

5.5. Тренінгові групи (Т-групи)

Прийнято вважати, що перші тренінгові заняття, спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні, були проведені учнями К. Левіна в США. Він стверджував, що для того, щоб виявити і змінити свої неадаптивні установки та виробити нові форми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші.

Навчання тому, як учитися, спирається на навчальний цикл, який складається з уявлення про самого себе, зворотного зв'язку, експериментування.

Впродовж усього часу розвитку групи її учасники розкривають своє сприймання, дії, і це називається представленням самого себе. Вільно розкривати себе можна за умови постійної праці над усвідомленням себе. Для аналізу шляхів поліпшення самоусвідомлення, корисно познайомитися з моделями, які показані на *рис. 1, табл. 2, рис. 2, 3.*

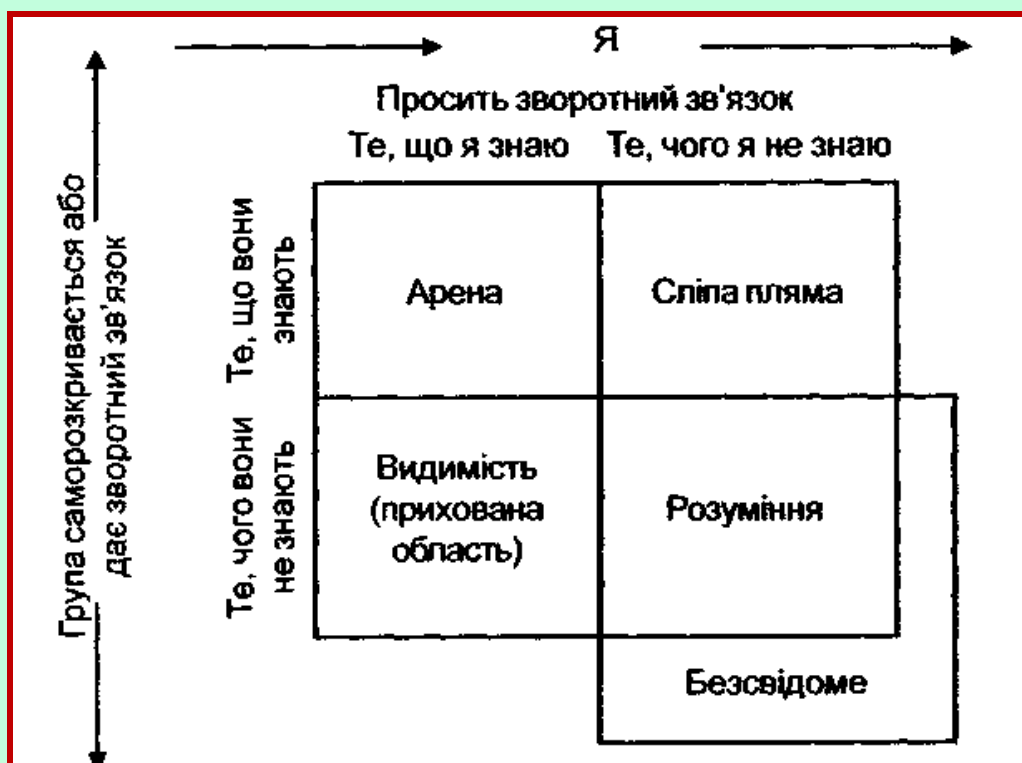


Рис. 1. «Вікно Джохарі» (Модель розкриття називається «Вікно Джохарі» на честь її авторів Джозефа Лафта і Гаррі Інграма)

В більш доступній формі модель зображену на *рис. 1* можна подати у такому вигляді (*табл. 2, рис. 2, 3*).

Таблиця 2.

Зони мого «Я»

| | | |
|-----------------|--|--|
| Відоме іншим | 1 Відкрита зона <i>Моє «Я» відкрите і мені, й іншим</i> | 2 Невідома зона <i>Моє «Я» закрите для мене, відкрите для інших</i> |
| | 3 Закрита зона <i>Моє «Я» закрите для інших</i> | 4 Сліпа зона <i>Моє «Я» невідоме ні мені, ні іншим</i> |

| | |
|---|---|
| 1 | 2 |
| 3 | 4 |

Рис 2. Зони «Я», коли стосунки тільки встановлюються

| | |
|---|---|
| 1 | 2 |
| 3 | 4 |

Рис. 3. Зони «Я» після розвитку близьких стосунків

Для побудови ефективних стосунків потрібно збільшити відкриту зону і зменшити сліпу, яка закрита для всіх зон. Сліпа зона зменшується, коли член групи стає відвертішим. Коли зменшується закрита зона, партнер одержує інформацію, за допомогою якої він може зменшити вашу сліпу зону. Зменшення сліпої зони веде до збільшення самоусвідомлення, а це допомагає бути ще відвертішим з іншими людьми.

Зворотний зв'язок. Важко уявити групову роботу без зворотного зв'язку. Останній здійснюється тоді, коли один учасник групи повідомляє про свої реакції на поведінку інших. Зворотний зв'язок в атмосфері взаємного піклування й довіри дозволяє індивідуумам контролювати й

виправляти неадекватну поведінку, дає інформацію про «сліпі плями», сприяє кращому розумінню учасниками групового процесу.

Експериментування. Це важливий елемент навчального циклу в групі, завдяки якому відшукуються нові стратегії та види поведінки. Члени групи навчаються не тільки за допомогою зворотного зв'язку, але й вчаться використовувати досвід, проводити дослідження та аналізувати власні переживання.

Береться до уваги все те, що безпосередньо пов'язано з груповим процесом, в який включені учасники тренінгу.

Крім цього, К. Рудестам описав **основні процедури Т-груп**

1. Поведінка керівника.
2. Комунікативні уміння (опис поведінки, комунікація почуттів, активне слухання, конфронтація).

Поведінка керівника залежить від індивідуальних особливостей його характеру та стилю керівництва, а також від специфічної мети та структури групи.

Комунікативні вміння:

а) опис поведінки означає повідомлення про те, що спостерігаємо в діях інших людей без приписування їм мотивів дій, оцінок, установок або особистісних рис;

б) комунікація почуттів – уміння, яке включає зрозуміле повідомлення про внутрішній стан;

в) активне слухання – це прийняття людиною відповідальності за те, що вона чує, через підтвердження, уточнення, перевірку значення і мети, яку отримуємо від другого повідомлення;

г) конфронтація – найбільш діюча форма комунікації, в якій закладено як можливості особистісного росту, так і можливості нанесення шкоди.