

6.2. Активне соціально-психологічне навчання вчителів

При наявності психологічного захисту у суб'єкта розвивається одностороння підвищена чутливість до професії, що стосується позитивних сторін власного Я. Людина проявляє нечутливість, жорстокість до іншої людини, якщо вчинки останньої не відповідають захисним бажанням і цілям, не приймає частину людей.

Виникає проблема: визнати переваги інших – значить поставити під сумнів власні цінності, а значить переваги його «Я». Неприйняття всіх людей.

Підвищена чутливість до ситуації схвалення, несхвалення, породжує невпевненість, напругу в ситуаціях, які є небезпечними для «Я».

Загальна педагогічна дезадаптація проявляється в тому, що вчитель при розвинутому «захисті» прагне до задоволення власних бажань і слабо відображає у скривленому виді бажання партнера (учня) по спілкуванню.

Ще однією складністю педагогічного спілкування при «захисті» є **пошук винного в невдачі, а також у зовнішніх обставинах**. Не бажає загострювати увагу на власних особистісних особливостях.

Є **небезпека непомічання різних сторін своєї поведінки**, заміна яких могла б привести до успіху педагогічної взаємодії з учнями:

- скривлення зворотнього зв'язку,
- непослідовність поведінки;
- розходження між словом і ділом
- протиречивість у ставленнях.

З зв'язку з вищесказаним, як бачимо, виникає необхідність проведення АСПН.

Особливості управління тренінгом:

- структурування групового процесу
- підкріплення важливих моментів,
- підведення підсумку,
- уточнення,
- інтерпретація,

- конфронтація,
- блокування непродуктивних форм поведінки,
- вміння використовувати різні методи і прийоми роботи: психодраму, соціодраму, гру, психопластику, психомалюнок.

Провідним принципом організації соціально-психологічного тренінгу є **принцип діалогізації взаємодії**, тобто повноцінного міжособистісного спілкування, яке ґрунтується на повазі до чужої думки, довірі, звільненні учасників від взаємних підозр, нещирості, страху.

Рівень організації роботи значною мірою залежить від того, як практично реалізується **принцип психологічної події**. Суть його полягає в тому, що для досягнення позитивних особистісних змін, перебування відносин інколи потрібні «гострі моменти потрясіння». А тому в навчально-тренувальній групі повинні використовуватись такі прийоми, як відкрите обговорення поведінки учасників, елементи психодрами.

Одним із головних є **принцип самодіагностики**, спровокованої групою для кожного з учасників і керівника. Останній включає в зміст занять запитання і вправи, розраховані на те, щоб кожен з учасників групи розповів про свої психологічні проблеми і запропонував шляхи їх практичного розв'язання.

Принцип натурної матеріалізації соціально-психологічних феноменів, що вивчаються. Завдяки його реалізації багато виявів людської психіки не тільки постають перед членами групи у вигляді теоретичних понять, а й стають надбанням їхнього практичного досвіду.

Яких же **головних норм і принципів** слід дотримуватись учасникам тренінгових занять?

1. Спілкування за принципом «тут і тепер». Для багатьох учасників характерне прагнення відійти від реальних подій і повернутися до тих, які давно відбулися. У цьому випадку спрацьовує механізм психологічного захисту. Але головна ідея тренінгу полягає в тому, щоб кожен член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Це досягається, зокрема, тим, що в групі існує інтенсивний зворотній зв'язок, який ґрунтується на довірливому міжособистісному спілкуванні.

2. Принцип персоніфікації висловлювань. Добровільна відмова від безособових мовних форм, які допомагають у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію того, хто говорить, або ж уникати

прямого висловлювання в небажаних випадках. Конкретно: замість висловлювань: «часто вважається...», «деякі вважають, що ...» у групі навчають говорити, використовуючи форми: «я вважаю, що ...» тощо.

3. Принцип наголошування мови почуттів. Учасники групи мають наголошувати на емоційних станах і проявах (своїх власних і партнерів із групи) і під час зворотнього зв'язку, якщо це можливо, використовувати мову, яка фіксує такий стан. Прикладом бажаної форми мови є констатація типу: «Твоя манера говорити на підвищених тонах викликає у мене роздратування» і т.п. Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно наголошеній манері не є типовим. Відповідно перед кожним учасником ставиться завдання перебудувати стиль свого спілкування і, зокрема, виробити вміння «впіймати», чітко ідентифікувати і адекватно висловити свої почуття.

4. Принцип активності. Дотримання цього принципу є головною нормою поведінки у тренінгу. Це реальне включення кожного учасника до інтенсивної групової взаємодії з метою цілеспрямованого споглядання себе, партнера, групи загалом. У повсякденному житті людина часто під впливом різних обставин замикається в собі і концентрується лише на власних проблемах. Завдання полягає в тому, щоб допомогти їй навчитися поєднувати цю зануреність у себе із активною включеністю в проблеми іншого, в аналіз групових процесів. На заняттях заохочується активна полеміка між усіма учасниками.

5. Принцип довірливого спілкування. Передбачає створення найсприятливіших умов для довірливого спілкування учасників тренінгу, забезпечує групову динаміку, значною мірою визначає результативність занять. Як найпростіший і перший крок до практичного створення – керівник пропонує прийняти єдину форму звернення один до одного на «ти». Це не тільки психологічно урівнює всіх членів групи, а й привносить певний елемент інтимності і довіри. Крім того, довірливість підтримується незаперечним правилом: «Говорити тільки правду, або хоча б не брехати».

6. Принцип конфіденційності. Його суть – «не виносити» зміст спілкування, що розвивається в процесі тренінгу, за межі групи. Це теж сприяє становленню довірливості, бо учасники впевнені, що зміст спілкування залишиться в рамках цієї групи, і тому легше включаються у відкритий, щирий контакт.

Потрібна для занять у групі атмосфера створюється мірою усвідомлення її учасниками позитивних аспектів своєї особистості, чому тут і приділяється особлива увага. Адже відкриття кожним у собі нових позитивних якостей надає впевненості і примножує сили для подальших конструктивних змін у собі.

Отже, ***принципи та форми поведінки під час тренінгу:***

1. Звернення один до одного на «ти» й по імені.
2. Правило «тут і тепер».
3. Відвертість (не розкриття усіх таємниць, інтимних сторін життя, а відверте висловлення власної реакції на ситуацію «тут і тепер»), відверте висловлення про емоції та почуття, які переживаються у даний момент або з приводу певної ситуації.
4. Добровільність.
5. Сприймання себе та інших такими, якими вони є. Небажана категоризація учасників та матеріалу за принципом «добре – погано», «чорне – біле».
6. Не обговорювати подій, які обговорюються на тренінгу.
7. Щирість та чуйність у взаєминах.
8. Попередження про певні емоційні навантаження. Щоб не скривдити один одного, необхідно знаходити відповідні форми викладу інформації без знецінення змісту.

Суб'єктивними факторами є:

- самосвідомість;
- самозміни;
- здивування;
- переживання значимих подій і станів;
- рішучість і бажання змінитися;
- преорієнтація установок;
- ідентифікація;
- саморозкриття;

АСПН спрямоване на оволодіння уміннями і навичками психологічного спілкування. Учасники повинні усвідомлювати **перешкоди:**

- неповне слухання;
- «відхід» в отримуванні відповіді;
- стурбованість собою;

- оцінювання того, хто говорить;
- невміння поставити себе на місце іншого.

Робота в тренінговій групі відбувається з опорою на позитивний потенціал особистості.

Один з специфічних факторів процесу спілкування і розвитку кожного є конфронтація – вміння йти на зіткнення (боятися йти на конфронтацію через страх образити, (удару у відповідь). Є така поведінка, коли прагнуть атакувати, критикувати інших. Така поведінка повинна блокуватися.

Слід уникати навішування ярликів, оцінок, кидати виклик тільки тій поведінці, яка повинна бути досліджена (наприклад, демонстративна поведінка).

Метою конфронтації є розвиток суб'єкта, а не розкриття його недоліків.

Вміння ставити запитання. Питання можуть бути формою відволікання від власних переживань і заважають переживанням інших членів групи.

Можуть заважати розвитку групового процесу. Така поведінка може бути продиктована бажанням сховатися за іншим.

Підтримка. Вміння надати підтримку полягає в тому, щоб визначити, коли вона доцільна – тільки тоді цей фактор матиме навчальний ефект. Загальною помилкою є надання підтримки до того, як учасник який її потребує, встигне пережити внутрішній конфлікт чи негативну емоцію.

Підтримка доцільна у випадку кризових станів чи коли учасники рishаються на ризикований крок.

Дане навчання відрізняється від традиційного своїм емоційним аспектом. Але в результаті цього підходу можуть залишитися в тіні важливі, пізнавальні аспекти, які забезпечуються через мислення, розвиток здібності до аналізу, синтезу і прийняттю рішення.

Важливо не тільки переживати, відчувати певні емоції, але й розуміти один одного. Цьому допомагають інтерпретації-пояснення поведінки, міні-лекції, вміння підводити підсумок (узагальнювати проблему); оцінювати те, що відбувається в групі.

Як результат роботи в тренінгу повинні сформуватися:

- ✓ Вміння брати на себе відповідальність самостійно вирішувати проблеми.
- ✓ Формування навичок прийняття людини такою, якою вона є.
- ✓ Так як самооцінка є похідною від оцінок інших людей, тому наслідком прийняття людини групою буде збільшення адекватності самооцінки.
- ✓ Важливо не випускати з виду, що даний досвід може бути перенесений учасниками в повсякденне життя, професійну діяльність.
- ✓ Тренеру потрібно бути уважним до ситуацій, які дозволяють «перекидати місток» в педагогічну практику. Тому важливо підкреслювати, що тут немає вчителя, авторитету, а з іншого боку що з тренера не знімається відповідальність за перенесення отриманого в групі досвіду в професійно-педагогічну діяльність.

Організаційні аспекти створення групи АСПН: оптимальна кількість – 12 чоловік. При відборі в групу остерігатися включати потенційно нездорових людей, з особливо вираженою стереотипною поведінкою. Група гетерогенна, закрита (після комплектування ніким не доповнюється).

Загальна кількість год. – 100-120.

Заняття можна проводити **протягом навчального року 1 раз в тиждень** (2-4 чол).

Методами роботи можуть бути:

- групова дискусія;
- проєктивний малюнок;
- розігрування рольових ситуацій,
- психодрама «Пустий стілець».

Основні ***види психодрами:***

- ✓ *Ілюстрація* (суб'єкт програє ситуацію, про яку розповідав).
- ✓ *Схематизований вид* (одну і т у ж сцену по черзі програє вся група).
- ✓ *Довільний вид* – обмін ролями.
- ✓ *«Ідеальний партнер»* – члени групи повідомляють яким би хотіли бачити.

Спосіб активізувати «пасивних»: вправа **«Акваріум»**

У внутрішньому колі говорять про те, як відчувають себе в групі, в чому полягають труднощі при включенні в контакт з іншими, які тривоги, страхи при цьому відчуються, яким чином хотіли б змінити свою поведінку.

Потім члени «зовнішньої» групи міняються з «внутрішніми» місцями і реагують на те, що вони чули. Таким чином вся група є залученою в обговорення питання про «участь-неучасть».

Може зупиняти страх відкрити перед іншими свої негативні сторони. Тому важливо забезпечити всім учасникам можливість відкрити в собі позитивні сторони.