керівником або групою, і всі учасники готуються прийняти участь в обговоренні цієї проблеми.

Дискусії групової типи орієнтації: Дискусії, орієнтовані на інтеракцію. Вони спрямовані на групову динаміку, на те, що відбувається між членами групи, які між ними стосунки, взаємні реакції. На цих дискусіях значною мірою реалізується принцип «тут і зараз».

Дискусії неструктуровані: викладач грає пасивну роль, теми обираються самими учасниками, час дискусії формально не обмежується.

Дискусії структуровані: задається тема для обговорення, а іноді і чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом «мозкової атаки»).

Діяльність психолога без належної теоретичної та методичної підготовки, коли він береться за розв'язання складних проблем, не володіючи ні досвідом, ні кваліфікацією.

Домашнє завдання. Цей прийом прийшов з поведінкового тренінгу. Найчастіше його використовують для того, щоб перенести зміни в поведінці у зовнішній світ. Учасник отримує завдання, яке викликає у нього особистісну трудність; але спочатку треба відпрацювати навички поведінки, що викликає проблеми на тренінгу.

Домашнє завдання групове – тобто спирається на логіку тренінгової програми.

Домашнє завдання індивідуальне – воно відштовхується від особистих проблем.

Домашнє завдання діагностичне – передбачається зафіксувати що-небудь.

Домашнє завдання розвиваюче – передбачається придбати новий досвід.

Завдання предметно-тематичні – це малювання на задану тему, де предметом зображення виступає людина і її відносини з предметним світом і оточуючими людьми.

Завдання образно-символічні представляють собою зображення дитиною абстрактних понять у вигляді створених уявою дитини образів, таких як добро, зло, щастя; зображення емоційних станів і почуттів: радість, гнів, подив тощо.

Завдання на спільну діяльність можуть включати всі зазначені вище завдання. Цей тип завдань спрямований як на вирішення проблеми оптимізації спілкування і взаємини з однолітками, так і на оптимізацію дитячо-батьківських відносин. Завдання можуть бути запропоновані дитині на літературному вербальному матеріалі, такому як твори, казки та історії.

Залежність «позитивна» – це притаманна всім потреба «плекати дитину всередині нас», потреба в любові, теплі, захопленні, емоційної підтримки і емпатії, що виходять від інших людей. Потреба людини в залежності проходить через всі етапи її життєвого циклу. Ця залежність сприяє підтримці самооцінки на належному рівні, збереженню відчуття благополуччя і безпеки.

Залежність «негативна» – це потреба в комусь або в чому-небудь, що позбавить нас від необхідності мати справу з реальністю. При цьому відповідальність за власне життя, тягар вибору людина пе-

рекладає на іншого. Ця залежність стримує особистісне зростання, інфантилізує клієнта, знижує його самооцінку. Описувані ведучі саме і сприяють розвитку у клієнтів такого роду залежності. Жертвами такої залежності можуть стати і люди, пов'язані подружніми взаєминами з психотерапевтами.

Зворотний зв'язок або конфронтація. Зворотний зв'язок демонструє те, що клієнт дізнається від інших членів групи, як вони сприймають його поведінку, як вона на них впливає. Інші люди можуть бути джерелом тієї інформації про нас самих, яка є для нас не зовсім доступною.

Зворотний зв'язок – це повідомлення, адресоване іншій людині, в якому міститься інформація щодо того, як ти його сприймаєш, що відчуваєш при ваших взаєминах, які почуття викликає у тебе його поведінка.

Інсайт (усвідомлення) – розуміння клієнтом неусвідомлюваних первинних зв'язків між особливостями своєї особистості та неадаптивними способами поведінки. Інсайт належить до когнітивного навчання і разом із емоційним корекційним досвідом та досвідом нової поведінки об'єднується в категорію інтерперсонального навчання.

Інтерпретація – це роз'яснення неясного або прихованого для учасника тренінгу значення деяких аспектів його переживань і поведінки. Вона може здійснюватися у короткій формі (у вигляді ключового слова або фрази) або в більш докладному поясненні.

Інформування В процесі тренінгу ведучий може здійснювати як заплановане, так і ситуативно необхідне інформування учасників з метою їх розвитку, змістовного просування групи та її підготовки до виконання вправ і процедур.

Етапи становлення і розвитку групи. Етап орієнтації та залежності. Учасники орієнтуються в ситуації, придивляються один до одного і до ведучого. Переважна більшість учасників виявляє зацікавленість. У якості захисту можливим є прояв скептичного ставлення до подій. У цей період група більш орієнтована на ведучого і є сильно залежною від нього. Від ведучого учасники чекають управління та інструкцій.

Етапи становлення і розвитку групи. Етап «притирання» та конфлікту. Учасники розподіляють між собою і «обживають» соціальні ніші в групі. Виявляється прагнення до суперництва. Відбувається активний розподіл ролей. Підвищується агресивність. Іноді група обирає в якості об'єкта нападів одного з її учасників. Можливою є відкрита конфронта-

ція з ведучим. Етап супроводжується підвищеною ворожістю і напруженістю в групі.

Етапи становлення і розвитку групи. Етап співробітництва та цілеспрямованої діяльності. Розвиток групи досягає цього етапу, якщо в учасників виникло відчуття приналежності до неї, виробилися загальні цінності, з'явилася довіра, щирість у вираженні почуттів і усвідомлення загального «Ми». Тепер учасники можуть відкрито розповідати про свої проблеми.

Етапи становлення і розвитку групи. Етап завершення («вмирання») групи. Після повного виконання поставленого завдання, у разі вирішення у процесі заняття всіх питань, що цікавлять групу – вона завершує своє існування як соціальна структура. Для того, щоб після закінчення тренінгу в учасників не залишалася обтяжливого почуття, ведучому слід цілеспрямовано скеровувати роботу на завершення тренінгу.

Казкотерапія. Це такий напрям практичної психології, який, використовуючи метафоричні ресурси казки, дозволяє людям розвинути самосвідомість і побудувати особливі рівні взаємодії один із одним, що створює умови для становлення їхньої суб'єктності.

Казки: Художні. У **художніх казках** – як народних, що належать до фольклору, так і авторських, літературних казках, – зібрані воедино всі аспекти, властиві казкам в цілому. Художні казки створювалися зовсім не для процесу психоконсультації, але, тим не менш, успішно йому служать.

Казки: Народні, міфи – найбільш стародавні в літературознавстві. Найдавніша їх основа – єдність людини і природи. З точки зору казкотерапії міфи важливі тим, що з їх допомогою можна показати: живі об'єкти навколишнього світу, які здатні діяти самостійно, мають право на своє власне життя. Ця ідея важлива для формування почуття прийняття іншого.

Казки: Авторські казки мають велику кількість особистісних проєкцій, і це є одночасно їх плюсом і їх мінусом. З одного боку, вони не такі прозорі, як народні казки, в них не завжди є чіткий розподіл героїв на «поганий-добрий», але, з іншого боку, в силу цього вони можуть бути більш гнучким засобом впливу в руках досвідченого ведучого.

Казки: Дидактичні казки створюються педагогами для піднесення навчального матеріалу. При цьому абстрактні символи (цифри, букви,

звуки, арифметичні дії тощо) надихаються природністю, створюється казковий образ світу, в якому вони живуть. Дидактичні казки можуть розкривати зміст і важливість певних знань.

Казки: Психотерапевтичні казки. Вони не завжди однозначні, не завжди мають «традиційно» щасливий кінець, але завжди глибокі і проникливі. Психотерапевтичні казки часто залишають людину з питанням. Це, в свою чергу, стимулює процес особистісного зростання.

Корекційний емоційний досвід – інтенсивні переживання актуальних взаємин або ситуацій, завдяки яким відбувається корекція неправильного спілкування, здійсненого на основі складних переживань.

Корекції модель загальна – це система умов оптимального вікового розвитку особистості в цілому. Вона пропонує розширення, поглиблення, уточнювання представлень людини про оточуючий світ, про людей, суспільні події, про зв'язки і відносини між ними; використання різноманітних видів діяльності для розвитку систематичного мислення. Необхідне оптимальне розподілення навантаження в ході заняття, дня, тижня, року, контроль і облік стану клієнта.

Корекції модель індивідуальна – включає в себе визначення індивідуальних характеристик знань в нові види діяльності і сфери життя людини – психічного розвитку клієнта, його інтересів, типових проблем, виявлення провідних видів діяльності або проблем, особливості функціонування окремих сфер в цілому, складання програми індивідуального розвитку з опорою на більш сформовані сторони, дії головної системи для здійснення перенесення отриманих знань в нові види діяльності і сфери життя певної людини.

Корекції модель типова – організація практичних дій на різноманітних засадах; направлена на оволодіння різноманітними компонентами дій і поступове формування різноманітних дій.

Корекція симптоматична – спрямована на подолання зовнішньої сторони труднощів розвитку, зовнішніх ознак, симптомів цих труднощів.

Корекція причинного (каузального) типу передбачає усунення і нівелювання причин, що породжують проблеми і відхилення. Очевидно, що тільки усунення цих причин може забезпечити найповніше розв'язання проблем.

Конфронтація – це дипломатичне звернення уваги учасника групи на протиріччя в його поведінці, словах, почуттях.

Малювання проєктивне – творчий акт, що дозволяє клієнту відчувати і зрозуміти самого себе, висловити вільно свої думки і почуття, звільнитися від конфліктів і сильних переживань, розвинути емпатію, бути самим собою, вільно висловлювати мрії і надії. Це не тільки відображення в свідомості клієнтів навколишньої соціальної дійсності, але і її вираження відношення до неї.

Малювання проєктивне методики: Вільне малювання (кожен малює, що хоче). Малюнки виконуються індивідуально, а обговорення відбувається в групі. Тема або задається, або вибирається членами групи самостійно. На малювання виділяється 30 хв. потім малюнки виставляються, і починається обговорення. Спочатку про малюнок висловлюються члени групи, а потім – автор. Обговорюються розбіжності в інтерпретації малюнка.

Малювання проєктивне методики: Комунікативне малювання. Група розбивається на пари, у кожній парі свій аркуш паперу, кожна пара спільно малює на певну тему, при цьому, як правило, вербальні контакти виключаються, вони спілкуються за допомогою образів, ліній, фарб. Після закінчення процесу малювання відбувається обговорення процесу малювання. При цьому обговорюється не художні достоїнства створеного твору, а ті думки, почуття з приводу процесу малювання, які виникли у членів діадему, і їх ставлення один до одного в процесі малювання.

Малювання проєктивне методики: Спільне малювання: декілька чоловік (або вся група) мовчки малюють на одному аркуші (наприклад, групу, її розвиток, настрій, атмосферу в групі тощо). По закінченні малювання обговорюється участь кожного члена групи, характер його вкладу та особливості взаємодії з іншими учасниками в процесі малювання.

Малювання проєктивне методики: Додаткове малювання: малюнок надсилається по колу – один починає малювати, другий продовжує, щось додаючи. Обговорення членами групи авторського малюнка починається з розповіді членів групи про те, що хотів зобразити автор малюнка, як вони розуміють його задум, що він хотів висловити, які почуття викликає малюнок. Потім автор малюнка говорить про власний задум і про своє розуміння малюнка.

Медитація – процес самозаглиблення з метою самовдосконалення, при якому людина залишається на самоті зі своєю свідомістю.

Метод регресії – це метод (реалізується, як і всі інші, через велику кількість різних технік і прийомів), за допомогою якого тренер допома-

гає клієнтові знову зануритися в ситуацію, що вимагає психологічного опрацювання та пережити подію у внутрішньому плані.

Метод обміну досвідом. Цей спосіб роботи тренера можна було б також назвати методом актуалізації біографії. Найчастіше він реалізується у формі групового обговорення, коли учасники діляться один із одним переживаннями тих або інших подій, що мали і мають зараз для них особливе значення.

Метод імітації. Найчастіше використовується у психодраматичному напрямі.

Метод концентрації присутності. Реалізуючи цей метод, тренер прагне загострити увагу учасників на тому, що з ними відбувається в цю хвилину.

Метод групової рефлексії. Цей метод є в певному розумінні центральним не лише в групі методів роботи з «випадковими» подіями, але й взагалі серед методів тренінгу. Групова рефлексія може відбуватися у формі дискусій різного типу, наприклад у формі неструктурованої (нерегламентованої) дискусії, в якій тренер є пасивним, теми обираються учасниками, час дискусії формально не обмежується.

Метод побудови диспозицій. До технік, що належать до цього методу, входить значна частина рольових ігор, а також вправи, в яких моделюється система стосунків, що склалися між учасниками групи або різні соціометричні процедури, які реалізуються в активній руховій формі.

Метод символічного самовираження. Велика кількість технік і вправ, що знаходяться в межах цього методу, характеризуються націленістю на проектування і моделювання в психологічному просторі нового бачення світу, бачення самого себе та інших. При цьому найважливішою формою в цій техніці виступає символізація.

Метод групового рішення проблем. Використовується в тренінгу найчастіше у формі групової дискусії, в процесі якої перед учасниками ставиться завдання прийти до загальної думки з якогось питання. Така робота дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції і установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу метод групового вирішення проблем може бути використаний з метою надання можливості учасникам побачити поставлену проблему з різних сторін і визначити можливі варіанти її вирішення. Це уточнює взаємні

позиції, що зменшує опір сприйняття нової інформації від тренера та інших членів групи.

Метод операціоналізації. Це система способів тренінгової роботи, спрямована на освоєння, осмислення і вирішення так званих інструментальних завдань, пов'язаних із побудовою реальної діяльності, досягненням конкретної мети, структуризацією майбутніх подій життя учасників. Однією з яскравих форм реалізації цього методу є операціональні ігри, які принципово відрізняються від ігор диспозиційного характеру.

Метод фіксованих ролей. Людина судить про свій світ за допомогою понятійних систем, або моделей (конструктів), які вона створює і потім намагається пристосувати до об'єктивної дійсності.

Метод фіксованих ролей. Етапи: 1-й етап. «Нарис самохарактеристики». Людині пропонується написати про себе в третій особі «нарис самохарактеристики». Їй слід писати «про людину» (ця людина..., вона... тощо). Можна запропонувати їй уявити, що вона найкращий друг своєї половини і знає про неї практично все.

Метод фіксованих ролей. Етапи: 2-й етап. «Вивчення і аналіз». На даному етапі проводиться ретельне вивчення написаного нарису, яке дозволяє виявити основні конструкти, які людина зазвичай використовує в інтерпретації себе і своїх відносинах з оточуючими.

Метод фіксованих ролей. Етапи: 3-й етап. «Нарис фіксованої ролі». На підставі інформації, отриманої з «Нарису самохарактеристики», психологом складається «Нарис фіксованої ролі», тобто опис особистості вигаданого героя, якого забезпечують конструктивною системою, освоєння якої було б корисно для клієнта.

Метод фіксованих ролей. Етапи: 4-й етап. «Розігрування ролі». На даному етапі клієнту пропонують програти цю вигадану людину (складену фіксовану роль). Основна мета – спонукати клієнта переглянути свій життєвий досвід, розширити його.

Методи невербальної активності, до числа яких відносяться техніки тілесної, музичної та арт-терапії, використовуються як в спеціалізованих тренінгах, так і в якості елемента групової роботи будь-якого напрямку.

Механізми корекційного впливу. Повідомлення інформації – отримання клієнтом у процесі групової психокорекції різноманітних ві-

домостей про особливості людської поведінки, міжособистісної взаємодії, конфліктів.

Механізми корекційного впливу. Навіювання надії. Поява надії на успіх у вирішенні проблеми під впливом покращення стану інших клієнтів і власних досягнень. Успішна психокорекція клієнта виступає в якості позитивної моделі, відкриває оптимістичні перспективи для клієнтів.

Механізми корекційного впливу. Універсальність страждань, переживань і розуміння клієнтом того, що він не один, що інші учасники групи також мають проблеми, конфлікти, переживання. Це розуміння сприяє подоланню егоцентричної позиції, появи відчуття «спільності» та солідарності з іншими, підвищенню самооцінки.

Механізми корекційного впливу. Альтруїзм – можливість допомагати один одному в процесі групової психокорекції, робити щось для іншої людини. Допомогаючи іншим, клієнт стає більш упевненим у собі. Він відчуває себе здатним бути корисним і потрібним, починає більше поважати себе та вірити у власні можливості.

Механізми корекційного впливу. Корегуючі рекапітуляції первинної сімейної групи – клієнти знаходять у групі проблеми і переживання, які беруть початок ще у батьківській родині; почуття та способи поведінки, характерні для батьківських і сімейних взаємин у минулому. Виявлення та реконструкція минулих емоційних і поведінкових стереотипів у групі дає можливість роботи над ними, виходячи із актуальної ситуації, коли психолог виступає в ролі батька або матері для клієнта, а інші учасники – у ролі сестер, братів та інших членів родини.

Механізми корекційного впливу. Розвиток техніки міжособистісного спілкування – клієнт має можливість за рахунок зворотного зв'язку й аналізу власних переживань побачити свою неадекватну міжособистісну взаємодію і в ситуації взаємного прийняття змінити її, розробити та закріпити норми, більш конструктивні способи поведінки і спілкування.

Механізми корекційного впливу. Імітаційна поведінка – клієнт може навчитися більш конструктивним способами поведінки за рахунок наслідування психолога та інших успішних членів групи. Наголосимо, що чимало психологів недооцінюють роль цього фактора.

Механізми корекційного впливу. Інтерперсональний вплив – отримання нової інформації про себе за рахунок зворотного зв'язку, що призводить до змін і розширення образу Я. Можливість виникнення в групі емоційних ситуацій, які клієнт раніше не міг подолати, їх аналіз і робота над ними.

Механізми корекційного впливу. Групова згуртованість – симпатичність групи для її членів, бажання залишатися в групі, почуття довіри, прийняття групою, взаємне прийняття один одного, відчуття «Ми». Групова згуртованість розглядається як фактор, аналогічний взаєминам психолог-клієнт в індивідуальній психокорекції.

Механізми корекційного впливу. Катарсис – відреагування, емоційна розвантаженість, вираження сильних почуттів.

Монополіст – це людина, яка привертає до себе всю увагу групи. Для цього йому достатньо володіти яскравим вираженням екстравертованості та лідерськими якостями. Його поведінка, як правило, не стане проблемною для групи, якщо за нею не прихована підвищена тривожність і невротична потреба самоствердитися через постійне схвалення іншими.

Музична терапія як фактор впливу на емоційну сферу людини здавна використовувалася в терапії нервово-психічних розладів.

Музикотерапія (в перекладі з грец. означає «лікування музикою») вивчає можливості музичного мистецтва в управлінні психічним станом людини, «лікує» не в буквальному клінічному значенні, а певним чином соціалізує людину. Також музика опосередковано впливає на психофізіологічні процеси, внаслідок чого зміцнюється психосоматичне здоров'я людини.

Музикотерапія інтегративна – це вид музикотерапії, що поєднує у своїй методології підходи рецептивної й активної музикотерапії.

Музикотерапія рецептивна: відноситься сприйняття-слухання музики, спрямоване на релаксацію, катарсис, моделювання позитивного психоемоційного стану, а також на формування художньо-естетичного смаку, уяви, слухової пам'яті, активізацію розумової діяльності. **Музична музикотерапія (або інструментальна терапія)** – це вид музичної діяльності, який широко використовується в дошкільних освітніх установах, але практично відсутній у початковій школі.

Музикотерапія рецептивна комунікативна: (спільне прослуховування музики, спрямоване на підтримку контактів взаєморозуміння і довіри).

Музикотерапія рецептивна реактивна (спрямована на досягнення катарсису).

Музикотерапія рецептивна регулятивна (яка сприяє зниженню нервово-психічного напруження).

Навчальні групи – це групи тренінгу, метою яких є набуття і вдосконалення певних навичок.

Надання інформації. Іноді на тренінгу складається така ситуація, коли учасники просять тренера дати інформацію з якого-небудь приводу. Не завжди варто відразу задовольняти даний запит.

Напруга діє як відцентрова сила, що виникає в результаті групових конфліктів і зіткнень між учасниками та спрямована на їх роз'єднання.

Невіра у можливість клієнта самому вирішити свою проблему. Це ніби виправдовує неприпустиму можливість психолога відверто маніпулювати свідомістю клієнта, перетворюючи його на пасивний об'єкт своїх дій, і замість нього вирішувати його життєві психологічні проблеми.

Норми групи. «Активність». У групі відсутня можливість пасивно «відсидітися», оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання і розвитку.

Норми групи. «Конфіденційність». Все, про що йдеться мова в групі, особливо щодо конкретних учасників, повинно залишитися всередині групи – це природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і саморозкриття.

Норми групи. «Тут і зараз» ("*тут і тепер*"). Цей принцип орієнтує учасників тренінгу на те, щоб предметом їх аналізу постійно були процеси, які відбуваються в групі в цей момент; відчуття, пережиті в цей конкретний момент; думки, що виникли саме в цей момент.

Норми групи. «Щирість і відкритість». Найголовніше в групі – не лицемірити і не брехати.

Норми групи. «Принцип Я». Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, на самоаналізі та рефлексії.

Образи візуального ряду – картинки, символи, графічні образи, які виникають в людській свідомості в стані неспання. Це те, що «бачить» наш мозок, минаючи зорові рецептори.

Образи відчуття візуального ряду – все ті ж картинки і символи, сюжети, які виникають в нашій свідомості як відчуття бачення, але при цьому головний аспект у вигляді зорового образу відсутній. Саме тому поняття і має назву «відчуття візуального ряду», яке вказує на те, що людина лише відчуває, але не бачить картинку-образ.

Основні етичні проблеми. Проблема (вона ж – «спокуса») влади над свідомістю клієнта, коли психолог входить в довір'я до клієнта, схвалюючи за нього найважливіші життєві рішення, а то і круто змінюючи життя клієнта своїми порадами та рекомендаціями. На жаль, чимала частина клієнтів саме так і уявляє собі допомогу психолога, ніби перекладаючи на нього всю відповідальність за свої дії.

Основні етичні проблеми. Проблема самомилування психолога на роботі (перед клієнтами та навіть перед колегами). З одного боку, психолог все-таки повинен вміти справляти враження на клієнтів, інакше йому складно встановити з ними емоційно-довірливий контакт і сформулювати щодо себе повагу як до фахівця. Але, з другого боку, якщо доводити «зачаровування клієнтів» до абсурду, то вся робота перетворюється на «театр одного актора». Багато клієнтів це відчувають і не завжди сприймають такого психолога як свого реального помічника.

Основні етичні проблеми. Проблема платності психологічних послуг. Ця проблема є вкрай важливою в етичному плані. Суть її в тому, що, з одного боку, багато клієнтів не уявляють собі психологічну послугу без оплати (з погляду таких клієнтів, «за все треба платити»), а з іншого, – є невелика група клієнтів (звичайно це люди з розвинутим відчуттям власної гідності та високим загальнокультурним рівнем), для яких проблеми особистісного розвитку, людського одкровення, співпереживання і справжньої емпатії, духовного зростання і самовдосконалення не пов'язується з ідеєю оплати.

Основні етичні проблеми. Проблема близьких стосунків психолога з клієнтом. В деяких етичних кодексах і стандартах роботи психіатрів і психотерапевтів накладається категорична заборона на якінебудь близькі стосунки психолога зі своїми клієнтами та пацієнтами, і порушення цієї заборони карається аж до дискваліфікації.

Основні етичні проблеми. Проблема «нецікавого клієнта», на жаль, також зустрічається достатньо часто. Проблема полягає в тому, що, з одного боку, клієнти не однакові. Хтось, наприклад, може не володіти високою інтелектуальною, емоційною або комунікативною культурою, бути просто примітивною людиною, з якою просто нецікаво спілкуватися. Але, з другого боку, така людина все-таки звернулася до психолога за допомогою.

Основні етичні проблеми. Проблема «раннього прозріння клієнта». Часто життєвий і професійний успіх пов'язаний з певними життєвими компромісами і навіть з негідними справами.

Основні етичні проблеми. Проблема «пізнього прозріння», коли людина звертається за допомогою до психолога в надії усвідомити, наскільки вдало або невдало була прожито її життя (або частина життя). Уже сам факт звертання з таким запитанням свідчить про внутрішній сумнів клієнта в тому, що його життя відбулося.

Основні етичні проблеми. Проблема критеріїв оцінки ефективності психологічної допомоги, коли складно оцінити, чи справді з користю для клієнта працює психолог. Звичайне посилення на те, що клієнт залишився задоволений, часто непереконливе, оскільки він не завжди розуміє суть допомоги, що надається (він же не фахівець).

Основні етичні проблеми. Проблема «шевця без чобіт». У багатьох психологів є свої психологічні проблеми.

Основні етичні проблеми. Проблема професійних секретів психолога-практика від клієнтів, від адміністрації і навіть від своїх колег. Якщо клієнту розповідати про всі нюанси своєї роботи, то все одно він багато чого не зрозуміє. Крім того, повідомлення деяким вразливим клієнтам про результати дослідження, про свої оцінки його реальної життєвої ситуації тощо може просто викликати переживання, розчарування у своїх можливостях змінити ситуацію, а то і просто шок, після якого клієнту важко отямитися.

Основні етичні проблеми. Прозріння самого психолога, коли він раптом усвідомлює для себе, що його професія «безглузда», що він займається «нікому не потрібними справами» тощо.

Основні етичні проблеми. Спокуса слідувати «методичним модам», коли психолог, засвоюючи чергову новомодну методику, ніби

самостверджується серед вразливих клієнтів, ніби заявляючи, що «я на висоті», «я використовую найкращі методи роботи».

Основні етичні проблеми. Спокуса працювати з повною віддачею, забуваючи про свої особисті інтереси і здоров'я («синдром емоційного згоряння»). Оскільки робота психолога реально ненормована і ще не сформовані психогігієнічні норми та обмеження, то він може легко втратити міру, емоційно та морально виснажитися, розв'язуючи складні конфлікти своїх клієнтів, і сам з часом перетворитися на пацієнта психіатричної клініки.

Перевірка нової поведінки. Відповідно до усвідомлення старих, неадаптивних стереотипів поведінки поступово здійснюється перехід до формування нових. Прогрес залежить від готовності клієнта до змін, ступеня його ідентифікації з групою, від стійкості його минулих принципів і позицій, від індивідуальних рис характеру.

Позиція блазня впливає з власне назви: він весь час жартує, розважає яскравими емоційними розповідями, намагаючись уникнути існуючих проблем. Ця маска міцно приклеюється до обличчя людини, що має за плечима важке дитинство (алкоголізм батьків, побиття, знущання і насилля). На жаль, цей гідний спосіб збереження життя, гідності та оптимізму в дитинстві, що так і залишається домінуючим для багатьох в дорослому житті.

Прийняття або акцепція. С. Кратохвіл називає цей фактор емоційною підтримкою. За її умов велике значення має створення психологічної безпеки.

Принцип діяльнісний – корекційна дія завжди здійснюється в контексті тієї або іншої діяльності, будучи засобом, що спрямовує активність особистості.

Принцип єдності діагностики і корекції – здійсненню корекційної роботи обов'язково повинен передувати етап комплексного діагностичного обстеження; окрім того, реалізація корекційної діяльності психолога вимагає постійного контролю динаміки змін психіки клієнта.

Принцип нормативності розвитку – визнання та врахування послідовності змін вікових стадій онтогенетичного розвитку.

Принцип корекції «згори донизу» – має випереджаючий характер і будується як психологічна діяльність, спрямована на своєчасне формування психологічних новоутворень.

Принцип корекції «знизу вгору» – основними вважаються вправи і тренування вже наявних психологічних здібностей.

Принцип системності розвитку психологічної діяльності – виходить із того, що системність будови психіки, свідомості та діяльності особистості зумовлює взаємозв'язок та взаємозумовленість усіх аспектів її розвитку.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип активності особистості. Залишаючись пасивною, жодна сторона не виконає свого завдання.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип діалогічності. Тільки присутність іншого може стати відправною точкою для подальшого розвитку.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип безумовного прийняття. Передбачає вміння консультанта концентруватися на позитивних моментах досвіду клієнта, сприймати людину такою, якою вона є.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип відповідальності. Кожна людина потенційно готова відповідати за себе. Ніхто не в змозі допомогти іншому психологічно, адже це зміни у внутрішньому просторі особистості.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип технічності психологічної допомоги, тобто тлумачення психологічної проблематики як психотехнічної за предметом і методом. Керуючись нахненням, консультант не має права забувати про вимогу щодо технічності своєї роботи.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип системності, який полягає в системному аналізі будь-якого явища та в системному підході до будь-якого симптому в усіх площинах: через тіло, душу та духовне життя особистості.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип позитивного переосмислення того, що відбувається, та активація гуманістичних цінностей.

Принципи надання психологічної допомоги. Принцип конфіденційності. Психолог зберігає всі таємниці, що стосується клієнта,

його особистих проблем і життєвих обставин (окрім випадків, передбачених законом, про які клієнт попереджається психологом).

Принципи роботи тренінгової групи: принцип активності. Активність – це здатність людини до суспільно вагомих перетворень у своєму оточенні; це соціальна діяльність особистості, що виражає її самостійну, індивідуальну позицію, суб'єктне ставлення до діяльності.

Принципи роботи тренінгової групи: принцип дослідницької творчої позиції. У процесі тренінгу учасники групи усвідомлюють, виявляють, відкривають ідеї, закономірності, вже відомі в психології, а також, що особливо важливо, свої особисті ресурси і особливості;

Принципи роботи тренінгової групи: принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки. Можливість проводити зміни в тренінговому просторі за рахунок ефективного зворотного зв'язку, створення умов для якого – важливе завдання тренера;

Принципи роботи тренінгової групи: принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування. Можливість спілкування як учасників тренінгу між собою, так і тренера з групою в цілому: психологічна рівність, узгодження інтересів і дотримання певних правил.

Принципи відбору учасників тренінгових груп: принцип добровільності участі у групі (якщо людина прийшла в групу – це її самостійний вибір, вона знає, навіщо їй це потрібно).

Принципи відбору учасників тренінгових груп: принцип інформованої участі (учасник заздалегідь має право знати все, що з ним може об'єктивно виникнути, щодо тих процедур, які будуть відбуватися під час тренінгу).

Принципи планування програми тренінгу: принцип наступності тренінгових дій і занять передбачає, що кожна дія і заняття повинно змістовно стикуватися з попереднім і забезпечувати зміст для наступного. Без дотримання цього принципу робота в групі може перетворитися в «блукання в темряві». В процесі тренінгу у разі змістовного розриву виконаної дії і планованої далі, ведучому слід провести додаткову роботу, спрямовану на формування змістовного контексту, забезпечити можливість виконання наступної вправи, або змінити план роботи.

Принципи планування програми тренінгу: принцип поетапності розвитку групи передбачає необхідність урахування закономірнос-

тей групової динаміки при складанні програми тренінгу, а також планування роботи, спрямованої на розвиток групи. Відомо, що знову організована група проходить певні стадії свого формування та розвитку. Кожна стадія пред'являє певні вимоги до процедур і вправ. Тому неадекватне включення вправ виявляється неефективним, а може приводити і до підвищення групової напруженості.

Прогнозовані події – слід розуміти і очікувану людиною успішність власних дій, що відбивається на її вчинках.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Титульна сторінка. Тут важливо чітко сформулювати назву програми та ім'я автора (автора-упорядника). Найчастіше вказується саме автор-укладач, так як фахівці рідко створюють з нуля нові програми, а складають їх з вже відомих, раніше опублікованих і використовуваних частин. При оформленні письмових робіт прийнято в шапці позначати назва закладу, в якому створено текст або при якому проводиться дана робота. У нижній частині титулу вказується місце і рік створення програми.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Пояснювальна записка. Тут, перш за все, позначаються і розкриваються цілі і завдання роботи, стисло обґрунтовується зміст програми і методи, за необхідності позначаються найважливіші теоретичні основи, вказуються організаційні умови проведення занять і загальна кількість годин.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Тематичний план. Тут представляється основний зміст тренінгових занять, вказується приблизна кількість занять та годин і порядок їх реалізації.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Структура занять. Це «стрижень» програми. Тут виділяються і коротко описуються етапи, присутні в кожному занятті.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Зміст тренінгу. Це «ядро» програми. Тут (особливо якщо мова йде про авторські програми) подається кожне заняття, його цілі і завдання, детальний опис усіх використовуваних засобів і форм контролю.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Список літератури. Тут вказуються джерела, які використовувалися при створенні програми, і джерела додаткової інформації, за допомогою якої учасники можуть виконувати самостійну роботу з певними цілями і завданнями даної програми напрямку.

Програма психологічного тренінгу: Оформлення: Після реалізації програми, особливо тренеру, рекомендується проводити **самоаналіз виконаної роботи**. Тут важливо виділити особливості протікання групового процесу, успіхи і невдачі, визначити ступінь ефективності розробленої програми, зробити висновки і, якщо потрібно, внести корективи в програму.

Протагоніст – той член групи, що є суб'єктом конкретної психодраматичної дії.

Психогімнастика – один із невербальних методів групової психотерапії, в основі якого покладено використання рухової експресії як головного засобу комунікації в групі.

Психогімнастика – метод, при якому учасники виявляють себе і спілкуються без допомоги слів. Це ефективний засіб оптимізації соціально перцептивної сфери особистості, оскільки дозволяє звернути увагу на «мову тіла» і просторово-часові характеристики спілкування.

Психодіагностика – галузь психології, що вивчає теорію і практику встановлення психологічного діагнозу. Вона охоплює розробку вимог до інструментів оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей, правила обстеження, обробки та інтерпретації результатів, конструювання й апробацію методик діагностування.

Психодрама як метод групової роботи визначається у розіграванні учасниками ролей у змодельованих життєвих ситуаціях, що мають для них особистісний сенс. Можна перекласти слово «психодрама» з латинської мови як «дія душі».

Психодраматична дія – етап, на якому вибирається протагоніст, вислуховується його задум, тема, які будуть в основі психодраматичної дії.

Психокорекція – це система заходів, спрямованих на виправлення недоліків психологічного розвитку або поведінки людини за допомогою спеціальних заходів психологічного впливу. Психокорекція орієнтована на клінічно здорову особистість, на дискретні характеристики внутрішнього світу людини незалежно від ступеня їх порушення, на теперішнє і майбутнє клієнтів, охоплює середній за тривалістю час надання психологічної допомоги.

Психокорекція групова – це цілеспрямоване використання групової динаміки, тобто всієї сукупності взаємовідносин і взаємодій, що ви-

никають між учасниками групи, враховуючи й психолога, з корекційною метою.

Психокорекції види: За характером спрямованості: симптоматична – (передбачає короточасний вплив із метою усунення гострих симптомів відхилень у розвитку, які заважають перейти до корекції каузального типу).

Психокорекції види: За характером спрямованості: каузальна – (спрямована на джерела і причини відхилень; цей вид корекції триваліший за часом, вимагає значних зусиль, проте ефективніший у порівнянні з симптоматичною корекцією, оскільки одні й ті ж самі симптоми відхилень можуть мати абсолютно різну природу, причини і психологічну структуру порушень).

Психокорекції види: За тривалістю: надкоротка – (психокорекція триває хвилини або години й спрямована на вирішення актуальних ізольованих проблем і конфліктів, її ефективність може бути нестійкою).

Психокорекції види: За тривалістю: коротка – (триває декілька годин або днів, застосовується для вирішення актуальної проблеми, немов би «запускає» процес змін, що продовжується і після завершення зустрічей).

Психокорекції види: За тривалістю: тривала – здійснюється протягом декількох місяців, у центрі уваги особистісний зміст проблеми, під час корекції опрацьовується безліч деталей, ефективність досягається повільно і має стійкий характер.

Психокорекції види: За тривалістю: надтривала – може тривати роки й охоплює сфери свідомого та несвідомого, чимало часу приділяється досягненню розуміння сутності переживань, ефективність досягається поступово, має тривалий характер.

Психокорекції види: За масштабом вирішуваних завдань: загальна – заходи нормалізують спеціальне мікросередовище клієнта; регулюють психофізичне, емоційне навантаження відповідно до вікових та індивідуальних можливостей, які оптимізують процеси дозрівання психічних властивостей особистості, що може сприяти ліквідації психічних порушень і гармонізації особистості в процесі подальшого розвитку.

Психокорекції види: За масштабом вирішуваних завдань: приватна – набір педагогічних для логотипу дій, що є адаптованими до дитячого та підліткового віку психологічно корекційними прийомами і методиками, що використовуються в роботі з дорослими; а також спеціально розробленими системами корекційних заходів, заснованими на визначальних для певного віку онтогенетичних формах діяльності, рівнях спілкування, способах мислення і саморегуляції.

Психокорекції види: За масштабом вирішуваних завдань: спеціальна – озброює фахівця арсеналом засобів психологічної дії, якими він насичує програму групової або індивідуальної роботи.

Психокорекційна група – це штучно створена мала група, об'єднана з метою міжособистісного дослідження, особистісного навчання та саморозкриття. Це взаємодія «тут» і «тепер», за якої учасники вивчають процеси міжособистісної взаємодії, які з ними відбуваються у цей час й у цьому місці.

Психологічна допомога – галузь практичного застосування психології, орієнтована на підвищення соціально-психологічної компетентності та надання допомоги як окремій особистості, так і групі людей або організації. Це безпосередня робота з людьми щодо вирішення психологічних проблем різної спрямованості, зумовлених труднощами в міжособистісних стосунках, а також болісними особистісними переживаннями.

Психологічна допомога – це професійна допомога психолога у розв'язанні психологічних проблем, що виникають у людей різних вікових категорій.

Психологічне консультування – галузь практичної професійної діяльності психолога, пов'язана з наданням особам, які цього потребують, допомоги у вигляді порад, рекомендацій із приводу вирішення життєвих психологічних проблем.

Психокорекційна група – це штучно створена мала група, об'єднана метою міжособистісного дослідження, особистісного навчання, саморозкриття. Ця взаємодія «тут» і «тепер», за якої учасники вивчають, що відбувається з ними в процесі міжособистісної взаємодії в цей момент і в цьому місці. У якості самостійного напрямку групова психокорекція виступає лише в тому сенсі, що розглядає клієнта в соціально-психологічному плані, в контексті його взаємин і взаємодій з ото-

чуючими, розкриваючи тим самим межі корекційного процесу та фокусуєчись не лише на індивіді та на його внутрішньоособистісній проблематиці, а й на сукупності його реальних взаємин і взаємодій із навколишнім світом.

Психотерапія – система лікувального впливу на психіку і через психіку – на організм людини. Зазвичай, її тлумачать як діяльність, спрямовану на позбавлення людини від різних проблем (емоційних, особистісних, соціальних тощо).

Професійна орієнтація – заходи, спрямовані на розкриття здібностей людини, визначення її потенційних можливостей із метою вибору професії необхідної для особистісної реалізації.

Ритуал – це здійснювана у вигляді церемоніалу спільна діяльність умовного характеру, що несе в собі емоційний заряд і часто сакральний сенс. Ритуал має досить сильний психокорекційний вплив на учасників. Для початку він дозволяє легше увійти в групу і відчувати згуртованість колективу. Пізніше ритуал починає впливати на підсвідомість, задаючи програму зміни. І, нарешті, через рефлексивно – асоціативний зв'язок, він починає працювати як якір, що викликає бажані дії.

Розвиваючі групи – це групи тренінгу, які дають можливість особистості зростати і розвиватися, опановувати інструменти для вирішення життєвих проблем.

Роздатковий матеріал – це як правило, зброшуровані листи з тематики тренінгу. Також використовуються брошури, книги, електронні книги, комп'ютерні програми, аудіо- та відеокурси.

Розігрів ведучого. Початок роботи з групою повинен передавати розігрів ведучого. Він може здійснюватися в різній формі, включаючи фізичну активізацію за допомогою легкої розминки, спогади про події попередньої зустрічі, уявлення образів учасників групи; він триває під час попередньої взаємодій з учасниками (наприклад, під час вітань), а надалі – одночасно з розігрівом групи.

Розігрів групи. Початкові моменти розігріву групи укладені вже в перших моментах заняття, коли учасники групи сидять у колі і ведучий звертається з проханням до кожного розповісти (або повідомити в іншій, запропонованій ведучим формі) про свій стан та очікування від заняття.

Розігрів протагоніста. Висування члена групи на роль протагоніста не означає, що він оптимально розігрітий; на розсуд ведучого здійснюється додатковий розігрів протагоніста або, навпаки, його «охолодження», якщо він розігрітий настільки, що афективний стан завадить побудові психодраматичної дії.

Роль – це набір способів поведінки і виконуваних функцій, які вважаються доцільними та реалізуються в цьому соціальному контексті.

Роль керівника (режисера) психодрами: продюсер, він керує груповим заняттям і допомагає членам групи перевести їхню думку на мову драматичної дії. Творчість, гнучкість і здатність залучити до участі в груповому процесі всю групу є ключовими характеристиками гарного продюсера.

Роль керівника (режисера) психодрами: терапевт. У ролі терапевта режисер психодрами намагається допомогти членам групи змінити невдалі патерни поведінки. Як будь-який лідер, терапевт іноді стає мішенню для коментарів і критики з боку групи: але, будучи членом групи, він повинний реагувати на ці нападки відкрито і не захищатися від них.

Роль керівника (режисера) психодрами: аналітик. У ролі аналітика керівник групи інтерпретує і коментує поведінку учасників, аналізує реакції всіх членів групи на якусь дію.

Роль тренера. Учасник, майбутній тренер робить те, що й інші учасники групи, емоційно реагує на події, ставить запитання, відчуває на собі все те, що відчуватимуть учасники його майбутніх груп.

Роль тренера. Спостерігач. Майбутній тренер присутній на заняттях або переглядає з досвідченим тренером відеозаписи його занять, що дає можливість стежити за реакціями групи на поведінку тренера, «приміряти на себе» те, що відбувається у групі, створювати моделі власного тренінгу.

Роль тренера. Тренер, людина набуває практичного досвіду стосовно всього того, що відбувається під час тренінгу; усвідомлюючи, що успіх тренінгу залежить від нього та учасників, а не від організаторів програми, тренерів-попередників, авторів підручників із проведення тренінгів тощо.

Роль тренера. Зразковий учасник: у групі звичайно клієнти наслідують поведінку керівника.

Саморозкриття. Цей механізм більшою мірою присутній при груповій психокорекції, стимулює відвертість, прояв прихованих думок, бажань, переживань. Клієнт розкриває самого себе.

Саморозкриття тренера. Даний прийом полягає в розкритті тренером своєї особистості перед учасниками.

Скиглій – весь час жаліється на долю, але при цьому талановито відкидає допомогу, підкреслюючи безнадійність ситуації; із задоволенням вітає аналіз іншими його проблем, із натхненням реагує на різні пропозиції та із жалем акцентує, що «це вже пробував і навряд чи щось із цього вийде».

Спостерігач, його, на відміну від монополіста, не видно і не чути. Але його присутність дуже відчувається, тому що для більшості учасників важко бути розкутими і природними в присутності людини, яка не бере участі ні у вправах, ні в обговоренні, ні в обміні почуттями.

Сугестивні методики працюють на механізмах самонавіювання і систематичних вправ, що впливають на нервову систему, на психічні та м'язові стани.

Теорія «тваринного магнетизму» Ф. Месмера Першою спробою науково-теоретичного пояснення лікування у групі можна вважати теорію «тваринного магнетизму» Ф. Месмера – австрійського лікаря, що практикував у Парижі наприкінці XVIII століття. Сутність цієї теорії полягає в тому, що існує певний магнетичний флюїд, який у випадку нерівномірного розподілу всередині організму людини спричиняє появу хвороби; завдання лікаря – за допомогою спеціальних маніпуляцій гармонійно перерозподілити флюїди і тим самим вилікувати хворого.

Тип лідерства. Сюзерен – інакше, «патріархальний володар». Лідер в образі суворого, але улюбленого батька. Здатний усувати негативні емоції та навіювати людям впевненість у собі. Його висувують в лідери на основі любові та поваги.

Тип лідерства. Ватажок – у ньому послідовники бачать вияв своїх бажань, що відповідають певному груповому стандарту. Особистість ватажка є носієм стандартів. Його намагаються наслідувати учасники групи.

Тип лідерства. Тиран – стає лідером, тому що нав'язує послідовникам почуття покори і несвідомого страху. Лідер-тиран – це доміную-

ча, авторитарна особистість, зазвичай його бояться і тому йому підкорюються.

Тип лідерства. Організатор – об'єднує послідовників, виступає як сила для підтримання Я-концепції та задоволення потреб кожного. Вміє знімати відчуття провини, тривоги. Його поважають;

Тип лідерства. Спокусник – стає лідером, граючи на слабкостях інших. Виступає в ролі «магічної сили», даючи вихід пригніченим емоціям інших людей. Запобігає конфліктам, знімає напругу. Його обожнюють і часто не помічають усіх його недоліків;

Тип лідерства. Герой – лідер, що жертвує собою заради інших. Часто яскраво проявляється в ситуаціях групового протесту. Його хоробрість об'єднує людей. На нього орієнтуються, бачать у ньому стандарт справедливості. А він вміє повести за собою інших;

Тип лідерства. Поганий приклад – виступає як джерело заразливості для безконфліктної особистості, заряджає інших емоційно;

Тип лідерства. Кумир – вабить, притягує, заряджає послідовників позитивною енергією. Його люблять, обожнюють, ідеалізують;

Тип лідерства. Вигнанець та «цап відбивайло» – це, по суті, антилідери. Вони служать об'єктом агресивних тенденцій, що розвивають групові емоції.

Тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання й саморегуляції, спілкування та міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних умінь.

Тренінг – це метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь і навичок та соціальних установок. **Тренінг** досить часто використовується, якщо бажаний результат – це не тільки отримання нової інформації, але і застосування отриманих знань на практиці.

Універсальність – «почуття спільності». Фактор позначає, що проблеми клієнта є універсальними і тією чи іншою мірою проявляються у всіх людей. Клієнт – не самотній у своїх проблемах.

Форми організації тренінгових занять: Інтенсивний курс передбачає проведення занять щоденно (по 3-8 годин на день) і може тривати від 3 днів до 2 тижнів.

Форми організації тренінгових занять: Інтенсивний тренінг є, безумовно, потужнішим засобом впливу і зміни особистості. Регулярні заняття зазвичай проводяться 1-2 рази на тиждень по 3-4 години на день. Вони дозволяють більш систематично і послідовно здійснювати зміни.

Форми організації тренінгових занять: **Епізодичні зустрічі** – найбільш вільна з усіх форм організації тренінгу. Заняття можуть відбуватися 1-2 рази на місяць. Організація групи в режимі епізодичних зустрічей має більш клубну форму, хоча це не виключає можливості її організації на засадах тренінгових груп.

Функції гри в психологічному тренінгу: **комунікативна** – володіє експансивним впливом. Гра охоплює всіх присутніх (учасників, глядачів, організаторів), тобто встановлює емоційні контакти.

Функції гри в психологічному тренінгу: **виховна** – організуюча діяльність людини. Гра дозволяє створити цілеспрямоване виховання і навчання.

Функції гри в психологічному тренінгу: **діяльнісна** – виявляє взаємодію людей один з одним і навколишнім світом.

Функції гри в психологічному тренінгу: **компенсаторна** – відновлює енергію, життєву рівновагу, тонізує психологічні навантаження.

Функції гри в психологічному тренінгу: **моделююча** – зв'язує дійсність з нереальним;

Функції гри в психологічному тренінгу: **розважальна** – створює сприятливу атмосферу, що перетворює науковий захід в захоплюючу пригоду.

Функції гри в психологічному тренінгу: **релаксаційна** – знімає емоційне напруження, позитивно впливає на нервову систему.

Функції гри в психологічному тренінгу: **розвиваюча** – корегує прояву особистості в ігрових моделях життєвих ситуацій.

Функції гри в психологічному тренінгу: **педагогічна, дидактична** – розвиває уміння і навички (пам'ять, увагу, сприйняття інформації різної модальності).

Функції гри в психологічному тренінгу: **прогнозуюча** – пророча, експериментальна.

Функції гри в психологічному тренінгу: психотехнічна – перебудовує психіку гравця для засвоєння великих обсягів інформації.

Функції історій: Функція дзеркала. Образний світ історій дозволяє наблизити їх зміст до внутрішнього «Я» людини і полегшує ідентифікацію з ним. Людина може порівняти свої думки й переживання з тим, про що розповідається в цій історії, і сприйняти те, що в цей час відповідає власним психічним структурам.

Функції історій: Функція моделі. Історії – це за своєю сутністю моделі. Вони можуть відображати конфліктні ситуації і пропонувати можливі засоби їх вирішення або вказувати на наслідки окремих спроб розв'язання ситуації. Таким чином, вони допомагають вчитися за зразком моделі. При цьому моделі в історіях не є чимось застиглим. Вони надають можливість людині по-різному інтерпретувати зміст історії, подій, викладених у ній, зіставляти це з власною ситуацією.

Функції історій: Функція опосередкування. Учасники тренінгу деколи насилу розлучаються зі своїми життєвими принципами, духовними цінностями, індивідуальними міфами, незважаючи на те, що вони заважають їм конструктивно долати свої конфлікти. Подібно до того як той, хто не вміє плавати боїться відпустити рятувальний круг, людина боїться розлучитися зі звичними для неї засобами самодопомоги. Історія стає своєрідним захисним буфером, що дозволяє учасникам висловити свої думки через своє розуміння історії.

Функції історій: Функції зберігання досвіду. Завдяки своїй образності, історії легко запам'ятовуються і, будучи пов'язаними з досвідом, допомагають зберігати його.

Функції історій: Функція – носій традицій. В історіях відображені культурні й сімейні традиції, традиції певної соціальної спільності й індивідуальні традиції як результат життєвого досвіду. У цьому сенсі історії спрямовують думку за межі індивідуального життєвого горизонту і передають далі естафету думкам, роздумам, асоціаціям. Історія є помічником у поверненні на більш ранні етапи індивідуального розвитку.

Функція експерта: коментарі групових процесів на рівні одного учасника або групи в цілому; коментарі простих поведінкових актів; коментарі поведінки в цілому «тут і зараз», «колись і там».

Функція каталізатора: спонукає групу до дій; привертає увагу учасників до почуттів; спонукає до рефлексії дій; створює в групі позитив-

ний зворотний зв'язок; стимулює вивільнення індивідуального і групового потенціалу.

Функція диригента: допомагає групі вирішувати проблеми і досягати мети; регулює варіанти внутрішньогрупової поведінки; підтримує спроби обговорення думок і почуттів, що виникають в учасників; регулює поріг тривожності в групі (помірна тривожність корисна для розвитку).

Функції психолога: Директивна форма передбачає пряму постановку завдання перед дитиною у вигляді теми малювання; керівництво пошуком кращої форми вираження теми та інтерпретації значення дитячого малюнка.

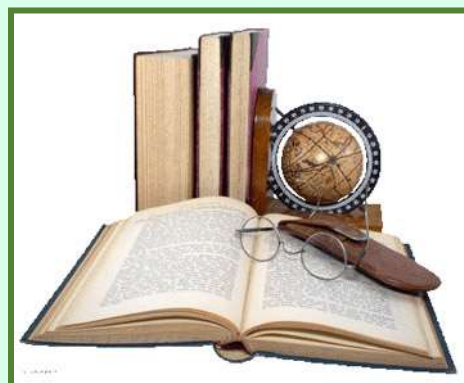
Функції психолога: При недирективній формі дитині надається свобода як у виборі теми, так і у виборі експресивної форми. Водночас психолог надає дитині емоційну підтримку, а в разі необхідності – технічну допомогу в додаванні максимальної виразності продукту творчості дитини.

Художня розповідь припускає, що тренер направляє свою думку в реалістичну історію з позитивним або повчальним кінцем. Його розповідь може починатися зі слів: «У моєму житті (в житті моїх друзів, клієнтів...) була така ситуація...».

Шерінг – зазвичай відбувається після вправи або на початку/кінці тренувального дня. Ціллю шеренга є – усвідомлення своїх почуттів, внутрішніх процесів, аналізування та закріплення досвіду, постановка цілей на майбутнє.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я.С. Психокорекція: навчально-методичний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с.
2. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / [авт. кол. В.В. Байдик, Ю.С. Бондарук, Ю.П. Гопкало, Т.Б. Гніда, І.О. Корнієнко, Н.В. Лунченко, Ю.А. Луценко, Р.А. Мороз, І.І. Ткачук]; заг. ред. В.Г. Панка, І.І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с.
3. Дуткевич Т.В. Дитяча розвивально-корекційна психологія: модульний навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 304 с.
4. Дуткевич Т.В., Панчук Н.П. Виробнича психокорекційна практика: робоча програма і методичні рекомендації для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 053 Психологія освітньо-професійної програми «Практична психологія»: методичні рекомендації [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2023. 65 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/7003>
5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
6. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ: ІНКОС, 2002. 272 с.
7. Кузікова С.Б. Основи психокорекції: навчальний посібник. Київ: Вид-во «Академвидав», 2012. 320 с.
8. Кузікова С.Б. Техніки вікової психокорекції. Київ: «Главник», 2008. 160 с.
9. Максименко С.Д., Носенко Е.Л. Експериментальна психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
10. Психологічна корекція особистості дітей, які зазнали насильства в сім'ї: навч. посіб. / Максименко С.Д. та ін.; за ред. Максимової Н.Ю.; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. Київ: Міленіум, 2011. 250 с.
11. Максименко С.Д., Прокоф'єва О.О., Царькова О.В., Кочкурова О.В. Практикум із групової психокорекції: підручник. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
12. Максимчук Н.П. Основи психокорекції: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори», 2011. 176 с.



13. Максимчук Н.П. Психологічна діагностика професійної придатності: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Буйницький О.А., 2009. 268 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6954>
14. Мельничук І.Я., Близнюкова О.М. Психокорекція: [навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять студентів з навчальної дисципліни «Основи психокорекції»]. Кіровоград, 2018. 140 с.
15. Немченко С.Г. Асертивні права особистості. Психологічна корекція девіантної поведінки старшокласників загальноосвітньої школи: методичні рекомендації для вчителів, психологів загальноосвітніх шкіл. Запоріжжя: Прем'єр, 2004. 86 с.
16. Панчук Н.П. Основи психокорекції особистості дитини: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2021. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5551>
17. Панчук Н.П., Белан Н.В. Соціально-психологічні особливості готовності майбутніх психологів до роботи в реабілітаційних установах. *Сучасний стан та перспективи розвитку науки, освіти, технологій та суспільства*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Кременчук, 9 лютого 2023 р.): у 3 ч. Кременчук: ЦФЕНД, 2023. Ч. 2. С. 45–46. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/7243>
18. Панчук Н.П. Методологічні основи завдань та змісту проведення занять з фахових психологічних дисциплін. *Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кам'янець-Подільський, 24-25 листопада 2022 р.). Кам'янець-Подільський, 2022. 376 с. С. 231–234.
19. Психотерапевтичний практикум. Випуск 1. Класичний психоаналіз / ред.-упор. З.С. Карпенко. Івано-Франківськ: Гостинець, 2004. 60 с.
20. Розвивальні та корекційні заняття психолога / упорядник Т. Гончаренко. Бібліотека «Шкільного світу». Київ, 2004. 120 с.
21. Цимбалюк І.М. Психологічне консультування та корекція: Модульно-рейтинговий курс: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Професіонал, 2005. 656 с.
22. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч.посіб. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.
23. Lazorko, O., Panchuk, N., Borysiuk, O., Kulchytska, A., Borysenko, O., & Khavula, R. Psychological Safety of the Individual in Normal and Extreme Conditions of Professional Activity: Neurophysiological Aspects. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(1), 324-346. <https://doi.org/10.18662/brain/13.1/287>; URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6926>

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Навчальне електронне видання

ПАНЧУК Наталія Петрівна

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

ПРАКТИКУМ З ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за освітньо-професійною програмою Практична психологія спеціальності
053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки**

Електронне видання

Підписано 13.04.2023. Гарнітура «Arial».

Об'єм даних 3,7 Мб. Обл.-вид. арк. 18,2. Зам. № 1032.

Видавець і виготовлювач Кам'янець-Подільський національний університет
імені Івана Огієнка, вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300

Свідоцтво про внесення до державного реєстру суб'єктів видавничої справи
серії ДК № 3382 від 05.02.2009 р.