

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВІННИЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Віра ШТИФУРАК
Володимир ШТИФУРАК
Неля БУРЛАКА

**ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОГО
ВПЛИВУ
У ПРОЦЕСІ ГРУПОВОЇ
РОБОТИ**

монографія

Вінниця – 2023

УДК 159.98-059. 2: 159.922.27

Ш 91

Рекомендовано вченою радою Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ 24 квітня 2023 р., протокол №06

Рецензенти:

Потапчук Є.М. доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету, Заслужений працівник освіти України;

Чухрій І.В. доктор психологічних наук, професор кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;

Шпортун О.М. доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти».

Штифурак В.Є., Штифурак В.С., Бурлака Н.І.
Психологія соціального впливу у процесі групової роботи

У монографії предметом наукового аналізу стали закони загального соціального впливу, які спрямовані на зміну поведінки, установок, переконань людей в усіх сферах життєдіяльності, що актуалізує появу новітніх професійних завдань для практичних психологів. З – поміж них: використання ефективних методик і технологій роботи з групою; вироблення вмінь будувати систему психокорекційного впливу; адаптацію психологічних розробок до умов реального життя. Суттєву роль у розв'язанні перерахованих завдань відіграють методи групової роботи, що усе частіше використовується у тих галузях людської практики, де успіх діяльності значною мірою залежить від уміння спілкуватися.

Матеріал може бути корисним практичним психологам, соціальним педагогам, соціальним працівникам, студентам спеціальності «Психологія», «Соціальна робота», «Соціальне забезпечення» та всім, хто цікавиться проблемами активних методів навчання, груповими формами роботи.

© Штифурак В.Є., Штифурак В.С., Бурлака Н.І. 2023

ISBN 978-966-918-066-7

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ В ДОСЛІДЖЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ВПЛИВУ НА ОСОБИСТІТЬ.....	6
1.1. Соціальний вплив: психологічна обумовленість, параметри дослідження, види.....	6
1.2. Психологія механізмів соціального впливу на особистість та критерії ефективності.....	27
1.3. Дослідження конформізму у контексті феномену групового тиску в історичній ретроспективі.....	44
1.4. Корекційні чинники як детермінуючі фактори соціального впливу (за Ірвіном Яломом).....	59
Література до розділу.....	89
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГРУПОВОЇ РОБОТИ.....	92
2.1. Загальна характеристика групи як об'єкта корекційного впливу.....	92
2.2. Умови використання основних корекційних методів	111
2.3. Психологічна природа можливих ускладнень в процесі групової взаємодії.....	133
Література до розділу.....	150
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ.....	154
3.1. Характеристика основних видів та організаційно – процесуальних параметрів соціально – психологічного тренінгу.....	154
3.2. Практика формування консультативних навичок	182
Література до розділу.....	202
РОЗДІЛ 4. УПРОВАДЖЕННЯ ЗАНЯТЬ ГРУПИ СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ.....	204
4.1. Практичні настанови організаторам тренінгового процесу.....	204
4.2. Програма занять групи соціально – психологічного тренінгу.....	208
Література до розділу.....	297
БІБЛІОГРАФІЯ.....	300
ДОДАТКИ.....	313

ВСТУП

Закони загального соціального впливу в усіх сферах людської діяльності спрямовані на модифікацію системних установок людини, ціннісно-сміслових пріоритетів. У своєрідних варіаціях їх поєднання проявляються різні стратегії міжособистісної та міжгрупової взаємодії, які становлять основу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів впливу, що орієнтовані на зміни особистісних якостей. Глибинне прагнення людини – бути вільною у своєму будь-якому виборі, ігнорує той факт, що присутність інших може вплинути на прийняття особистісного рішення. Це є наслідком дії соціально-психологічних процесів, тому прихилиємося до твердження, що особистість є джерелом впливу і сама прагне здійснити вплив на інших з метою зробити їх своїми прихильниками, розділити точку зору, змусити здійснити очікуваний вчинок. Таким чином життєдіяльність людей пов'язана з соціальним впливом, тобто з обставинами, в яких люди взаємодіють і здійснюють вплив на погляди, поведінку, емоції один одного.

Хоча всі властивості психіки людини соціальні, але в соціальній взаємодії поведінка людини не є такою, як тоді, коли людина перебуває наодинці. Тому актуалізується процес дослідження факторів, що стимулюють, або ж гальмують особистісну активність з огляду і на те, що подібні прояви, а тим більше їх причини, не усвідомлюються сповна. З цих міркувань проблема взаємовпливу є однією із центральних для психології, оскільки будь-які процеси, що відбуваються між окремими індивідами, великими чи малими їх групами можуть викликати малопомітні, а часом кардинальні зміни в психічних реакціях безпосередніх учасників і свідків подієвих взаємодій.

Уся конструктивна, перетворювальна діяльність особистості здійснюється через зв'язок з іншими людьми в умовах групи. І, отже, структурно-функціональні особливості групової діяльності характеризуються пошуком шляхів вирішення спільних проблем, не полишаючи зацікавленості щодо вивчення умов і можливостей врахування інтересів кожного учасника групи. Таким чином в системі суспільних відносин активно вивчаються аспекти групового впливу на особистість, оскільки такий вплив позначається на формуванні особистісних характеристик індивіда, а ціннісні смисли, пріоритетні спрямування групи значною мірою зумовлюють процес формування свідомості і поведінки. Різноманітність взаємин у групі є фундаментальною для пізнання і розвитку кожного зокрема і усіх загалом, що нереально поза межами групи. У цьому сенсі лише група створює атмосферу спільності, причетності, допомоги, підтримки; впливає на моделі поведінки; може контролювати емоційні прояви, створюючи особливе середовище, в

якому можна експериментувати з новими для себе почуттями й переживаннями. Так відбувається неусвідомлений взаємний обмін і багаторазове посилення емоційних переживань, що здійснюється під впливом соціального оточення і є своєрідним каталізатором цілеспрямованої активності особистості. Група забезпечує ширші можливості для самопізнання й розуміння особистісних проблем, що може сприяти утвердженню конструктивних способів мислення та на їх основі моделей поведінки.

Сучасний соціум, характеризується низкою нагальних проблем, що зумовлює збільшення звернень за психологічною допомогою і стимулює пошук способів розв'язання професійних завдань для практичних психологів. До основних із них можна віднести – визначення сутності прерогатив у проблемному полі особистості; проектування структури і змісту психологічного сприяння в процесі корекційного впливу на основі попередження можливих ускладнень; вироблення вмінь будувати систему психокорекційного впливу; адаптацію психологічних розробок до умов реального життя. Суттєву роль у розв'язанні перерахованих завдань відіграють методи групової роботи, або соціально-психологічний тренінг, що усе частіше використовується у тих галузях людської практики, де успіх діяльності значною мірою залежить від уміння спілкуватися. Соціально-психологічний тренінг допомагає виконувати завдання інтенсивного формування та розвитку професійно-значимих соціально-гностичних навиків і умінь. Створена система безпеки і довіри, допомагає відкритості з метою заохочення свободи вираження думок і почуттів членами групи, сприяє розкриттю особистісних установок і включення в груповий процес всіх членів групи.

Пропонуємо короткий огляд теоретичних та методичних аспектів групової роботи, як форми соціально-психологічного навчання так і психокорекції особистості, а також представляємо 60-ти годинну програму тренінгу, мета якого передбачає розвиток соціально-психологічної компетентності, здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми, розширення досвіду використання ефективних засобів спілкування за наявності суттєвих розбіжностей у поглядах взаємодіючих сторін, що позитивно позначатиметься на формуванні психологічної культури особистості.

Матеріал монографії може бути корисним практичним психологам, соціальним педагогам, соціальним працівникам, студентам спеціальності «Психологія», «Соціальна робота» та всім, хто цікавиться проблемами соціального впливу, активних методів навчання, груповими формами роботи.

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ В ДОСЛІДЖЕННІ ГРУПОВОГО ВПЛИВУ НА ОСОБИСТІТЬ

1.1. Соціальний вплив: психологічна обумовленість, параметри дослідження, види

Ціннісно-пріоритетні спрямування особистості формуються в системі суспільних відносин і уся предметно-перетворювальна діяльність здійснюється через зв'язок з іншими. В цих взаємозв'язках і взаємодіях створюється і функціонує весь внутрішній світ людини, в якому проявляється її сутність. Причому взаємозв'язки між людьми мають універсальний характер, тобто людина пов'язана не тільки з тими, хто її оточує, але й опосередковано з усіма іншими людьми на світі. Людське життя обумовлене обставинами, в яких люди взаємодіють і здійснюють вплив один на одного. Тому спілкування в контексті конкретної групи, що відбувається під впливом соціального оточення, є своєрідним каталізатором цілеспрямованої активності особистості, що досліджується представниками різних наукових шкіл.

Соціально-психологічна реальність виявляється в різноманітних феноменах, але сутність усіх їх пов'язана з ефектом соціальності психічної діяльності. Адже в соціальній взаємодії поведінка людини не є такою, як тоді, коли людина перебуває наодинці. Тому актуалізується процес дослідження факторів, що стимулюють, або ж гальмують особистісну активність з огляду і на те, що подібні прояви, а тим більше їх причини, не усвідомлюються сповна. Проблема впливу людини на людину є однією із центральних для психології, оскільки будь-які процеси, що відбуваються між окремими індивідами, великими чи малими їх групами можуть виклика-ти спочатку лише фрагментарні натяки, а з часом суттєві зміни в психічних реакціях безпосередніх учасників і свідків подій.

У сучасному суспільстві, яке називають інформаційним, проблема впливу набуває виняткової актуальності. Варто визнати, що соціальний вплив є основою найактуальніших суспільних процесів: іміджмейкерів в політиці, спеціалістів з реклами і маркетингу, пропаганди здорового способу життя, екологічної грамотності. Він пронизує все людське життя. У взаємовідносинах з оточуючими ми виступаємо або як суб'єкти, або як об'єкти впливу. Стикаючись із засобами масової комунікації, наприклад, ми стаємо своєрідними мішенями різного роду впливів, спрямованих на формування у нас певної позиції щодо того чи іншого питання, події або людини. Нас намагаються мотивувати на здійснення певного вибору дії, суджень. Не випадково на організацію пропагандистських, ідеологічних і рекламних впливів виділяються величезні кошти. У зв'язку із цим суттєво зростає роль

соціальної психології, покликаної не тільки досліджувати логіку розвитку механізмів впливу людини на людину, впливів, що виявляються на рівні малих і великих соціальних груп, а й розробляти такі наукові моделі впливу, які сприяли б і суспільному, і розвитку кожної окремої людини, надавали максимальні можливості для її автентичного буття [15, с. 206].

Важливо зазначити, що про соціальний вплив йшлося ще в часи античності. Так Платон стверджував, що наодинці людина поводиться раціонально, а у натовпі вона жертва стадних інстинктів. Утвердилась концепція, що в людській спільноті (групі, натовпі) особистість не виявляє кращих якостей, а навпаки. Людська спільнота прагне до нижчого рівня її учасників, оскільки при цьому всі можуть брати участь у сумісних діях і відчувати себе рівними. Тому не має підстав говорити, що дії і думки зводяться до «середнього», вони ймовірніше на нижчій відмітині [14, с. 10]. А політичний діяч Стародавніх Афін Солон стверджував, що один окремо взятий афінянин – це хитра лисиця, але коли афіняни збираються на народні збори, уже маєш справу з отарою овець [14, с. 10]. Так визначався контраст імовірних позитивних якостей кожного зокрема і нерозсудливість, необачливість і моральна вразливість, що проявляються у процесі сумісних обговорень.

Показово, що перші визначення впливу в основному були сфокусованими на мистецтві побудови промови і проявах ораторської майстерності. У Стародавній Греції вивчення впливу було пов'язане з риторикою. Аристотель виділяв основні умови ефективного впливу: довіру до джерела впливу, апеляції до емоцій і логіку обґрунтування. Він також відмічав, що результативність впливу зростає, якщо враховувати особливості аудиторії. Вплив буде переконливим, за визначенням видатного оратора Цицерона, якщо зважати на: створення очевидності аргументів, їх організацію, мистецьку стилізацію, сприяння їх запам'ятовуванню, майстерне промовляння. Таким чином мислителі древності виокремили фундаментальні параметри організованого впливу на особистість, узагальнивши конкретні поради з метою підсилення його ефективності.

У подальших дослідженнях увага концентрується на вивченні особливостей впливу як процесу. Так В.А. Янчук відмічав, що в роботах зарубіжних авторів 1970-х років вплив визначається як усвідомлена спроба зміни думок і дій завдяки маніпулюванню мотивами людини; як комунікація, спрямована на зміну вибору; підкреслюється, що вплив реалізується тільки у взаємодіяльності, кооперації між джерелом і адресатом на основі культивування стану ідентифікації, що відбувається завдяки використанню символів; вплив розглядається як будь-яка комунікація, спрямована на зміну уявлень, аттитюдів інших людей [цит. за 14, с. 12-13].

Аналіз соціального впливу як спрямування однієї людини (або людей) на поведінку іншої людини здійснено у працях Едді ван Авермат. Окрім визначення впливу в загальному розумінні, він виділяв також поняття соціального впливу у вузькому значенні. При цьому вказував на зміну у думках, судженнях і установках особистості, яка відбуваються в результаті ознайомлення із поглядами інших людей. У цьому аспекті П.М. Шихирев визначає соціальний вплив в широкому розумінні, як асиметричні відносини між людьми, коли одна людина отримує можливість застосовувати дію щодо іншої, а у вузькому розумінні – як зміну знань, установок або емоцій людини, яка може бути спричинена діями інших людей [див.14, с. 14]. Аналогічно визначає поняття соціального впливу Ф. Зімбардо, наголошуючи на тому, що: «Процес соціального впливу передбачає таку поведінку однієї людини, яка має своїм наслідком – або метою – зміну того, як інша людина поводить себе, що відчуває або думає стосовно деякого стимулу. Стимулом може бути будь-яка соціально значуща проблема, продукт, дія» [31, с. 16].

Відповідно до традицій діяльнісної методології вітчизняні дослідники у визначенні соціального впливу акцентують увагу на його поведінковому аспекті. Вплив завжди асоціюється з дією. Саме тому В.М. Куліков визначає поняття «вплив» через співвідношення з поняттям «дія». «Дія» спрямована на фізичний об'єкт і виглядає як оперування цим об'єктом. Психологічний вплив має іншу спрямованість: не на фізичний об'єкт, а на індивідуальний або груповий суб'єкт. Отже, якщо дія і діяльність загалом є суб'єкт-об'єктними зв'язками, то психологічний вплив є суб'єкт-суб'єктними відношеннями.

Не випадково дослідники виокремлюють категорію дії як одну із центральних, як «осередок» психічного, інваріантну структуру, що надає психічному визначеності, виразності, цілісності, буттєвості. Дія у її вищому, психологічному розумінні, зазвичай, виражає основне специфічне ставлення людини до світу: у ньому людина є силою, що свідомо змінює і перетворює цей світ. Тут «дія» і «людина як діяч» розглядаються під кутом зору сутнісних критеріїв, тобто онтологічно. У цьому розумінні поняття «дія» тотожне поняттю «вплив»: тільки активно (цілеспрямовано, свідомо, пристрасно) впливаючи на світ (зовнішній і внутрішній), людина може його пізнавати і перетворювати. Саме ця інтенція і спроможність визначають її природну відмінність від усього нелюдського, спосіб її буття, її місію у світі, її «впливовість».

Стає зрозумілим, чому у психології, зазвичай, пов'язують психологічний вплив з діяльністю людей, які взаємопов'язані таким чином, що психологічний вплив включається в спільну діяльність і є однією з форм зв'язків і стосунків усіх зі всіма. З одного боку, психологічний вплив опосередковується цілями,

завданнями і змістом сумісної діяльності, а з іншого – від цілей, завдань і змісту психологічного впливу залежить діяльність людей. Напевне тому, досліджуючи вплив на людину групи, науковці найбільше приділяють уваги таким проблемам, як конформізм, групова поляризація, соціальні лінощі, лідерство та інші.

У дослідженнях В.О. Татенко визначає вплив як дію суб'єкта психічної активності, що викликає потрібну йому психічну активність іншого суб'єкта психіки, а саме: певні відчуття, уявлення, спогади, думки, почуття, ставлення, вольові дії тощо [19]. Ідентичну думку висловлює В.М. Куліков, стверджуючи, що психологічний вплив за своєю сутністю є «проникнення» однієї особистості (або групи осіб) в психіку іншої особистості (або групи осіб). Метою і результатом цього «проникнення» є зміна, перебудова індивідуальних або групових психічних явищ (поглядів, відносин, мотивів, установок, станів). Отже, соціальність, що виявляється в сумісній поведінці людей, має особливу властивість, яка полягає у великій силі впливу на окремих індивідів, в автоматичності механізму її дії, в його підсвідомості і блискавичності спрацьовування.

Янчук В.А. вважає, що для розуміння впливу є корисною ідея творення і створення в процесі впливу, яка полягає у визначенні взаємозалежності її учасників. Будь-який вплив одночасно є самовпливом. Переконаючий вплив передбачає включення механізмів самопереконання, навіювання, самонавіювання. Аспекти творення і самовпливу є важливими для розуміння суті і механізмів впливу як взаємовпливів. При цьому, посилаючись на вчення В. А. Роменця в межах культурно-психологічної наукової школи, такий вплив варто розглядати на суб'єктно-вчинковій основі. Адже саме суб'єктне ставлення до людини протистоїть ставленню до неї як до об'єкта, і саме вчинок у його, онтичному розумінні протистоїть злочину [25]. На відміну від інших проявів активності (дія, діяльність), учинок репрезентує людину цілісно, «монадно» і тому цілком може бути віднесений до списку метаісторичних феноменів. Людина приречена вчиняти, щоб бути людиною. У цьому її оптичний хрест і онтична перспектива. Джерело вчинковості – суперечність між буттям і небуттям, добром і злом, істинним і неістинним, прекрасним і потворним, між сутністю й існуванням. Учинок – вікно у сутнісний світ, світ людських смислів і цінностей. Він є носієм ейдетичної енергії – пробуджувальної, життєдайної, магнетичної. Чим менша відстань між попереднім і наступним учинком, тим більше життя людини перетворюється на суцільний чин, на життя як учинок [25].

Проблеми соціального впливу – це проблеми змін, які відбуваються в психіці людини внаслідок впливу на неї з боку інших людей, а також того, як

саме відбуваються ці зміни, які механізми тут спрацьовують. Цей вплив здійснюється на основі законів людської психіки і ґрунтується на психологічних особливостях людини, які роблять її податливою до впливу. До цих особливостей належать, перш за все, емоційно-мотиваційна сфера особистості, її самосвідомість. Таким чином соціальний вплив визначається дослідниками цього феномена як вплив на психіку людини, тому це поняття можна ототожнювати з поняттям «соціально-психологічний вплив».

Варто наголосити, що соціальний вплив здійснюється без будь-яких насильницьких дій, без обмежень фізичної свободи, без будь-якої загрози (прямої чи опосередкованої) життю або здоров'ю об'єкта впливу. Об'єкт впливу вільно, добровільно приймає систему ціннісних смислів від суб'єкта (агента) впливу. Як зазначає В.В.Москаленко «Соціальний вплив здійснюється на основі психологічних особливостей людини, які роблять її податливою до впливу, а саме:

- особливостей емоційно-мотиваційної сфери особистості;
- особливостей самосвідомості, зокрема, потреби у її підтримці, у підвищенні самооцінки;
- особливостей самосвідомості людини, що пов'язані з нормами обов'язку, які з раннього дитинства включені в самосвідомість людини як її «зверх-Я» (З.Фрейд), або «Я, яке повинно бути» (Т.Хіггінс)» [14, с. 5].

Складність, полімодальність і насиченість феномена впливу соціально-психологічним змістом, здавалося б, не потребує спеціальних обґрунтувань. Проте, як виявляється, намагання дати наукове визначення поняттю “вплив” натикаються на цілий ряд труднощів і породжують низку проблем та запитань. Вплив можна розглядати як окремий акт, а можна – як процес, що складається із переліку дій, учинків, пов'язаних між собою визначеним змістом та поєднаних одним простором і часом. Певний науковий інтерес може становити питання про структуру і функції впливу взагалі і про систему різних за своєю природою впливів [15, с. 203].

Тому, якщо констатувати, що соціальний вплив це процес взаємодії людей, то в ньому передбачатиметься така поведінка однієї людини, яка має своїм наслідком або метою змінити поведінку, почуття або думки іншої людини з приводу якогось явища, об'єкта, події. Якщо розглядати соціальний вплив як особливу сферу побудови світу, то особливістю цієї побудови у підсумку буде соціально-психологічна реальність, що виявляється через ефект соціальності, різноманітність якого залежить від того, в яких групах явищ здійснюється вплив. Цими групами явищ можуть бути:

- мінливі психічні групові утворення, що виникають як відображення в певних соціальних ситуаціях конкретних історичних умов суспільства (соціальний настрій, соціальна думка, революційність мас, соціальний патріотизм, соціальний оптимізм чи песимізм та ін.);

- стійкі явища масової психіки, що утворюються тільки в масах людей у результаті їх взаємодії через механізми психічного зараження, наслідування, навіювання (чутки, плітки, мода, паніка та ін.);

- стійкі психічні утворення, які характеризують соціальний характер груп (великих – нація, клас; малих – виробнича бригада, шкільний колектив);

- до певного типу соціально-психологічної реальності належить також соціальність поведінки особистості в ситуації групи [14, с. 9].

Кожна людина, яка є складовою соціального світу, не в змозі уникнути впливів з боку інших, а особистість у цьому сенсі – це та сторона людини, яка є джерелом впливу і сама прагне здійснити вплив на інших: з метою зробити їх своїми прихильниками, змусити здійснити якийсь вчинок, розділити точку зору і навіть життя. Чи не тому важливим є твердження, що в усіх сферах людської діяльності функціонують закони загального соціального впливу, які спрямовані на зміну поведінки, установок, переконань людей. Вони стосуються різних стратегій міжособистісної взаємодії, сили тиску групи на її членів, зміни особистісних якостей людини в результаті дії як внутрішніх, так і зовнішніх факторів впливу.

Визначаючи сутність поняття «вплив», дослідники так чи інакше звертаються до такої загальнонаукової категорії, як «взаємодія» і похідного від неї поняття «взаємовплив». Дійсно, усе, що відбувається у світі, можна визначити як суцільний взаємовплив. Є підстави говорити про взаємовплив як послідовну зміну суб'єкт-об'єктних характеристик учасників цього процесу: спочатку один є суб'єктом, а інший – об'єктом впливу, а потім – навпаки. Поглибити розуміння соціально-психологічної природи впливу можна, якщо вдається до аналізу мотивів, які спонукають людину більш чи менш свідомо здійснювати свій вплив на інших людей і на саму себе [15, с. 203]. Варіантом матеріалізованого проявлення внутрішніх стимулів можуть бути, наприклад, спроби кар'єрного просування, що асоціюються із соціальним статусом. Бажання набути певного статусу у суспільстві означає брати участь у процесах «соціального обміну», бути вплетеним у соціальний контекст, який наповнює смислом наше життя.

Подальші дослідження сутності соціального впливу, його закономірностей, особливостей психологічних механізмів базувались на таких основних позиціях:

- поведінка людини, її психічні процеси зумовлені свідомістю, тому пояснити, яким чином на думки, почуття і вчинки індивіда впливають інші люди, можна, фокусуючи увагу на індивідуально-психологічних процесах;

- психічні процеси індивіда визначаються зовнішніми факторами.

Особливо значимим фактором є те, що говорять або роблять інші люди, а також характеристики конкретної ситуації, які на основі попереднього досвіду людини активізують у її свідомості специфічні інтерпретації того, що відбуваються, і відповідні способи поведінки. У цьому сенсі викликає інтерес просте рівняння, яке склав Курт Левін: поведінка є функцією двох змінних – унікальної особистості індивідуума і ситуації, в якій вона відбуваються. Тому в поведінці людини важливу роль, окрім індивідуальних диспозицій, відіграє вплив соціальних ситуацій, які інколи здійснюють такий суттєвий вплив на поведінку і мислення, що існуючі індивідуальні відмінності між людьми стираються, і люди починають реагувати однаково в одному й тому ж самому соціальному оточенні. Отже, поведінка людини, її психічні процеси значною мірою залежать від індивідуальної інтерпретації ситуації. Ця інтерпретація інколи має більше значення, ніж об'єктивна реальність як така. Тому в дослідженнях соціального впливу оправдано робиться акцент на суб'єктивному сприйнятті ситуації впливу.

Ще одне твердження заслуговує на увагу та пояснення. Соціально-психологічної специфіки вплив набуває там і тоді, де і коли у взаємодію вступають учасники соціальної групи. Цікаві спостереження щодо цього нагромадила біологічна наука, а саме та її галузь, яка вивчає стадні форми тваринного життя. Привертає увагу психологічна версія переходу від стадної форми життя тварин до людського суспільства. На думку дослідників основним фактором перетворення людиноподібного стада у людську спільноту стало формування такого механізму впливу, як сугестія (навіювання). Завдяки цьому механізму кожний член стада міг реагувати (а точніше – не міг не реагувати) вже не тільки на відчуття безпосередньої небезпеки, а й на узагальнений застережний сигнал, що його подавала інша тварина зі стада [25, с. 46].

Тому у розвитку людського суспільства, який можна оцінювати за різними критеріями, одним із найсуттєвіших і показових був і є критерій вилучення, оскільки багатоманітністю і новизною форм, способів впливу людини на людину в економічній, політичній, культурній сферах, у сфері соціалізації – передавання досвіду новим поколінням – кожна наступна суспільно-історична формація якісно відрізнялася від усіх попередніх.

Дослідження особливостей соціального впливу найбільше сконцентовано навколо виявлення психологічних реалій, в яких він відбувається. Розглядаються характерні особливості соціального впливу в різних середовищах зокрема: міжособистісний вплив, вплив у групах і натовпі. Однією з відмінностей між подібними сферами вивчення впливу є те, наскільки особистісними або індивідуалізованими вони є. Друга відмінність полягає у кількості і широті, які охоплюють цільову аудиторію, на яку спрямовано вплив.

Установлено, що особливо індивідуалізованим є міжособистісне середовище впливу, де кількість безпосередніх учасників є невеликою і спілкування агента впливу з об'єктом відбуваються «очі в очі». У цьому сенсі значна частина соціально-психологічних досліджень присвячена тому, як здійснюється вплив однієї людини на іншу. Першочергова увага у зв'язку з цим приділяється таким проблемам, як соціальна допомога, прагнення досягти прихильності, проведення переговорів, соціальне навчання, психотерапія, вплив засобів масової інформації та інше. Із соціальним впливом людини на людину пов'язано багато інших тем: це переконання, поступливість, дисонанс і самоатрибуція, взаємозв'язок між установками і поведінкою, невербальна комунікація і навіть підпороговий вплив.

Отже, людина існує на перетині двох світів – внутрішнього і зовнішнього, тому є водночас суб'єктом і об'єктом внутрішніх та зовнішніх впливів. Як жива природна істота людина зазнає фізичних, хімічних, біологічних впливів. Досить відчутно можуть впливати на неї, зокрема на стан її здоров'я, такі природні фактори, як сонячна активність, атмосферний тиск, температурні коливання, екологічні умови. Небезпечними для життя людини можуть виявитися такі фактори неживої природи, як повені, шторми, смерчі, буревії, урагани, снігові замети, а також вулкани, озонові діри, метеорити, природна радіація і багато чого іншого, об'єктивно невідомого їй. Вона може щось передбачити і якось захиститися від такого роду впливів, а щось може використати і тим самим посилити свою впливовість.

Особливої уваги потребують маніпулятивні зовнішні впливи, спрямовані передусім на десуб'єктивізацію людини і перетворення її на засіб. Нинішні технології маніпулювання настільки витончені, що окремий індивід приймає запропоноване йому як найкраще для нього і для всіх. Отже, зовнішні впливи можуть мати і негативне призначення, одне з яких – дезорганізувати свідомість, дезорієнтувати особистість, порушити систему регуляції поведінки тощо. У цьому контексті досить складним і водночас актуальним видається розрізнення інтерсуб'єктних та інтрасуб'єктних впливів, тобто впливів, якими суціль обмінюються між собою, і самовпливів. Річ у тім, що не існує жорсткого кордону між зовнішнім і внутрішнім. Особливо ж це стосується психіки, яка зовнішнє перетворює на внутрішнє, а внутрішнє об'єктивує, оприлюднює, «озовнішнює» [15]. Проблема таких впливів є актуальною не тільки для науки, а й для практики. Адже всю виховну роботу, політичний вплив, вплив через рекламу і т. ін. розраховано на те, щоб зміст, який пропонується соціальними інститутами, став внутрішнім надбанням індивіда. А це стає можливим лише за умови, якщо зовнішній вплив трансформується у самовплив – вплив людини на саму себе.

Певна розмитість кордонів між внутрішнім і зовнішнім не означає, проте, їх відсутності. Адже в нормі людина без проблем виокремлює своє тіло серед інших тіл, свої думки і переживання не змішує із чужими, а отже, відповідним чином диференціює свої впливи на відцентрові – спрямовані назовні – і доцентрові – спрямовані на своє тіло, свою душу, на саму себе. Так само без особливих труднощів ми розрізняємо здебільшого впливи, які адресуються тільки нам і стосуються тільки нас чи нас разом з іншими. Якщо умовно окреслити простір того, що людина вважає своїм, і відокремитися від того, що вона вважає чужим чи іншим, то всередині цього свого простору вона, як істота водночас тілесна і душевна, може по-різному ставитися до впливів, що надходять, скажімо, від душі чи від тіла. В одних випадках, коли, наприклад, болить душа, вимоги тіла можуть розглядатися як зовнішні, малосуттєві і відповідно ігноруватися. Коли ж маємо рану не сердечну, а тілесну, трапляється, що душевне відступає на другий план, його запити залишаються без відповіді, а впливи – без належної уваги з боку суб'єкта.

У системі психіки поряд з єдиним Я-суб'єктом існує чимало суб'єктоподібних інстанцій, які так чи інакше намагаються здійснювати свій вплив. Унаслідок цього може навіть виникати ілюзія багатосуб'єктної чи «бісуб'єктної» природи психіки. У гештальт-аналізі це називають «системою інтроєктів» – чужорідних утворень у самості, про існування яких пацієнт за допомогою гештальт-терапевта повинен дізнатися і висловити своє ставлення до того, що хтось усередині нього скеровує його поведінку і кому такого права він не давав. Прикладом тут може слугувати «я зобов'язаний» пацієнта, яке сформувалося ще в дитинстві і вже давно втратило своє значення, але, як і раніше, впливає на оцінки, рішення і поведінку людини, роблячи її з часом все більш неадекватною. Добре відомий у психіатрії феномен роздвоєння особистості напевно також можна інтерпретувати як наслідок послаблення інтеграційної сили «Я» (як єдиного суб'єкта самовпливу) та утворення сильнішого його дзеркально-полюсного двійника, другого суб'єкта самовпливу, що є конкуруючим, опозиційним щодо першого і деструктивним щодо системи психіки в цілому. З'ясуванню того, яким чином відбувається формування різних суб'єктних інстанцій, тиражування в межах однієї системи психіки суб'єктів самовпливу, було присвячено чимало досліджень. Проте тут залишається ще багато незрозумілого і загадкового.

У внутрішньому просторі впливи здійснюються на самого себе (самовпливи) або ж на уявних інших, можливі поведінкові реакції яких є також уявними, тобто суб'єктивізованими людиною як їх носієм. Мислення, внутрішнє мовлення за своєю природою є діалогічними процесами, які відбуваються у формі вербально-образних взаємовпливів двох уявних співрозмовників, ролі яких по черзі бере на себе наше «Я».

Принциповим для психології є питання про те, чи спроможний людський індивід впливати на власну психіку, визначати її розвиток тощо. До речі, з цього приводу досить прозоро висловлювався Г. С. Сковорода, щоправда, стосовно душі («псюхе»), а не психіки в її сучасному розумінні: Ти питаєш: якщо щастя життя в кожному з нас, то чому досягає його така незначна кількість людей? О, це тому, що їм важко керувати своєю душею, і тому, що вони не навчилися приборкувати свої пориви [25, с. 51].

Інтерсуб'єктних вплив завжди опосередкований: (наприклад, криваві діяння Варнака з однойменної поеми Тараса Шевченка, які він, помстившись безпосереднім кривдникам, творив уже ніби за інерцією, без будь-якої мети, доценту зруйнували зрештою його особистість і підвели до думки про самогубство). А втім, цілеспрямований вплив на самого себе може суттєво вплинути на зміст і форму впливів, які «Я» адресує оточенню. (Це ми бачимо в реченнях, що їх висловлює той же Варнак після свого духовного переродження) [15, с. 212].

Дану проблему актуалізували дослідники, які визначали «самосуб'єктний вплив» як вплив індивіда на власні психічні процеси і стани з метою їх оптимізації (регуляція рівня інтелектуальної активності, інтенсивності емоційних реакцій, способів і форм їх прояву, рівня довільності психічних процесів і станів тощо) [4, с. 22]. Проте у психологічній науці поняття «Я» і «моє» ще чітко не диференційовані. Саме через це виникають складності в розумінні таких поняттєвих конструктів, як «суб'єкт процесу саморегуляції». Виходить, що в мені відбуваються незалежні від мене процеси саморегуляції, але при цьому я постаю в ролі їх суб'єкта – того, хто їх скеровує і має за свої. Відтак напрошується висновок про існування кількох центрів самовпливу, один з яких позначається, а другий не позначається словом суб'єкт, а також постає проблема взаємовпливів між ними. Тут, звичайно, виникають навіяні класичним психоаналізом асоціації щодо інстанцій психічного, які виокремив З. Фройд – «Ід» («Воно»), «Его» і «Супер-Его». Ці інстанції генетично і структурно-функціонально пов'язані між собою. Проте вони є відносно незалежними і саме тому можуть не тільки взаємодіяти, а й певним чином впливати одна на одну. При цьому, як відомо, найбільшою впливовістю відрізняється інстанція «Воно». «Его», хоча і є носієм свідомості, по суті виконує обслуговуючу функцію співвіднесення «Воно» з реальністю. Як підказує інтуїція, поняття «вплив» набуває тут досить своєрідного відтінку і постає як щось середнє між науковою метафорою і його найширшим визначенням, у якому поняття «вплив» фактично тотожне поняттю «дія».

Якщо узагальнити сказане, то можна дійти висновку, що вплив людини на світ, у якому вона живе, і на саму себе може мати своєю психологічною

причиною страх за своє існування, страх прожити життя марно, неавтентично, страх не встигнути втілити задумане тощо. До речі, як вважають неофройдисти, переживаючи почуття меншовартості, людина намагається вивищитися над іншими, аби своєю впливовістю забезпечити себе від приниження [15, с. 204].

Отже, у внутрішньому просторі і часі психічного життя, як і у світі зовнішньому, можна спостерігати різного плану взаємодію. Але якщо в зовнішньому світі людині протистоїть інше суще (інша людина), через що їхня взаємодія може розглядатися як взаємовплив, то у світі внутрішньому (за умови психічної норми) може йтися лише про одного суб'єкта впливу. Проте цей вплив має одцентрово-доцентровий характер: походить від суб'єкта і до нього ж у кінцевому підсумку повертається. Тому в цьому разі в науковій літературі вказується про самовплив [15].

Розглядаючи зовнішні і внутрішні впливи, не можна, зрештою, не торкнутися відомої формули «зовнішнє через внутрішнє», з приводу якої відбулося і відбувається чимало психологічних дискусій, адже зовнішнє впливає на людину не безпосередньо. Цей вплив опосередковується внутрішніми умовами. Але ж сам процес опосередкування за своїм механізмом інший, ніж у випадку, коли промінь, що проходить через скло, змінює свою траєкторію. Людський індивід не просто віддзеркалює, сприймає і вибірково приймає незалежні від нього зовнішні впливи. Власне людським можна вважати такий варіант, коли зовнішній вплив ініціюється чи провокується самим індивідом, коли він є результатом і неодмінним (часто свідомо спланованим) моментом його творчої конститууючої активності. Отже, можна припустити, що коли об'єктом мого впливу стає інша людина, завдання полягає в тому, щоб через мій вплив на неї, який долає її відчуженість, негативну незалежність при всіх відношеннях даності, викликати її до самостійного буття; для цього потрібно, ламаючи в умовах її існування і в ній самій те, що викривляє її людську сутність, таким чином стверджувати її буття. Це те буття, в якому здійснюється, знаходить реалізацію її власна сутність, але вона знаходить її через мене (і деякою мірою я через неї).

Взаємодія внутрішнього і зовнішнього є, по суті, взаємовпливом двох суб'єктів, кожний з яких домагається своїх життєвих цілей. Спроможність діяти на інших, зазначає О. В. Сидоренко, безсумнівна ознака того, що ти існуєш і що це існування має значення. Переконаючи, навіюючи, викликаючи прагнення наслідувати себе, ми допомагаємо собі впевнитися в тому, що ми існуємо і це існування має значення. Кожний індивід як суб'єкт впливу переймається насамперед потребою самовизначення, самозбереження, самовідновлення, самовдосконалення, самореалізації і саморозвитку, беручи зовнішній світ (природний і соціальний), інших суб'єктів як умову свого автентичного

існування. Будучи суб'єктом впливу, він розраховує не стільки на те, що хтось йому ці умови надасть, скільки на свою спроможність творити світ і себе в цьому світі за власними законами. Це означає, що механізм опосередкування зовнішніх впливів внутрішніми умовам, слід розуміти насамперед у контексті не стільки трансформуючих, скільки ініціативних, творчих, формувальних і розвивальних впливів людини на світ. Але плануючи і здійснюючи кожний такий вплив, вона повинна керуватися відомим правилом про те, що її свобода закінчується там, де починається свобода іншої людини. Відтак набуває актуальності проблема розроблення психологічних технік, які розвивали б у людей здатність точно й ефективно диференціювати різнопланові впливи.

Дотримуючись позицій гуманістичної психології, слід визнати, що між зовнішніми і внутрішніми впливами існують не тільки паритетні, гомеостатичні відношення, а й відношення підпорядкування, протидії і навіть боротьби. Впливи зовнішні мають бути в ідеалі підпорядкованими впливам внутрішнім, або самовпливам, завдяки яким здійснюються акти самоактуалізації і самотворення. Саме так досягається екзистенційна автономність і знаходить свою реалізацію можливість автентичного буття, буття людини людиною. В іншому разі людський індивід втрачає внутрішню свободу, а отже, можливість бути суб'єктом власного життя. Існувати для людини означає «діяти, впливати і піддаватися впливам, брати участь у нескінченному процесі взаємодії як процесі самовизначення суцього, взаємного визначення одного суцього іншим» [25]. Кожний з безлічі різноманітних впливів, яких людина як природна і соціальна істота зазнає в кожний момент свого життя, за різних умов і обставин може набувати виняткового, іноді доленосного значення, а може тривалий час губитися десь за межами суттєвого.

Слід також зауважити, що зовнішні і внутрішні впливи пов'язані не тільки паритетними, гомеостатичними відношеннями, а й відношеннями підпорядкування, протидії і навіть боротьби. Впливи зовнішні мають бути в ідеалі підпорядкованими впливам внутрішнім, або самовпливам, завдяки яким здійснюються акти самоактуалізації і самотворення. Саме так досягається екзистенційна автономність і, відповідно, реалізується можливість автентичного буття, тобто бути людиною. В іншому разі людський індивід втрачає внутрішню свободу, а отже можливість бути суб'єктом власного життя [15, с. 217].

Тому, розглядаючи різновиди впливу, не можна залишити поза увагою такі поняття, як «вплив психологічний» і «вплив психічний» [15]. Прикладами власне психологічного впливу можна вважати цілеспрямований сугестивний вплив у навчально-виховному процесі; гіпнотичний вплив, який знайшов широке застосування в медицині; аутотренінг; аутосугестивний вплив тощо.

Саме про психологічний вплив має йтися, коли потрібно через ЗМК заспокоїти населення, запобігти поширенню паніки, розвиткові масової істерії або ж мобілізувати волю народу на захист Вітчизни. Техніку психологічного впливу і самовпливу широко застосовують різні релігії, особливо ті, які практикують уведення віруючих у специфічні стани свідомості, наприклад, стан нірвани. Психологічний вплив знайшов широке застосування в різних напрямках психотерапії для діагностики і корекції психічних розладів та надання допомоги пацієнтам у розв'язанні їхніх життєвих проблем.

Поняття «психічний вплив» має також кілька тлумачень. Так, саме про психічний вплив ідеться у відомих патопсихології випадках «психічного зараження» членів сім'ї від одного з них, що є психічно хворим. Описи різного роду так званих масоподібних явищ психіки, коли під впливом певних факторів великі групи і навіть цілі народи переживали особливі психічні стани, що межували з патологією. Стихійні лиха теж справляють саме психічний, а не психологічний вплив на населення, викликають психічні реакції.

Тобто про «психологічний вплив» правильно говорити тоді, коли суб'єкт ставить собі за мету вплинути на думки, почуття чи поведінку іншого із середини – так, щоб останній сприйняв зовнішній вплив як самовплив. Психологічний вплив у цьому разі може навіть передбачати свідому, власне суб'єктну активність останнього як одну з умов ефективності цього впливу (саме на такому принципі базується раціональна, або переконувальна, психотерапія). До поняття «психічний вплив» вдаються переважно для того, щоб підкреслити стихійність, спонтанність процесу, під час якого психіка другого суб'єкта зазнає змін без відома і нерідко всупереч бажанням останнього, а перший суб'єкт при цьому може не бути свідомим суб'єктом впливу або ж суб'єкта і взагалі може не бути (якщо не вважати цунамі чи торнадо суб'єктами впливу).

Якщо припустити, що найсуттєвішою ознакою людської істоти є прагнення бути суб'єктом і не бути об'єктом життя, то логічно визнати, що серед безлічі впливів, що йдуть із зовні, а також з глибин її ества, вона буде відкритою до тих з них, які сприяють розвитку і прояву її суб'єктності. Тому значення конкретного впливу для людини визначається насамперед тим, наскільки він дає їй можливість автентично існувати в гармонії із собою і світом, і, навпаки, людина буде протистояти (свідомо і несвідомо) впливам, що обмежуватимуть її суб'єктні можливості, обумовлюватимуть, узалежнюватимуть, опосередковуватимуть її життя зовнішніми факторами. За великим рахунком, вона повинна бути принципово проти навіть тих впливів, які урівноважують у ній суб'єктне і об'єктне, нехтуючи її сутнісною властивістю розпочинати із себе причинний ряд.

Одна із розповсюджених норм людської культури втілена в правилі взаємного обміну, що реалізується у процесі взаємодії з іншими в умовах різних угруповань та об'єднань. В основі такого впливу лежить принцип обміну взаємними поступками, що часто змушує людей підпорядковуватись вимогам іншим поза власною волею. В цьому разі знижується здатність самостійно приймати рішення і вибір за нас роблять ті, кому ми чимось зобов'язані. Тому є необхідність розглянути специфіку різних видів групового впливу.

Отже, можливість автентичного існування окремої людини і співіснування людини з людиною залежить від того, чи будуються їхні стосунки, а отже, система впливів на принципах суб'єктності і вчинковості. Суть його полягає в тому, що лише у взаємодії (взаємовпливах) з автономним, самодостатнім суб'єктом, який вільно вчиняє, розвивається за своїми власними законами, я можу сподіватися на свій власний автентичний розвиток і можливість суб'єктно-вчинкового способу буття.

Таким чином, суб'єкт-суб'єктна вчинкова взаємодія елімінує, виключає, робить неможливими об'єктні стосунки в їх традиційному розумінні як стосунки вимушеного підпорядкування однієї людини іншій. Адже не хтось бере на себе роль субстанції-суб'єкта, перетворюючи мене на об'єкт свого впливу, а я сам, добровільно і цілеспрямовано, пропоную себе іншому як умову, середовище, засіб його особистісного зростання, самотворення і саморозвитку. Те ж саме здійснює і він. Замість суб'єкт-об'єктної за своєю суттю ідеї конкуренції, виживання одних коштом інших тут пропонується суб'єкт-суб'єктний принцип взаємоопосередкованого саморозвитку, а саме: кожний активно, ініціативно, помірковано, етично і творчо – власне вчинково – віддає іншому по максимуму все те найкраще, що в нього є, і так само – вчинково – привласнює по максимуму все найкраще від іншого. У такий спосіб долається об'єктне, акцидентне ставлення до іншого і до себе. Виникає справжня спільність «Ми», в якій кожне «Я» не підпорядковується іншому та загалом на основі усвідомленої необхідності і не тішиться також можливістю самовідчуження, самопожертви. Людина, яка від самого початку є соціальною істотою, вільно і невимушено, «спонтанно» обирає альтернативу «бути з людьми і бути для людей», дарувати себе собі й іншому, отримуючи такі ж дарунки. «Я» не розчиняється і не губиться в загалі, оскільки воно є суб'єктом вчинку істини, краси і добра. Вчиняючи так, вільно даруючи себе іншому, людина не переживає примусу, не шкодує і не чекає винагороди, а отже, ні себе, ні іншого не мислить об'єктом, засобом, умовою чи фактором. Хіба що об'єктом любові, яка знову ж таки перетворює цього об'єкта на суб'єкт.

Беззастережна спонтанність і zarazом глибока усвідомленість та відповідальність учинкового існування, радісне вивільнення вчинкової енергії і

турботливе хвилювання з приводу очікуваності, своєчасності, адекватності, прийнятності для іншого моїх вчинкових пропозицій, відчуття оптичного задоволення від того, що твій вчинковий дарунок радісно і схвильовано сприйнято і прийнято – це і є, слід думати, те справжнє і те вище, що мріє пережити кожна людська істота якомога частіше і глибше.

Суб'єктно-вчинковий підхід дає змогу вибудувати ідеальну онтопсихологічну модель впливу людини на людину, що має на меті створення необхідних соціально-психологічних умов для підтримки конкретної людини в її прагненні до сутнісної самоактуалізації. Суб'єктно-вчинковий формат і змістові характеристики такого впливу визначаються його ініціативністю і креативністю, етичністю та естетичністю, індивідуалізованою спрямованістю на вищі цінності і смисли людського буття. Ця модель охоплює сім складових, сутність яких подаємо нижче.

1. Перший за логікою значущості вчинковий вплив щодо іншої людини, враховуючи скінченність людського буття, має нести в собі різного роду інформаційно-психологічні повідомлення, що підтверджують, підкреслюють, проголошують як беззаперечний факт існування людини-реципієнта, індивідуальну та загальну значущість цього факту. Такий екзистенційний вчинковий акт передбачає діяльне сприяння тому, щоб інша людина відчувала оптичну радість від свого існування у світі, реальну підтримку у відстоюванні нею свого права на буття. Напевно, таким є вчинок любові. Адже саме любов до ближнього в її різноманітних формах допомагає утвердитися в бутті і тому, хто любить, і тому, кого люблять або ж кохають.

2. Друга складова озвучена у фразі: «Людина не хоче бути нічим іншим, окрім як людиною». А це означає, що вона насамперед хоче бути суб'єктом власного життя і не хоче бути об'єктом у руках будь-якого маніпулятора, навіть долі чи карми. Тому наступний різновид вчинкового впливу передбачає таке ставлення і такі дії щодо іншої людини, які утверджували б її в її власне людських суб'єктно-вчинкових інтенціях.

3. Наступний за логікою, що пропонується, різновид онтопсихологічного впливу передбачає визнання і стимулювання розвитку в людини її суб'єктних потенцій. Нерідко ж, навпаки, ми намагаємося підкреслити суб'єктні дефіцити в іншої людини: принижуючи її, звеличуємо себе. Тоді як вона чекає від нас учинку потенціювання, а саме готовності від щирого серця поділитися з нею секретами власне суб'єктно-вчинкового способу існування – тим, що потрібно знати і вміти, аби бути відповідальним автором свого життя, а не сліпою маріонеткою в руках основного інстинкту, колективного несвідомого тощо.

4. Коли людина знає, чого вона хоче досягти в житті і як це в принципі зробити, не виключено, що їй потрібна співчутлива суб'єктно-вчинкова

підтримка в тому, щоб правильно приймати життєво важливі рішення, виявляючи при цьому поміркованість і рішучість, долаючи невпевненість і страх перед реальною зустріччю зі світом, щоб ступати назустріч світові, адекватно врахувавши, з одного боку, свої «хочу» і «можу», а з другого – ситуацію, в якій це рішення приймається.

5. Одна справа – мислити себе автором власного життя, інша – діяльнісно-практично презентуватися світові. Вхідження людини у світ завжди пов'язане з напругою, конфліктом, опором. Адже інші суцці, що вже святкують свої суб'єктні перемоги, при появі ще одного суб'єкта вимушені посунутися і дати місце новоприбулому. Часто-густо суб'єктний проект не знаходить своєї реалізації через нездатність індивіда доводити справу до логічного завершення у відведений термін. Саме тут і потрібна йому допомога вчинковим впливом, що стимулює його волюву і виконавську активність.

6. Люди суттєво різняться своєю здатністю до рефлексії та оцінювання подій, до яких вони так чи інакше причетні. На самооцінку людини впливають поширені в її оточенні еталони і зразки. До того ж її власна самооцінка може коливатися у бік неадекватності. Суб'єктно-вчинковий вплив на людину за цієї ситуації має на меті допомогти їй в оцінюванні власних діянь, у тому, щоб не називати чорне білим.

7. Насамкінець, потрібно надати іншій людині допомогу в нарощуванні досвіду автентичного суб'єктно-вчинкового життя, у розвитку здатності його творчого синтезу і самостійного креативного використання в різних сферах життєдіяльності [25, с. 56-57].

Означені напрями, а точніше етапи суб'єктно-вчинкової підтримки іншого як суб'єкта життєдіяльності можуть бути конкретизовані стосовно тих чи тих сфер діяльності людини і знайти своє застосування, зокрема, у психолого-педагогічній та психотерапевтичній практиці. Можливість бути і відбутися для людини означає ніщо інше як можливість творити із себе і сприяти творенню нового, а не просто реагувати на подразники, урівноважуватися із середовищем, адаптуватися до ситуації і регулювати свої стани під впливом різних факторів. Її оптична місія, життєве кредо полягає в тому, щоб досягти максимуму в ролі суб'єкта впливу і звести до мінімуму необхідність бути його об'єктом. Людина є істотою, яка несе в собі інтенцію і потенцію першопричини, першого «поштовху», а, отже, Першого Впливу, що і робить її суб'єктом власного життя і власне людиною.

Онтопсихологічне визначення сутності того, що є вплив, тісно пов'язане з розумінням природи психіки. Якщо розуміти психічне лише як посередника (того, що опосередковує), регулятора, урівноважувача чи «трансформатора», поняття «вплив», десуб'єктивізуючись, втрачає свої сутнісні ознаки, людина

перетворюється на об'єкт гри космічних сил і губиться в безмежному просторі взаємодій і взаємовпливів. Активність людської психіки, що зводиться до «регулюючих впливів», не набуває рівня власне суб'єктної, авторської, вільної, творчої активності «Я», а отже, ознак системи, спроможної до саморозвитку [15].

Треба, звичайно, визнати природними для людини не лише впливи, які творять нове, а й такі, що руйнують (і не тільки старе). Крім того, є впливи, спрямовані не на розвиток чи оновлення, а на збереження існуючого чи досягнутого. Проте такі впливи слід відносити до класу онтично другорядних, коли йдеться власне про людську природу. Людина спроможна і вільна діяти так, щоб наслідком її діяння ставали події буття, його самовідродження і самоствердження. А тому онтопсихологічний аналіз феномена «вплив людини на світ», як бачимо, дає змогу сутнісно визначити його як особливу дію, що породжує подію буття. Людина – це насамперед істота, яка цілеспрямовано впливає на навколишній світ і на саму себе з метою творення нового – впливає, щоб бути, пізнавати і творити й у такий спосіб стверджувати своє місце «всередині буття» [цит. за 25, с. 58].

Вплив людини на людину може мати різний характер і здійснюватися на різних рівнях. Це може бути вплив тілесно-плотський чи душевно-духовний. Він може адресуватися фізичному, фізіологічному, психологічному чи соціальному в людині. Залежно від мети, яку ставить перед собою суб'єкт впливу, від рівня його культури, від ситуації, що складається, інша людина (як об'єкт впливу) може вирізнятися в статусі індивіда, особистості, індивідуальності, універсальності. Проте за сутнісним критерієм вплив людини на людину – це завжди взаємодія двох самодостатніх суцільних, двох творців, двох суб'єктів. Ось чому наукову оцінку впливу людини на людину в його вищому розумінні не можна обмежити критеріями відображення, реактивності чи регулювання. Такий вплив передбачає творче ставлення до іншого як до мети, що має смисложиттєве значення. Це і є суб'єктно-вчинковий вплив. Суть його не в тому, щоб у творчому пориві робити з іншою людиною все що завгодно, а в тому, щоб своїми впливами створити їй таке життєве середовище, яке максимально сприяло б саморозвитку її особистості. І якщо таку мету ставитиме перед собою кожна людина щодо іншої, то людство в цілому зможе наблизитися до еталонної системи співжиття, коли кожний для кожного одночасно і рівною мірою правитиме як за мету, так і за засіб, а суспільне життя почне розгортатися за формулою: «максимально брати один від одного, максимальна віддаючи один одному». Саме тому основна (онтична) смисложиттєва цінність і мета, якими можуть перейматися суб'єкти впливу один щодо одного, це створення і дальший розвиток інтерсуб'єктної спільності «Ми», в якій кожний дістає максимальні можливості для індивідуального самовдосконалення і саморозвитку.

Не зайве у цьому сенсі згадати про термін «публічний ефект», сутність якого в тому, що характеристики індивідуальної діяльності і поведінки змінюються під впливом пасивної присутності інших. Людина може підпорядковуватись групі або для того, щоб бути прийнятою, а не відкинутою нею, або тому, що вона прагне отримати деяку інформацію. М. Дойч і Х. Джерард назвали ці причини відповідно нормативним та інформаційним впливом.

Отже інформаційний вплив передбачає зміну індивідуальної позиції стосовно групової у зв'язку з тим, що індивід звертається до групи як до джерела інформації. Якщо нормативний вплив змінює систему міжособистісних відносин, то інформаційний вплив детермінує прагнення людини до більш-менш адекватної оцінки об'єктивної реальності. Якщо в ситуації нормативного впливу індивід найчастіше свідомо погоджується з точкою зору групи, «про себе» думаючи інакше, то в ситуації інформаційного впливу індивід із самого початку відчуває конфліктний стан у зв'язку з тим, що його сенсорна інформація не збігається з повідомленнями інших людей, тобто соціальною інформацією.

Добре усвідомлюючи те, що звільнитися людині від соціального впливу є заняттям безперспективним, ми впевненні проте, що навчитися розпізнавати його і певною мірою контролювати людині посилено. Цьому може посприяти знання психологічних особливостей соціального впливу. У цьому контексті прихилиємося до думки, що у світі у вимірі соціального впливу існують тисячі різних тактик, які використовуються з метою отримати певну поступливість від інших. Усі вони базуються на соціально-психологічних принципах поведінки людини, серед яких Роберт Чалдіні [31] виокремлює такі:

- принцип послідовності;
- принцип взаємного обміну;
- принцип обов'язку;
- принцип прихильності;
- принцип дефіциту.

Ці принципи пов'язані з особливостями свідомості та емоційно-мотиваційної сфери особистості і використовуються «професіоналами поступливості» (так Р.Чалдіні називає людей, які використовують їх у своїх техніках впливу на інших) у різних сферах соціальної діяльності. Тому, якщо людина хоче досягти успіхів у цьому світі, їй зовсім не завадить знати тактики соціального впливу. Інколи людині здається, що вона зовсім вільна від будь-якого суспільного впливу і її поведінка здійснюється виключно за власного бажання та волі. Проте жити в суспільстві і бути вільним від нього неможливо,

навіть коли людина відмежувалася від всіх людей, бо навіть цей факт самоізоляції є результатом соціального впливу. Інколи у людини створюється враження, що вона сама ні на кого не впливає, проте і це є ілюзією, бо уже сама її присутність серед інших вносить зміни в середовище перебування людей, яке, в свою чергу, детермінує їх поведінку. Навіть якщо людина залишається наодинці з собою, соціальний вплив має місце як відбиток уявного або інтерналізованого впливу оточуючих.

Визначення того факту, що вплив є обов'язково притаманним і всезагальним чинником життя особистості, є дуже важливим розгляд класифікації впливів. Науці відомі численні спроби упорядкувати, класифікувати, типологізувати впливи за різними критеріями. Узагальнену типологію впливів у науковій літературі подає Г. О. Ковальов, на думку якого слід розрізняти:

- 1) впливи факторів природного середовища (біотичних і абіотичних) на психіку та особистість людини;
- 2) соціальні впливи, зумовлені належністю людини до суспільної системи, її контактами і взаємозв'язками з іншими людьми;
- 3) культурологічні впливи, які визначаються існуванням історично напрацьованих засобів матеріального і духовного виробництва;
- 4) аутовпливи, пов'язані з можливостями психічної саморегуляції людини як порівняно автономної системи, що постає у двох вимірах: засобу мобілізації та розвитку власних фізичних, психічних і творчих можливо-стей суб'єкта та індивідуальної системи внутрішньої регуляції, яка опосередковує зовнішні впливи [див.25, с. 47].

У соціальному просторі М. Обозов виділяє два види впливів на людину:

- 1) можливий, або здогадний контакт, коли поведінка людини змінюється через здогадку про присутність індивідів в якомусь місці;
- 2) візуальний просторовий контакт, або контакт «мовчазної присутності», коли поведінка індивіда змінюється під впливом візуального спостереження інших людей [див.15, с. 16].

В інших працях, присвячених проблемі впливу (С. Г. Кара-Мурза, П. С. Таранов, Р. Чалдіні та ін.), розглядаються різні – більш чи менш типові ситуації, в яких люди здійснюють впливи або зазнають впливів, аналізуються причини успіхів і невдач, а також пропонуються секрети і рецепти впливовості. Робляться спроби диференціювати впливи залежно від сфери, в якій вони виявляються. Проте існує чимало сфер, у яких одна людина впливає на іншу не прямо, а опосередковано, наприклад, через художні твори.

Так, Ф. Х. Емерен і Р. Гротендорст пропонують типологію мовлен-невих впливів: асертиви – стверджувальні впливи, якими комунікатор гарантує

правильність викладеного тексту; директиви – впливи, якими їхній суб'єкт намагається примусити об'єкт зробити щось або хоче утримати його від дії (прохання, запитання, наказ, рекомендація тощо); комісиви – впливи, якими суб'єкт зобов'язується здійснити те, про що говорить, або утриматися від чогось (це обіцянка, схвалення, згода тощо); експресиви – впливи, за допомогою яких комунікатор демонструє свої почуття стосовно певної події, існування якої визнається безумовним (поздоровлення, співчуття, вираження радості, розчарування, гніву тощо); декларативи – впливи, що констатують певний стан справ, певну подію, вказують на спосіб констатації і сприяють розумінню інших впливів (дефініції, доповнення, пояснення, тлумачення тощо) [25, с. 47].

У дослідженнях Е. Сидоренко виокремлено специфіку двох різновидів впливу: навмисного (цілеспрямованого) і ненавмисного (без будь-якої задалегідь поставленої цілі). Вона відмічає, що ці два види впливів відрізняються специфікою детермінації. Якщо цілеспрямований вплив здійснюється для чогось і має телеологічну зумовленість, то другий, який не має цілі – каузально, тобто здійснюється не для чогось, а чомусь (причинно детермінований). Ненавмисний вплив здійснюється у ситуації, коли одна людина просто сприймає присутність іншої. Кожна людина щодня зустрічається з іншими людьми в транспорті, на вулиці, спортивному майданчику, не задумуючись над тим, хто саме знаходиться в цих місцях поряд з нею, однак кожен індивід пам'ятає про існування інших. Це виражається у зміні поведінки в присутності інших.

У цьому аспекті П.М. Шихирев розрізняє такі види соціально-психологічного впливу:

- примушування (основним засобом тиску можливе покарання за відмову підпорядкуватися);
- винагородження (засіб тиску – винагорода за згоду підкоритися);
- легітимне (обумовлене законом);
- інформаційне і експертне (зумовлене переконанням у компетенції джерела соціального впливу);
- референтне (зумовлене ідентифікацією об'єкта соціального впливу з суб'єктом) [див.14, с. 14].

Про соціальний вплив не можна говорити абстрактно, він здійснюється по-різному в різному середовищі взаємодії. Відмінності між цими середовищами можуть визначатися, наприклад, тим, наскільки воно є індивідуалізованим, або на кого спрямовано вплив: на індивіда чи на широку аудиторію. Зокрема, це такі види соціального впливу, як соціальний вплив в спеціально створеному середовищі та соціальний вплив у звичному, природньому середовищі.

Варто наголосити, що соціальний вплив є всезагальним законом людського буття. Подібно тому, як людина, будучи фізичним тілом, підпорядковується закону всезагального тяжіння незалежно від того, чи знає вона про цей закон, чи не знає, так і в світі людських відносин людина підпорядковується закону всезагального соціального впливу незалежно від того, що вона про цей закон знає. Між тим кожна людина, як жива істота, наділена активністю, має свободу в своїх діях. Людина може вільно вибирати той чи інший варіант серед багатьох можливостей, які надаються їй життям, відчуваючи себе справжнім хазяїном багатьох ситуацій.

Вступати в соціальний контакт можуть окремі люди і цілі народи, зв'язок між партнерами може бути емоційним, діловим, соціально-формальним. Сама людина може бути одночасно суб'єктом і об'єктом впливу. Наприклад, у випадку, коли вона вирішує змінити свою поведінку, спосіб життя через власну самосвідомість. Неправомірно було б уявляти соціальний вплив у вигляді окремих актів або роз'єднаних намагань людей впливати один на одного. Соціальний вплив діє на нас постійно, бо ми знаходимося в безперервному потоці людей і взаємодій. Усі ці події, люди, ситуації, обставини і утворюють єдине енергетичне поле соціального впливу, в якому кожен індивід є одночасно суб'єктом і об'єктом впливу. В межах енергетичного поля соціального впливу існує багато різновидів спрацьовування його компонентів. Енергетичні потенції, закладені в самому механізмі соціально-психологічного взаємовпливу, можуть по-різному виявлятися в різних соціальних зв'язках. Соціальний вплив буквально пронизує все людське буття, він лежить в основі структури всіх життєвих явищ. Тому звільнитися від соціального впливу, або не впливати на інших, людині неможливо.

Отже, людина є вільною у своєму виборі, проте оскільки вона є, як і інші люди, складником соціального світу, вона не в змозі уникнути впливу оточуючих, що й визначить її рішення. Більше того, люди не завжди хотіли б позбавитися такого впливу, бо вони бажають бути вплетеними у тканину загального соціального обміну, який формує їх особистість, статус у суспільстві, наповнює життя сенсом. У процесі соціального обміну особистість, з одного боку, стає об'єктом впливу, а з другого, сама прагне здійснити вплив на інших. Предметом наукових пошуків є дослідження специфіки різних видів соціального впливу і особливо того, що здійснюється у спеціально створеному середовищі.

1.2. Психологія механізмів соціального впливу та критерії ефективності.

Пізнання соціальної організації суспільства, соціальних відносин, засвоєння соціальних ролей забезпечується культурною трансмісією у формі передавання новому поколінню цінностей, норм, способів поведінки. Особистість постійно перебуває під впливом соціальної реальності, намагаючись опанувати досвідом та проникнути у таїнства стимулів, спонук, які активізують, або ж гальмують даний процес. Поза усвідомленим контролем певний віковий відрізок життя механізми соціального впливу залишаються утаємниченими для індивіда. У практиці реалізації соціальних впливів відомо чимало випадків, коли застосований механізм давав змогу досягти оптимальних результатів, а соціально-психологічна некомпетентність призводила до ефектів, протилежних очікуваним. Ведучи мову про соціально-психологічні механізми впливу, треба виходити з того, що один суб'єкт психічної активності своїми діями може викликати певну психічну активність іншого суб'єкта, а саме: певні відчуття, уявлення, спогади, думки, ставлення, мотиви і навіть вольові дії. Об'ємно висвітленими в соціальній психології є такі механізми, як навіювання, психічне зараження, санкціонування, маніпулювання, рефлексія, приклад, переконування.

Тож розглянемо специфічні особливості основних соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину і можливості їх використання у груповій роботі.

Навіювання. Соціально-психологічний механізм навіювання не потребує аргументації на користь істинності і значущості для об'єкта вилу того, що йому пропонується, не передбачає критичного ставлення до поданої інформації. Саме про навіювання йдеться, коли суб'єкт впливу апелює до таких соціальних стереотипів, як то: «думка літньої людини більше заслуговує на увагу, ніж думка молодой», «судженням визнаного фахівця можна довіряти», «думка, з якою погоджується більшість, правильна» тощо. Такі і подібні твердження знімають потребу в детальному і поглибленому аналізі повідомлення, закладеного у зміст впливу. Відповідальність за цей аналіз об'єкт впливу перекладає на його джерело, звичайно, якщо це джерело є авторитетним і викликає довіру. Чим вищий рівень довіри до джерела впливу, тим легшою і ефективнішою є дія навіювання.

Умовами виникнення довіри однієї людини до іншої, а також до різних інформативних джерел, влади тощо є, по-перше, власний досвід взаємодії з відповідним суб'єктом впливу; по-друге, ставлення до цього суб'єкта представників референтної групи або авторитетних людей; по-третє – симпатія,

позитивне емоційне ставлення до суб'єкта впливу: «Я йому довіряю, вірю, тому що він мені подобається». Проте інформація, отримана таким шляхом, не може перетворитися на переконання, оскільки не має в основі своїй відповідної аргументації і процедури доведення. Тут не побачимо боротьби переконань, у якій об'єкт не просто отримує, а звіряє чи відстоює свою власну позицію в дискусії із суб'єктом впливу або ж у суперечці із самим собою.

Як бачимо, у випадку навіювання діє інший механізм: замість аргументації і доведення – порада, рекомендація, авторитетна думка. Тож вірогідним психологічним ефектом буде не переконаність, а упевненість в істинності, правдивості інформації, що пропонується. Нерідко цим механізмом досить ефективно користуються для маніпулювання тими, до кого вдалося «втертися в довіру». Особливо ефективним є вплив навіювання на індивіда в натовпі, юрбі. «...Зникнення свідомої особистості, переважання особистості несвідомої, однакове спрямування почуттів та ідей, викликане навіюванням, і прагнення перетворити негайно в дію нав'язані ідеї - ось головні риси, що характеризують індивіда в натовпі», – зазначав Г. Лебон [цит. за 25, с. 63].

Досить гостро з цього приводу висловлювався К. Юнг: «У натовпі якості, якими хтось володіє, розмножуються, накопичуються і стають переважаючими для натовпу в цілому. Не всякий володіє чеснотами, але всякий є носієм низьких тваринних інстинктів, відрізняється навіюваністю печерної людини, підозріливістю і злостивістю дикуна. Через це багатомільйонна нація являє собою щось навіть нелюдське. Це ящірка або крокодил, або вовк» [цит. за 25, с. 63-64]. Однак лише критично оцінювали дію механізму навіювання на людину в масі не всі дослідники.

Своєрідною у цьому сенсі є позиція З. Фрейда, який, наприклад, зазначав, що за певних обставин моральність маси може бути вищою, ніж моральність окремих індивідів, які її складають, і що тільки натовп здатний на величезну безкорисливість і самопожертву. «...Масова душа здатна на геніальну духовну творчість, як це доводить насамперед мова, потім народна пісня, фольклор і т. ін. Крім того, невідомо, скільки мислителів і поетів зобов'язані своїми спонуканнями тій масі, в якій вони живуть; може бути, вони є скоріше виконавцями духовної роботи, в якій одночасно беруть участь інші» [цит. за 25, с. 64].

Навіювання може використовуватися не тільки для того, щоб передати потрібну інформацію і таким чином спонукати до певної поведінки, а й для того, щоб додати людині впевненості в собі, зробити її сміливішою, рішучішою. Невпевнена людина при цьому живиться авторитетністю впливової для неї людини. Без навіювання неможливо було б взаємодіяти, наприклад, у

ситуаціях, коли для переконування просто немає часу і належних умов, а примус може тільки погіршити справу. Тому у практиці групової роботи даний механізм обов'язково використовується, особливо на перших етапах, оскільки ведучий навіює довіру, вселяє надію на успішну й результативну співпрацю.

Психічне зараження. Специфічною особливістю психічного зараження є розмитість уявлення про суб'єкта впливу. Як певний синонім поняття психічного зараження може вживатися поняття психічного інфікування, що означає більш чи менш усвідомлюваний і цілеспрямований вплив на психічну сферу людини з метою її зараження певними психічними станами, настроями, думками, переживаннями тощо. Так, кожний актор намагається від самого початку вистави якось «розігріти» аудиторію, «розбурхати» емоції в залі, щоб прикути до себе увагу глядачів, підстьобнути зараження ними одне одного сміхом чи смутком.

У разі неусвідомленого застосування цей механізм впливу діє стихійно і, як правило, найкраще у ситуаціях значного скупчення людей (на стадіонах, у концертних залах, на карнавалах, мітингах), а також у процесі групового переживання небезпеки, коли сфера свідомості суттєво звужується, а критичність до психічної інфекції майже повністю зникає. Зазвичай у юрбі будь-яке почуття, усяка дія заразливі, і при тому такою мірою, що індивід дуже легко жертвує заради спільного інтересу своїм особистим інтересом. Така поведінка докорінно суперечить його природі, і людина здатна на це лише як частка юрби. В умовах юрби зараження проявляється по-різному, залежно від ситуації, особистісних і групових особливостей її учасників. Багато тут можуть важити культурні традиції, звичаї, ритуали.

У психології існує спеціальний термін – фасцинація (від англ. fascination – зачарування), яким позначають умови підвищення ефективності сприймання матеріалу за допомогою супутніх фонових впливів. Найчастіше фасцинація використовується в театралізованих виставах, ігрових і шоу-програмах, політичних і релігійних (культових) заходах тощо – для зараження людей у юрбі особливим емоційним станом. На цьому тлі передається відповідна інформація.

Діє психічне зараження через мовні і немовні форми спілкування. Імпульсами-стимулами, що провокують ланцюгову реакцію передачі психічного зараження можуть ставати аплодисменти, скандування гасел, співи, танці, синхронні тілесні рухи, жести і т. ін. Спостерігаючи подібну поведінку, схожі емоції в інших, людина відчуває себе психологічно належною до групи, що може викликати почуття захищеності, гармонійності в стосунках з оточенням, а отже, бажання і далі емоційно синхронізуватися з ним [6, с. 165-166].

Психічне зараження здійснюється шляхом передавання від однієї людини чи групи людей іншим людям психічного стану чи настрою, наділеного великим емоційним зарядом. Дієвість сили психічної заразливості перебуває в прямій залежності від глибини і яскравості емоційних збуджень, що йдуть від джерела впливу. Сильно каталізують емоційне збудження вибухові форми прояву емоцій, породжені позитивним чи негативним емоційним станом, зокрема заразливий сміх, плач тощо.

Дослідження природи психічного зараження вказує на факт наявності комунікативного контакту індивідів, що взаємодіють, як основного каталізатора цього феномена. Отже, безпосередній комунікативний зв'язок є важливою особливістю зараження, а сила наростання напруження, що утворює психічне тло зараження, перебуває в прямій залежності від величини аудиторії і ступеня емоційного напруження інфікатора. Значущою водночас є психологічна готовність людей до емоційного реагування на відповідний вплив, завдяки якій одні з них дуже швидко переймаються психічним станом та емоційним впливом інших. Механізм соціально-психологічного зараження по суті зводиться до ефекту багаторазового взаємного підсилення емоційних впливів за рахунок того, що вони ніби відбиваються від багатьох інших індивідів. Звичайно, ступінь зараження людей чи груп залежить також від загального культурного рівня розвитку індивідів, загального стану їх здоров'я, віку, статі, індивідуального досвіду переживання емоційних станів, рівня збудливості, розвиненості психологічних захисних механізмів тощо.

У груповій роботі використовується конструктивна дія цього механізму, що може виявлятися в зміцненні групової згуртованості через виникнення єдиного емоційного фону. Окрема людина чи група людей можуть «заразитися» від інших ентузіазмом, радісним веселим настроєм, що сприяє спілкуванню, ефективності спільної діяльності. Такий емоційний фон є цінним підсиленням успішної співпраці в умовах групової роботи. Досвідчені ведучі спеціально підібраними вправами стимулюють і підтримують прояви позитивного емоційного фону.

Санкціонування. У житті нерідко виникають ситуації, коли справу будь-що потрібно зробити, але ні переконування, ні навіювання, ні приклад, ні будь-які добрі поради не дають належного ефекту. Людина, яка ще вчора обіцяла дотримуватися домовленостей, у особливо відповідальний момент раптом відмовляється виконувати обіцяне. Як правило, у таких випадках потерпіла сторона вдається до санкцій – адміністративних, дисциплінарних, юридичних, політичних або ж морально-психологічних. Це можуть бути різні форми притягнення до відповідальності: офіційні попередження, штрафи, звільнення з посади тощо. А може бути висловлене чи продемонстроване негативне ставлення, розрив дружніх стосунків, бойкотування.

Отже, механізм санкціонування, на відміну від навіювання, прикладу чи зараження, обслуговує і забезпечує здебільшого нормативну складову стосунків на кшталт тих, які існують між керівниками і підлеглими. Не менш широко санкції застосовують і у сфері міжособових, неофіційних і неформальних стосунків, зокрема у формі різного роду комунікативних обмежень, табувань, переслідувань, обструкцій.

Санкції розглядають не лише в контексті покарання, а й заохочення. Зокрема, Т. Шибутані пропонує розрізняти негативні і позитивні санкції [див.25]. Так, буває, що переконування, навіювання і навіть залякування не можуть зрушити справу з місця. Виявляється, що для людини було важливішим, аби її помітили, визнали, відзначили, нагородили чи підвищили в статусі, тобто застосували до неї позитивні, заохочувальні як формальні, так і неформальні санкції.

Соціально-психологічний механізм санкціонування потрібен для нормального функціонування будь-якій соціальній структурі. Проте за певних умов, наприклад, конфліктного протистояння, він може набувати домінуючого значення, витіснити на периферію механізми переконування, навіювання, наслідування, підпорядковувати їх собі і перероджуватись у маніпулятивний вплив. Не допустити подібного розвитку подій у процесі групової роботи і буде виявом професійної майстерності ведучого.

Маніпулювання. Існують різні погляди щодо того, чи слід вважати маніпулювання негативним або позитивним способом впливу, а чи розглядати його з нейтральних позицій. Адже, мовляв, «маніпулювати» – означає ніщо інше, як діяти певним чином. З таким розумінням поняття «маніпулювання» можна погодитися, коли його застосовує, наприклад, інженерний психолог. Якщо ж ідеться про соціальну, політичну, органі-заційну, педагогічну психологію, то тут «маніпулювання» визначається як негативний інформаційно-психологічний вплив на особистість, її уявлення, емоційно-вольову сферу, на групову і масову свідомість, як інструмент психологічного тиску з метою явного чи прихованого спонукання індивідуальних і групових суб'єктів до дій в інтересах окремих осіб, груп чи організацій, що здійснюють цей вплив. Напевно, саме з механізмом санкціонування слід пов'язувати виникнення і поширення маніпулятивних способів впливу. По суті, маніпулювання – це приховане санкціонування. Адже саме за допомогою санкцій суб'єкт впливу сподівається досягти успіху чи отримати для себе якусь вигоду шляхом силового, економічного чи психологічного тиску. Під маніпулятивними слід розуміти різноманітні оманливі способи вилити (наприклад, запускання чуток, компроматів, підтасовування фактів,

блефування, спекулювання довірою тощо), які спонукають людину діяти і висловлюватися на шкоду своїм інтересам. Далєбі, вона б так не чинила, якби не була свідомо введена в оману іншою стороною [15].

Маніпулювання прагне «видати біле за чорне», і в цьому воно протилежне механізмові переконування. Чи не тому досвідчений маніпулятор, як правило, апелює, начебто до невідпорних аргументів і фактів, демонструє «залізну логіку», аби виглядати «переконливим». Проте його кінцева психологічна мета полягає в тому, щоб підпорядкувати іншу особу своїй волі, а отже, мати можливість керувати нею як слухняною машиною, через самі лише команди. Для цього застосовується традиційний спосіб поєднання «пряника і батога». Як відомо, чим напруженішою, екстремальнішою стає ситуація, тим більше вона вимагає різних обмежень, регламентацій, а отже, відкриває дорогу маніпулюванню.

Багато маніпулятивних технік впливу використовують психологічний принцип послідовності людської поведінки, який полягає у тому, що люди прагнуть відповідати у власній свідомості і поглядах інших тому, що вони вже зробили. А тому бажання бути послідовним є надзвичайно могутнім знаряддям соціального впливу, яке часто змушує людей діяти всупереч власним інтересам. Прагнення до послідовності у висловлюваннях і діях є досить сильним мотиватором, оскільки така властивість позитивно сприймається оточенням. Непослідовність вважається негативною якістю, оскільки з нею асоціюється нещирість. Навпаки, послідовність прирівнюється до раціональності, стабільності і чесності. У груповій роботі ведучому доведеться розвінчувати автоматичне прагнення до послідовності окремих учасників, оскільки подібна стратегія може приховувати не розуміння причин, наприклад, підсвідомої тривоги.

Рефлексія. Рефлексія означає сприймання себе з позиції партнера по спілкуванню. Основою цього механізму є мислення, спрямоване на внутрішній світ суб'єкта. У морально-перетворювальному контексті проявляються два типи рефлексії: рефлексія-збурювач стану внутрішнього спокою і плідна рефлексія [2, с. 119]. Перший вид рефлексії в індивідуальному виконанні розгортається спочатку як зізнання члена групи самому собі про свої морально-поведінкові недоліки (якщо таке діяння він не бажає озвучити на прохання тренера). Цим він лише відкриває для себе свої внутрішні утворення і способи дій, що сформувалися на той час і гальмують його особистісне зростання. Далі член групи має об'єктивно оцінити їх, виявити своє ставлення до них, тобто осудити себе. Це – критична складова рефлексії. Кінцевим результатом є переживання членом групи емоції засмучення за себе. При цьому ще відсутній імпульс до

моральної самозміни, що свідчить про її продуктивну обмеженість. Загалом цього типу рефлексії недостатньо у морально-духовному вдосконаленні членів групи.

Плідна рефлексія підхоплює кінцевий результат попереднього рефлексивного процесу і долучає як особистісно розвивальний цільовий орієнтир моральний пожиток – прагнення до душевного зиску (користі). Це ідеальне утворення є сутнісною ознакою плідної рефлексії. Складовими морального пожитку як внутрішнього утворення є:

- 1) приклад, яким слугує член групи для інших членів групи, що не піднялися до його морального рівня;
- 2) позбавлення своїми моральними діями переживань керівника групи стосовно нього;
- 3) усвідомлення того, що своїми продуктивними моральними діями член групи надає іншим членам групи можливість вирішувати власні особистісні проблеми [2, с. 119].

За цими напрямками має формуватися в учасників групи моральний результат як мотив діяльності з особистісного вдосконалення. Він підносить цю діяльність членів груп до рівня заповзяття як емоції, що супроводжує її, надаючи їй особистісно перетворювальної ефективності.

Приклад. Психологічна особливість цього різновиду впливу людини на людину полягає у здатності і природному прагненні індивіда переймати чужий досвід шляхом наслідування позитивних зразків діяльності і поведінки. Оскільки ж переконуванню і навіюванню завжди бракує свідчень практики, живий приклад може стати вагомим аргументом і авторитетним фактом, якими суттєво підсилюється вплив цих соціально-психологічних механізмів.

Психологічним ефектом застосування зразка стає наслідування. Проектуючи такий ефект, суб'єкт впливу не претендує на те, щоб його об'єкт обов'язково володів якоюсь інформацією, погоджувався з якимись аргументами чи виявляв довіру до нього як джерела інформації. У цьому разі його може цілком влаштовувати, щоб людина, на яку спрямовується такий вплив, перейнялася запропонованим зразком поведінки чи при-кладом, засвоїла його і за власним розсудом і бажанням з максимальною точністю відтворювала у відповідних ситуаціях. Формула «роби як ми, роби з нами, роби краще нас» найкраще ілюструє цей різновид соціально-психологічного механізму впливу.

Насамперед приклад має нести в собі хоча б окремі елементи того, що об'єкт впливу визначає для себе жаданим. Зовнішній зразок повинен відповідати зразку внутрішньому, а кажучи точніше, конкретизувати його. При цьому варто говорити і про «поганий приклад, який заразливий». Пояснення цьому криється у тому, що кожній людині притаманні потяги,

прагнення, думки, сам факт існування яких вона приховує від оточення. Коли ж індивід стає свідком того, що хтось безкарно порушує табу, він тим самим наче отримує зовнішній дозвіл на ризик і наважується попри всі заборони і забобони дати волю своїм прихованим бажанням. Почуття задоволення від виправданого кимось ризику постає як підкріплення, і людина знову і знову наважується наслідувати цей поведінковий зразок.

Психологічно заразливим може бути і позитивний приклад, але за умови, що перед цим людину не примушують діяти за відповідним зразком. У цьому і полягає психологічний секрет наслідування прикладу. Місія суб'єкта такого впливу має обмежуватися лише демонструванням прикладу, а не його нав'язуванням об'єктові. Ще краще, коли приклад не оприлюднюється, а так би мовити, віднаходиться, відкривається, «підглядається» самим об'єктом.

Хоча наслідування – обов'язковий механізм набуття досвіду, але не він визначає сутнісно людське в людині. Тому якщо вже ставиться мета викликати в об'єкта впливу бажання наслідувати той чи інший приклад, то досягати її слід дуже обережно, аби останній не сприйняв це як маніпулювання чи психологічний тиск, а отже, мав можливість вільно і самостійно скласти своє ставлення до прикладу, що пропонується.

Треба враховувати ще один психологічний момент. Людина дійсно може бути зразковою у всьому, тобто відповідати загальновизнаним критеріям моральності, душевності, духовності, креативності тощо, але щоб стати зразком, прикладом для інших, вона має ще подобатися людям. До застосування прикладу як соціально-психологічного механізму вдаються й тоді, коли індивід інтуїтивно відчуває і навіть переконаний у необхідності жити і діяти певним чином, але не наважується це робити, бо не мав змоги особисто спостерігати живі зразки такої поведінки. У такому випадку позитивний приклад може викликати не тільки наслідування, а й стимулювати певну суб'єктну, вчинкову активність об'єкта впливу. Чимало позитивних прикладів пропонують художня література, мистецтво в цілому. Однак для наслідування прикладу досить суттєво, щоб носієм зразка поведінки був не типаж, не збірний образ, а конкретна людина в конкретній ситуації: «Вона така як я. Якщо вона змогла, то і я зможу чи принаймні спробую зробити те саме!». Значення такого живого прикладу суттєво зростає в екстремальній ситуації, коли ніякі інші способи впливу не діють.

Наслідування прикладу поведінки на різних етапах онтогенезу особистості, в різних соціальних групах і в різних ситуаціях соціальної взаємодії має свою специфіку. Психологи звертають увагу на те, що на перших етапах дошкільного віку роль наслідування, а відтак і значення механізму прикладу, є визначальними. Молодші школярі наслідують манеру поведінки

своїх учителів. Підлітки, прагнучи виглядати дорослими, наслідують нерідко лише зовнішні і не завжди позитивні атрибути дорослості – лихослів'я, паління, брутальність, грубість. Утім, нерідко той же самий приклад сприймається одними як позитивний, іншими – як негативний, а ще хтось ставиться до нього індіферентно.

У груповій роботі використання механізму прикладу стимулювати певну суб'єктну, вчинкову активність учасників групи. З цією метою ведучий за найменшої нагоди акцентуватиме увагу на вдалих фрагментах роботи кожного зокрема і усіх загалом.

Переконування. Під переконуванням розуміють певний спосіб впливу, який передбачає аргументоване і логічно витримане доведення істинності і значущості того чи іншого положення, думки, оцінки.

Коли йдеться про переконування, це означає, що суб'єкт впливу пропонує його об'єктові «аргументи, факти, докази і висновки, покликані показати позитивні наслідки рекомендованого спрямування дій» [25, с. 145]. У цьому сенсі варто звернути увагу на етимологію слова «переконування», зокрема на префікс «пере-», який вказує не на будь-яку «зміну», а саме на потребу якісного «перетворення» того, що є. Окремо виділяють раціональне переконування (persuasion), зазначаючи, що існують впливи, які мають на меті змінити поведінку об'єкта впливу не безпосередньо, а через зміну переконань людини, які перетворюються на певні особисті настановлення, а вже останні, за певних умов, можуть спричинитися до бажаної чи очікуваної поведінки [25].

Поняття «переконування», що означає певний соціально-психологічний механізм впливу однієї людини на іншу чи групу людей, слід відрізнити від поняття «переконання», під яким розуміють систему поглядів, уявлень, яких людина дотримується, з якими погоджується, які ототожнює із собою, оскільки вважає продуктом власної діяльності. Вони мають під собою певну аргументацію і можуть бути логічно доведені. Навряд чи слід переконувати людину в тому, що вона повинна жити і творити, бути вільною. Але крім таких онтичних «переконань», тобто апріорних, аподиктичних уявлень, суджень, які не потребують доведення через їх очевидність, існують інші, наприклад, ідейні переконання, з якими людина не народжується, які в ній не запотенційовано від самого початку. Вони формуються в процесі активної взаємодії зі світом, іншими людьми і в діалозі із самим собою. І власне як «мої» – мною сформовані, мною вистраждані – переконання мають для мене сенс. Історія знає чимало випадків, коли світоглядні чи ідейні переконання виявлялися сутнісно вагомішими і сильнішими навіть за бажання жити.

Щоб переконати людину, суб'єкт переконувального впливу повинен прагнути змінити (або зміцнити) саме переконання об'єкта свого впливу, а не

вмовляти чи примушувати його діяти або поводитися певним чином. Аргументи, що пропонуються реципієнтові, мають бути значущими для останнього. Крім того, об'єкт впливу повинен виявляти зацікавленість і готовність до обговорення тих питань, які йому пропонують, повинен бути психологічно захопленим цим процесом, бути критичним, самокритичним, уважним, не відволікатися і не відчувати упередженості проти суб'єкта впливу.

Для того щоб об'єкт переконувального впливу повівся так, як очікує його суб'єкт, слід насамперед добре вивчити і врахувати інтереси й рівень готовності адресата до сприймання інформації, яка пропонується в процесі переконування. Важливо також забезпечити можливість адекватної передачі повідомлення адресатові, зробити так, щоб останній зосередив на цьому повідомленні свою увагу, зрозумів його сутність, прийняв його для себе, сформував і закріпив прийнятий зміст у вигляді нового настановлення і на його основі почав діяти [25, с. 155]. Додамо, що переконувальний вплив можна вважати ефективним, якщо людина, на яку його було спрямовано, привласнює і може упродовж тривалого часу утримувати його зміст, якщо виявляє здатність самостійно відтворювати логіку аргументування, внутрішню готовність і спроможність відстоювати й активно поширювати серед інших привласнений зміст.

Переконування застосовується, як правило, у випадках, коли треба допомогти людині переглянути систему її цінностей, смислів, життєвих принципів, диспозицій, зокрема тих чи тих шкідливих звичок. Так, постійно проводяться кампанії, що мають на меті переконати населення у шкідливості паління, небезпеці прилучення до наркотиків, зловживання алкоголем. Звичайно, ці кампанії дають певний ефект. Проте нові покоління продовжують палити, вживати наркотики, лихословити. Пояснити цю ситуацію можна різними причинами, не останнє місце серед яких посідає недостатня компетентність організаторів цих заходів у застосуванні механізму переконування.

Отже, соціально-психологічний механізм переконування передбачає, з одного боку, цілеспрямований, усвідомлюваний характер впливу, застосування аргументів і фактів, дотримання логіки доведення та обґрунтування, апелювання до істинності і значущості, а з другого – свідоме, уважно-критичне ставлення реципієнта до змісту інформації, що йому пропонується, і до способу її подання. Основне призначення цього механізму – змінити (перетворити чи зміцнити) переконання реципієнта, ви-кликати у нього відчуття і розуміння неможливості жити за іншими змістовими сценаріями. Механізм переконування ґрунтується, з одного боку, на доказовості (переконливості), тобто на аргументах, що підтверджують істинність і значущість для реципієнта

того, що йому пропонують, а з іншого – на самостійному, свідомому, критичному ставленні того, кого переконують, до того, що йому пропонують прийняти.

Цікаві узагальнення ефективність переконувального впливу пропонує Т. С. Кабаченко. На її думку, ефективність переконувального впливу залежить від: ступеня адекватності комунікативного наміру реципієнта («переконати можна лише того, хто хоче переконатися»); можливості усвідомлення реципієнтом аргументації, яку використовує комунікатор; наявності у реципієнта і комунікатора спільної інформаційної бази; наявності передумов для реактивного опору (такий опір провокує більшу виразність процесу переконування); характеру соціальних орієнтирів (ставлення реципієнта до аргументів комунікатора залежить від того, як до цих аргументів ставиться оточення) тощо.

Однак, як свідчить практика, суб'єкт може не мати «адекватного комунікативного наміру», а «реактивний опір» може бути настільки сильним, що комунікація як така стане просто неможливою. Тому, напевно, слід говорити про створення умов, за яких переконувальний вплив міг би набувати бажаної ефективності. Це залежить насамперед від таких чинників, як:

- власна справжня переконаність суб'єкта впливу в тому, у чому він хоче переконати інших;
- наявність у нього мотиву переконати, а не якогось іншого або бажання досягти мети в будь-який спосіб;
- внутрішня психологічна готовність і спроможність суб'єкта до застосування переконувального впливу;
- зовнішні умови, необхідні для результативності переконування (достатня кількість часу, сприятливе оточення, відсутність факторів, які відволікають від самого процесу тощо);
- визнання суб'єктом впливу права об'єкта впливу на власні переконання, на критичну позицію та опір;
- врахування суб'єктом впливу загального рівня підготовленості і готовності об'єкта до сприймання переконувального впливу;
- належний рівень зацікавленості, уважності і критичності з боку об'єкта впливу до інформації, яка йому пропонується;
- здатність об'єкта впливу перетворювати матеріал переконування у власні переконання, а останні – у готовність до відповідної поведінкової активності [15, с. 199].

Водночас варто говорити про обмеження для застосування переконування. Адже далеко не все можна довести, не усіх і не завжди можна

переконати. На кожний аргумент може з'явитися відповідний контраргумент. Об'єкт впливу може бути не готовий сприймати запропоновану систему доведень через їх складність для нього, через небажання напружуватись, через те, що він має свою чітку позицію і не збирається її змінювати тощо. Людина чи група, на яку передбачається спрямувати переконувальний вплив, може просто мати упередження щодо джерела інформації, її носія, умов і самої теми такого спілкування. В окремих випадках застосування переконання потребує не тільки спеціальної підготовки, а й чимало часу.

Після застосування у груповій роботі системи прийомів переконання (а це і опора на механізм свідомості) ведучому доводиться констатувати, що члени групи можуть здійснювати відповідне моральне діяння (вчинок) здебільшого ситуативно, а не коли виникає необхідність у ньому. Зважаючи на це, варто до вже відпрацьованого засобу переконання долучити інші дії, що ґрунтуються на механізмі самосвідомості членів групи.

Перелік соціально-психологічних механізмів впливу, якими послуговується людина у своїй взаємодії з іншими, не обмежується вже названими. Серед них варто згадати механізм інформування, повідомлення, що не передбачає нічого іншого, окрім того, що об'єкт впливу має вчасно отримати цікаву і важливу для нього інформацію. Відомий і соціально-психологічний механізм умовляння, коли суб'єкт впливу не володіє необхідними аргументами, щоб бути переконливим, не має авторитету, харизми, аби вплинути навіюванням, і тих важелів, які дали б змогу йому застосувати санкції (заохочення чи покарання). Умовити (або упросити) і означає досягти свого, визнаючи більші можливості іншого і заразом свою слабкість, безсилість, добровільно беручи на себе роль боржника, що обіцяє віддячити, жертвуючи своєю свободою, а іноді репутацією і гідністю.

Існують, так би мовити, синтетичні соціально-психологічні механізми впливу, що складаються з низки простіших. До їх переліку можна, наприклад, віднести механізм мобілізування, що означає допомогти людині стати і бути активною, ініціативною, креативною, розворушити, запалити, надихнути на гранично можливий для неї рівень власне людського існування, зокрема на актуалізацію онтичних смислів, сутнісних сил і суб'єктних потенцій. Тут, зрозуміло, не обійтися без переконання, навіювання, впливу прикладом, психічного зараження.

Існують також впливи (умовно назвемо їх діагностичними), за допомогою яких ми намагаємося скласти певне уявлення про людину, що нас цікавить, коло її інтересів і рівень можливостей, про способи реагування на ті чи інші стимули, а також, скажімо, про її справжнє ставлення до нас.

Науковий інтерес становить і питання про функціональні зв'язки, які існують між соціально-психологічними механізмами впливу. Сучасні дослідження соціально-психологічних механізмів впливу можна умовно поділити на дві великі групи [15]:

- а) ті, що беруть за предмет вивчення якийсь один механізм (переконання, навіювання, наслідування, психічне зараження);
- б) ті, що розглядають певну сукупність цих механізмів.

Проте не втрачає актуальності питання щодо можливості і доцільності створення цілісного, системного наукового уявлення про соціально-психологічні механізми впливу людини на людину, такої системи, у якій визначення кожного з відомих механізмів співвідносилось би з визначеннями інших механізмів і де кожний з них посів би своє місце. Психологічною основою інтелектуально-почуттєвого ресурсу особистості є доцільний синтез процесів свідомості і самосвідомості, їх технологічна конкретизація – запорука продуктивності процесу впливу. Однак для її більшої розвивальної надійності та прогнозованості, як вказує І. Д. Бех, доцільне приєднання методично інструментованого механізму самосвідомості [2, с. 118].

Доцільність і можливість системного підходу до вивчення, а надалі і практичного застосування сукупності соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину можна обґрунтувати такими аргументами:

- по-перше, такий підхід дає змогу уникнути численних випадків, коли різні механізми впливу, наприклад, переконання і навіювання, зводяться одне до одного за сутнісними ознаками, фактично не розрізняються за способом здійснення і за очікуваним психологічним результатом;

- по-друге, з'являється можливість системного проектування та організації впливу з певною структурно-функціональною логікою застосування його окремих соціально-психологічних механізмів, що матиме своїм наслідком досягнення цілісного психологічного ефекту;

- по-третє, така організація соціально-психологічних механізмів впливу дає можливість змодельовати систему взаємовпливів, коли суб'єкт і об'єкт впливу міняються місцями.

Перш ніж продемонструвати можливість системної організації соціально-психологічних механізмів впливу, слід визначитися, якими бачаться змістовий формат чи мета взаємодії і співвідношення в статусах дійових осіб, що беруть у ній участь. Адже ситуація взаємодії тюремника і засудженого, психіатра і його пацієнта суттєво відрізняється за характером і змістом впливів від ситуації взаємодії кандидата в депутати парламенту з політичним психологом, учителя з учнем чи батьків зі своєю дитиною.

Приймемо за аксіому, що нормальна кінцева мета будь-якої нормальної взаємодії двох і більше нормальних людей полягає в тому, щоб утворити спільність «Ми» і потім разом досягти того, що кожний окремо досягти не в змозі. Справжня спільність «Ми» як ціле, що не дорівнює сумі частин, виникає тоді, коли індивіди, які його утворюють, мають внутрішню, душевно-духовну спорідненість, є психологічно і фізіологічно сумісними і визнають важливість для себе належності до такої спільноти. Чудово, коли це «Ми» виникає спонтанно, наприклад, у парах закоханих. Проте можна уявити реальну ситуацію, коли людина для здійснення своїх намірів хоче знайти собі однодумців, соратників, партнерів. У цьому разі мало керуватися інтуїцією і почуттями, які йдуть «від серця». Тим більше, що справжні соратники не часто трапляються на дорозі, а отже, іноді їх по-трібно не тільки знайти, але й сформувати, створити.

Щоб зробити іншу людину своїм соратником, треба здійснити щодо неї певні цілеспрямовані впливи, які викликали б у неї потрібні «перетворення». Але тут не можуть не поставати непрості питання. Перше з них має етико-психологічний характер: здійснювані при утворенні спільності одного «Я» з іншими впливи жодним чином не повинні зачіпати сутнісно-сміслову ядро особистості всупереч її бажанню. Більше того, будь-який цілеспрямований вплив людини на людину має гарантувати останній можливість вільного самовизначення і перетворення себе самої за своїми власними законами. Винятком можуть бути лише лікувальні, корекційно-реабілітаційні, профілактичні впливи на людину, в якій це ядро деформоване. Друге – інструментально-технологічне – питання полягає в тому, як саме ці впливи слід організовувати, а отже, чи існує, якась системна логіка застосування соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину. Проведені дослідження свідчать, що така логіка справді існує і виявляє себе, зокрема, у своєрідній динаміці пропозитивних і прескриптивних механізмів впливу.

Як зазначалося, усю сукупність соціально-психологічних механізмів впливу можна поділити на групи за критеріями, обраними для такого поділу. Якщо за основу взяти критерій «свобода-необхідність», то можна пересвідчитися, що одні механізми надають об'єктові впливу свободу вибору і дій, а інші вимагають підпорядкуватися правилам, нормам, звичаям, традиціям і, зокрема, вимогам суб'єкта впливу. В останньому випадку йдеться про так звані прескриптивні соціально-психологічні механізми (зобов'язування, вимагання, санкціонування, примус, вправляння, маніпулювання тощо), що приписують об'єктові діяти так, як це потрібно суб'єкту. Необхідність і доцільність застосування цих механізмів пояснюється життєвою потребою. Адже нерідко для того, щоб отримати бажане, людина змушена робити

необхідне. Крім того, існують поняття обов'язку і відповідальності, домовленості, обіцянки, клятви, наказу, закону, які надають моральне чи юридичне право на застосування прескриптивних механізмів впливу.

Альтернативу і доповнення цим механізмам становлять пропозитивні соціально-психологічні механізми впливу, змістовою основою яких є висловлені на адресу конкретної людини чи групи переконливі факти, добрі поради, слушні пропозиції, що орієнтують об'єкта впливу мислити і діяти на свій розсуд, з позицій своїх нагальних інтересів і не обмежують у свободі вибору. До цього типу можна віднести такі механізми, як інформування, переконування, доведення, роз'яснення, навіювання, умовляння, демонстрування тощо.

Уявімо тепер, що у взаємодію вступають два суб'єкти, а отже, висловлюючись «системною» мовою, дві подібні (але не тотожні) функціональні структури, кожна з яких здатна ставити перед собою певні цілі, обирати засоби для їх досягнення, приймати рішення про перехід від намірів до дій, виконувати свої рішення, оцінювати результати виконання і фіксувати у досвіді результати і способи здійсненої активності. Щоб утворити психологічну спільність «Ми», ці дві структури повинні певним чином взаємодіяти. При цьому одна з них має бути ініціюючою стороною, тобто суб'єктом впливу, друга – його об'єктом. Завдання суб'єкта – застосовувати певні соціально-психологічні механізми впливу, а завдання об'єкта – адекватно (знову ж таки суб'єктно) на них реагувати.

Будуючи схематичний варіант такої взаємодії, припустімо, що перший суб'єкт зацікавлений у тому, щоб між ним і другим суб'єктом склалися стосунки співпраці, партнерства, тобто утворилася певна спільність «Ми». Для цього він має насамперед потурбуватися про те, щоб його візаві свідомо, помірковано, не знижуючи критичності, перейнявся його ідеями, щоб у нього пробудилися і сформувалися такі ж мотиви-переконання, щоб він так само сильно бажав, хотів, прагнув утілити певну мету-ідею в життя і не мислив собі іншої долі. Для цього перший, як ініціатор взаємодії, повинен застосувати пропозитивний механізм переконування. Аби другий принципово погодився з тими способами досягнення мети, які пропонує перший, необхідно, щоб він підпорядковував засоби меті діяльності, останній повинен вдатися до прескриптивного механізму зобов'язування. Щоб другий внутрішньо приєднався до першого в прийнятті рішень, довіряв йому, прислухався до його порад, виявляв упевненість у необхідності і своєчасності переходу від намірів до практичних дій, перший повинен в основу свого впливу покласти пропозитивний механізм навіювання.

Для того щоб другий послідовно, старанно й ініціативно виконував спільно прийняті рішення, виявляв обов'язковість, був внутрішньо дисциплінований, виконуючи домовленості, доручення і свої прямі обов'язки, перший повинен вдатися до прескриптивного механізму санкціонування. Щоб другий адекватно, критично і водночас самокритично оцінював результати виконаної справи, керуючись при цьому критеріями, яких дотримується і які пропонує перший, останній має використати пропозитивний механізм апеляції до прикладу, який повинен викликати внутрішній відгук – готовність до наслідування. Наслідуємо ми те, що вважаємо прийнятним для себе, а отже, еталонним, взірцевим – на основі чого складаємо оцінку собі, іншим людям, світу в цілому. Щоб другий накопичував і перетворював у своєму індивідуальному досвіді і надалі використовував саме те, що важливо для укріплення і розвитку спільності «Ми», перший повинен вдатися до використання прескриптивного соціально-психологічного механізму вправління – цілеспрямованого закріплення у досвіді результатів і способів діяльності. Накопичений досвід взаємодії обох не лежить «мертвим вантажем», а постійно перетворюється і трансформується в нові мотиви (ідеї, цілі), реалізація яких вимагатиме створення нових способів і засобів, а їх запровадження – нових рішень і рішучих дій. Саме в такий спосіб «розкручується» діалектична «спіраль» впливу суб'єкта на суб'єкта задля створення і розвитку суб'єкт-суб'єктної спільності «Ми».

Наведена модель структурно-функціональної організації соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину в реальному житті може набувати різних модифікацій. Очевидно і те, що ефективність будь-якої взаємодії залежить від того, наскільки її учасники витримують означену системну логіку застосування механізмів впливу. Ефективність впливу визначатиметься очікуваним результатом, а саме тими змінами в об'єкті, які передбачав отримати суб'єкт впливу. Щоправда, ефективним може виявитися також вплив, який викликав неочікувані результати, що за своєю значущістю не поступаються очікуваним, а то й переважають їх. Але це швидше винятки з правила.

Оцінити ефективність впливу означає на основі тих же самих критеріїв порівняти стан, кондиції, можливості об'єкта до того і після того, як на нього було здійснено цей вплив. Важко, скажімо, сподіватися на ефективний вплив, якщо його суб'єкт чітко не усвідомлює, які саме психологічні чи поведінкові зміни об'єкта він хотів би викликати своїм впливом, чого власне він хоче досягти чи що здобути. Таке, зазвичай, трапляється у випадках, коли вплив мотивується із зовні, здійснюється за чужим сценарієм, за трафаретом тощо.

Ефективність впливу залежить від того, наскільки його суб'єкт володіє інформацією про його об'єкт. Якщо суб'єкт впливу не приділяє належної уваги тому, як сприймається і переживається його вплив об'єктом, робить ставку лише на кінцевий результат, може трапитися, що ефект виявиться протилежним очікуваному. Так, розробляючи сьогодні технологію вливу на моральну свідомість молодих людей, навряд чи мож-на сподіватися на позитивний здобуток, якщо, наприклад, не враховувати дані досліджень про властиву сучасній молоді відносно низьку міру диференціації оцінних парадигм, тенденцію до зсуву життєвих цінностей з духовної, моральної сфери в площину матеріально-предметного середовища, мінімальне реагування на такі змінні комунікативного впливу, як образ комунікатора і моральні акценти комунікативного впливу [20].

Ефективність впливу залежить від того, наскільки досконало було розроблено його технології, як старанно підготовлено умови і як вправно цей вплив було здійснено. Звісно, викликати потрібну поведінкову реакцію в людини чи групи людей можна різними способами: примусити, умовити, переконати, скористатися силою навіювання чи гіпнозу або просто зманіпулювати ситуацією так, що людина (група) буде робити потрібне для когось, а вважати, що діє у власних інтересах. Зовнішній ефект буде той же самий, хоча внутрішній механізм, покладений в основу впливу, буде різний. Різною буде і психологічна основа активності об'єкта впливу. Адже поведінка, викликана зовнішнім примусом, страхом, різноманітними маніпуляціями, не може не відрізнятись за своїми внутрішніми характеристиками від поведінки, в основі якої лежить свідомий самостійний вибір, мотиви, сформовані шляхом переконування. Цією різницею нехтують, якщо суб'єкта впливу цікавить лише цьогомоментний конкретний результат і не турбує віддалена перспектива стосунків з об'єктом та його подальша доля.

Ефективність впливу може визначатися за критеріями повноти, тривалості чи пролонгованості, ситуативності тощо. Тобто треба мати на увазі відносність того, що ми визнаємо результатом впливу і на підставі чого робимо висновок про його ефективність. Адже ситуація може непередбачувано змінюватися, а зупинити вплив буває неможливо. Відтак у процесі впливу здійснюється його корекція, аби отримати можливий за цих умов ефект. Крім того, кожному впливу щось заважає, зокрема, можуть стояти на заваді конкуруючі впливи. Тому ефективність впливу оцінюють також за критерієм долання перешкод і протистояння різного роду контрвпливам.

Суб'єкт впливу, коли оцінюється його ефективність, може задовольнятися кількісними критеріями. Так, «піарники» найчастіше визначають ефективність своєї роботи, оцінюючи кількість згадувань про компанію або продукт. Іноді

цей показник модифікується за допомогою додаткових кількісно-якісних критеріїв, таких як певні цільові видання, певні види статей, наявність фотознімків або інших візуальних елементів, згадування ключових слів або повідомлень і т. ін. Деякі компанії оцінюють рівень присутності в цільових засобах масової комунікації своїх повідомлень порівняно з повідомленнями конкурентів. Складніші системи оцінювання передбачають поєднання методів у різних комбінаціях: наприклад, оцінюються охоплення цільової аудиторії, кількість повідомлень та їх якість, розмір матеріалу повідомлень, його розташування, наявність цитат тощо [25, с. 78].

Ефективність впливу можна також оцінити за такими якісними критеріями, як поінформованість, володіння інформацією, її усвідомлення і розуміння; збереження/відтворення отриманої інформації; ставлення до неї як до значущої чи незначущої; зміна поведінки під впливом інформації. Багато що залежить від того, хто і з яких позицій оцінює ефективність впливу.

Отже, ефективність впливу може розраховуватись і оцінюватись за різними – зовнішніми і внутрішніми – критеріями. В одних випадках суб'єкта може задовольняти зовнішній ефект, в інших до нього може додаватись ефект внутрішній – ті зміни, які виникли в думках, почуттях або станах об'єкта впливу і які можуть суттєво впливати на його результат.

Проблема впливу для соціальної психології не є новою, але завжди залишається актуальною. Адже від цієї галузі науки окрема людина і суспільство в цілому очікують мудрих порад і пропозицій насамперед стосовно того, на що і яким чином треба здійснювати вплив, аби людські стосунки ставали гармонійнішими, спілкування – збагачувальним, а взаємодія – продуктивною. А тому в умовах організованої групової роботи, залежно від того, на який психологічний ефект розраховує ведучий, він має використовувати відповідні соціально-психологічні механізми і пам'ятати, що кожний з них посідає певну структурну позицію в їх системі і виконує окреслену функцію; що ефективність запровадження одного механізму впливу залежить від того, яким чином і з яким ефектом були застосовані інші механізми.

1.3. Дослідження конформізму у контексті феномену групового тиску в історичній ретроспективі

Особливості конкретного історичного періоду позначаються на процесі становлення особистості, формують моделі її поведінки, оскільки вона (особистість) узгоджує свою діяльність із поглядами, пріоритетами, що утверджені у контактних групах і в суспільстві загалом. Конгломерат

особистісних суджень не виникає випадково, а підпорядкований цінностям і цілям групи і виявляється в дотриманні установлених правил, стандартів поведінки, які трансформуються у соціальні норми. Врахування групових норм зумовлене такою психологічною властивістю особистості, як конформність, яка певною мірою характерна для усіх. Інакше людське суспільство просто б не могло не тільки розвиватись, а й елементарно функціонувати. Тим не менше, подібне підпорядкування може не узгоджуватись із сутнісними настановами особистості. У цьому разі йтиметься про феномен групового тиску, що отримав у соціальній психології назву «феномена конформізму».

Отже, конформізм – це пристосування, пасивне прийняття існуючого порядку речей, пануючої думки, поступливість людини реальному чи уявному тиску групи щодо прийняття нею невідповідних її переконанням групових соціальних стандартів (норм, правил) або окремих тверджень як спосіб розв'язання внутрішнього конфлікту. Конформність полягає не просто в тому, що індивід діє так само, як всі, але в тому, що він піддається впливові загальної дії, тобто він поводить себе не так, як це було б, коли б він був наодинці. Конформність констатується там і тоді, де і коли фіксується наявність конфлікту між думкою індивіда і думкою групи та подолання цього протистояння на користь групи.

У загальному плані конформізм визначається як пасивне, пристосовницьке прийняття групових стандартів у поведінці, безапеляційне визнання існуючих порядків, норм і правил, безумовне схиляння перед авторитетами. У такому визначенні конформізм може означати три різні, хоч зовні подібні явища:

- вираз відсутності у людини власних поглядів, переконань, слабкості характеру, пристосування;
- вияв однаковості у поведінці, згоди особистості з поглядами, нормами, ціннісними орієнтаціями більшості оточуючих;
- результат тиску групових норм на індивіда, який внаслідок цього тиску починає діяти, думати, відчувати подібно до інших членів групи [26, с. 62].

Зважаючи на сказане, можна констатувати, що конформізм є ширшим соціально-психологічним явищем і тому необхідно вести мову про конформну поведінку та конформність. При цьому мається на увазі, що конформна поведінка – це ситуативна поведінка індивіда в умовах конкретного групового тиску (впливу) – реального чи лабораторного. Розглядаючи далі цю проблему, ми матимемо на увазі саме конформність та конформну поведінку людини.

Погоджуємось із твердженням, що конформіст схильний удавано поділяти прийняті в групі переконання, які стосуються суджень про соціогенні параметри (соціальні настанови, потреби тощо) і компетентність (професійні,

політичні, мистецькі, релігійні та інші знання) особи, що долучилась до конкретної групи і підпала під її соціальний вплив. Протилежною схильністю є нонконформність – прагнення чинити всупереч судженням і панівним переконанням більшості. У повсякденній мові поняття «конформізм» набуває негативного відтінку. Щоб позбавитись його, в соціально-психологічній літературі частіше говорять не про конформізм, а про конформність, або конформну поведінку, маючи на увазі винятково психологічну характеристику позиції індивіда відносно позиції групи, прийняття або неприйняття ним певного стандарту думки, яка притаманна групі, міру підпорядкування індивіда груповому тиску. Протилежними конформності поняттями є «незалежність», «самостійність позиції», «стійкість по відношенню до групового тиску».

Дослідження конформізму здійснювалось тривалий період. Це були експерименти С. Аша, М. Шеріфа, Н. Трипплет, С. Мілграма, Н. Коттрелла, Б. Латане, Р. Берона, Е. Аронсона, М. Дойча, Г. Джерард, Р. Бонда, П. Сміта, Беррі Дж.У.

Проблема конформізму отримала широкий резонанс у науковій спільноті після опублікування результатів дослідження американського соціального психолога, професора Корнельського університету Соломона Аша. Він провів серію експериментів (1951, 1956) з метою визначення нормативного соціального впливу, сформулювавши завдання перевірити міру виявлення конформності людини. Ці експерименти стали для соціальної психології класичними.

Отже, у лабораторних експериментах С. Аша був виявлений факт зміни поведінки людини в малій групі згідно з її установками і нормами поведінки. Ця зміна пов'язана з двома причинами. Одна з них – людина приймає думку групи, тому що не хоче вступити з нею в конфлікт. При цьому переконання, установки залишаються такими ж – тобто, проявляється пристосування, конформізм. В іншому випадку людина приймає думку групи, тому що погоджується з її правильністю. В цьому випадку норми і установки групи стають нормами і установками людини. Таке прийняття думки групи називається конформністю.

Одна із гіпотез С. Аша стосувалась того, що коли ситуація сприймається однозначна, люди будуть підходити до проблеми раціонально і об'єктивно. Якщо група говорить або робить щось таке, що суперечить істині, людина, звичайно, відмовиться підкоритись груповому тиску і буде сама вирішувати, що відбувається. Для перевірки цієї гіпотези С. Аш провів такий експеримент. Досліджуваний повинен був порівняти довжину різних ліній в умовах, коли інші учасники експерименту («підставна група»), перебувають у змові з експериментатором, давали завідомо неправильні відповіді. Досліджуваний

(«наївний») таким чином опинявся в ситуації, коли його думка суперечила неправильній, але одностайній думці інших людей. Коли завдання виконувалось індивідуально, всі вирішували його правильно. Смісл експерименту полягав в тому, щоб виявити тиск групи на індивіда через «підставну групу».

У наступних дослідженнях С. Аш змодельював ситуацію так, щоб можна було з'ясувати, чи будуть люди виявляти конформність навіть тоді, коли правильна відповідь очевидна. Експеримент підтвердив вражаючий рівень конформності. Було виявлено, що в штучно створених умовах 37% досліджуваних виявляють конформну поведінку, тобто підпорядковують свою думку думці групи. Аш С. провів серію інших експериментів (1957), результати яких переконливо ілюстрували силу соціального схвалення у формуванні поведінки. Насамперед, вказані дослідження завдяки застосуванню ретельно продуманої методики експериментально підтвердили відомий в житті факт, що поведінка людини, її думки, оцінки, погляди суттєво залежать від вчинків, думок, оцінок, поглядів інших людей. Прагнення бути прийнятним іншими закладено в людській природі. Нормативний соціальний вплив діє в нашому повсякденному житті на багатьох рівнях [30, с. 275-278].

Проведені після експерименту бесіди засвідчили значущість оцінки групи для усіх учасників. Варто наголосити, що як ті, що піддалися тиску групи, так і незалежні відчували дискомфорт, напруженість і тривогу. В конформній поведінці С. Аш виділив три рівні:

- підпорядкування на рівні сприйняття, коли під впливом підставної групи змінюється (викривляється) сприйняття досліджуваного: він починає бачити об'єкти такими, якими їх оцінює підставна група;
- підпорядкування на рівні оцінки, коли досліджуваний приєднується до думки групи, вважаючи її правильною, а свою оцінку вважає хибною;
- підпорядкування на рівні дії, коли досліджуваний усвідомлює, що група помиляється, але, не бажаючи вступати з нею в конфлікт, присвоює її оцінки [30, с. 278-286].

Зроблені узагальнення стали базовими в розробці теорії соціального поштовху сутність якої полягає у тому, що ступінь конформності буде зростати зі зростанням сили групи і безпосередності впливу. Зрозуміло, що чим важливішою для індивіда є думка групи, і чим більше він вступає з нею в контакт, тим швидше він стане підпорядковуватись її нормативному впливу. Дія фактора чисельності має інший вияв. По мірі того, як чисельність групи зростає, кожен новий учасник менше і менше збільшує для себе силу її впливу – збільшення кількості людей в групі від трьох до чотирьох має набагато більший ефект, ніж збільшення від 53 до 54 чоловік.

На цій основі Б. Латане побудував математичну модель, що охоплювала вказані гіпотетичні ефекти сили безпосередності та чисельності і застосував отриману форму до багатьох досліджень, пов'язаних з конформністю. З'ясувалось, що модель здатна здійснити передбачення рівня конформності. Дія фактора чисельності групи виявляється в тому, що готовність підпорядкуватись тиску групи збільшується зі збільшенням кількості людей в групі, але тільки до певного рівня. Дослідження С. Аша і пізніші роботи інших вчених встановили, що рівень конформності практично не збільшується після того, як чисельність групи зростає від чотирьох до п'ятнадцяти чоловік [30, с. 278-286].

Щоб проілюструвати важливість такого фактору як наявність союзника, Аш С. провів ще один експеримент з лініями, змінивши його умови. В цьому варіанті експерименту шість з семи асистентів давали неправильні відповіді, в той час як один з них кожного разу відповідав правильно. Тепер досліджуваний («наївний») не був одинаком. В цьому випадку люди виявляли конформність в середньому тільки в 6% випадках, на відміну від ситуації, коли всі асистенти давали неправильну відповідь і досліджувані погоджувались з ними у 37% випадках. Потім неодноразово проводились дослідження, які підтвердили висновок вчених про те, що підтримка, отримана хоча б від одного члена групи, підвищує нонконформність. Так, в експериментах було показано, що із збільшенням одностайних відповідей у групі кількість конформних відповідей піддослідних також збільшується. Але якщо у цій більшості хоча б одна особа не погоджується з думкою інших, відсоток конформних відповідей значно зменшується. Підтримка позиції суб'єкта хоча б однією особою вже позбавляє його ситуації ізоляції. Такий ефект наявності союзника призводить в повсякденному житті до деяких цікавих феноменів, в саме: людина, яка дотримується непопулярних переконань, виявляється здатною відстоювати ці переконання навіть у випадку дуже сильного тиску групи, якщо їй вдається запевнити в своїй правоті хоча б декількох інших присутніх.

Повторення іншими вченими дослідів С. Аша викликало сумніви щодо адекватності уявлень про конформізм, стимулювало пошук причин виявленого феномена. Чому індивід поступається групі, за яких умов це відбувається, якою є роль особистісних властивостей в поступливості груповому впливу («портрет конформіста») – це запитання, навколо яких концентрувалася значна частина досліджень проблем групового тиску.

З самого початку більшість дослідників вважала, що конформність – явище неоднозначне, в першу чергу тому, що саме факт поступливості індивіда далеко не завжди свідчить про справжні реальні зміни в його сприйманні. Зрештою, це проблема відповідності вербальної реакції дійсній поведінці.

Вона формулюється таким чином: чи змінюється думка внаслідок того, що індивід переконався в чомусь, тобто чи відбулися зміни його когнітивної структури, чи він лише демонструє зміни (адже причиною останнього може бути небажання конфліктувати, прагнення зберегти стосунки з членами групи тощо). Перший варіант поведінки одержав назву раціоналістичного, другий – мотивованого.

Розширення змістового наповнення окреслених питань було здійснено у дослідженнях феномена конформності, які проводив Г. Келмен. Ним було описано три рівні конформної поведінки: підпорядкування, ідентифікацію та інтерналізацію. У разі підпорядкування вплив групи має зовнішній характер, тривалість конформної поведінки обмежується конкретною ситуацією. Ідентифікація як рівень конформної поведінки може існувати у двох формах. Вона може нагадувати ідентифікацію в її класичному варіанті, коли індивід повністю чи частково уподібнює себе іншим членам групи. У другому випадку ідентифікація здійснюється як відображення рольових відносин. Тоді учасники взаємодії очікують один від одного певної поведінки, намагаючись виправдати ці взаємні очікування. На відміну від підпорядкування при ідентифікації індивід більшою мірою вірить у нав'язуванні йому точки зору і сприймає форми поведінки. Третій рівень прийняття групового впливу – інтерналізація – пов'язаний із цінностями особистості. У цій ситуації поведінка індивіда є відносно незалежною від зовнішніх впливів. Це зумовлюється тим, що думки чи точки зору інших інтегровані у систему цінностей самого індивіда.

Ідентичні висновки зроблені М. Дейчем і Г. Джерардом, які довели, що анонімність відповіді піддослідного позитивно корелює як з його стійкістю, яка попередньо сформульована в груповій дискусії, так і з індивідуальною впевненістю, яка помітно зменшує ефект впливу. При цьому важливим є те, що тиск здійснюється не як пряма погроза, а саме як психологічна: через оцінки, спільну думку, образливий жарг тощо. Тому важливими чинниками конформної поведінки є групові параметри. До них належать розмір групи, її структура, міра згуртованості. Так, існує позитивна залежність між згуртованістю, авторитетністю, компетентністю групи, з одного боку, та конформністю – з іншого.

Конформна поведінка залежить також від особливостей самого завдання, його чіткості, інформативності, новизни, зрозумілості для індивіда. На конформну поведінку впливають індивідуальні та особистісні характеристики членів групи. В різних дослідженнях наводяться дані стосовно зв'язку вікових та статевих особливостей з виявами конформної поведінки. Узагальнюючи їх, можна говорити про те, що жінки конформніші, ніж чоловіки. У молодшому віці (до 15-16 років) конформність вища, ніж у старшому.

У будь – якому разі, зміна особистістю своїх думок і установок призводить до різних утруднень. У багатьох виникає внутрішній конфлікт або когнітивний дисонанс, що потребує відповіді – де ж істина. Залежно від того, як вирішується конфлікт, розрізняють високу і низьку комфортність суб'єкта. Низька комфортність означає, що думка групи або не приймається або приймається важко. Висока комфортність означає легке і швидке прийняття думки групи.

Конформізм розглядається також як функція трьох різновидів впливу: - інформаційна конформність, коли точка зору групи вважається адекватним відображенням дійсності; – нормативна конформність щодо групи, коли піддослідний зацікавлений одержати оцінку групи; - нормативна конформність щодо експериментатора. Вона виникає тоді, коли інтереси піддослідного спрямовані головним чином на оцінку його не групою, а експериментатором.

Вважається, що у лабораторних експериментах С. Аша був продемонстрований саме третій різновид конформної поведінки. Конформна поведінка зумовлюється не тільки особливостями групи, але й особливостями самої людини – учасника групи. Аш С. припустив, що люди з низькою самооцінкою більше схильні до конформності, бо вони бояться бути знехтуваними або покараними групою. За регулятивно-детерміністською парадигмою теорії особистості наведені закономірності схильності особистості до конформності є радше за формою, аніж за змістом. Опір даної особистості тиску групи залежить від зацікавленості її в тематиці діяльності та в принциповості, міцності поглядів, глибини переконань і віри, тобто відповідності сформованих соціогенних потреб особистості в тематичній спеціалізації групи і рівні інтеріоризації соціальних настанов.

Дослідження, яке проводив Р. Крачфілд, співставляючи особистісні риси і конформність, підтвердило існування взаємозв'язку між самоповагою і нормативною конформністю, тобто люди, які відчувають сильну потребу в схваленні оточуючими, частіше виявляють нормативну конформність.

Друга особистісна змінна, яка розглядається у зв'язку з конформністю, це стать. Відмінності між чоловіками і жінками найбільш характерні для ситуацій, в яких є тиск групи, тобто коли оточуючі можуть безпосередньо спостерігати за відповідями учасників експерименту. У таких умовах соціального тиску, жінки виявляють більшу схильність до конформності, аніж чоловіки. Слід зазначити, що відмінності між статями в стійкості до чужого впливу загалом не дуже великі, до того ж вони залежать від ситуації, в якій здійснюється подібний вплив.

Отримано цікаві дані відносно вікової динаміки ефекту впливу групи. Зіставляючи дані молодших школярів, підлітків і студентів коледжу, С. Аш зробив висновок про суттєве зменшення схильності до конформності з віком.

У сфері пізнавальних функцій конформні особи виявляють менший інтелект, ніж незалежні. Для них характерне тяжіння до стереотипності мислення, догматичних висловлювань, нечіткості думки. У сфері мотивації та емоційних функцій конформні особи демонструють недостатню силу характеру, невміння володіти собою у стресових ситуаціях. У сфері самосвідомості вони характеризуються певним комплексом неповноцінності, заниженою самооцінкою. У стосунках з іншими людьми їм властиві авторитарність, занепокоєння думкою про них інших людей. Конформність як міра підпорядкування людини груповим нормам та вимогам є, насамперед, не особистісною рисою, а властивістю міжособистісних відносин, пов'язаних із рівнем розвитку групи, характером її діяльності, ситуацією.

Зважаємо на виявлені та узагальнені чинники схильності піддослідного до конформності, яка:

- зростає з розміром групи до трьох осіб, після чого вплив припиняється;
- залежить від якісного складу членів групи – їх авторитету, ерудиції, професійної належності тощо;
- залежить від однотайності членів групи щодо висловленої думки і знижується в разі наявності підтримки хоча б одного з її учасників;
- знижується з віком;
- залежить від статі: у жінок вища, ніж у чоловіків [26, с. 69].

Науковці згідно типології індивідуально-особистісних якостей, відмічають: «Конформність проявляється на межі таких провідних тенденцій як тривожність і сензитивність: конформність як стиль поведінки базується на типологічних властивостях невпевненості в собі і надмірному орієнтуванні на загальноприйнятні норми поведінки» [26, с. 71].

Доповненням до уже зроблених висновків були дані експериментальних досліджень, які у 1936 році провів американський соціальний психолог Музафер Шеріф з метою виявлення впливу на індивіда інформації, яка надходить від інших людей групи [30, с. 271-274]. В експериментах М. Шеріфа досліджувані виявляли конформність в умовах неоднозначної ситуації – необхідності оцінити, на яку відстань переміщується точка світла в темній кімнаті, використавши автокінетичний ефект. Цей ефект полягає в тому, що якщо довго дивитись на яскраве світло в абсолютно темному середовищі (наприклад, на одиноку зірку), то починає здаватись, що світло коливається і переміщується. Це відбувається тому, що у людей немає точки відліку (дефіцит інформації), до якої можна було б прив'язати положення світла. Відстань, на яку світло може зсуватись, для різних людей різна, проте коли людина наодинці, то ця відстань завжди залишається однаковою.

Шеріф М. вирішив скористатись для свого експерименту автокінематичним ефектом оскільки прагнув, щоб ситуація була насправді неоднозначною. В експерименті М. Шеріфа люди оцінювали, як далеко точка світла пересувалась в темній кімнаті. Коли вони дивились на світло поодиноці, їх оцінки дуже варіювались від людини до людини. Коли ж вони були об'єднані в групи і могли чути, як інші вголос виражають свої судження, то досліджувані погоджувались з загальною думкою групи відносно того, наскільки переміщується світло.

У підсумку було виявлено важливу особливість інформаційних впливів, яка полягає в тому, що вони можуть приводити до особистого прийняття, тобто згоді наслідувати поведінку інших людей з причини відвертої впевненості в тому, що вони думають і діють правильно. Може відбуватись також, так звана, публічна поступка, тобто згода публічно копіювати поведінку інших людей без того, щоб обов'язково вважати все, що вони говорять або діють, правильним. Такими висновками не варто ігнорувати у сучасних умовах інформаційних воєн.

З часом розпочинається новий етап дослідження конформізму. Так наприкінці XIX ст. американський психолог Норман Трипплет почав серію експериментів з метою вивчення впливу на дію індивіда присутності інших людей. Суть перших експериментів полягала в тому, щоб виявити вплив ситуації змагання на зміну швидкості велосипедиста у порівнянні з результатами, отриманими у гонці наодинці. Досліджуваними були діти. Двадцять дітей із сорока показали у змаганні вищі результати, десять дещо поліпшили їх, у десяти спостерігалось навіть погіршення у зв'язку з перезбудженням. У цих експериментах з'ясовувалося питання про те, чи діє індивід наодинці краще, ніж у присутності інших, або, навпаки, чи стимулює факт присутності інших ефективність діяльності кожного. У підсумку висновок був таким: присутність інших людей зумовлює певні зміни в діяльності індивіда.

Свою гіпотезу Н. Трипплет перевіряв на іншому експерименті. Він просив дітей, щоб ті, змагаючись один з одним, змотували риболовні катушки. Після цього було порівняно результати, які показали, що діти змотували катушки швидше в присутності інших дітей. Цей експеримент став спробою зрозуміти, як змінюється діяльність людини в присутності інших, причому не обов'язково членів своєї групи.

Пізніше різні модифікації цього експерименту заклали емпіричні основи для досліджень впливу на індивіда присутності інших людей. Результати цих досліджень було інтерпретовано як виникнення ефекту зростаючої сенсорної стимуляції, коли на продуктивність діяльності індивіда впливає сама присутність інших людей, які працюють поряд над тим же завданням.

Виходячи з біхевіористської формули поведінки, Р. Зайонк припустив, що присутність інших людей є для індивіда сильним стимулом – джерелом загального збудження. Він сформулював теоретичне пояснення «ефекту аудиторії» у 1965 році. У випадку, коли людина знає як і що потрібно робити (особливо коли індивідом засвоєна автоматизована дія) і тому відчуває себе впевнено, то збудження, викликане присутністю глядачів, поліпшує її діяльність. Причому посилення стимулу (збільшення числа присутніх) інтенсифікує ефект фасилітації. Проте, коли дія засвоєна погано, діяльність індивіда погіршується. Інакше кажучи, настає соціальне гальмування (інгібіція). Роберт Зайонк зробив висновок, що підвищена збудженість сприяє виконанню простих завдань і погіршує виконання складних. Ця гіпотеза була підтвердженою майже у 300 емпіричних дослідженнях з участю більш ніж 25 тисяч піддослідних.

Інший вчений, Ніколас Коттрелл, продовжуючи дослідження ефекту аудиторії (1972 р.), пояснив його тим, що люди, які зайняті діяльністю в присутності інших людей (на людях), очікують оцінки з боку глядачів і стурбовані тим, як їх оцінять. Коттрелл Н. і його прихильники навели немало доказів того, що існують відмінності між тим, як індивід сприймає просто присутність інших людей, і тим, коли очікує оцінки з боку інших.

На запитання, яким чином присутність інших людей впливає на нашу поведінку намагався відповісти американський психолог Бібб Латане у сформульованій ним теорії соціального поштовху (1981). Згідно з цією теорією ймовірність того, що індивід звертатиме увагу на нормативний вплив, який виходить від інших людей, змінюється залежно від трьох факторів: сили групи – того, наскільки важливою для індивіда є дана група людей; безпосереднього впливу – того, як близько у часі і просторі розташована до індивіда група, яка намагається впливати на нього; чисельність – кількість людей, що входять в дану групу.

Для ілюстрації сукупної дії цих факторів Б.Латане використовує аналогію з електролампочками. Так само, як кількість світла, що падає на поверхню, залежить від кількості ламп, їх близькості до поверхні і потужності, соціальний вплив залежить від кількості людей, їх близькості і рівня впливовості. Із збільшенням кількості людей, збільшується і міра їх впливу. Територіальна близькість інших людей теж є впливовим фактором. Те ж саме можна сказати про роль у цьому процесі авторитета, статусу людей, які знаходяться поруч. Усі ці фактори чи по одинці, чи разом здійснюють вплив. Однак цей вплив не однаковий і не рівноцінний. Спостереження показують, що люди по-різному реагують на увагу до себе з боку оточуючих. Одні в присутності інших почувають себе вільно, поведуться впевнено, відчувають натхнення.

Інші – навпаки: губляться, тривожаться, відчувають дискомфорт. Якими б не були ці результати, але зрозуміло, що присутність інших людей впливає на нашу поведінку.

У наступних дослідженнях ефект аудиторії було пояснено теорією конфлікту уваги, яку у 1986 році висунув Роберт Берон. Учений стверджує, що глядачі можуть бути як стимулюючим, так і гальмуючим фактором діяльності людини з багатьох причин, включаючи і ту, що назвав Р. Зайонк Насправді, стверджує Р. Берон, присутність інших є джерелом збудження. Але перш, ніж збудження виникне, присутність інших, як відволікаючий фактор, викличе конфлікт уваги у зайнятого своєю справою індивіда.

Інший принцип соціального поштовху полягає в тому, що велике значення має сила групи. Нормативний вплив набагато сильніше діє на індивіда, якщо здійснюється людьми, чия дружба, любов, повага високо цінується ним і він боїться їх втратити. Отже, групи, які є привабливими і з якими найбільше себе ідентифікуємо, будуть здійснювати на нас більший нормативний вплив, ніж ті групи, до яких ми не маємо відношення.

Ще один принцип соціального поштовху полягає в одностайності групи, а саме: нормативний соціальний вплив особливо сильно відчувається тоді, коли всі учасники говорять або думають однаково. Чинити опір такому одностайному соціальному впливові дуже важко, а інколи навіть неможливо. Американський соціальний психолог Е. Аронсон стверджує, що один з наслідків цього факту полягає в тому, що можливо небезпечно довіряти прийняттю політичних рішень високогуртованим групам, оскільки члени таких груп будуть більше турбуватись про те, щоб догодити один одному і уникнути конфлікту між собою, ніж про те, щоб знайти дійсно найбільш розумне і логічне рішення.

Відомі американські соціальні психологи М. Дойч і Г. Джерард виокремлюють нормативний та інформаційний впливи групи на індивіда. Перший пов'язаний з груповими нормами, повазі до яких людину вчать з раннього дитинства, і навіть просто примушують з ними рахуватися. Тому, потрапляючи в умови лабораторного експерименту, людина приносить туди і свою повагу до думки інших людей. Очевидним є і те, що, будучи не в змозі дати певну відповідь відносно невідомого об'єкта, людина зіставляє свою думку з думкою інших людей. До цього часу вона неодноразово переконувалась, що «одна голова добре, а дві – краще». Така ситуація і спостерігалась у досліджах М.Шеріфа.

Цікавими є твердження Дж. У. Беррі (1993), який досліджував конформізм як культурну цінність, порівнюючи між собою дві культури, що практикували різний спосіб добування харчів. Він припустив, що суспільства, в

яких основними засобами добування харчів є полювання і рибальство, будуть цінити незалежність, впевненість в собі і підприємливість – риси, що необхідні для того, щоб приносити додому їжу, тоді як суспільства, в яких переважають сільськогосподарські культури, будуть цінити готовність до співробітництва, конформність і поступливість – риси, що допомагають успішніше організувати сумісне господарство.

Висловлена думка про те, що конформізм – явище культурно-історичне, була доведена кросс-культурними дослідженнями. Соціальні психологи Род Бонд і Пітер Сміт провели (1996) мета-аналіз 133 експериментів за схемою С. Аша у сімнадцяти країнах з оцінки довжини ліній. Вчені прийшли до висновку, що на характері нормативного соціального впливу суттєво виявляються культурні цінності суспільства. Учасники експерименту, що належали до колективістських культур, виявили більш високу ступінь конформності в своїх судженнях про довжину лінії, ніж такі ж учасники, що належали до індивідуалістичних культур. В колективістських культурах конформізм є позитивною характеристикою, що високо ціниться. Оскільки в таких культурах група має пріоритет над окремою особистістю, люди, що належать до них, позитивно оцінюють нормативний соціальний вплив, бо він забезпечує гармонічні стосунки і взаємну підтримку всередині групи.

Дослідження конформності і у сучасний період ведуться переважно в умовах лабораторного експерименту, що створює певну штучність ситуації. Вона моделюється як нестабільна, невизначена, а це породжує невпевненість та сумніви у власній думці. У житті, звичайно, виникають такі ситуації, але абсолютизація їх означає спотворення реального процесу взаємодії. Головне ж тут полягає в тому, що критерієм об'єктивності є думка групи, яка протиставляється індивіду. Інакше кажучи, індивідуальна думка відображає одну реальність, а групова – іншу. Індивід сприймає об'єктивну реальність і формує уявлення про неї, група ж формує якусь особливу реальність, яка повинна бути прийнята тільки тому, що група «кількісно більша» ніж індивід. Ситуація наперед визначена таким чином, що індивід не має рації, група – завжди має рацію, адже за нею зберігається право виносити вердикт про істину, який приймається нібито шляхом голосування. Головна ідея подібних експериментів полягала в демонстрації того, що індивід залежить від групи у своїх контактах із навколишньою дійсністю, що він завжди (або в переважній більшості випадків) схильний поступатися групі. Ілюстрація цього факту на прикладі складніших стимулів показала, що навіть сенсорна інформація може бути спотворена соціальним тиском, не кажучи вже про інформацію соціальну.

В повсякденному житті існує багато ситуацій, в яких люди покладаються на інших, намагаючись визначити, що відбувається. Інформаційні соціальні впливи є

частиною нашої життєдіяльності. Окрім нестачі інформації є також інша причина підпорядкування людини чужому впливові, а саме: люди виявляють конформність, щоб інші люди їх сприймали, визнавали. Люди підпорядковуються соціальним нормам групи, тобто правилам, яким повинна відповідати їх поведінка, цінності і переконання. У групі є певні очікування (експектації) відносно того, як повинні поводитись її учасники. Члени групи підпорядковуються цим правилам тому, що не хочуть, щоб їх сприймали як таких, поведінка яких відхиляється від норми. Враховуючи таку важливу потребу людей, як потребу в соціальних контактах, не дивно, що вони часто виявляють конформність для того, щоб бути прийнятими іншими. Конформізм з нормативних причин виникає в ситуаціях, коли люди роблять те, що роблять інші люди, не тому, що використовують їх як джерело інформації, а тому, що не хочуть привернути непотрібної уваги до себе, бути знехтуваними. Отже, нормативний соціальний вплив виявляється тоді, коли вплив інших людей спонукає індивіда до конформізму, тому що він хоче бути ними визнаним.

На відміну від інформаційного соціального впливу, нормативний тиск приводить до публічної поступливості без особистого прийняття, тобто людина підпорядковується групі, навіть якщо не поділяє її переконань або вважає їх помилковими. Слушною у цьому контексті є думка Девіда Майерса, який зазначає, що конформізм – це зміна поведінки або переконань під тиском групи і проявляється у двох формах. Поступливість – це зовнішнє слідування за групою при внутрішній незгоді з нею. Схвалення – це повна узгодженість переконань і вчинків із соціальним тиском [30, с. 292].

Зовнішнє підпорядкування виявляється, по-перше, у свідомому пристосуванні до думки групи, яке супроводжується гострим внутрішнім конфліктом, і, по-друге, у свідомому пристосуванні до думки групи без яскраво вираженого внутрішнього конфлікту. Внутрішнє підпорядкування полягає в тому, що частина індивідів сприймає думку групи як свою власну і підтримує її не тільки в конкретній ситуації, а й за її межами. Йдеться про бездумне прийняття правильної думки групи на тій підставі, що «більшість завжди права»; прийняття думки групи через вироблення власної логіки пояснення здійсненого вибору. У першому випадку, якщо йдеться про соціалізацію, відбувається дійсна мотивована інтеріоризація групової соціальної настанови або інших параметрів під впливом оточуючих осіб як більш обґрунтованої, а у другому випадку – демонстративне підпорядкування нав'язуваній групою нормі, правилу, судженню з метою заслужити схвалення або уникнути осуду. У будь-якому випадку обидві форми конформності слугують специфічним способом розв'язання усвідомленої суперечності між особистим і домінуючим в групі переконаннями на користь останньої: підпорядкованість груповій меті-потребі змушує дану особу шукати дійсної або уявної згоди з нею.

Конформізм пов'язаний не тільки з особливостями окремої людини, але й з певними зовнішніми умовами і характеристиками групи. Узагальнюючи різні точки зору на природу конформної поведінки, можна виокремити групу головних чинників, які її викликають.

Важливим і дискусійним питанням є проблема оцінки конформності. Частина дослідників вважає конформність негативним явищем, тлумачить його як свідоме пристосування, навіть радше пристосовництво до дійсності. Інші, навпаки, розглядають цей феномен як реальність людських взаємин, відзначаючи не тільки негативні, а й позитивні риси конформності. Правомірною є і точка зору, згідно з якою конформність до групових норм в одних випадках розглядається як позитивний, а в інших – як негативний чинник функціонування групи. Слідування деяким встановленим нормам, стандартам поведінки важливе, а іноді й просто необхідне для здійснення ефективних групових дій, зокрема в екстремальних ситуаціях. В окремих випадках конформність може мати своїм результатом навіть альтруїстичну поведінку або поведінку, яка узгоджується з моральними критеріями самої особистості. Інша справа, коли згода з нормами групи зумовлюється одержанням особистої вигоди і кваліфікується як пристосовництво. Саме тоді конформність викликає різні негативні ефекти, які так часто приписуються цьому феноменові. Але навіть якщо рішення суб'єкта відображає його дійсну думку, прагнення до однаковості думок із тих чи інших проблем, типове для багатьох згуртованих груп, нерідко стає серйозною перешкодою їхнього ефективного функціонування, особливо в тих випадках спільної діяльності, де є творче начало.

Розуміння і пояснення конформної поведінки, як об'єктивної реальності, можливі лише у разі врахування дії ситуативних, групових та індивідуально-особистісних чинників у реальних ситуаціях. При цьому слід мати на увазі, що абсолютно незмінних точок зору групи й індивіда не може бути. Вони змінюються залежно від обставин і так чи інакше впливають одна на одну. У зв'язку з цим виникає питання, яка саме поведінка є альтернативною конформній, у чому вона виявляється. Можна припустити, що конформності протистоїть нонконформність, тобто повне заперечення будь - якої згоди, нехтування будь-якими груповими нормами та цінностями. Але тоді, нігілізм, бунтарство, свавілля – це абсолютна нонконформність, яка нічим не відрізняється від негативізму, тобто немотивованої поведінки індивіда, і виявляється у незгоді, запереченні певних вимог, очікувань, норм соціального оточення. Але альтернативою конформності може бути самостійність людини, її незалежність, тобто селективне ставлення до різних форм психологічного примусу.

Окремі автори розглядають конформність і негативізм як відношення, протилежне колективістському самовизначенню. На їхню думку, у високорозвиненій групі (колективі) колективістське самовизначення є домінуючою формою реагування особистості на груповий тиск, на відміну від дифузної групи. Колективістське самовизначення характеризується виявом певної однаковості поведінки як результат солідарності особи з оцінками та завданнями колективу. Нонконформізм як прагнення будь-що заперечувати точку зору більшості, чинити завжди протилежно їй насправді є не альтернативою конформності, а одним з її виявів, зворотним боком. Так, в експерименті на порівняння відрізків у процесі повторної спроби піддослідних попереджали, що насправді досліджувалась не їхня здатність порівнювати відрізки, а їхня залежність від думки групи. При цьому їм не повідомлялося, яка відповідь є правильною. Виявилось, що більше третини піддослідних дали відповіді, протилежні груповим. Отже, їхня залежність від групи знову підтвердилася, хоча й протилежним чином, у формі негативізму, всупереч здоровому глузду, як конформність навпаки. Найчастіше це виявляється у дітей і підлітків, тому вони є найбільшими конформістами і водночас найбільшими негативістами [26, с. 72].

Соціально-психологічний негативізм як зворотний бік конформності є, особливо у молоді, засобом самоствердження, доказом «від протилежного» власної самостійності. Він може зумовлюватися орієнтацією на інші референтні групи, прагненням підвищити свій власний статус). Як писав К. Юнг, «якщо справа доходить до неврозу, то ми маємо справу з Тінню, яка дуже збільшується. І якщо ми хочемовилікувати невроз, нам потрібно знайти спосіб співіснування свідомої особистості людини і її Тіні». Отже, при нав'язуванні цінностей неодмінно розростається «тінь» як «життєва частина особистісного існування» (К. Юнг), формується «негативна психологія» (А. Менегетті), наростає внутрішній конфлікт, роздвоєння між тим, що вона чує «зверху» від свого тренера, чого навчає її вчитель, і тим, що вона знає сама, що бачить навколо себе, про що думає. Як твердять психологи все, що нав'язується ззовні викликає протест (феномен Ромео і Джульєтти).

Як пояснюють індивіди свої розходження з групою у відповідях? Тут можливі кілька варіантів. Індивід може звинувачувати себе («не зрозумів завдання», «погано бачу» тощо). Часто цей варіант зустрічається у осіб з низькою самооцінкою. У другому випадку звинувачується група («інші не зрозуміли»). Зустрічаються спроби примирення протилежних позицій («з однієї точки зору це так, з іншої – інакше»). Деякі індивіди, особливо у повторних експериментах, знаючи їх справжню мету, здійснюють спроби уникнути тиску групи (особливо це спостерігається у дітей). Вони відвертаються від екрану, закривають очі, затуляють вуха, аби не чути відповідей.

Узагальнюючи різні точки зору на природу конформної поведінки, можна виокремити групу головних чинників, які її викликають. Отже, фактори, що впливають на ступінь комфортності:

- характер групової належності – за своїм бажанням чи вимушено потрапив індивід у дану групу. Якщо він потрапив на перевиховання по примусу, то в нього може не проявлятися комфортність. Група, в яку індивід потрапив добровільно, є референтною: тому вона, група, має значний вплив на нього;

- соціальна зрілість групи: вплив більш зрілої групи слабший аніж дифузної групи. Це пояснюється тим, що в організованій групі один одного менше знає і тоді навіюваність індивідів вища;

- цілі, що стоять перед групою: якщо група змагається з іншими, то комфортність її учасників збільшується: якщо змагання відбувається всередині групи, то конформність зменшується;

- статус в групі: чим він вищий, тим менше проявляється конформність.

Отже, конформність пов'язана з нормативністю суспільного життя, виявляється у свідомому підпорядкуванні суджень, дій і поведінки індивіда груповому тиску у випадках розходження точок зору людини і групи. Конформізм виконує важливі функції у процесі соціалізації індивідів, їхньої інтеграції у соціальну спільність, забезпечує наступність суспільного досвіду та соціального контролю. Водночас він буває перешкодою розвитку особистості і соціальних груп. Тому у процесі організації соціально – психологічного впливу в умовах групи варто враховувати перші ознаки і прояви конформності в учасників та прагнути якомога швидше виявити причини і внутрішні мотиви. Їх врахування убезпечить конструктивність соціального впливу та сприятиме ефективному особистісному зростанню учасників групової взаємодії.

1.4. Корекційні чинники як детермінуючі фактори соціального впливу (за Ірвіном Яломом)

Забезпечення внутрішньої гармонії, позитивної динаміки всіх процесів, які є основою буття, передбачає врахування соціальної ситуації, важливості завдань та реальних можливостей особистості. Стимулюючим чинником при цьому буде зміцнення установки на вияв активності за необхідності зміни життєвої ситуації, а, якщо можливо, і навколишнього середовища. Особистість, як суб'єкт діяльності, впливає на інших і цей процес передбачає групову взаємодію. У безлічі життєвих ситуацій людина відчуває потребу у прихильності, визнанні і контакті з іншими людьми. Факт належності до соціальних груп пов'язаний із урахуванням поглядів, правил, застережень, які

сформовані попередньо і мали б бути прийнятими як підтвердження довіри до перевіреного чийогось досвіду. Однак практика не підтверджує такої прямолінійності. Тому взаємообумовленість очікувань і пропозицій можливої взаємодії робить групові контакти незамінними чинниками корекційного впливу. Важливими у цьому сенсі є погляди американського психолога К. Рудестама, який ретельно вивчав переваги групової форми роботи як детермінуючого фактора соціального впливу. «Група виявляється мікрокосмом, суспільством в мініатюрі, що відображає зовнішній світ і додає інгредієнт реалізму в штучно створеній взаємодії» [33, с. 15], – пише він. Найголовніше, що атмосфера взаємодопомоги та довіри в групі розвиває комунікативну здатність особистості, тобто її здатність бути самою собою в контакті з оточуючими.

Щоб побачити, як співвідносяться уявлення людини про себе з думкою про неї інших людей, розглянемо модель, названу «Вікно Джогарі» (Рис. 1.4) в честь її винахідників Джозефа Лафта і Гаррі Інграма.

	Те, що я знаю	Те, чого я не знаю
Те, що вони знають	АРЕНА	СЛІПА ПЛЯМА (сліпа сфера)
Те, чого вони не знають	ВИДИМІСТЬ (прихована сфера)	НЕВІДОМЕ (темна сфера)

Рис. 2.1 «Вікно Джогарі»

Відповідно до цієї моделі кожна людина несе в собі ніби - то чотири «простори своєї особистості». Арена – простір, що містить загальні знання людини про себе, своє «Я», те, що відомо особистості про себе і що знають про неї інші люди. «Видимість», або «прихована сфера» – це те, що людина знає про себе, але приховує від інших, наприклад, страх перед чимось, власна заздрість або жадібність. «Сліпа пляма», або «сліпа сфера» містить те, що інші люди знають про людину, а вона не знає, не хоче прийняти, наприклад, звичка перебивати співрозмовника. «Невідоме», або «темна сфера» – те, що приховано від самої людини і не відомо іншим, включаючи невиявлені здібності та потенційні можливості розвитку.

Модель «Вікно Джогарі» показує, що розширюючи контакти з людьми, людина збільшує «арену», відкривається назустріч іншим і таким чином отримує більше шансів для самосвідомості, розуміння, прийняття себе і вирішення своїх індивідуальних проблем. Такий підхід дає змогу як будувати роботу зі стимулювання внутрішнього діалогу людини з собою, так і вводити її в діалог реальної взаємодії з іншими учасниками групи, в тому числі з їх допомогою відтворити її ж діалог зі «значущими іншими».

У вимірі екзистенціальної терапії, яскравим представником якої є Ірвін Ялом, фундаментально і вдало описані корекційні чинники групової роботи. Він вважає, що терапевтичні зміни є нелегким процесом і що вони відбуваються через складну взаємодію різних компонентів життєвого досвіду людини, які автор розглядає (визначає) як «корекційні чинники». Як вказує Ялом І., складне утворюється з простого, а цілісний феномен – з процесів, що його складають. Автор досить точно зазначає, що за умови визначення чинників, які мають вирішальне значення в процесі терапії, терапевти матимуть раціональну основу для вироблення своєї тактики і стратегії. Якщо ми зможемо достатньо точно і ясно відповісти на це непросте запитання, то в наших руках опиниться ключ до розв'язання проблем психотерапії, (що є, на думку І. Ялома, найактуальнішими і спірними), і ми зможемо дізнатися як саме діє групова терапія. Автор розпочинає з опису і аналізу цих фундаментальних чинників. На думку І. Ялома, корекційні чинники поділяються на одинадцять базових категорій [54, с. 20-21]:

1. Навіювання надії.
2. Універсальність.
3. Повідомлення інформації.
4. Альтруїзм.
5. Аналіз впливу батьківської сім'ї.
6. Розвиток соціалізуючої техніки.
7. Імітаційна поведінка.
8. Інтерперсональний вплив.
9. Групова згуртованість.
10. Катарсис.
11. Екзистенціальні чинники.

Деякі з цих чинників належать до самого процесу корекції, тоді як інші можуть розглядатися як його умови. Хоча окремі корекційні чинники діють у терапевтичних групах всіх типів, все ж їхня взаємодія в кожній групі може протікати по-різному; чинники, що є другорядними або прихованими в одних групах, можуть виявитися першорядними або відкритими для спостереження в інших. До того ж на клієнтів в одних і тих же групах можуть впливати абсолютно різні набори корекційних чинників. По - суті, терапія торкається сфери глибинних людських переживань і, отже, може відбуватися за допомогою багатьох способів. Запропонований список корекційних чинників ґрунтується на клінічній практиці автора, на досвіді інших терапевтів, на враженнях клієнтів, що успішно завершили курс терапії в групі, на відповідних системних дослідженнях. Та варто зазначити, що жодну з цих підстав не можна вважати беззаперечною, а, як наслідок, керівників групи і її членів досить об'єктивними, так само як не можна стверджувати, що запропонована методика дослідження є досконалою та діючою в усіх випадках.

Групові терапевти пропонують різноманітні суперечливі корекційні чинники. Без сумніву, їх можна вважати безкорисливими та незаангажованими глядачами, які згаяли час і сили на те, щоб досягти певних терапевтичних результатів, і їхні думки, з того чи іншого питання у більшості випадків, пов'язані з власним досвідом. Навіть серед терапевтів, які розділяють одну й ту ж точку зору і оперують одними й тими ж поняттями, не простежується єдина думка з приводу чинників, що впливають на поліпшення стану клієнтів. Аналіз спеціальної літератури засвідчує, що багато керівників груп, котрі досягли успіху, пояснюють його чинниками, які не мають ніякого відношення до терапевтичного процесу; наприклад, технікою «гарячого стільця», або невербальними вправами, або безпосереднім впливом своєї особи.

Опитуючи клієнтів групової психокорекції в кінці проведеної роботи з ними, ми можемо отримати дані про те, які корекційні чинники, на їхню думку, мали на них особливо позитивний вплив, а які найменший; крім того, упродовж самого курсу терапії клієнти можуть повідомляти нам на кожному занятті про ті моменти, які здалися їм досить важливими. Для отримання цих відомостей можна використовувати метод інтерв'ю або будь-який інший метод збору даних. Але треба мати на увазі, що оцінки клієнтів є суб'єктивними. Хіба клієнти не будуть визначати поверхневі чинники та ігнорувати сутнісні чинники корекції, які поза межні для їх розуміння? Хіба на їх відповіді не впливатимуть чинники, які не піддаються нашому контролю? Наприклад, інформація, що ними повідомляється, може носити характер особистого відношення до терапевта або до групи. (Дослідження показали, що через чотири роки після закінчення курсу корекції колишні клієнти були здатні розсудливіше міркувати про негативні моменти свого перебування в групі, ніж відразу після закінчення курсу).

Труднощі пошуків корекційних чинників, які могли б стати загально визнаними, пояснюються ще й тією обставиною, що переживання клієнта в групі мають вельми особистий характер; дослідження показали, що одні й ті ж події, що відбуваються в групі, її учасники сприймають і переживають дуже по-різному. Певний досвід може бути важливим і корисним для одних членів групи, але в той же час даремним і навіть шкідливим для інших.

Не дивлячись на це, думки клієнтів є багатим і порівняно неопрацьованим джерелом інформації. Врешті-решт, цей досвід належить їм і лише їм, і чим далі ми відсторонимося від переживань клієнта, тим більш натягнутими будуть наші висновки. Так, існують чинники, що поза сумнівом впливають на корекційний процес клієнта, які він не в змозі пізнати, але це не означає, що ми повинні не брати до уваги те, що говорять клієнти. Як стверджує І. Ялом

«... інформативність і точність повідомлення клієнта багато в чому залежать від того, як його питають. Чим глибше той, хто питає клієнта здатен увійти до внутрішнього світу його переживань, тим яснішим і осмисленішим стає повідомлення клієнта. Чим більше той, хто питає здатний на якийсь час «забути» про свій дослідницький інтерес, тим більшої довіри клієнта він доб'ється і зможе, більш ніж хто-небудь інший, зрозуміти його внутрішній світ» [35, с. 22].

Окрім думки терапевта і повідомлень клієнта, як вказує Ялом І., існує третій важливий підхід до визначення корекційних чинників: метод систематичних досліджень. Звичайна дослідницька стратегія полягає в співвідношенні серій змінних чинників, що вводяться в терапію, і тим, що відбувається з клієнтом «на виході». Встановлюючи відповідності між змінними чинниками, що вводяться в терапію, і успішним результатом, можна проявити причинно-наслідкові залежності і почати описувати корекційні чинники. Але все ж таки дослідницький підхід не бездоганний. У ньому багато своїх недоліків: вимірювання того, що відбувається «на виході» не має чітких критеріїв, настільки ж проблематичний відбір і вимірювання змінних чинників, що вводяться в терапію (зазвичай точність вимірювання прямо пропорційна тривіальності змінного чинника) [35, с. 23].

Узагальнюючи усі попередньо розглянуті фактори, коротко опишемо корекційні чинники у інтерпретації Ірвіна Ялома.

Навіювання надії. Навіювання і зміцнення надії є вирішальним корекційним чинником у всіх психотерапевтичних системах; не тільки тому, що це дає змогу утримувати клієнта в групі, а, отже, допомагати йому, але ще й тому, що сама віра в зцілення може бути терапевтично ефективною. Дослідження показали – чим більше клієнт сподівається на те, що йому допоможуть, тим результативніша корекція. Як зазначає І. Ялом: «маса задокументованих даних свідчать про те, що ефективність лікування безпосередньо пов'язана з надією клієнта на зцілення і його переконаністю в тому, що йому допоможуть» [35, с. 24].

У кожній терапевтичній групі є люди, що перебувають на різних щаблях шляху до одужання. Клієнти тривалий час контактують з членами групи, у яких відбулося поліпшення. Вони також часто стикаються з клієнтами, які мають схожі проблеми, і котрі досягли великих успіхів у їх подоланні. Хадден (див. 35. с. 25) в своєму описі роботи з групою гомосексуалістів доводить, що в групі обов'язково мають бути присутні люди, що знаходяться на різних стадіях одужання. Він стверджує, що клієнти, котрі закінчили курс корекції, говорили про те, наскільки важливо для них було бачити поліпшення, що відбувалися у інших. Групові терапевти у жодному випадку не повинні втрачати можливість опиратися на цей чинник, періодично звертаючи увагу клієнтів на ті

поліпшення, які відбулися у інших членів групи. Нерідко буває так, що учасники терапевтичної групи самі починають свідчити перед новими її членами про користь занять. Не менш важливою є віра терапевта в себе і в ефективність своєї групи. Ялом І. зазначає: «Я переконаний, що зможу допомогти будь-якому клієнтові, який звернеться до мене за лікуванням і залишиться в групі, принаймні, упродовж шести місяців. На першій зустрічі з клієнтом я прагну поділитися з ним своєю упевненістю і намагаюся передати йому свій оптимізм» [35, с. 24].

Дехто з групових терапевтів спеціально акцентують увагу на моменті навіювання надії. Значна частина занять групи присвячена підтримці її членів. Часто учасники таких занять розповідають про ті випадки, коли їм в стресових ситуаціях, у вирішенні різних конфліктів вдавалося уникнути нервового перенапруження, застосувавши набутий досвід і методи, яких навчили в групі. Члени тренінгових груп, котрі досягли успіху, на кожних зборах розповідають історії свого падіння і свого порятунку. Ялом І. наголошує, що дуже сильним чинником дії в груповій роботі є та обставина, що всі її керівники – колишні клієнти (наприклад алкоголіки). Таким чином вони стають прикладом для решти учасників. Така ж практика використовується і в роботі з наркоманами, (коли до керівництва групами залучають тих, хто зміг подолати свою тягу до наркотиків). При цьому клієнти переконані, що їх може зрозуміти тільки той, хто сам пройшов цей нелегкий шлях і зміг знайти дорогу назад [35, с. 24-25].

Універсальність. Багато клієнтів приходять до психолога дуже стурбовані, вважаючи, що ніхто більше не мучиться так, як вони: відчувають страхи, страждають від проблем і неприйнятних думок, поривів і фантазій. У цьому, звичайно, є доля правди, оскільки багато клієнтів мають свої власні «набори» стресових чинників, що впливають на них, і того, що приховано у них у підсвідомості. Їхні відчуття власної унікальності тісно пов'язане з соціальною ізоляцією, з труднощами в міжособовому спілкуванні, з недосяжністю щирості та розкутості в інтимних стосунках. У груповій терапії, особливо на ранніх її стадіях, переконання клієнта в унікальності його проблем є могутнім чинником, здатним поліпшити його стан. Після того, як клієнт вислуховує інших членів групи і виявляє, що він не самотній у своїх стражданнях, він відкривається для навколишнього світу, і починається процес, який можна назвати «Ласкаво просимо до людей», або «Ми всі в одному човні». Жоден вчинок, жодна думка не можуть бути зовсім недоступні досвіду інших людей. Ялом І. зазначає: «Я чув, як члени групи зізнавалися в таких діях, як інцест, крадіжка, розтрата, вбивство, спроба до самогубства і навіть у жахливіших вчинках. Але я бачив, що решта членів групи не зарікалася від цього. Ще З. Фрейд відзначав, що стійкі табу (проти батьковбивства і інцеста) були створені саме тому, що подібні імпульси властиві глибинній природі людини» [35, с. 25].

Цей чинник допомоги не обмежується рамками групової терапії. Універсальність грає роль і в індивідуальній терапії, не дивлячись на те, що тут існує менше можливостей для консенсусу. Ялом І. наводить цікавий приклад: «Одного разу я обговорював з клієнтом його шістсот годинний досвід індивідуального аналізу з іншим терапевтом. Коли я запитав його про найважливішу подію, що відбулася за цей час, той пригадав епізод, коли він був глибоко засмучений по відношенню до мами. Не дивлячись на протидію сильних позитивних почуттів, його переслідувало нав'язливе бажання її смерті, оскільки в цьому випадку він отримував дуже великий спадок. Його аналітик прокоментував це просто: «Схоже так ми влаштовані». Таке твердження не тільки принесло клієнтові істотне полегшення, але в майбутньому дало йому можливість використовувати свою амбівалентність для творчості» [35, с. 26].

Не дивлячись на складність людських проблем, певні спільні знаменники, поза сумнівом існують, і учасники терапевтичної групи досить швидко знаходять «товаришів по нещастю». Ялом І. ілюструє це на прикладі: «Упродовж багатьох років я запрошував учасників Т-груп, щоб зацікавити їх завданням «вищої секретності». Не клієнтів, а перш за все студентів-медиків, мешканців психіатричних лікарень, медсестер, технічних працівників і добровольців з Корпусу миру. Учасників груп просили анонімно написати на листочку свій головний секрет – те, чим вони абсолютно не хотіли б ділитися з групою. Секрети виявлялися вражаюче схожими один на одного: всі вони відносилися до однієї з двох домінуючих тем. Найпоширеніший секрет – глибоке переконання в своїй неадекватності, – відчуття того, що якби інші знали автора секрету по-справжньому, то їм відкрилися б його некомпетентність і інтелектуальна неповноцінність. Трохи рідше зустрічається глибоке відчуття відчуження, люди повідомляють, що вони не можуть по-справжньому піклуватися про інших людей або любити їх. На третьому місці, серед найбільш популярних секретів, були різного роду сексуальні бажання, наприклад, страх перед гомосексуальними схильностями. Та ж картина спостерігається у тих, хто належить до категорії клієнтів. Майже завжди переживання учасників пов'язані з глибоким неспокоєм з приводу відчуття власної гідності і міжособистісних стосунків» [35, с. 26].

Універсальність, подібно до інших лікувальних чинників, не може розглядатися сама по собі. Оскільки клієнти усвідомлюють свою схожість з іншими членами групи і розділяють їх глибинні переживання, то вони отримують користь від їх підтримки і переживають катарсис. До речі, студенти, які проходили різні тренінгові заняття (спеціальність «Психологія», «Практична психологія» за роки навчання долучалися не менше ніж до п'яти тренінгових занять) не раз підтверджували цей факт.

Повідомлення інформації. У це поняття І. Ялом вкладає дидактичне навчання, що стосується психологічного здоров'я, психічних захворювань і загальної психодинаміки, отриманої від терапевтів, а також навчання, допомогу у вирішенні життєвих проблем, запропоновану як терапевтом, так і членами групи. Узагалі, як зазначає Ялом І., коли терапевти або клієнти проводять ретроспективний аналіз, пройдений ними в груповій терапії, вони не дуже високо оцінюють цей лікувальний чинник. Автор при цьому виділяє два прийоми повідомлення інформації – навчальний інструктаж і пряма порада.

Навчальний інструктаж. Більшість клієнтів після успішно пройденого курсу терапії міжособистісної взаємодії багато дізнаються про функціонування психіки, значення симптомів, про міжособистісну і групову динаміку і сам процес психотерапії. Велика кількість групових терапевтів не включають відкрито спрямоване дидактичне навчання у процес міжособистісної взаємодії. Та існує декілька напрямів групової терапії, в яких навчання, як таке, є важливою частиною програми. Ялом І. достатньо детально описує їх: «Наприклад, Максвелл Джонс в своїй ранній роботі з великими групами присвячував три години в тиждень лекціям, в яких інформував клієнтів про структуру і функції центральної нервової системи і про те, яке це має відношення до психіатричних симптомів і розладів. Клапмен Н. розвивав форму дидактичної групової терапії для клієнтів, що завершили курс лікування, в якій використовував лекції і підручники. Марш А. створював на основі терапевтичних груп класи і підтримував у них учбову атмосферу: читаючи лекції, задаючи домашні завдання і переводячи клієнтів з класу в клас. Товариство Реабілітації спочатку було створене відповідно до учбових підрозділів. Ця незалежна організація була заснована в 1937 році лікарем медицини Абрамом Лоу і на початок сімдесятих років включала більше 1000 діючих груп, які регулярно відвідували понад 12000 осіб. Членство в цій організації повністю добровільне, туди приходять люди, що скаржаться на всілякі психологічні проблеми. Керівники обиралися з числа членів груп, і хоча в цій організації професійне керівництво формально відсутнє, лікар А. Лоу заклав традицію проведення зборів, на яких вголос зачитуються і обговорюються уривки з його підручника «До психічного здоров'я через тренування волі». Психічні захворювання пояснюються за допомогою декількох простих принципів, які повинні пам'ятати члени подібних груп. Наприклад, невротичні симптоми заподіюють страждання, але вони не є небезпечними; нервова напруга підсилює і закріплює симптоми, тому її потрібно уникати. За допомогою вольових зусиль клієнт позбавляється від проблем, пов'язаних з нервовою системою тощо.

Маламуд і Маховер повідомляють про створення прекрасного новаторського підходу, утвореного на основі навчання. Вони організували «майстер - класи саморозуміння», що складаються в середньому з дванадцяти клієнтів, набраних з пацієнтів психіатричних клінік, які очікували виписки. Основною метою занять у таких групах була підготовка клієнтів до групової психотерапії. Курс складався з п'ятнадцяти двогодинних зустрічей, у процесі яких, відповідно до детально розробленого плану, роз'яснювалися причини психологічних розладів, що було своєрідним методом самопізнання. Техніка була настільки успішною, що клієнти не тільки ставали підготовленими до подальшого лікування, але багатьом з них не потрібно було ніякого додаткового лікування.

Групи в пренатальних клініках і групи в навчальних центрах Корпусу миру також використовують дидактичне навчання. Майбутніх матерів знайомлять із психологічними та фізичними основами тих змін, що відбуваються з ними; пояснюють, як проходять пологи, прагнуть розсіяти ірраціональні страхи і забобони та показати, що вони безпричинні. Т-групи Корпусу миру часто використовують метод «передбачаючого керівництва», коли вірогідні стреси і конфлікти, з якими членам груп доведеться мати справу в новій для них культурі, заздалегідь передбачаються і опрацьовуються. У своїй роботі з Корпусом миру Ялом І. винайшов, що корисно включати до складу персоналу представника тієї країни, в яку готувалася поїздка. Він, використовуючи дидактичні засоби, повідомляв реальні відомості про культуру країни і доводив до відома добровольців підготовки всю безпідставність їхніх страхів» [35, с. 29-31].

Як стверджує І. Ялом, багато психотерапевтів використовували аналогічний тип передбачаючого керівництва для психіатричних клієнтів, коли готували їх до вступу в «нову культуру» – в групу психотерапії. Попереджаючи страхи клієнтів, формуючи у них необхідні когнітивні структури, психотерапевти допомагали їм ефективніше боротися з первинним «культурним шоком» (Ця процедура в деталях описується автором [35, с. 132-156]).

Таким чином, дидактичне навчання використовується в різних видах групової терапії: для повідомлення інформації, для структуризації груп, для пояснення того, як протікає захворювання. Часто дидактичне навчання слугує чинником первинного об'єднання людей у групи, поки не працюють решта лікувальних чинників. Зокрема, пояснення і роз'яснення діють як повноправні й ефективні лікувальні впливи. Людина завжди страждала від невизначеності й в усі часи прагнула упорядкувати свій світ за допомогою релігійних або наукових описів. Пояснення явища – це перший крок до контролю над ним.

Якщо виверження вулкана є причиною незадоволення бога вулкана, то це означає, що існують методи, які дозволяють вмилоствити його і кінець-кінцем узяти під контроль. Фріда Фромм-Райхман підкреслює роль невизначеності, яка відіграє важливу роль у виникненні тривожності. Вона зазначає, що самоусвідомлення людиною того, що вона не підвладна сама собі, що її сприйняття і поведінка перебувають під контролем ірраціональних сил є важливою причиною тривожності. Джером Франк, вивчаючи реакцію американців на невідому хворобу (шистосомоз), що виникла в південній частині Тихого океану, показує, що вторинна тривожність, яка виникає із стану невідомості, часто шкодить сильніше, ніж первинна хвороба. У пацієнтів психіатричних закладів усе відбувається аналогічним чином: страх і тривожність, що з'являються невідомо звідки, значущість і серйозність психіатричних симптомів можуть настільки ускладнити загальну картину, що провести ефективне дослідження стає практично неможливо. Отже, дидактичне навчання, забезпечуючи структурне розуміння явища, має дуже важливе значення і займає гідне місце в списку інструментів терапії.

Пряма порада. На відміну від експліцитного дидактичного навчання, яке може забезпечити терапевт, учасники будь-якої без виключення терапевтичної групи дають свої поради. У групах динамічної інтеракційної групової терапії така обставина настільки незмінно присутня на ранній стадії існування групи, що по цьому можна визначати її вік. Ялом І. зазначає: «Якщо я переглядаю або прослуховую записи роботи групи, в якій клієнти регулярно говорять: «Я думаю, ви повинні...», або «Те, що ви робите – це...», або «Чому б вам...», – я можу бути впевнений, що це група, яка зіткнулася у своєму розвитку з певними труднощами, і в якій настав тимчасовий регрес. Не дивлячись на той факт, що наявність порад характерна для ранньої стадії розвитку інтеракційної терапевтичної групи, я можу пригадати випадки, коли деякі поради з певних проблем виявлялися корисними для клієнтів. Як би там не було, коли клієнти щось радять один одному, – не важливо що, – у них виникає взаємний інтерес і турбота, це служить досягненню мети. Іншими словами, важлива не сама порада, а її вплив» [35, с. 31].

Атмосфера, де учасники групи активно обмінюються порадами (дають або просять їх) часто є важливим ключем для розуміння патології міжособових стосунків. Деякі члени групи, претендуючи на збереження свого високого рольового статусу в групі або зберігаючи маску холодної самодостатності, ніколи прямо не просять про допомогу, деякі нестримані у вираженні своєї подяки; інші ніколи відразу не відкривають подарунок, а бажають насолодитися ним наодинці.

У групах іншого типу, не орієнтованих на інтерактивність, відкрито і ефективно використовуються поради і керівництвом. Як зазначає Ялом І., в групах, де клієнти готуються до виписки з лікарні, групах реабілітації і анонімних алкоголіків вважають, що краще давати прямі поради. У групах, які готують клієнтів до виписки, можуть обговорюватися питання про можливі випробування тих, хто чекає на них, і варіанти оптимальної поведінки в таких ситуаціях. Товариство Анонімних Алкоголіків користується спеціальними порадами і короткими гаслами, що запам'ятовуються. Наприклад, клієнтів просять утримуватись від вживання алкоголю тільки на наступні двадцять чотири години (на один день). Товариство Реабілітації навчає своїх учасників як правильно «визначити симптоми», як «виправляти і відстежувати», «повторювати і обертати», як ефективно застосовувати силу волі. Враховуючи важливість цього чинника ми свідомо включили в програму занять міні-лекції та домашні завдання.

Альтруїзм. Існує стародавня хасидська історія про Раббі, який розмовляв з Господом про рай і пекло. «Я покажу тобі пекло», – сказав Господь і привів Раббі в кімнату, посеред якої стояв дуже великий круглий стіл. Люди, які сиділи за столом, були голодні до відчаю. У середині столу стояв великий горщик тушкованого м'яса, його було досить, щоб наситити кожного. М'ясо пахло дуже смачно, і у Раббі потекли слинки. Люди, котрі сиділи за столом, тримали в руках ложки з дуже довгими ручками. Кожен з них міг дотягнутися ложкою до горщика і зачерпнути м'ясо, але, оскільки ручка у ложки була довша, ніж людська рука, ніхто не міг покласти це м'ясо собі в рот. Раббі побачив, що страждання цих людей були жахливі. «Зараз я покажу тобі рай», – сказав Господь, і вони пройшли в наступну кімнату, таку саму, як перша. Там стояв такий же великий круглий стіл з таким же горщиком м'яса. У людей, що сиділи за столом, були ті ж ложки з довгими ручками, але вони були ситі, вони сміялися і розмовляли. Спочатку Раббі нічого не зрозумів. «Це просто, але вимагає певного уміння, – сказав Господь – Як бачиш, вони навчилися годувати один одного».

У тренінгових групах відбувається те ж саме – клієнти отримують, коли віддають, причому не тільки в процесі прямого обміну, але й від самого акту «віддавання». Клієнти, які тільки починають курс корекції, деморалізовані і глибоко переконані в тому, що вони не можуть запропонувати тим, хто їх оточує нічого цінного. Упродовж тривалого часу вони вважають себе тягарем, і коли вони помічають, що можуть робити для інших щось важливе, це відновлює і підтримує їх самоповагу.

Поза сумнівом, клієнти у процесі групової терапії приносять один одному користь. Нерідко вони уважніше слухають і запам'ятовують інформацію від іншого клієнта, ніж від групового терапевта. Для багатьох учасників терапевт залишається просто тим, кому оплачують його професійні послуги, але інші члени групи, як їм здається, більше підходять для спонтанного і щирого спілкування, для вираження підтримки. Коли клієнт озирається на пройдений курс терапії, він завжди високо оцінює інших членів групи, як тих, хто багато чого зробив для поліпшення його стану, – якщо не в ролі друзів і порадників, то, принаймні, в ролі тих, хто допоміг клієнтові пізнати свій внутрішній світ через їхнє відношення до себе.

Альтруїзм як корекційний чинник використовувався і в інших психотерапевтичних системах. У первісних культурах, наприклад, клієнтові давали завдання приготувати страву або зробити що-небудь не тільки для себе, але й для інших членів громади. Альтруїзм є важливою частиною процесу зцілення в католицьких храмах і святих місцях, таких як Лурдес, де прихожанин молиться не тільки за себе, але й за інших. Говорять, що Уорден Даффі стверджував: «кращий спосіб допомогти людині – це дати їй можливість допомогти вам». Людям необхідно відчувати себе потрібними. Ялом І. описує історії колишніх алкоголіків, які не поривали своїх контактів з групою Анонімних Алкоголіків багато років після завершення лікування; «...один працівник повідомив, що він розповідав історію свого падіння і подальшої реабілітації, принаймні, тисячу разів» [35, с. 34].

Учасники групи не можуть відразу оцінити це джерело допомоги. Зовсім навпаки. Багато з них чинить опір терапевтичній дії групи, ставлячи питання: «Як може сліпий вести сліпого?», «Що мені можуть дати ті, хто так само заплуталися, як і я? Ми втопимо один одного». Дослідження показують, що клієнт в таких випадках насправді говорить: «Чим же я таким володію і що можу запропонувати кому-небудь?» Причина подібного протистояння дії групової терапії полягає в критичній самооцінці клієнта. Існує й інший сприятливий аспект альтруїстичного акту. Багато тих, хто вказує на втрату смислу існування, перебувають у стані паталогічного заглиблення у себе, що набуває форми нав'язливого самокопання або ж численних спроб самореалізуватися. Але не можна знайти сенс життя усередині себе, своєї самосвідомості. Ялом, як і Франкл, вважають, що сенс життя закладений в самому житті, його не можна домогтися надумано, свідомо: це завжди тільки наслідок матеріалізованого виходу людини за межі власних можливостей, коли ми забуваємо про самих себе і віддаємо себе комусь або чомусь, що знаходиться поза нашою особистістю. У терапевтичних групах цьому ненав'язливо навчають, і цим самим відкривають перед її учасниками сподівання та перспективи.

Аналіз впливу батьківської сім'ї. Усі без виключення учасники приходять у групову терапію з надзвичайно негативною історією досвіду, набутою ними у своїй першій і найбільш важливій групі, – у батьківській сім'ї. Група має схожість з родиною в багатьох аспектах. Часто її очолює дует, що складається з чоловіка і жінки, ніби матір і батько. Ось слова однієї із учасників рефлексивно-творчого тренінгу – студентки першого курсу спеціальності «Психології»: «Коли я побачила свого тренера, мене охопив страх. Я не могла повірити, він чомусь нагадував мого батька якого я, скільки себе пам'ятаю, сильно боялася. Я відчувала себе ніяково, сиділа немовби на голках в очікуванні чогось недоброго. До всього, мені ще й випало сидіти поруч з тренером».

Будучи залежними від свого штучно створеного світу (сформованого в основному в батьківській сім'ї), члени групи взаємодіють з її керівниками та іншими учасниками так, як вони взаємодіяли колись з батьками й іншими родичами. Існують незліченні варіанти моделей взаємодії: учасники групи можуть бути безнадійно залежні від керівників, яких вони наділяють надзнаннями і силою; вони можуть на кожному кроці боротися з лідерами, стверджуючи, що вони перешкоджають їх зростанню або позбавляють індивідуальності; клієнти можуть спробувати внести розкол між терапевтами, провокуючи суперечки або незгоду між ними; вони можуть жорстоко конкурувати з іншими учасниками, намагаючись зосередити всю увагу і турботу терапевтів на собі; можуть шукати союзників, щоб спробувати позбутися терапевтів; клієнти можуть відмовитися від своїх власних інтересів, нібито безкорисливо піклуючись про інших членів групи.

Очевидно, що той самий принцип діє і в індивідуальній терапії. Відмінність полягає лише в тому, що група надає значно більше можливостей для аналізу. З цього приводу І. Ялом зазначає: «У одній з моїх груп була клієнтка, яка мовчки дулася протягом двох занять, переживаючи через те, що не проходила терапію «один-на-один». Група не змогла задовольнити її потреб, і вона вважала за неможливе для себе розмовляти на заняттях. Вона стверджувала, що може вільно розмовляти тільки з терапевтом або знаходячись наодинці з яким-небудь членом групи. Під натиском оточуючих клієнтка пояснила свій гнів тим, що на нещодавньому занятті інший член групи повернувся після канікул і всі присутні дуже тепло його зустріли. Вона теж нещодавно повернулася з відпустки, але група не виявила до неї тієї ж теплоти, що й до іншого члена групи. Ще один випадок, котрий викликав гнів у клієнтки: один з клієнтів отримав похвалу за запропоновану інтерпретацію, важливу для одного з членів групи, а клієнтка, про яку йде мова, висловила подібну пропозицію ще за кілька тижнів до цього, але знову залишилася непоміченою. Через деякий час вона

також звернула увагу на те, що в ній росте обурення, пов'язане з розподілом часу в групі: вона не могла терпляче чекати своєї черги виступити і гарячкувала, коли увага переключалася на інших» [35, с. 31].

Очевидно, ці переживання, мали довгу історію і укоренилися в її ранніх взаєминах з близькими. Усі ці обставини не можуть свідчити проти методу групової терапії, зовсім навпаки: умови групи виявилися особливо корисними для клієнтки, оскільки виявили її заздрість і пристрасне бажання привернути до себе увагу. У індивідуальній терапії ці специфічні конфлікти виявляються дуже мляво, якщо виявляються взагалі, адже весь час терапевта, у цьому випадку, неподільно належить одному-єдиному клієнту.

Важливо не тільки проаналізувати дитячі сімейні конфлікти, але і коректно звільнити учасника від їх впливу. Не можна допускати, щоб взаємини в сім'ї ставали все стриманішими, інакше вони перетворюються на ригідну непроникну систему, характерну для багатьох сімей. Колишні стереотипи поведінки мають постійно бути під сумнівом з погляду відповідності їх реальності, вони мають вчасно замінюватися на нові, такі, що відповідають реальності, стереотипи. Для багатьох учасників робота над своїми проблемами спільно з терапевтами та іншими членами групи багато в чому пов'язана з незавершеними у минулому справами і стосунками.

Розвиток соціалізуючої техніки. Соціальне навчіння – розвиток базових навиків спілкування – це лікувальний чинник, який діє у всіх терапевтичних групах, хоча те, яке саме спілкування здійснюється (експлікується), залежить від типу терапевтичної групи. У деяких групах, наприклад, в тих, що готують до виписки пацієнтів, котрі довгий час провели у лікарні чи повернулися з ув'язнення, а також в юнацьких групах, може бути зроблений явний акцент на розвиток навиків спілкування. Розігруються ролі – як підійти до майбутнього працедавця з приводу роботи, як запросити дівчину на танець. У групах динамічної терапії разом з основними правилами поведінки учасники групи можуть отримати важливу інформацію про неприйнятну поведінку в суспільстві. Наприклад, вони можуть дізнатися про свою дезорієнтуючу звичку не дивитися у вічі людині, з якою розмовляють; або дізнаються про те враження, яке справляє на оточуючих їхня зарозумілість, «царська позиція», а також про безліч інших соціальних звичок, які, якщо про них не знати, підривають їхні соціальні взаємини. Для людей, яким не вистачає інтимних стосунків, група надає першу можливість вступити в повноцінне міжособистісне спілкування. Ялом І. ілюструє приклад: «Один клієнт, який постійно включав в свої розмови нескінченні деталі, що не відносилися до справи, опинившись в терапевтичній групі, зрозумів те, що відбувається з ним з першого разу. Багато років він бачив тільки те, що інші люди або уникали його, або поривали будь-які контакти з ним» [35, с. 36].

Очевидно, що терапія включає значно більше, ніж просте пізнання і зміни в соціальній поведінці, вона приносить дуже багато користі і має вирішальне значення в ініціації лікувальних фаз. Нерідко відзначають, що досвідченіші члени терапевтичних груп дуже добре володіють навиками спілкування, що спрямовані на допомогу іншим людям. Вони володіють методами вирішення конфліктів, вони не налаштовані засуджувати та значно більше співпереживають і виражають емпатію. Ці навички стануть їм у нагоді в майбутніх соціальних взаємодіях.

Імітаційна поведінка. Відомо, що керівники груп мають сильний вплив на її учасників. Терапевти, що палять трубку, часто породжують клієнтів, котрі роблять те ж саме. Учасники груп під час психотерапії можуть сидіти, прогулюватися, розмовляти і навіть думати так, як це роблять їхні терапевти. У групі імітаційні процеси менше помітні, оскільки клієнти можуть наслідувати приклад не тільки терапевта, але і з інших членів групи. Важливість імітаційної поведінки в терапевтичному процесі важко переоцінити, але нещодавні соціально-психологічні дослідження показали, що ми все ж таки недооцінюємо їхню значущість. Бандура А., який довгий час стверджував, що соціальне навчіння не може адекватно пояснюватися на підставі безпосереднього підкріплення, експериментально продемонстрував, що наслідування – це ефективна терапевтична сила. Наприклад, він успішновилікував безліч людей, що страждали боязню змій, завдяки тому, що просив їх спостерігати за своїм терапевтом, який тримає в руці змію. У груповій терапії для клієнта є цілком природнім отримувати користь, спостерігаючи за зростанням іншого клієнта із схожим поєднанням проблем, – цей феномен замінюється терапією яку називають терапією «спостереження». Навіть якщо специфічна імітаційна поведінка незабаром припиняється, вона може допомогти людині «розморозитися», експериментуючи з новими формами поведінки. Річ у тому, що для учасників групової роботи нормально приміряти на себе, за допомогою терапії, щось від інших людей і потім відкидати це як те, що викликає проблему. Цей процес може мати сильну терапевтичну дію і полегшувати перехід від розуміння того, що ми недосконалі, до відкриття того, які ми є насправді.

Міжособистісний (інтерперсональний) вплив. Інтерперсональний вплив, як визначає його Ялом І., є загальним і досить складним лікувальним чинником, що представлений у груповій терапії, і є аналогом таких лікувальних чинників у індивідуальній терапії, як інсайт, дія через перенесення, корегуючий емоційний досвід. Крім того, він включає також процеси, характерні виключно для групової роботи. Щоб окреслити інтерперсональний вплив і описати як саме він сприяє терапевтичним змінам в індивіді, Ялом І. пропонує розглянути такі моменти: значущість міжособистісних стосунків; корегуючий емоційний досвід; група як соціальний мікрокосм.

Вивчаючи людське суспільство, можна констатувати, що міжособистісні стосунки грають у ньому вирішальну роль. Чи переглядаємо ми історію еволюції людини в широкому плані, чи концентруємося на розвитку окремої людини, у будь-якому випадку ми зобов'язані розглядати її через призму міжособистісних стосунків. Як відзначав Н.Гамбург, існують переконливі дані, отримані в процесі вивчення первісних людських культур і людиноподібних приматів, що людина завжди жила в групах, які відрізнялися інтенсивними і постійними міжособистісними контактами. Соціальна взаємодія особи з іншими людьми, з погляду еволюції, мала суто адаптаційне значення – без інтенсивних, позитивних і взаємних міжособистісних зв'язків не було б можливим виживання як індивіда, так і виду в цілому. Боулбі І., вивчивши взаємини матері і маленької дитини, стверджує, що прихильність властива нашій внутрішній природі. Якщо їх (матір і дитину) розлучити, то вони починають переживати стан тривожності, що супроводжується прагненням повернутися один до одного. Якщо розлука продовжується, то серйозність наслідків пропорційно зростатиме. Голдсміт М., на підставі вичерпного огляду етнографічних фактів, стверджує: людині самою природою належить жити в суспільстві, тому вона неминуче стикається з суперечністю між бажанням служити своїм власним інтересам і визнанням тієї групи, до якої вона належить. Оскільки ця дилема має вирішення, то ключовим є той факт, що особисті інтереси людини можуть бути краще всього задоволені іншими людьми. Потреба в позитивних переживаннях означає, що кожна людина жадає взаємності від людей, що оточують її. Це схоже на голод, тільки не відносно їжі, а в іншому сенсі. У різних випадках це може виражатися у бажанні спілкуватися, у потребі визнання і схвалення, пошани або влади. Досліджуючи людську поведінку, ми виявляємо, що всі люди не тільки живуть в об'єднуючих їх соціальних системах, але і прагнуть добитися схвалення від оточуючих.

Хоча всі сучасні напрямки психіатричної думки інтерперсональні, жоден з них не є таким же експліцитним і систематичним, як інтерперсональна психотерапія Гарі Саллівана. Зупинимось на ключових поняттях його теорії. Салліван Г. стверджує, що особистість майже повністю є продуктом взаємодії з іншими людьми. Людині необхідно знаходитися поряд з іншими людьми, – це її біологічна потреба, а враховуючи тривалість періоду її безпорадного дитинства, – це однаковою мірою необхідно для її виживання. У процесі свого розвитку дитина прагне до безпеки і тому намагається проявляти ті риси свого характеру, які підтверджують схвалення у значущих для неї людей, і не робити того, що викликає у них негативну реакцію. Насамкінець, індивід сам розвиває свій образ (самодинамізм), що формується на основі сприйнятих індивідом оцінок.

Можна сказати, що «Я» людини – це зібраний відбиток оцінок про неї. Якщо людину принижують, як буває у випадку з небажаною і нелюбимою дитиною або з дитиною, що потрапила до прийомних батьків, яким вона не потрібна, то це сприятиме формуванню у неї ворожості та оцінок приниження, як відносно інших людей, так і до самої себе. Салліван Г. використовував термін «паратаксичне спотворення» для опису схильності індивіда до спотвореного сприйняття оточуючих. Паратаксичне спотворення відбувається в такій ситуації міжособистісної взаємодії, коли одна людина будує своє відношення до іншої не на підставі властивостей, реально характерних її особистості, а цілком або переважно на основі своєї власної фантазії. Паратаксичне спотворення співвідноситься з поняттям перенесення, але є все-таки ширшим. Воно ґрунтується не тільки на терапевтичній взаємодії, а й на всьому різноманітті міжособових стосунків; включає не тільки просте перенесення позицій людей, що діють у реальному житті, але також спотворення міжособової реальності залежно від внутрішньоособистісних бажань.

Спотворення в міжособових стосунках мають властивість самозакріплюватися. Індивід, вибірково звертаючи увагу на певні речі, може спотворювати своє сприйняття оточуючих таким чином, що людина, яка уявляє себе приниженою, може помилково сприймати оточуючих жорстокими, відсторонюючи від себе людей. Більше того, цей процес самодостатній, тому що у такої людини, як правило, розвивається манірність, підлесливість, захисний антагонізм або презирство, які врешті-решт примушують інших ставитися до неї так, як вона сама цього очікує. Термін «пророцтво що здійснюється саме по собі» був застосований відносно саме цього феномену.

Паратаксичні спотворення, з погляду Г. Саллівана, можуть модифікуватися перш за все через досягнення угоди, через порівняння інтерперсональних оцінок одного з оцінками інших. Він вважав, що психіатрія – це вчення про процеси, які зароджуються або продовжуються між людьми. Психічні розлади та психіатричну симптоматику у всіх їхніх проявах слід окреслити мовою термінів інтерперсональної теорії та інтерпретувати відповідним чином. Поняття «психічний розлад» Ялом І. розуміє як міжособовий процес, який є неадекватним соціальній ситуації, або надмірно складний через залучення нереальних персонажів у цю ситуацію. Іноді це призводить до ще більшої неадекватності поведінки, за допомогою якої людина намагається отримати задоволення. Відповідно, психіатричне лікування має бути спрямоване на корекцію подібних спотворень для того, щоб дати індивідові можливість вести гармонійний спосіб життя: співпрацювати з іншими людьми, досягати задоволення в міжособових стосунках у контексті

реалістичності і взаємності. Більшість психологів-гуманістів вважають, що психічне здоров'я є продовженням здорових міжособових стосунків. Психіатрична допомога має на меті «спрямувати «Я» клієнта на такий рівень, де в різноманітних ситуаціях людина буде адекватно поводитися з оточуючими, і при цьому залишатиметься самою собою.

Таким чином, інтерперсональна терапія, як у своїх цілях, так і в засобах їх досягнення, є належним варіантом для проведення групової терапії. Це не означає, що всі клієнти, чи їх переважна більшість, котрі залучаються до групової терапії, просять допомоги саме в сфері їхніх міжособових взаємовідносинах. Та за спостереженнями Ялома І., клієнти, котрі проходять групову терапію, десь між третім і шостим місяцем часто змінюють первинні терапевтичні цілі. Їхня початкова мета – полегшення страждань – перетворюється і врешті-решт замінюється новими цілями, зазвичай інтерперсональними за своєю природою. Зміна цілей може відбутися в такому напрямку: від бажання ослаблення тривожності або депресії до бажання навчитися спілкуватися з оточуючими, до прагнення довіряти їм і самому бути чесним з ними, до вміння любити. Одне з перших завдань терапевта – полегшити клієнтам процес усвідомлення та зміни цілей перебування у терапевтичній групі, як першого та необхідного кроку в динамічному терапевтичному процесі.

Професійна доля Г. Саллівана подібна до творчого шляху інших новаторів. Консервативне суспільство спочатку відповіло на його ідеї холодним мовчанням, потім нападками, а під кінець асимілювало їх, при цьому інноваційна природа цих ідей була забута. На сьогодні, теорія міжособових стосунків настільки глибоко проникла до психіатричного мислення, що навряд чи варто про це говорити. Емпіричні дані, що свідчать про ту вирішальну роль, яку грають соціальні потреби в житті людини, мають дуже важливий вплив. Згадаємо, наприклад, вивчення ситуацій важких втрат, коли страждання подружжя, посилювалися у результаті фізичних нездужань, психічних захворювань і підвищення вірогідності настання смерті. Людям потрібні люди, щоб виживати. Вони потрібні для успішної соціалізації, для досягнення задоволення. Ніхто не може подолати потребу в людському спілкуванні – ні вмираючий, ні вигнанець, ні цар.

Ялом І. наводить такий приклад: «Нещодавно я вів групу клієнтів, які страждали запущеною формою раку. Час від часу я ловив себе на думці про те, що перед наближенням смерті людину не так тривожать жах небуття чи порожнечі, як самотність, що супроводжує смерть. Приречені на смерть клієнти часто понад усе бувають стурбовані стосунками один з одним. Клієнт страждає, якщо відчуває себе покинутим і навіть вигнаним зі світу живих ще за життя.

Одна клієнтка, наприклад, планувала влаштувати велику вечірку, а вранці дізналася, що її ракова пухлина – до цього вона вірила, що пухлина заблокована – дала метастази. Вона нікому про це не розповіла і все-таки влаштувала таку зустріч. Увесь цей час їй не покидала страшна думка, що біль від її захворювання буде таким нестерпним, що вона не зможе бути людиною в повному розумінні цього слова, і врешті-решт стане неприйнятною для оточуючих. Я згоден з Кюблер-Росом, що питання не в тому, говорити клієнтові про його стан чи ні, а в тому, як сказати про це відкрито і чесно; клієнт завжди потайки здогадується про те, що він вмирає, – свій вирок він бачить в поведінці оточуючих, у тому, як вони поводяться з ним.

Наближення смерті часто віддаляє людей від тих, кому вони найбільш близькі. Вони життєрадісно або з веселим виглядом підбадьорюють своїх друзів, уникають розмов на тему хвороби, і, таким чином, між ними і здоровими людьми утворюється широке провалля. Лікарі часто тримають клієнтів, із запущеними формами раку, на психологічній дистанції, можливо, для того, щоб впоратися зі страхом своєї власної смерті, з відчуттям провини, безпорадності і розумінням обмеженості своїх можливостей. Врешті-решт, вони нічого не можуть зробити. А для клієнта це саме той час, коли він потребує лікаря більше, ніж коли-небудь, і навіть не для лікування, а просто бажання його присутності. У мене перед очима постає страхітлива самота вмираючих людей. Вона дуже яскраво зображена у фільмі Бергмана «Крики і шепіт», в якому дух нещодавно померлої жінки звертається до живої людини з проханням залишитися з нею. Все, що їй потрібне – це спілкування, можливість взаємодіяти з іншими, розмовляти з ними вголос, нагадати, що вони не тільки самотні та ізольовані, але також і пов'язані з усіма, тобто є частиною суспільства. Люди часто думають, що їх душі огрубіли, і вони звикли обходитися без повноцінного людського спілкування, але це не так, у них теж є соціальні потреби» [35, с. 43].

Ялом І. описує цікавий випадок зі своєї практики, який ще раз переконує нас у всепроникаючій природі соціальної потреби. Працюючи з групою ув'язнених, закоренілими рецидивістами, за плечима яких був цілий спектр злочинів, що складався від насильства неповнолітніх до вбивства, Ялом І. зустрівся з цілою низкою проблем. Група була повільною і наполегливо зосереджувалась на сторонньому матеріалі, що не стосувався її. Він провів соціометричне дослідження, шляхом опитування у приватному порядку кожного члена групи про те, яке місце, на його думку, займає кожен член групи за критерієм «загальної популярності». І хоча Ялом І. заздалегідь спланував обговорити ці результати перед наступним заняттям групи, несподівані обставини перешкодили йому це зробити. Коли результати були зачитані на

початку заняття перед групою (це зробив його недосвідчений колега), клієнти, відчувши небезпеку, відразу ж почали збуджуватися і дуже скоро дали зрозуміти, що не бажають знати результати опитування. Декілька членів групи стали настільки гаряче виступати проти цього, оскільки побоювалися опинитися в кінці листа популярності, що терапевтові довелося відмовитися від свого наміру зачитати цей документ уголос. Після цього Ялом І. запропонував інший план: кожного члена групи попросили вказати, думка якого члена групи є для нього є особливо значущою, і пояснити свій вибір. Це також здалося групі небезпечним, і лише третина її членів зважилися зробити вибір. Проте група вийшла на інтерактивний рівень і проявила ту міру уваги, залученості і пошвавлення, який раніше був недосяжним. Ці люди були знехтувані суспільством, вони були поміщені у в'язницю, ізольовані, стали ізгоями. Комусь вони могли здатися бездушними, безжальними і несприйнятливими до схвалення і несхвалення інших. Наведений приклад засвідчує, що навіть для таких людей соціальна оцінка була надзвичайно важливою. Потреба у схваленні і спілкуванні з іншими людьми так само характерна для тих людей, які перебувають на протилежному полюсі людського успіху, для тих, хто займає місця в царстві влади, популярності або багатства.

Ялом І. приводить приклад ситуації однієї клієнтки: «Якось, мені довелося працювати упродовж трьох років з дуже багатою клієнткою. Головною темою для обговорення було багатство, що вбило клин між нею і рештою людей. Хто-небудь цінував її саму більше, ніж її гроші? Чи була вона з тих, кого постійно використовують? Кому вона могла поскаржитися на тягар щастя в двадцять мільйонів доларів? Якщо вона ховалася або приховувала своє багатство, вона відчувала себе брехухою. Як вона могла дарувати комусь подарунки, не викликаючи відчуття розчарування або благоговіння? Немає потреби довго говорити про це, відчуття самотності знайоме кожному з нас. (Подібні переживання характерні і для групового терапевта)» [35, с. 44].

Ялом І. вважає, що кожен груповий терапевт стикається з клієнтами, що демонструють свою індиферентність по відношенню до групи або свою відособленість від неї. Вони говорять приблизно так: «Мені все одно, що вони думають або відчувають відносно мене. Вони для мене ніщо. Я не поважаю інших учасників». З досвіду Ялома І. стає зрозуміло, що якщо вдається утримати таких людей в групі достатньо довго, вони неминуче починають проявляти зовсім інше відношення. Вони виявляються надзвичайно зацікавленими в групі. Вони можуть мріяти про групу, випробовувати тривожність перед заняттями, а після них відчувати таке збудження, яке не дає їм змоги поїхати додому або заснути вночі. Ялом І. наводить ще один цікавий приклад: «Одну клієнтку, що зберігала позу індиферентності упродовж

багатьох місяців, попросили поставити групі своє заповітне питання – питання, відповідь на яке вона хотіла б отримати більше за все. На здивування присутніх, вона поставила питання: «Як ви можете існувати зі мною?» Люди недовго відчують свою індиферентність по відношенню до інших членів групи, клієнтам нудьгувати не доводиться. Вірте в те, що вони відчують презирство, зневагу, страх, смуток, сором, паніку, ненависть, але не вірте в те, що вони відчують байдужість!» [35, с. 45].

Підсумовуючи, скажемо, що ми розглянули окремі аспекти особистісного розвитку, психопатології і психіатричного лікування з погляду інтерперсональної теорії. Багато питань, яких ми торкнулися, мають життєво важливе значення для процесу корекції в груповій терапії: розуміння того, що психічні захворювання є наслідком порушень міжособових стосунків, ролі узгодження оцінок в лікуванні міжособових спотворень, визначення терапевтичного процесу як адаптуючого перетворення міжособових стосунків, всеосяжність соціальних потреб людини.

Групова згуртованість. Починаючи розглядати гіпотезу, що згуртованість у терапевтичній групі є аналогом «відношення» в індивідуальній терапії, ми матимемо справу з переконливими свідченнями того, що групова згуртованість є лікувальним чинником і що існує багато способів, за допомогою яких групова згуртованість здійснює свій терапевтичний вплив.

Упродовж десятиліть психологи були переконані в тому, що успішність індивідуальної терапії залежить від природи стосунків між терапевтом і клієнтом, допоки в недавніх дослідженнях не з'ясувалося, що ця точка зору не підтверджується. Насправді, Айзенк Г. та інші психотерапевти вже давно заявили, що сумніваються в ефективності психотерапії взагалі, оскільки їх дані показують, що між станом клієнтів, яких лікували, і станом клієнтів, яких не лікували, немає істотної різниці. Тому вони бачать мало сенсу у визначенні меж мінливості в так званій успішній терапії.

Упродовж останніх декількох років Берджін і Труакс з Каркхаффом представили дані про те, що клієнти, які проходять психотерапію, показують істотно більший прогрес в особистих змінах після завершення терапії. Якщо усереднити випадки одужання, то тільки дві третини клієнтів отримують допомогу, – такі ж дані наводить Г. Айзенк відносно невротиків.

Труакс Б. і Каркхафф продовжили ці розробки у пошуках критичних відмінностей між успішними і неуспішними терапевтами. Провівши серії контрольованих занять, вони визначили, що успішні терапевти встановлюють такі стосунки зі своїми клієнтами, які дають їм «високі рівні емпатії, ненав'язливої теплоти і щирості». Інші дослідження показали: клієнти, які подобалися або думали, що подобаються терапевтові, мали більше шансів

добитися поліпшень у терапії. Пізніше було встановлено, що якість стосунків не залежить від того, до якого терапевтичного напрямку наближений психотерапевт. Фідлер, провівши серію досліджень, стверджує, що експерти-клініцисти, що належали до різних шкіл (адлерівської, фрейдистської або якої-небудь іншої), схожі один з одним в своєму розумінні ідеальних терапевтичних стосунків і в розумінні природи взаємин, що встановлюються між ними і клієнтами.

Отже, успішні терапевти виробляють специфічний тип терапевтичних взаємин зі своїми клієнтами. Більше того, клієнти сприймають поліпшення свого стану на рахунок характеру цих взаємин. Вирішальна роль взаємин в індивідуальній терапії настільки очевидна, що це примушує нас замислитися над питанням – чи відіграють «стосунки» таку ж вирішальну роль у груповій терапії. Очевидно, що аналог взаємин клієнт-терапевт в груповій терапії є ширшим поняттям, що включає відношення клієнта до свого групового терапевта, до інших членів групи і до групи в цілому. Ризикуючи потерпіти семантичну невдачу, розглядатимемо всі ці чинники в межах терміну «групова згуртованість».

Згуртованість – це фундаментальна характеристика групи; прийнято розрізняти групи за рівнем згуртованості. Ті, хто прийшов до неї, з великим відчуттям солідарності або відчуттям «ми» цінують групу вище і захищатимуть її від внутрішніх і зовнішніх загроз; свідоме досягнення, участь, взаємна допомога, захист групових стандартів – у таких групах проявляється краще, ніж в тих, де менше розвинений дух спільності. Існує багато методів визначення згуртованості групи, де точність залежить від використовуваного методу. Ялом І. розглядає згуртованість як взаємодію всіх сил, що впливають на всіх членів групи, спрямовану на збереження їх в групі, або простіше, як привабливість групи для її членів. Існує відмінність між загальною груповою згуртованістю і згуртованістю окремих її учасників (або, точніше, привабливістю індивідів для групи). Ці види згуртованості, звичайно ж, взаємозалежні, і групова згуртованість часто обрховується складанням рівнів індивідуальної привабливості учасників для всієї групи, її членів; проте ми повинні мати на увазі, що члени групи по-різному привабливі для неї. Свого часу ми посилятимемося на ефекти згуртованості, що полегшують терапію, на рівні всієї групи, в інших випадках ми посилятимемося на ефекти привабливості окремого учасника для групи в процесі його особистої терапії.

Варто зазначити, що «групова згуртованість» сама по собі не є лікувальним чинником, але є передумовою, необхідною для здійснення ефективної терапії. Коли в індивідуальній терапії ми говоримо, що «відношення лікує», ми не маємо на увазі любов або любовне схвалення, ми

маємо на увазі, що ідеальні взаємини терапевта і клієнта створюють умови, в яких може відбутися необхідне саморозкриття учасника, його інтерперсональна перевірка і вивчення. Так само згуртованість у груповій терапії підсилює розвиток інших важливих явищ. Зв'язок, наприклад, це не синонім взаємної прихильності і взаєморозуміння, але він взаємопов'язаний з цими чинниками. Згуртованість – це те, що визначається взаємною прихильністю учасників, і тим, що у свою чергу визначає її; члени терапевтичної групи з високою згуртованістю почнуть взаємодіяти один з одним частіше, ніж члени групи з низькою згуртованістю; групи, члени яких показують високий рівень взаєморозуміння і прихильності, є, за визначенням, згуртованими.

Хоча ми і обговорювали корекційні чинники окремо, вони до певної міри є взаємозалежними. Катарсис і універсальність, наприклад, є частинами єдиного процесу. Висновки, зроблені в процесі обговорення, про те, що саме вважається важливим, не можуть бути абсолютними, адже це тільки відкриття того, що проблеми інших схожі з нашими власними, а, отже, ми не самотні; спочатку прояв афектної частини чийогось внутрішнього світу, і тільки тоді величезне значення має схвалення оточуючих. На осуд присутніх виноситься питання віри клієнта в те, що він огидний, неприйнятний або нелюбимий. Його захищають правові норми групи, яка прийме індивіда незалежно від минулого, злочинів, або невдач у його соціальному світі. Терапевтичною групою приймаються: девіантний стиль життя, історія проституції, сексуальні збочення, огидні злочинні дії – все, що могло стосуватися клієнта в минулому. Це підкріплюється нормами, раніше встановленими в групі.

Дуже часто клієнтам потрібна не одна спроба для того, щоб розділити з кимось свої афекти, і, як наслідок, розраховувати на схвалення себе іншими людьми. Такі можливості зменшуються у разі порушень міжособистісного спілкування, а саме: вони мало з ким мають близькі відносини. Ялом І. зазначає, що знав багато самотніх клієнтів, які тільки в групі встановлювали глибокий особистісний контакт. Проходило всього декілька зустрічей, і вони починали відчувати себе в групі «як дома». Як вказує Ялом І., після терапії його клієнти роками пам'ятали відчуття приналежності і прийняття, у той час як велика кількість інших спогадів стиралася з пам'яті. Один з клієнтів, озираючись на два з половиною роки терапевтичної роботи повідомив: «Найбільш важливо для мене було мати групу людей, з якими завжди можна було б поговорити і які ніколи не відмовили б мені в цьому. Я був частиною групи, в якій так багато турботи, ненависті і любові. Мені зараз краще, життя продовжується, але сумно думати, що моєї групи більше немає» [35, с. 73]. Пригадую приклад нашого студента четвертого курсу історичного факультету. На першому занятті в тренінговій групі (спецфакультет практичних психологів) в кінці роботи він заявив: «Ця група для мене більш значима, ніж та, де я навчаюся четвертий рік».

Часто клієнти описують групу як гавань, що захищає їх від життєвих стресів, а також як джерело сили. Однією з причин, згідно якої американським військовополоненим було досить некомфортно під час корейського конфлікту, була така: у них відняли це джерело сили та стабільності. Китайські загарбники руйнували групову згуртованість, усуваючи її лідера. Турки, з іншого боку, підтримували свій дух і групову структуру. Лідерство серед них визначалося виключно на підставі військового звання і старшинства: як тільки зникав один лідер, його роль автоматично переходила до старшого за званням серед тих, хто залишився.

Деякі клієнти інтериоризують групу: «Неначе група сидить за плечима і спостерігає за мною. Я завжди питаю: що б сказала група про той чи інший вчинок?». Часто терапевтичні зміни зберігаються і зміцнюються через те, що члени групи не поривають зв'язку з нею (навіть через кілька років).

Членство в групі, прийняття і схвалення є найбільш важливими фактором в розвитку індивіда. Необхідність приналежності до дитячих груп однолітків, компаній дорослих, общин, соціальної групи навряд чи можливо переоцінити. Немає нічого важливішого для хлопця, ніж бути включеним в певну соціальну групу, бути прийнятим до неї, і немає нічого більш пригноблюючого, ніж виключення з неї. Однак більшість наших клієнтів мають за плечами малий досвід перебування у групових утвореннях; ніколи раніше вони не були повноцінними, невід'ємними, активними членами якоїсь групи. Для таких клієнтів важливим може виявитися просте спілкування в групі, що стане лікувальним. Ми опираємося на інших людей не тільки заради схвалення і прийняття, але й також для постійного підкреслення важливості нашої системи цінностей.

Отже, члени корекційної групи по-різному усвідомлюють величезне значення, яке вони мають один для одного. Терапевтична група, що сприймалася спершу як штучна, фактично, дуже швидко починає грати важливу роль у житті кожного учасника. Ялом І. зазначає, що знав групи, які збиралися для того, щоб пережити разом важкі депресії, психози, одруження, розлучення, аборти, самогубство, повороти кар'єри, розділити найбільш сокровенні думки й інцест (сексуальну активність серед членів групи). Взаємини часто закріплюються сумісною участю в ризикованих ситуаціях.

Катарсис. Завжди вважалося, що катарсис грає важливу роль в терапевтичному процесі, хоча раціональні підстави його використання істотно відрізняються. Століттями клієнти змушені були самі звільнятися від надмірної дратівливості, злих духів та інфекційних токсинів. З часу виходу в 1895 році трактату Брейера і Фрейда, присвяченого істерії, багато терапевтів намагалися допомогти клієнтам позбавитися від відчуття пригніченості. Фрейд, а згодом

усі психотерапевти динамічного напрямку, зрозумів, що катарсису недостатньо. Врешті-решт, ми відчуваємо емоційні переживання, іноді дуже сильні, упродовж усього нашого життя, однак не кожне переживання призводить до змін. Факти підтверджують цю думку. Дослідження Лібермана, Ялома, Майлза і Берзона ясно ілюструють межі катарсису, як такого. Ті члени груп, чий критичний досвід складався тільки з сильних емоційних виразів, не могли розраховувати на позитивний результат; насправді, з великою вірогідністю вони могли мати зростаючі негативні наслідки.

У дослідженні лікувальних чинників у груповій терапії, найбільш суперечливими пунктами в категорії «катарсис», є ті, що передають відчуття чогось більшого, ніж просто акту розрядки напруги через вислів: «Можливість висловити те, що турбувало мене» або «Навчання того, як виражати свої почуття». «Вираження відчуттів по відношенню до іншого учасника групи» показує роль катарсису в безперервному міжособовому процесі. Катарсис – це частина міжособових взаємин; ще ніхто не заявив про те, що відчув стійкий позитивний результат від вираження своїх відчуттів у порожньому туалеті. Відомо, що сильне вираження емоцій спричиняє розвиток згуртованості; члени груп, які виражали один одному свої почуття, і сумлінно працювали з цими відчуттями, розвинули міцні взаємні зв'язки.

На завершення, можна сказати, що відкритий вираз афекту, поза всяким сумнівом, життєво важливий для групового терапевтичного процесу; без афектів група дегенерує до безплідної дозвільної церемонії. Проте, це тільки один аспект процесу, який має бути доповнений іншими чинниками. І ще одне, інтенсивність емоційного виразу надзвичайно відносна річ, тому повинна оцінюватися не з погляду лідера, а з погляду кожного учасника. Майже непомітно, на перший погляд, вираження емоцій, у випадку з украй сором'язливою людиною, може бути подією небувалої напруженості та інтенсивності.

Екзистенціальні чинники. Категорія «Екзистенціальні чинники» була введена у список лікувальних факторів останньою. Як вказує І. Ялом, спочатку класифікація складалася з десяти основних чинників. Вона була лаконічною, точною, але неповною. Чогось не вистачало. Не представленими виявилися глибинні почуття, що виражаються як клієнтами, так і терапевтами. Свідомо виправити цю картину означало включити ще один чинник, що складається з п'яти пунктів:

1. Визнання того, що життя часом буває жорстоким і несправедливим.
2. Визнання того, що зрештою не можна уникнути властивих життю страждань, так само як і смерті.

3. Визнання того, що які б близькі стосунки не пов'язували мене з іншими людьми, я завжди можу зіткнутися з самотністю.

4. Я дивлюся в обличчя проблемам мого життя і смерті і, таким чином, проживаю своє життя чесніше, а, отже, менше залучений до буденності.

5. Розуміння того, що я повинен узяти на себе повну відповідальність за спосіб життя, який обрав, незалежно від того, якою мірою я залежатиму від інших, і чи буду отримувати від них підтримку.

В цьому контексті представлено декілька проблем: відповідальність, базове відчуття самотності, непередбачуваність, визнання своєї смертності і усвідомлення відповідальності за своє життя, занедбаність або непостійність буття. Як назвати цю категорію? Врешті-решт, ми, з деякою невпевненістю, зупинилися на «екзистенціальних чинниках». Слово «екзистенціальний» – стало заручником власної таємничості; для кожного воно означало щось своє, але в цілому нічого конкретного. Не дивлячись на майже випадкове виникнення даної категорії, було зрозуміло, що пункти з «екзистенціальним» формулюванням торкнулися дуже важливих для клієнтів тем, і багато хто визнав, що деякі з цих п'яти тверджень мають для них украй важливе значення. Дійсно, в цілому категорія «екзистенціальні чинники» була високо оцінена клієнтами, вона випередила такі високоціновані методи терапії, як універсальність, альтруїзм, аналіз досвіду батьківської сім'ї, керівництво, ідентифікація і навіювання надії. Один з пунктів – «Розуміння того, що я повинен узяти на себе повну відповідальність за спосіб життя, який обрав, незалежно від того, якою мірою я залежатиму від інших, і чи буду отримувати від них підтримку» – отримав велике схвалення з боку клієнтів. Дуже важливо звернути на це увагу; очевидно, що екзистенціальні чинники в терапії заслуговують набагато більшої уваги, ніж зазвичай отримують.

Як вказує І. Ялом, те, що категорія «Екзистенціальні фактори», будучи надзвичайно важливою для клієнтів, була включена в останню чергу – більше, ніж збіг. Екзистенціальні чинники грають важливу роль у психотерапії, але, як правило, їх недооцінюють. Тільки тоді, коли терапевти досягають всю глибину своєї роботи, а також суть людської природи, вони усвідомлюють, що є екзистенціально орієнтованими. Більшість прихильників динамічної психотерапії, які застосовують аналітичну техніку, в душі не приймають або, в кращому разі, не дотримуються строгих основ механістичної аналітичної теорії. Класична психоаналітична теорія ґрунтується, достатньо ясно, на специфічному, надзвичайно матеріалістичному переконанні про природу людини.

Неможливо зрозуміти З. Фрейда до кінця, не враховуючи його відданість ідеологічній школі, яка панувала в західноєвропейських медичних і

фундаментальних наукових дослідженнях в кінці дев'ятнадцятого століття. Формулювання основної доктрини Гельмгольца: “У організмі немає інших сил, що активно діють, окрім фізико-хімічних; у тих випадках, які не можуть бути відразу пояснені дією цих сил, дослідник повинен знайти специфічний спосіб або форму їх дії за допомогою фізико-математичного методу, або припустити, що нові сили дорівнюють хіміко-фізичним силам”. Фрейд З. ніколи не зраджував цим постулатам і висновкам відносно людської природи; багато з його найбільш громіздких, найбільш жорстких формулювань (наприклад, дуальність теорії інстинкту, теорія збереження і трансформації енергії лібідо) були результатом його посиленних спроб звести людину і людську поведінку до правил Гельмгольца. Ця доктрина стверджує, що людина є не що інше, як сума її складових частин; вона детерміністична, млява (слабка) і матеріалістична, оскільки намагається пояснити вище через нижче.

Маніфест Гельмгольца дає негативне трактування екзистенціального підходу. Ялом І. зазначає, що сучасна екзистенціальна терапія є поєднанням двох філософських традицій, що злилися воедино. Перша, основоположна, – Лебенс – (філософія життя, або філософська антропологія), і друга, методологічна, – феноменологія – більш сучасна традиція, батьком якої був Едмунд Гуссерль, який стверджував, що предметом вивчення людини є свідомість як така. Відповідно до феноменологічного підходу, розуміння відбувається з середини, таким чином, пізнання перемкнулося від фізичного світу до внутрішнього досвіду, який є творцем природного світу.

Екзистенціальний терапевтичний підхід – з його акцентом на виборі, свободі, відповідальності, сенсі життя – до недавнього часу був набагато краще прийнятний європейським терапевтичним співтовариством, ніж американським. Європейська філософська традиція, географічна і етнічна обмеженість, близьке знайомство з обмеженнями, війною, смертю і ненадійністю, нестабільністю існування – все це сприяло розповсюдженню впливу екзистенціалізму. Американський дух експансивності, оптимізму, необмежених горизонтів і прагматизму сприйняв замість цього науковий позитивізм, запропонований механістичною фрейдистською метафізикою або надраціональним, емпіричним біхевіоризмом. Як би там не було, розвиток американської психотерапії пов'язаний з появою так званої «третьої сили» в американській психології (третья після психоаналізу Фрейда і біхевіоризму Уотсона). Ця сила отримала назву «гуманістична психологія», і її вплив величезний на сучасну терапевтичну практику. Зазначимо, що відбулася американізація запозиченої з Європи екзистенціальної традиції. Оболонка європейська, але акцент, безумовно, новосвітський. Європейець зосереджений на трагічних аспектах існування, його обмеженості, на приреченості і власній

незахищеності перед страхом невизначеності і небуття. Гуманістичні психологи, з іншого боку, менше міркують про обмеження і непередбачуваність, а більше – про людський потенціал, менше про схвалення, більше – про усвідомлення, менше про тривожність, більше – про пік-переживань і загальну свідомість, менше про сенс життя, більше – про самореалізацію, менше про відособленість і базову самоту, більше – про стосунки Я-Ти і зустрічі.

Звичайно, коли є основоположне вчення з набором постулатів і акцент кожного систематично міняється в певному напрямі, то існує істотний ризик мутації оригінальної доктрини. З певною неточністю, можна сказати, що саме це відбулося, і деякі гуманістичні психологи втратили зв'язок зі своїм екзистенціальним корінням і визнають тільки обмежену, спрощену мету – «самоактуалізацію». Це приклад найбільш невдалого розвитку, і дуже важливо пам'ятати про те, що екзистенціальний напрям у терапії є не просто набором технічних процедур, але, в загальному, відношенням до людської особистості.

Ті пункти в Q-сортуванні, які торкнулися важливих струн душі людини, пов'язані із прагненням необхідної, але болісної істини існування. Клієнти зрозуміли, що підтримка і допомога з боку оточуючих не може бути безмежною і постійною, і що, кінець-кінцем, всю відповідальність за своє життя вони повинні нести самостійно. Також вони пізнали, що існує межа, за якою ніхто не зможе супроводжувати їх: це базова самотність існування, до якої потрібно ставитися як до норми і якої неможливо уникнути. Багато клієнтів навчилися мужньо сприймати обмеженість свого існування і свою смертність. Примирення з неминучістю власної смерті, усвідомлення всієї глибини цієї ідеї, гарантує можливість побачити турботи і клопіт повсякденного життя в іншому світлі, а також позбавитися від усього порожнього і нікчемного в своєму житті.

Ялом В. описує історію однієї клієнтки (після закінчення курсу вона вказала на екзистенціальні пункти Q-сортування, як на фактори, що сприяють поліпшенню її стану): «Шейл – двадцятип'ятирічна студентка, – скаржилася на депресію, самотність, безсилля і на сильні шлункові болі, для яких не існувало органічних причин. На своєму першому занятті вона гірко скаржилася, постійно повторюючи: «Я не знаю, що відбувається!». Мені не вдалося з'ясувати що саме вона має на увазі, а після того, як до цього додалися постійні самозвинувачення я забув про неї. Проте, в групі вона також не розуміла що з нею відбувається: вона не намагалась усвідомити чому інші не проявляють до неї інтересу, чому вона виявилася нездатною що-небудь змінити, чому в сексі вона віддавала перевагу мазохістським стосункам, чому вона так захопилася терапевтом. У групі Шейл наводила на всіх нудьгу, була пригніченою і абсолютно передбачуваною. Перед тим як висловитися, вона дивилася на безліч

осіб навколо неї, у пошуках підказки, що від неї хочуть і чого очікують. Вона була готова стати чим завгодно, аби тільки оточуючі не образилися, і по можливості, не відвернулися від неї. (Звичайно, результатом цього була не агресія оточуючих, а нудьга, яку випромінювала дівчина). Шейл хронічно уникала життя і група робила нескінченні спроби повернути її до нього, намагалася знайти Шейл у коконі скарг, який вона сплела навколо себе. Ніякого прогресу не відбувалося до тих пір, поки група не припинила підштовхувати Шейл до дій, щоб спілкуватися, вчитися, писати папери, оплачувати рахунки, купувати одяг, слідкувати за собою. Натомість група почала спонукати її до аналізу своїх невдач. Що такого було в її невдачах, що було таким спокусливим і цінним для неї? Як виявилось, багато чого! Стан невдачі допомагав їй залишатися юною, позбавляв від відповідальності ухвалювати рішення. Ідеалізуючи терапевта, вона переслідувала ті ж цілі. Ось вона – допомога. Вона знала відповіді. Її робота на заняттях полягала в ослабленні себе настільки, щоб терапевт просто не міг відмовити їй в своїй королівській увазі. Критична подія відбулася тоді, коли виявилось, що у неї збільшився лімфатичний вузол і вона здала аналіз на біопсію. Вона боялася раку і прийшла в групу того дня, коли їй повинні були повідомити результати аналізу (який, зрештою, опинився для неї сприятливим). Ніколи до цього вона не була так близько до власної смерті, і ми допомогли Шейл зануритися у самотність, яку вона відчувала» [35, с. 118].

До речі, існує два види самотності, – екзистенціальна (базова), якій протистояла Шейл, і соціальна самота, неможливість «бути». Остання, зазвичай легко та успішно опрацьовується в терапевтичній групі. Базова зустрічається рідше: групи часто плутають одну з одною, і намагаються усунути чиюсь початкову базову самотність. Але її не можна позбутися чи вирішити, про неї можна тільки знати. Після цього Шейл досить швидко почала змінюватися. Частини мозаїки стали на свої місця. Вона почала керувати власним життям та приймала самостійні рішення. Більше, ніж будь-що інше, вона прагнула уникнути самотності, залишаючись дитиною, що ухиляється від вибору і ухвалення рішень, леліючи мрію-міф про те, що завжди буде хтось, хто буде здатен зробити за неї вибір, супроводжуватиме її, завжди буде поряд. Вибір і свобода неминуче спричиняють самотність, і як сказав Фромм Е. багато років тому, що тиранія нас лякає менше, ніж свобода.

Ще раз пригадаємо один з пунктів Q-сортування, який так багато клієнтів визнали важливим для себе: «Розуміння того, що я повинен узяти на себе повну відповідальність за спосіб життя, який обрав, незалежно від того, якою мірою я залежатиму від інших, і чи буду отримувати від них підтримку». За своїм змістом це двоїстий чинник у груповій терапії. Члени групи дізнаються яким

чином краще спілкуватися, як саме досягнути близьких відносин з оточуючими, як допомагати і просити про допомогу у інших. Разом з тим, вони усвідомлюють, що у будь-яких близьких стосунках є межі, які переступати не дозволено. Це неприємний урок і він може привести як до відчаю, так і до приємних відчуттів. Ніхто не може дивитися на сонце дуже довго, і Шейл всякими способами намагалася відвести погляд убік і уникнути свого страху. Але вона завжди поверталася до нього і в кінці терапії саме страх допоміг їй досягнути внутрішніх змін.

Терапевтичні групи часто схильні згладжувати трагедію життя. Вони керуються інтерперсональною теорією, і якщо не дотримуватися обережності, то вони припускаються помилки, переводячи екзистенціальні проблеми в міжособові, які набагато легше розуміються в групі. Наприклад, як це було у випадку з Шейл, екзистенціальна самотність може бути помилково переведена в соціальну. Інший варіант некоректної інтерпритації – коли ми помилково приймаємо почуття безсилля, що виникає від усвідомлення нашої базової нестійкості, за почуття безсилля, причина якому – соціальне приниження. Група здійснює ще більшу помилку, коли намагається боротися з першим, фундаментальним відчуттям безпорадності, намагаючись підсилити відчуття індивіда, що стосується його соціальної адекватності.

Гострі переживання, такі як у Шейл – загроза злоякісної пухлини – швидко повертає нас до реальності і надає свою перспективу. Екстремальне переживання, як би там не було, під час курсу групової терапії, трапляється рідко. Тому багато групових лідерів намагаються викликати екстремальне переживання, використовуючи лікувальні чинники. За допомогою різних методик вони намагаються підвести клієнта до краю безодні його існування. Ялому І., як він стверджує, траплялися лідери, які відкривали першу зустріч групи пропозицією для учасників: скласти епітафію на своєму надгробному камені. «Лабораторії прогнозу долі» можуть почати роботу з клієнтом, намалювавши лінію його життя і відзначивши на ній його нинішнє положення: наскільки далекий він від свого народження і наскільки близький до своєї смерті? Але наша схильність до заперечення – величезна і, внаслідок цього, рідко яка група досягає у подібній ситуації успіху і не повертається назад, до менш загрозливих обставин. Природні події, що відбуваються у процесі роботи групи, – хвороба, чиясь смерть чи втрата – можуть повернути групу назад – до початкового налаштування, але це є лише тимчасовим явищем.

Найважливішими умовами роботи будь-яких тренінгових груп є прийняття і довіра до кожного члена групи, активна турбота і допомога один одному. У такій атмосфері комфортності людина стає здатною навчатися новим вмінням, експериментувати з різними стилями відносин, пробувати нові

способи поведінки. Група значно полегшує процес самодослідження, допомагає оцінити власні почуття, установки і вчинки, сприяє саморозкриттю, зміні, формуванню «Я»-концепції і, відповідно, підсилює впевненість в собі. Фактор групи містить потужний терапевтичний потенціал. У цьому, по суті, і полягає психологічна допомога тренінгової групи особистісного становлення її учасників, тому, що групова робота має на меті за рахунок групового контексту допомогти прояву, усвідомленню та «проживанню» людиною своїх внутрішніх неузгодженостей. Відповідно, те, що переживається учасниками в групі, може, безумовно, переноситися ними у зовнішній світ. Члени групи отримують в ній зворотний зв'язок і підтримку від людей, які мають подібні проблеми або переживання.

Конкретні форми використання можливостей групи залежать від орієнтації керівника на відповідні теоретичні підходи. Сподіваємось, що глибші знання корекційних чинників групової роботи слугуватимуть успішній роботі як молодих, так і досвідчених психологів.

Література до розділу

1. Бех І. Д. Духовні цінності як надбання особистості, Рідна школа, 2012, №1-2, С. 9-12.
2. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2009. 248с. (Серія «Альма-матер»).
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості. Харків: Фоліо, 1996. 237с.
4. Боришевський М. Й. Духовні цінності в становленні особистості-громадянина, Педагогіка і психологія, № 1 (14), Київ: 1997, С. 144-150.
5. Болтівець С. І., Слободяник Н. В., Чепа М.-Л. А. Українська психологічна термінологія: словник-довідник, ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», Київ: 2010, 302 с.
6. Вашека Т. В., Гічан І.С. Психологія спілкування: навч.-метод. комплекс. Київ, 2006. 184с.
7. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Монографія. Харків: «ОВС», 2002. 256с.
8. Гіббс Джон. Тренінг моральних міркувань/Джон Гіббс //Практична психологія і соціальна робота. 2004.№8.С. 14-36.
9. Галузяк В.М. Груповий тренінг як засіб розвитку особистісної зрілості майбутніх учителів // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. Випуск 35. Вінниця, 2011. С. 203-210.

10. Ефремцева С. А. Тренінг спілкування для старшокласників. Київ : Інститут психології АПН України, 1994. 79 с.
11. Каплінський В.В. Професійне становлення майбутнього вчителя і процесі загальнопедагогічної підготовки: теорія і практика: монографія. – Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018.– 492с.
12. Коцан І.Я. Психологія здоров'я людини / І.Я. Коцан, Г.В.Ложкін, М.І. Мушкевич; за ред. І.Я. Коцана. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. – 316 с.
13. Леві В. Нестандартна дитина: переклад з рос. Київ: Рад. шк., 1991. 256 с.
14. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу: навч. пос. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 448с.
15. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін.; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ: Талком, 2018. 580 с.
16. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: підручник. 2-е вид. Київ: Каравела, 2008. 352с.
17. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
18. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За ред.проф. І. Д. Звереві. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 336с.
19. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу. Київ, 2008. 216с.
20. Тепляков М. М.Психосемантичний аналіз ефективності засобів комунікативного впливу: Автореф... канд. психол. наук. Київ, 2002.
21. Тренінги спілкування. Упорядник Т. Гончаренко. Київ : Ред. загальнопед. газ. 120с. (Б-ка «Шк..світу»).
22. Устименко Т. А. Основи міжкультурної взаємодії. Полтава, 1998. 214с.
23. Шапар В. Б. Сучасний психологічний словник. Харків, 2007. 640с.
24. Штифурак В.Є. Психологія управління та конфліктологія:навчальний посібник. Вінниця: Видавничо – редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 252с.
25. Штифурак В.С. Теорія і практика групової роботи: навчально-методичний посібник. Вінниця, 2012. 198с.
26. Штифурак В.С. Психологія спортивних груп: навчальний посібник. Вінниця, 2007. 129 с.
27. Яценко Т. С. Основи групової психокорекції: феноменологія, теорія і практика: навч. посіб. Київ : Вища шк., 2006. 382с. : іл.

28. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 679с. : іл.
29. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. Київ : Либідь, 1996, 264с.
30. David G. Myers Social Psychology. – New York: The McGraw-Hill Company, 1996.
31. Cialdini Robert B. Influence Science and Practice. Harper Colins Colege Publishers 1993.
32. Philip G. Zimbardo Michael R. Leipe. The Psycnology of attitude change and social influence. McGraw-Hill Inc 1991.
33. Rudestam Kiell Erik Exptriential Groups in Theoru and Praktike. Monterey California 1982
34. Steiner C. M., Perry P. Achieving emotional literacy. London, 1999.
35. Ylom Irwin D. The Theory and Practice of Group Psychotherapy. Fourth Edition. Basic Books 1995.

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГРУПОВОЇ РОБОТИ

2.1. Загальна характеристика групи як об'єкта корекційного впливу

Спілкування в конкретній групі, особистісні зміни, що відбуваються під впливом соціального оточення, сама група як об'єкт цілеспрямованої активності постійно становлять науково-практичний інтерес. Зазвичай за розміром групи поділяються на великі та малі; за офіційним статусом – на формальні та неформальні; за безпосередньою дією – на реальні та умовні; за рівнем розвитку – дифузні групи, корпорації, асоціації та колективи.

Варто наголосити, що психокорекційна група – це штучно створена мала група, об'єднана метою міжособистісного дослідження та саморозкриття. Це взаємодія «тут» і «тепер», за якої учасники вивчають, що відбувається з ними в процесі міжособистісної взаємодії в цей момент і в цьому місці. Як самостійний напрям групова корекція розглядається лише в тому сенсі, що аналізує дії 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 внутрішньо особистісній проблематиці, а й на сукупності його реальних взаємин і взаємодій із навколишнім світом [34, с. 30].

Ефективність групи, як об'єкта корекційного впливу, значною мірою залежатиме від способів взаємодії у її межах на всіх етапах функціонування. Твердження, що вплив на групу з метою лікування виявляється іноді ефективнішим, ніж вплив на одну людину, було відомо з давніх часів. Практика шаманів засвідчує успішність публічного застосування обрядових і ритуальних процедур. 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, виявляючи велику податливість до зовнішнього впливу. 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.

Першою спробою 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 [див.34, с. 30].

Наступні наукові тлумачення сутності групового впливу, причин досягнутих позитивних результатів змістили ракурс дослідження у сферу з'ясування соціально-психологічних методів групової роботи, які назвали з часом активними. Так появляється узагальнена назва «соціально-психологічний тренінг» (СПТ), або активні методи групової роботи. У вітчизняній психології поширеним є визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або соціально-психологічного впливу у процесі групової взаємодії.

Відомі українські вчені С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова дають визначають тренінгу як «...сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання й саморегуляції, спілкування та міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних умінь» [34, с. 18]. При цьому автори зазначають: «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» [34, с. 19].

Ідея тренінгу як організованої форми дослідження можливостей впливу групи на особистість вперше зародилася серед психологів, котрі займалися підготовкою вчителів і працівників соціальної сфери. Починаючи з 1930 р. групове спрямування психотерапії і практичної психології стало набувати такого розмаху, що не звертати на цей факт уваги академічна наука вже не мала змоги. Більшість фахівців появу тренінгових груп пов'язують з ім'ям К. Левіна, який у 40-х роках минулого століття започаткував дослідження групової динаміки. Перші тренінгові групи, або Т-групи, як їх почали називати, було створено для організації лабораторних тренінгів, у яких і досліджувалися динамічні процеси в малих групах.

Іншим джерелом розвитку тренінгового руху можна вважати групову психотерапію, яка вважається дітищем Дж. Морено. Принципи розробленої ним соціометрії покладено в основу групової психотерапії, використовуються в усіх сучасних психологічних тренінгах.

Метод психологічної допомоги людям, реалізований через малу групу, виявився надзвичайно ефективним і тому набув статусу одного з

найпопулярніших. Цей метод був представлений великою кількістю конкретних методологічних підходів, обумовлених різними теоретичними орієнтаціями. Принципи, що були запропоновані представниками різних напрямів групового руху, іноді суперечать одне одному. Деякі прихильники групової роботи характеризуються відвертим еклектизмом, проголошуючи ефективність лише свого 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 зняттям обмежень, комплексів, вивільнення потенціалу – це ідея зміни, трансформації людського Я, що зазнає соціального впливу [34, с. 35].

У цьому ракурсі активні соціально-психологічні методи роботи належать до прогресивних методів навчання та корекції і базуються на тих його формах, що близькі до реальних ситуацій, з якими люди стикаються в професійній та інших сферах життя. На відміну від традиційних методів, вони в основі мають соціально-психологічні закономірності групової динаміки та інших процесів, які спонтанно виникають у будь-якій групі, і поведінки особистості в цій групі. Значна інтенсифікація пізнавального процесу в соціально-психологічному тренінгу забезпечується інтеграцією теоретичних положень педагогіки, соціальної і педагогічної психології, за рахунок нової організаційно-дидактичної форми навчання – навчально-тренувальної групи, яка відкриває широкі можливості для використання групово-динамічних закономірностей в організації соціального впливу. Груповий процес за умови його гуманістичної спрямованості забезпечує значний ефект і залежно від типу групи, акцент може бути зроблений на певній особистісній якості учасників. Найкраще форми групової роботи описано в клієнто-центрованій психотерапії К. Роджерса, представника гуманістичного напрямку. Саме К. Роджерс назвав груповий тренінг найбільшим відкриттям двадцятого століття.

Отже у найширшому значенні під соціально-психологічним тренінгом розуміють своєрідні форми навчання і корекції у сфері спілкування [50]. Окрім сказаного у сучасному трактуванні термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах. Тим не менше, загальна мета соціально-психологічного тренінгу - удосконалювати комунікативні якості - конкретизується в таких завданнях:

- оволодіння психологічними знаннями;
- формування умінь і навичок у сфері спілкування;
- корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;

- розвиток здатності до адекватного і повного пізнання себе та інших людей;

- корекція і розвиток системи відносин особистості [45, с. 8-9].

У цілому, це орієнтація на формування та удосконалення таких якостей як: уміння сприймати та контролювати способи вербального та невербального спілкування; здатність до емпатійного співпереживання; уміння слухати, переконувати, усвідомлювати свої соціальні ролі та формувати бажані моделі поведінки.

Оскільки тренінг є методом активного соціально-психологічного навчання, здійснюваного в групі, для глибшого його розуміння необхідно уявити не тільки етапи становлення існуючих групових методів роботи, а й їх можливості у межах корекційного впливу. З цією метою доцільно у визначенні параметрів групи та її впливу на особистість розглянути трактування норм, цінностей, що формують і зумовлюють свідомість і поведінку, і наблизитись до класифікації груп.

Вагомою є думка К. Рудестам, який вважає, що як об'єкт корекційного впливу всі групи варто розділити на чотири категорії:

- а) групи організаційного розвитку чи вирішення проблем;
- б) групи навчання керівництва і розвитку міжособистісних навиків;
- в) групи особистісного розвитку;
- г) терапевтичні групи [55, с. 17-18].

На практиці завдання цих чотирьох груп пересікаються, наприклад, багато навчальних груп в результаті стають також терапевтичними. Кожна з перерахованих категорій має широке внутрішнє різноманіття: їх цілі можуть включати отримання інформації, виконання конкретних завдань, осмислення своєї особистості; в них можуть заохочуватись або жорстко прораховані, або спонтанні дії; основна роль у визначення групових процесів може належати керівнику чи самій групі; групи можуть розподілятися за мірою структурованості і терміном дії, вони можуть орієнтуватися на роботу зі здоровими людьми, чи з особами, які мають серйозні емоційні розлади.

Зазвичай вирізняють: тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції; комунікативні тренінги; тренінгові підходи, що стимулюють особистісне зростання; навчальні тренінги. Із середини ХХ ст. розвиваються так звані групи зустрічей, які стали прообразом багатьох психологічних тренінгів.

Доцільно розглянути і такі параметри, за якими можна класифікувати різні типи груп, (зокрема ті, які будуть описані далі) це:

- збереження керівником групи за собою домінування в процесі організації та управлінні роботою;
- пріоритет, який має емоційне стимулювання членів групи порівняно з раціональними мотивами роботи в групі.

Слід зазначити що існують різні підходи до інтерпретації керівниками груп одного і того самого підходу. Наводимо приклад такої інтерпретації в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Класифікація психокорекційних груп за характером керівництва та за мірою емоційного стимулювання діяльності.

	Групи	
	Центровані на керівництві	Центровані на членах групи
Раціональне стимулювання	Групи трансактного аналізу Групи тренінгу вмінь	Т-групи Групи темоцентровані взаємодії
Емоційне стимулювання	Групи зустрічей Гештальт-групи Групи тілесної терапії Психодрама Групи танцювальної терапії Групи арт-терапії	Т-групи Групи темоцентрованої взаємодії Групи зустрічей

За даними таблиці 2.1. можна констатувати, що Т-група чи група темоцентрованої взаємодії може орієнтуватись як на раціональність, так і на емоційність – у залежності від завдання та теми. Але Т-групи не призначені для тих, чиї проблеми досягли клінічної стадії. Групи зустрічей можуть бути концентровані навколо керівника чи навпаки – орієнтуватись на групу, в залежності від особистісних характеристик керівника.

Скорочення «Т-група» введене в американській літературі для позначення терміну «тренінгова група у сфері міжособових стосунків». Отже «Т-група», лабораторна група тренінгу, своєю метою має корекцію комунікативних умінь спілкування, а також оптимізацію спілкування людини з оточуючими її людьми. У таких групах увага акцентується на розвитку умінь і навичок, контактів з партнерами, а також навичок професійного спілкування. Головне при цьому – навчання через досвід, якого набувають у групі, забезпечується апробування нових форм поведінки. Варто наголосити, що типовим прикладом груп, орієнтованих на конкретне завдання, є створювані в установах для вирішення організаційних проблем. Історично склалося так, що заняття в Т-групах проводяться в межах певної програми у визначеному місці упродовж тижня або довше. Деякі групи тренінгу вмінь слугують меті поширення конкретних знань про те, як необхідно вирішувати певні життєві проблеми, пов'язані, наприклад, із умінням зав'язувати знайомства з особами протилежної статі або долати стрес. Варто зважати і на те, що тренінгові форми роботи можуть бути:

а) орієнтовані на розвиток спеціальних умінь (наприклад, вміння керувати диспутом, розв'язувати міжособистісні конфлікти);

б) спрямовані на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування (наприклад, адекватність самоаналізу, партнера по спілкуванню, групової ситуації в цілому). А тому групові динамічні процеси залежатимуть від складу учасників (їх попереднього досвіду групової роботи, мотиваційної налаштованості) та професійної компетентності керівника.

Взаємодія членів групи між собою, їх взаємовідношення і зовнішні фактори визначатимуть групову динаміку. Розвиток (динаміка) груп залежить від багатьох чинників, зокрема: цілі, норми, структура, згуртованість, фази розвитку групи.

Цілі групи. Люди об'єднуються в групи для досягнення певної мети, як от: створення сім'ї, приємне спільне спілкування, організація бізнесу, кар'єри, бажання стати лідером. Якщо мета досягнута, то група розпадається або перед нею визначають нову мету.

Норми групи. Норми – це сукупність правил поведінки, які керують діями учасників і визначають санкції при їх порушенні. Не всі члени групи однаковою мірою підкоряються цим законам. Лідери та учасники групи з низьким статусом менше схильні підкорятися груповим нормам, ніж члени групи зі середнім статусом.

Структура групи. Кожна людина приходить у групу й очікує роль, яку буде в ній грати. Роль – це програма поведінки, яку вважають нормою для цього члена групи, В офіційних групах в ролі виявляється нормативно схвалений образ поведінки, який очікують від кожного, хто займає цю посаду. Шиндлер Р. описав найпопулярніші групові ролі:

- альфа – лідер спонукає групу до дії, імponує групі;
- бета – експерт, який має спеціальні знання, навички або здібності, що завжди потрібні групі і які вона поважає; поведінка самокритична і раціональна;
- гамма – пасивні, учасники легко пристосовуються, намагаються зберегти свою анонімність, більшість із них ототожнюють себе з альфою;
- омега – «крайній» учасник групи, який відстає від інших через відмінності або страх;
- дельта – противник, опозиціонер, який активно виступає проти лідера.

Рольова поведінка виявляється в особливостях спілкування: вербального та невербального. Лідер ніби займає більше простору, ніж решта. Увага пасивних членів спрямована на лідера. Вони повторюють його слова, що надає їм сили. Крайні члени групи прагнуть потрапити у гурт гамм навіть за рахунок інших омег. Противник завжди виступає проти лідера, прагнучи повернути на свій бік якомога більше членів групи.

Згуртованість групи. Групова згуртованість характеризується груповою прихильністю її членів. Показники згуртованості:

а) рівень взаємної симпатії;

б) ступінь привабливості групи в цілому для її членів.

Силу згуртованості визначають співвідношенням міри привабливості своєї групи порівняно з іншими доступними групами.

Фази розвитку групи. Виділяють такі етапи розвитку групи: утворення, функціонування, розвиток, стагнація, регрес, розпад. Зауважимо, що не всі групи проходять вказані стадії розвитку.

Порівняння психокорекційних груп є складним процесом, оскільки в межах однієї моделі доволі часто можна виокремити чимало відмінностей, як власне і при зіставленні двох різних моделей. Досить вдало, на нашу думку, подають порівняння різних моделей психокорекційних груп (за К. Рудестамом) українські вчені [34, с. 385-387]. При цьому до уваги приймається два параметри. Перший повністю характеризується раціональним, інтелектуальним підходом до психокорекції з одного боку, і увагою до емоцій і спонтанності – з іншого. Другий – протиставлення повного підпорядкування групи керівнику («центровані на керівнику» групи) і повної залежності групового процесу від власне учасників групи («центровані на учасниках» групи).

Групи можуть відрізнятися формальним засвоєнням інформації або інсайту, а також за структурованістю, тривалістю свого існування, за складом. Переважна більшість груп, орієнтована на особистість та інсайт, а не на засвоєння конкретної інформації та вирішення конкретних завдань. Групи з незмінним складом учасників називаються закритими, а з оновленням – відкритими. Однорідні за статтю, професійним чи віковим критерієм – гомогенними, різнорідні – гетерогенними.

Заняття в групі будь-якого типу можуть бути або короткостроковими, або тривалими – в залежності від потреб учасників і реальних обставин, які можуть обмежувати можливості або учасників, або керівника. Так, зокрема, заняття в інкаунтер-групах зазвичай представляють собою заходи, розраховані на один уїк-енд. В інших психокорекційних групах заняття можуть бути разовими, але частіше це курси занять у певний день тижня, що тривають кілька місяців. У деяких випадках, наприклад у групах тренінгу вмінь або групах первинної терапії, пропонується курс занять із наперед визначеною тривалістю в кілька тижнів або місяців. Якщо заняття в психокорекційних групах мають на меті вироблення навичок або призначені для осіб, які страждають на емоційні розлади, вони можуть тривати невизначено довго. У цьому випадку до занять долучаються нові учасники замість тих, що залишили групу. Упродовж усього свого життя Ф. Перлз наполягав на тому, що групи гештальт-терапії повинні бути частиною сталих спільнот, де люди могли б не тільки разом жити, але і займатися самовдосконаленням.

У дослідженні М. Лібермана зазначається, що у людей, які відвідують заняття в психокорекційних групах, показники вираженості стресу і наявності психологічних проблем є більш високими, ніж у середньому в популяції. Більшість учасників інкаунтер-груп і деяких інших нових різновидів психокорекційних груп шукають в них допомогу для вирішення особистих проблем. Вони сприймають методи реалізації можливостей людини як допоміжний засіб для подолання перешкод на життєвому шляху. Інші психокорекційні групи передбачають можливість роботи як з більш, так і з менш здоровими у психічному відношенні людьми, і робота в них будується відповідно до наявного контингенту. Наприклад, прищеплювати студентам коледжу навички впевненої поведінки – не те ж саме, що навчати колишніх клієнтів психіатричних клінік вмінню шукати і отримувати роботу, хоча основні стратегії навчання та концепції, які лежать в їх основі, в обох випадках однакові. Подібно до цього, гра і сценарії, характерні для університетської публіки, можуть бути менш руйнівними, ніж ті, що властиві людям із серйозними психічними порушеннями, але принципи транзактного аналізу застосовуються в обох випадках. При гуманістичному підході до арт-терапії вона, наприклад, може вдало використовуватися з метою розвитку творчого потенціалу особистості, для самодослідження і вдосконалення навичок спілкування. Коли ж цей метод роботи має психоаналітичну спрямованість, його можна використовувати в діагностичних цілях. У групах ТЦВ тема, обрана для роботи з викладачами (наприклад «Пошуки нових способів підтримки контакту зі студентами»), швидше за все, буде відрізнятися від теми, обраної для роботи з амбулаторними хворими (скажімо, «Ефективно долаємо гнів»), хоча стратегічні принципи ведення групи в обох випадках будуть однаковими і динамічний баланс не дасть змоги сконцентруватися на інтенсивній психокорекційній роботі з окремими учасниками.

Підкреслюємо, до прикладу, що у психодрамі як студенти університету, так і клієнти з психічними розладами будуть програвати ті епізоди зі свого дитинства, які вони сприймають як свідчення зневаги або поганого поводження з ними, але можна очікувати, що в клінічній групі інтенсивність переживань буде вищою. У групах гештальт-терапії глибина заблокованих почуттів і характер цих почуттів можуть бути різними, але методики, які застосовуються для розвитку розуміння і вирішення внутрішніх конфліктів, у всіх випадках будуть однаковими. У групах тілесної психотерапії «м'язовий панцир» учасників може приховувати різні пригнічені почуття й імпульси, але методи, які допомагають їм вивільнити стримувану енергію і досягти інсайту, у всіх випадках будуть подібними. У групах танцювальної терапії глибина розуміння свого тіла клієнтами і міра гальмування їх спонтанних рухів можуть бути

різними, в залежності від складу групи, тому темпи процесів розвитку спонтанних рухів і пізнання тіла теж будуть різнитися. У інкаунтер-групах відмінності між учасниками занадто часто ігноруються, але сумлінний керівник буде менше тиснути на тривожних учасників і надаватиме їм більше виражену психологічну підтримку. Крім того, він не стане забувати про обмеження, пов'язані з тривалістю циклу занять в групі. Зрозумілим є те, що в будь-якій психокорекційній групі компетентний керівник відмовиться від роботи з деякими потенційними учасникам або у зв'язку з тим, що власне у нього немає потрібного досвіду, або через особливості вже сформованого складу групи, або ж у випадках, які вимагають індивідуального підходу.

Розширюючи межі розуміння корекційної групи як об'єкта впливу, варто вказати, що ступінь структурованості психокорекційних груп певною мірою залежить від типу групи і, крім того, вказує на тенденції, що існують в практиці роботи з малими групами. Під структурованістю розуміється те, наскільки детальними є мета і порядок роботи в групі, що визначаються до початку занять або на першому занятті. Структурованість не обов'язково пов'язана з активністю керівника або його особистим внеском у роботу групи. Наприклад, у гештальт-групах керівники зазвичай дуже активні та стиль їхньої роботи досить директивний, але робота в групі значною мірою визначається наявними станом та інтересами учасників, і її процес не можна передбачити заздалегідь. З іншого боку, традиційний курс рольфіngu складається з десяти окремих сеансів, на кожному з яких опрацьовується певна ділянка тіла, тобто це приклад жорсткої організації. У групах первинної терапії структурованість буває найрізноманітнішою. У групах транзактного аналізу робота з кожним учасником ведеться на підставі контракту, який він уклав із керівником групи, причому успіхи, досягнуті ним на черговому занятті, фіксуються, що створює межі, в яких може відбуватися безліч непередбачуваних подій як на рівні окремих учасників, так і на рівні взаємодії між ними. Керівник групи психодрами може встановити послідовність, за якою учасники виступатимуть в ролі протагоністів, а може надати їм більше свободи.

Особливо структурована робота все-таки в групах тренінгу вмінь. Кожне заняття в таких групах визначається чіткою постановкою мети. Водночас у Т-групах учасники можуть вільно визначати порядок роботи і процедури, з яких вона складається, а керівники допомагають їм і надають поради, утримуючись від прямого керівництва. Однак, як було зазначено в результатах досліджень, навіть найслабше структуровані групи, зазвичай, проходять у своєму розвитку через певну послідовність стадій самовизначення учасників та оформлення їх взаємин. Т-групи, які в цей час стали створюватися при організаціях і за місцем проживання, належать до найбільш структурованих. Доволі часто їх керівники

або з власної ініціативи, або за сприянням учасників групи обирають певні вправи, що мають на меті опрацювання конкретних проблем та досягнення конкретних цілей.

У певному сенсі це свідчить про те, що структурованість, притаманна групам тренінгу вмінь, «переміщається» до Т-груп з їх більшою експериментальною, але разом із тим і більшою гуманістичною спрямованістю. Одна з причин підвищення популярності деяких методик, що мають біхевіористичну основу, полягає в зростаючому розумінні того, що реальний ефект занять у психокорекційній групі має виражатися в зміні поведінки учасників у реальному соціальному оточенні.

В Україні однією з перших ініціаторів дослідження, удосконалення з урахуванням ментальних особливостей тренінгового руху стала академік Т. С Яценко. Нею розроблена і впроваджена у практику система активного соціально - психологічного навчання (АСПН) [50; 51; 52]. Науково доведено та підтверджено практичним втіленням основних ідей те, що соціально-психологічний тренінг суттєво полегшує процес оволодіння знаннями та навичками ефективної соціальної поведінки, сприяє оптимізації комунікативних можливостей людини, формуванню необхідних її якостей у взаємодії з іншими людьми, а у взаєминах – застосуванню цих умінь у конкретних ситуаціях соціуму. Перш за все – це можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей, в яких спільні проблеми і переживання. У такій групі люди відчують себе прийнятими й активно приймають інших, користуються довір'ям групи і довіряють самі: під час занять кожен піклується про інших і сам відчуває піклування про себе. В умовах групи учасник може експериментувати різні стилі спілкування, засвоювати й відпрацьовувати різні навички взаємодії, відчуваючи психологічний комфорт і захищеність.

Групові заняття дають змогу ідентифікувати себе з іншими, група значною мірою полегшує самоаналіз і саморозкриття, це – інтенсивна підготовка до активного та повноцінного життя. Уміння і навички, що формуються у штучно створених умовах, допомагають ефективно переборювати труднощі міжособових взаємин. Тому академік Т. Яценко вважає: «Найефективнішою є групова робота глибинного спрямування шляхом ощадливого використання часу та наявності чинника групової динаміки й групового психокорекційного впливу. Методика активного соціально-психологічного навчання (АСПН) є адекватною цілісному й системному пізнанню психіки в напрямі надання психокорекційної допомоги кожній людині, в нівелювання особистісної проблематики та гармонізації внутрішнього світу» [51, с.5].

Далі автор вказує, що цінність групової роботи полягає в тому, що вона дає учасникам навчання змогу допомогти один одному в царині взаєморозуміння й особистісного розвитку в процесі розширення можливостей комунікативної компетентності. У групі вони можуть виражати себе, бути почутими, тут вони навчаються чути інших [50, с.11]. Результативність такого навчання полягає в здатності суб'єкта децентрувати увагу, «бути в ситуації та над нею», в умінні оптимально розв'язувати проблеми, що виникають спонтанно у мінливій та неповторній ситуації.

Активне соціально-психологічне навчання в групі дає його учасникам змогу пізнати причини труднощів у спілкуванні особистісного характеру та глибинно психологічну їх зумовленість. У процесі роботи в таких групах учасник не тільки збагачується специфічними знаннями про механізми власної психічної організації та структуру на свідомому та несвідомому рівнях, а й пізнає систематизовані тенденції поведінки, які не завжди є виправданими в житті. За таких умов суб'єкт навчається ауто психокорекції та самодіагностики [52, с.64].

Групова психокорекція потребує розуміння особливостей деструктивних проявів психіки. З практичного погляду аналізу підлягає така поведінка суб'єкта в групі, яка засвідчує його соціально-перцептивні відступи від реальності, що каталізуються внутрішніми суперечностями та конфліктами з іншими людьми. Таким чином, у процесі активного соціально-психологічного навчання створюються умови для вивчення особливостей внутрішньої детермінації активності суб'єкта, яка імперативно визначає поведінку в будь-якій ситуації спілкування (побутовій чи службовій). Вивченню внутрішньої зумовленості поведінки сприяє атмосфера спонтанності й невимушеності стосунків між членами групи.

Завдяки цьому відкриваються можливості об'єктивування неконтрольованих внутрішніх установок, які активно впливають на характер і зміст спілкування. Отже, в поле уваги професійного психолога потрапляють факти розбіжності між свідомо декларованими устремліннями до дії і самою дією (поведінкою) суб'єкта. Важливо також відрізнити фактичну поведінку, яка суперечить декларованій суб'єктом меті, від навмисно демонстративної.

Психокорекція, пов'язана з виявленням особистісних передумов труднощів у спілкуванні, спрямована на дослідження цілісних явищ психіки. Це потребує від психолога високого професіоналізму, який сприятиме розумінню труднощів психокорекційного процесу, пов'язаного з подоланням опору суб'єкта, породжуваного його захисною системою. З цим завданням не впоратися без розуміння функціональних та індивідуально-неповторних характеристик захисних процесів, особливостей системної їх організованості, яка часто визначає «логіку несвідомого», що суперечить «логіці свідомого».

У цілому психокорекція слугує поліпшенню взаємовідносин суб'єкта з іншими людьми та подоланню труднощів у спілкуванні. Що стосується критеріїв визначення оптимальних стосунків між людьми, то Т. Яценко підкреслює: «Теоретично це можливо, проте наш досвід показує, що наявність суворих критеріїв оцінки якості людських контактів мало допомагає змінити їх на краще. Надійніший шлях – практично-конкретне вивчення труднощів спілкування та їх інфантильних першопричин, пов'язаних з історією життя суб'єкта. Це передбачає опанування основ процесуальної психодіагностики та психоаналізу» [51, с.19].

За формалізованими критеріями можна лише дати відповідь на запитання «добре це чи погано?» Взаємодіючи з особою у процесі психодіагностики, психолог осягає зміст стосунків і проникає в причини того, що відбувається в ситуації спілкування з метою зміни на краще. Важливим показником поліпшення стосунків із партнером є спільне прагнення до розвитку контактів, послаблення намірів «підігнати» себе та інших під певну модель чи зразок; зменшення бажання знайти винного у своїх невдачах; нівелювання взаємних докорів, уїдливих жартів, претензій та впливу минулого на ситуацію спілкування «тут і тепер».

Істотною умовою навчання у групі є приділення уваги повторюваності особливостей поведінки та характеру розладу стосунків із різними членами групи й у різних ситуаціях, що забезпечується багаторівневістю й тривалістю групового процесу. У процесі психодіагностики береться до уваги чинник повторюваності. Психолог зосереджує увагу на ригідних формах поведінки, які суперечать свідомим, просоціальним намірам людини. Ситуація в групі має подвійну спрямованість: на реалізацію загальнолюдських цінностей у стосунках між людьми (щирість, прийняття іншого таким, який він є, взаємопідтримка, взаємоприйняття один одного, психологічна безпека контактів, взаєморозуміння та ін.) і наближення до індивідуально-неповторної проблематики кожного учасника. Більше того, є підстави твердити, що психодіагностика та психо-корекційний процес у групі психокорекційній групі симультанно зливаються й постають як ціле.

Індивідуально-особистісна проблематика виявляється вже під час реалізації принципів організації роботи групи, що самі по собі відображують загальнолюдські цінності спілкування. Яценко Т. С. у своїх працях [50; 51; 52] наголошує на проблемі особистісної деструкції та особистісної проблеми спілкування. До особистісних деструкцій вона відносить такі стабілізовані утворення психіки суб'єкта, які породжують бар'єри у спілкуванні й ослаблюють контакти з іншими людьми, що ускладнює реалізацію власних потреб та цілей самореалізації суб'єкта.

Труднощі спілкування виникають тоді, коли взаємодія між його учасниками не сприяє їхньому психічному розвитку й негативно позначається на емоційному самопочутті. В окремих випадках це може стосуватися лише одного з партнерів, зокрема в таких дисфункційних стратегіях спілкування, як авторитарна й маніпулятивна, що породжують особистісні деструкції. За авторитарної стратегії досягти успіху можна завдяки механізмам підкріплення й покарання, що на рівні поведінки виявляється в тенденції до підпорядкування інтересів партнера власним бажанням і потребам. Таке спілкування не зачіпає особистого аспекту, який ретельно охороняється психологічними захистами.

Не менш дисфункційною є маніпулятивна стратегія, проте вона відрізняється прихованістю засобів психологічного впливу на іншу людину з метою задоволення власних потреб. Як вказує автор: «Обидві стратегії порушують принципи рівності, партнерства, гуманізму і спричинюються наявністю особистісної проблеми суб'єкта, тобто проблеми, яку суб'єкт не може розв'язати самостійно внаслідок неусвідомлюваності її передумов, каузальних аспектів, пов'язаних із внутрішньою, стабілізованою суперечністю» [51, с.21].

Дальше Т. Яценко описує згадані вище деструкції спілкування. Зокрема, вампіризм – це передусім питання динаміки енергії. Саме особистісна проблематика суб'єкта створює умови втрати енергії через внутрішню стабілізовану суперечність, подолати яку суб'єкт не може внаслідок її неусвідомлюваності й недостатнього розвитку соціально-перцептивного інтелекту. Особистісна проблема породжує феномен ходіння хибним колом, що призводить до значної непродуктивної втрати енергії. А це, без сумніву, пов'язано з феноменом психологічних захистів, супутником яких є ригідність форм поведінки, стереотипність засобів спілкування та ін. Можна провести аналогію з блювотним рефлексом, який очищує організм від отруйних речовин лише до певної межі, а далі – веде до його зневоднення. Так само психологічні захисти призводять суб'єкта до енергетичного спустошення. Зрозуміло, що такий деструктивний процес зумовлює потребу в поповненні енергії, тобто психологічно невідкоригована людина, обтяжена внутрішніми суперечностями, має отримувати певне енергетичне підживлення. У спілкуванні така потреба може набувати характеристик вампіризму, коли «відсмоктування» енергії від інших людей є неминучим. Тому можна вважати, що вампіризм – це загальна характеристика будь-якої людини, яка має особистісну проблему.

Індивідуальні відмінності особистісної проблематики породжують якісні відмінності специфіки й характеру механізмів «відсмоктування енергії». Воно може відбуватися навіть за зовнішньої доброти, гуманності, близькості, душевності. Пригадаймо прислів'я «покірне телятко дві мамки ссе». Отже, різними засобами створюється середовище ситуації «підживлення». Є люди, які своєю добротою «витягують» із навколишніх слова вдячності. Один із

неприємних аспектів таких стосунків – прив'язування до себе інших шляхом діяння їм «добра». Такі люди живляться імпульсами прихильності з боку інших і тоді про безкорисливість говорити не можна. Проте найнебезпечнішим варіантом вампіризму є поглинання енергії життя та підштовхування до смерті. Неприхованим способом цього є злочин. Поглинання енергії партнера може бути завуальоване, проте воно сприяє розвитку його хвороби. Групова психокорекція допомагає суб'єктові нівелювати тенденції вампіризму, стати особистістю енергетично сильною, відкритою, щирою у спілкуванні [50, с. 20-21].

Чимало виховних систем минулих років, які рясніють прикладами психотехнологій, згодом отримали популярність у психологічних тренінгах. Максименко С. Д. та ін. [34] зазначають, що в Україні найбільш розробленою є патогенетична психотерапія неврозів, основу якої становлять принципи психології взаємин. При цьому автори звертають увагу на групову [психокорекцію](#) як на цілеспрямоване використання групової динаміки, тобто всієї сукупності взаємовідносин і взаємодій, що виникають між учасниками групи, враховуючи й [психолога](#), з корекційною метою. 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 точка зору, згідно з якою групова психокорекція спрямована на опрацювання конфліктів у сфері міжособистісної взаємодії, у той час як індивідуальна – на розкриття, опрацювання глибинних внутрішньо-особистісних конфліктів [34, с. 30].

Наголошуємо, що основний об'єкт впливу в соціально-психологічному впливі – група. Досвід, набутий у навчально-тренувальних групах, створює певний соціально-психологічний «імунітет», який дає змогу розв'язувати складні проблеми, що виникають у міжособистісному і діловому спілкуванні практично у кожній людини. Вміння та навички, що формуються в штучно створеному соціально-психологічному середовищі, допомагають ефективно долати труднощі, збагачувати міжособистісні стосунки. З цією метою використовується багато видів тренування залежно від виконання завдань і

методів: психотехнічні ігри, мета яких – зняти психічне напруження, розвиток внутрішніх психічних сил конкретного працівника, ігрові методи вирішення конфлікту, ігри-захист від маніпулювання, ігри для розвитку педагогічної інтуїції, позиційні ігри (ігри-комунікації), тренування чутливості ділового спілкування, рольові, перцептивні. Базовими методами групового тренування вважають групову дискусію та рольову гру. Конкретним прикладом для ілюстрації сказаного можуть бути дослідження К. Левіна, у яких виявляється ефективність групового диспуту як методу впливу в порівнянні з лекцією та індивідуальною бесідою. 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.

Для системи К. Роджерса також характерне поєднання теорії особистості і міжособистісних відносин у двох сферах: власне психотерапії і практиці психологічної допомоги здоровим людям, котрі відчують утруднення у спілкуванні (групи зустрічей).

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. Фрейда, 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 [18, с.75].

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».

У спеціальній літературі підкреслюється, що групова психотерапія як галузь наукових досліджень і клінічної практики в даний час все більше стверджує свої права на існування і вимагає роботи над проблемою міждисциплінарних зв'язків. Лакін В. виділяє шість процесів, які на його думку, є загальними для психокорекційних груп. Групи: полегшують вираження емоцій; створюють почуття належності до колективу; спонукають до саморозкриття; знайомлять з новими моделями поведінки; дають змогу співставити особистісні особливості окремих членів групи; сприяють розмежуванню відповідальності між керівником і учасниками групи.

Ірвін Ялом вважає, що терапевтичний процес поєднує в собі 11 первинних факторів: віра в успіх та надія на його досягнення; універсальність переживань; надання інформації; альтруїзм; коригуюча рекапітуляція первинної сімейної групи; розвиток навичок соціалізації; імітаційна поведінка; міжособистісне (інтерперсональне) наочіння; згуртованість групи; катарсис; екзистенційні фактори [57, с. 20-21]. (Детальніше вказані фактори описані в першому розділі. *Заув. автора*)

Як свідчать дослідження, корекція Я-концепції особистості особливо успішно відбувається саме в процесі групової взаємодії завдяки реалізації таких чинників:

- зростання мотивації до самопізнання в результаті впливу групових норм, що активізують рефлексію і самоаналіз;
- усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; створення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього, постановка цілей для підтримки і розвитку професійного образу Я;
- надання індивідові максимального зворотного зв'язку щодо його особистісних проявів у діяльності та спілкуванні.

Серед інших чинників, що забезпечують ефективність корекційного впливу групи як форми підтримки розвитку особистісної зрілості, можна назвати:

- міжособистісне пізнання – завдяки тому, що учасники групи відверто висловлюють свої думки один про одного, пояснюють, яке враження вони справляють, у них формується адекватніший образ Я, розуміння того, якими їх бачать оточуючі;
- катарсис – можливість відкрито сказати в групі про те, що турбує, замість того, щоб стримуватися, розвиває здатність конструктивно виражати свої емоції, негативні або позитивні почуття до інших людей;
- згуртованість групи – приналежність до групи людей, які розуміють і приймають навіть коли учасник розповідає про свої недоліки, сприяє самоприйняттю, формуванню позитивного ставлення до себе;

- саморозуміння – групова взаємодія сприяє кращому розумінню себе, відкриттю і прийняттю своїх раніше невідомих або неприйнятних сторін, способів і стереотипів свого поведіння з іншими людьми;

- екзистенціальні чинники – груповий досвід спілкування сприяє прийняттю особистістю відповідальності за свій спосіб життя незалежно від того, критикується чи підтримується він іншими;

- універсальність переживань – розуміння того, що інші теж відчувають аналогічні проблеми: емоційні і міжособистісні труднощі, вселяє надію, підвищує віру в свої сили, посилює мотивацію особистісного самовдосконалення;

- альтруїзм – допомагаючи іншим, учасники групи починають більше поважати себе;

- обмін досвідом – засвоєння конкретних способів розв'язання життєвих і професійних проблем, які пропонуються іншими учасниками групи;

- саморозкриття – згуртованість послаблює психологічний захист і спонукає до саморозкриття, формує обстановку відвертості і щирості, завдяки чому поведінка учасників групи стає відкритою до точного спостереження і коментарів [51, с. 205-206].

Підтвердженням сказаному є те, що в останні роки досить широко використовується поняття «групова соціальна робота», яка розглядається як:

- 1) метод соціальної роботи, спрямований на надання психосоціальної допомоги групі осіб з подібними життєвими потребами та інтересами, включаючи їх безпосередньо у процес вирішення власних проблем і задоволення спільних інтересів;

- 2) практичний метод соціальної роботи, який допомагає особистості розширювати своє соціальне функціонування та через цілеспрямований досвід групи ефективніше вирішувати свої індивідуальні, а також групові чи проблеми в мікросоціумі [35, с. 49-51].

Відповідно у сучасному українському науковому просторі поширені різноманітні класифікації моделей групової соціальної роботи, які розроблені на основі досвіду зарубіжних фахівців (А. Браун, Д. Вітакер., Б. Леннеер-Аксельсон, І. Тюлефорс, М. Пейн). Виокремлено 12 моделей груп соціальної роботи, які реалізуються у вітчизняній практиці.

1. Фізичне здоров'я. Багато груп засновуються, щоб спробувати задовольнити потреби людей, які чи особисто мають проблеми із здоров'ям, чи доглядають за потерпілими або їхніми близькими родичами. Наприклад, групи людей, хворих на СНІД; батьки приречених дітей; літні люди, що проживають у будинках для престарілих, здоров'я яких погіршується; люди, що страждають від онкологічних захворювань.

2. Емоційне та психічне здоров'я. Групи людей, які піддавалися жорстокому поводженню; дівчатка-підлітки, які стали жертвами сексуального насильства; для тих людей, які страждають від шизофренії, бояться відкритого простору, знаходяться в кризових ситуаціях або просто пригнічені життям в умовах бідності, нестатків, злиднів та страждань.

3. «Зв'язана доля». Цей термін використовують для характеристики групи, утвореної членами сім'ї, у складі якої проживають близькі люди, що мають особливі потреби. Наприклад, брати і/чи сестри дітей-інвалідів; діти розлучених батьків; матері дітей, які піддавалися насильству; близькі родичі наркоманів, алкоголіків.

4. Наділення людей значними повноваженнями. Це групи, членами яких стають люди, що пережили (відчули на собі) соціальну дискримінацію та утиски (наприклад, жінки, малозабезпечені, представники національних меншостей, люди з фізичними/психічними недоліками. Найважливіше завдання таких груп – це створення групового клімату, у якому члени зможуть знову відчувати свою особисту цінність, відновити самоповагу, використати можливості для більш активного внесення позитивних змін у своє життя, планувати та проводити колективні дії, спрямовані на соціальні зміни.

5. Зміна поведінки. Групи можуть особливо ефективно впливати на індивідуальну поведінку, яка шкодить іншим. Наприклад, групи людей з девіантною поведінкою; групи правопорушників, злочинців; зокрема тих, що здійснили сексуальне насильство.

6. Життєві зміни та їх наслідки. Це зміни, що викликають серйозну необхідність соціальної адаптації/реадаптації. Наприклад, внаслідок реальних змін у житті – початок трудової кар'єри, народження дитини, виходу на пенсію, зміна місця проживання; внаслідок деякого державного втручання – вихід з-під нагляду місцевої влади чи звільнення з тюрми; у результаті розладу сімейного життя, наприклад, розлучення; через політичні кризи, які викликають вимушене перетворення в біженців.

7. Освітні групи. Учасники таких груп – молоді люди, які проходять, наприклад, курс превентивного соціального навчання (підготовка до сімейного життя; формування та розвиток умінь – комунікативних, умінь вирішувати, ненасильницького вирішення конфліктів тощо); інваліди (навчання, наприклад, умінню самообслуговування); батьки, які мають труднощі у стосунках зі своїми/прийомними дітьми; самотні батьки/матері; емоційно не задоволені люди; учасники різноманітних культурно-дозвільних програм, у яких передбачений соціальний освітній компонент тощо.

8. Групове життя. Цей термін використовують на позначення роботи в групах, які існують у щоденному житті клієнтів інтернатів та денних центрів.

Учасниками таких груп можуть бути, наприклад, діти-сироти, члени різноманітних форм культурно-дозвільної, пізнавальної спрямованості; особи з фізичними/психічними недоліками; престарілі люди.

9. Самокеровані групи та групи соціальних дій. Ці групи пропонують учасникам повну відповідальність та контроль того, що відбувається як в особистому житті, так і групи загалом. У вказаних групах невирішені проблеми своїх членів, їхні незадоволені потреби чи інтереси розглядають як результат тиску на них з боку владних структур (державних, суспільних). Тому завдання, яке вирішує група, зазвичай зовнішні стосовно до неї, а групову ціль формулюють як внесення змін у соціальне оточення її членів.

10. Люди, які втратили чи не змогли набути основні соціальні/міжособистісні навички, необхідні для життя. До даної категорії належать деякі пацієнти психіатричних госпіталів, які знаходяться на лікуванні тривалий час; розумово неповноцінні люди із спеціальних закладів, які потенційно здатні жити в суспільстві; деякі інваліди та підлітки, що довго знаходяться під наглядом у спеціальних закладах; злісні правопорушники, які на даний час живуть на свободі; тощо.

11. Групи спільної діяльності. Члени таких груп – люди, які беруть участь, наприклад, у туристичних походах, спортивних або дозвільних заходах, перегляді театральних вистав. Виконувати разом одну справу – завжди було надійним методом створення хороших контактів, розвитку здатності до спілкування, співробітництва, вирішення конфліктів та прийняття рішень.

12. Групи організаційних змін. Учасники таких груп – представники організацій, яким потрібні зміни неефективних сторін діяльності. Зазвичай у фокусі уваги таких утворень знаходяться організаційно-ідеологічні та міжособистісні аспекти діяльності організацій; зміна місії, напрямків діяльності, структури організації; вирішення внутрішньо-організаційних конфліктів; покращення психологічного клімату тощо.

У межах названих моделей застосовують різноманітні концептуальні підходи, які визначають конкретні цілі та завдання групової роботи, своєрідність змістовної активності її учасників та специфіку функціонально-рольових дій керівника групи. Отже активні групові методи сприяють засвоєнню знань і умінь відносно управління власними психічними процесами, виробленню навичок самоконтролю і саморегуляції у поведінці. Таким чином, ситуація групової роботи дає змогу досліджувати на діагностичному та прогностичному рівнях особливості функціонування та розвитку особистості, активізувати процес особистісно - професійного самоствердження. Перелік вказаних завдань підтверджує положення про те, що соціально-психологічний тренінг забезпечує високу когнітивну активність в оволодінні необхідними практичними соціально-психологічними знаннями та комунікативними вміннями, що посилює об'єктність групи у вимірі корекційного впливу.

2.2. Умови використання основних корекційних методів

Організація роботи у спеціально створених групах передбачає використання найрізноманітніших форм, методів, прийомів, тактик. До їх переліку включена групова дискусія; рольова гра; методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції; методи тілесної терапії; медитативні техніки (схема 2.1.) [36, с.10]. Згадані методи можуть використовуватися кожен окремо й бути складовою частиною комплексної програми, що передбачає реалізацію певної мети. Окремо виділяють як активний метод роботи в групі – сенситивний тренінг [45, с.30]. За іншою класифікацією (Т. Яценко) такими методами є: групова дискусія, психомалюнок, рольова гра, психодрама, методи невербальної взаємодії [50, с.149].

Усі методи групової корекційної роботи характеризуються тим, що:

- орієнтовані на широке використання ефекту групової взаємодії;
- реалізують принцип активності через включення учасників у процес експериментування і дослідження;
- передбачають своєрідний варіант навчання з використанням моделей.

Специфіка занять у подібних групах полягає в тому, що аналізуються не тільки ситуації, в які потрапив хтось і колись, а й реальні ситуації, суб'єктами яких є самі учасники групи. Таким чином, повідомлення про утруднене спілкування є не просто побічною інформацією, а тим особистим досвідом учасника групи, що, у свою чергу, відрефлексовується у групі. Зважаючи на це, робота ведучого передбачає прогнозування та організацію таких ситуацій, які б давали можливість учасникам групи усвідомити, апробувати і тренувати нові способи поведінки, експериментувати з ними. Подібна тенденція, як необхідність, значно ускладнює роботу в групі.

Труднощі можуть бути пов'язані із тим, що:

1) не співпадатиме мотиваційна налаштованість присутніх на заняттях учасників (для когось – це розв'язання сімейного конфлікту; комусь важливими є стосунки у системі «керівник – підлеглий»; для інших – у першу чергу превалює бажання з'ясувати тонкощі методичного забезпечення керівництва тренінговою групою);

2) розбіжності ціннісних пріоритетів стають причиною зовнішнього і внутрішнього опору, як на початковому етапі роботи, так і у процесі активної фази (позиція, наприклад, «усі проти мене», яка сформована у ранньому дитинстві, може виражатись у формі конфронтації до тих учасників групи, які першими пропонують співпрацю);

3) рівень відкритості новому досвіду може супроводжуватись бурхливими емоційними реакціями, природу яких суб'єктам взаємодії буває

важко осмислити, а тим більше – пояснити (у когось – несподівана радість, ейфорія, у іншого – смуток і подавлений настрій, як відповідь на одну і ту ж подію).

Коротко охарактеризуємо найважливіші методи групової роботи та вкажемо на їх організаційно – методичне забезпечення.

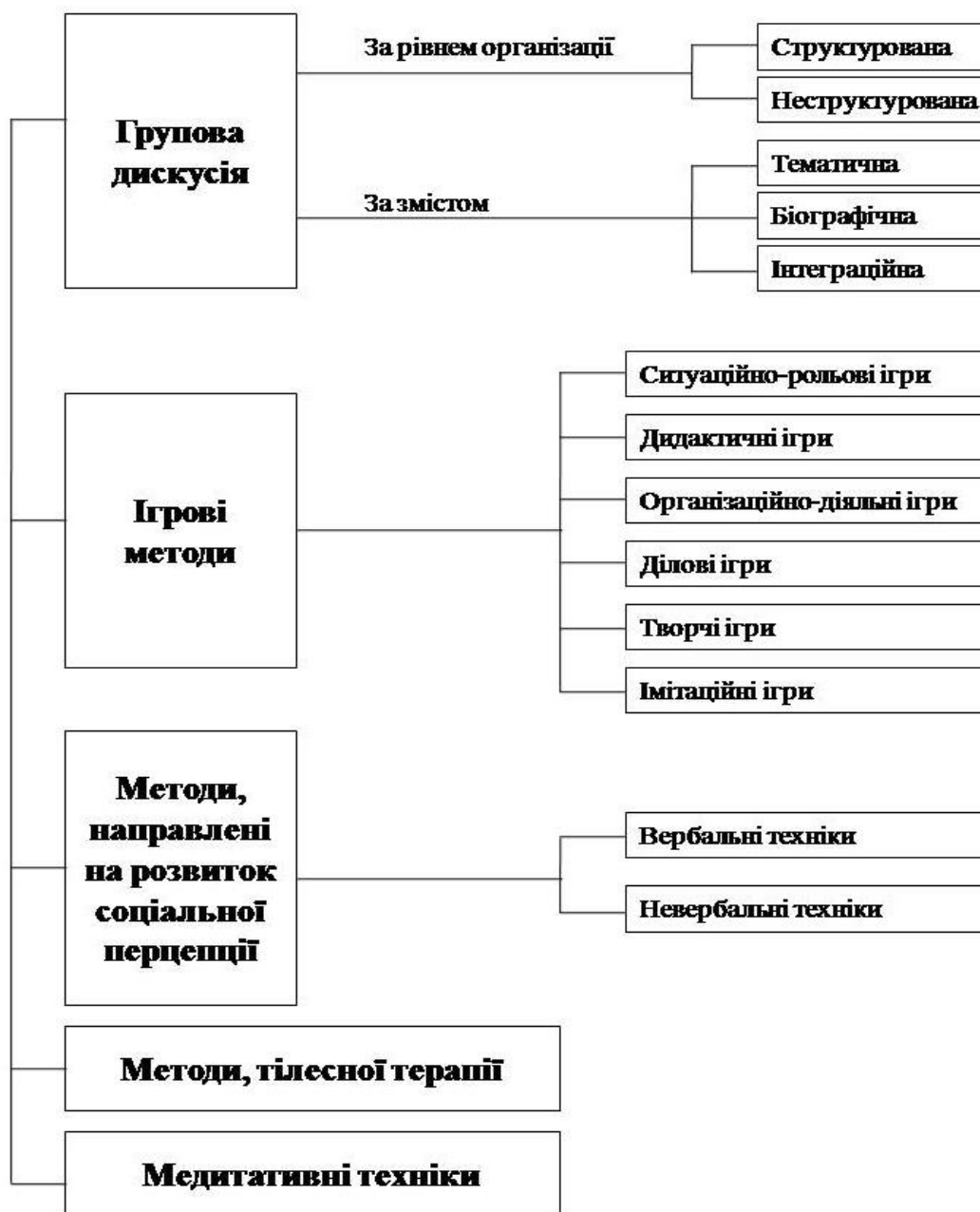


Схема 2.1. Найважливіші методи групової роботи.

Дискусія – слово латинського походження, що означає дослідження, колективне обговорення суперечливого питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками [34, с.101]. Дискусія – це один із ефективних засобів активізації групи для вирішення багатьох завдань, досягнення бажаного ефективного результату.

Мета дискусії – виявити відмінності в розумінні питання і в суперечці встановити істину, прийти до спільної думки. Дискусія є доцільною й ефективною тоді, коли вона виникає на базі знань учасників з теми, яка розглядається. Дискусії можуть бути вільними та керованими. У психології метод групової дискусії використовується як метод групової психотерапії. Члени групи спілкуються між собою (обговорюють, сперечаються) і в процесі цього, особливим чином організованого спілкування, вирішують свої психологічні проблеми.

Завдання дискусії:

- поглиблювати знання слухачів з теми, яка розглядається;
- встановлювати взаємовідносини між членами групи;
- виявляти питання, які не мають однозначного пояснення;
- розвивати вміння учасників аргументовано відстоювати свою думку, уважно та зважено вислуховувати думки опонентів;
- формувати й розвивати культуру обговорення суперечливих питань.

Класифікація групових дискусій здійснюється з урахуванням цілей корекції міжособистісних відносин або особистісних проблем. У залежності від цього розрізняють:

- структуровані дискусії, в яких визначається тема для обговорення, а іноді і чітко регламентується порядок проведення дискусії. Існує три типи структурованих дискусій, які характеризуються залежно від результату, що досягається: розуміння сутності проблеми; переконання опонента; вплив на пасивну аудиторію;
- неструктуровані дискусії – керівник грає пасивну роль, теми обираються самими учасниками, час дискусії формально не обмежується.

Отже у назвах: вільна дискусія, спонтанна, неструктурована підкреслюється не структурований жорстко характер ведення групи, недирективність поведінки ведучого.

Типи групової дискусії залежно від змістового наповнення.

- 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 плануватися заздалегідь, група сама шукає проблеми й обговорює їх. Або ж тема може бути заздалегідь обрана керівником чи групою, і всі учасники готуються до обговорення цієї проблеми.
- Дискусії, орієнтовані на інтеракцію. Вони спрямовані на групову

динаміку, на аналіз того, що відбувається між членами групи, які між ними стосунки, взаємні реакції. У такій дискусії робиться акцент на абсолютне дотримання принципу «тут і зараз».

Таким чином, визначається три основних типи орієнтації групової дискусії: біографічна, тематична і інтеракційна. У різних фрагментах групової психотерапії вказані напрями матимуть різне значення як для учасників групи, так і для керівника. На практиці активність групи буває різною за своєю спрямованістю: упродовж одного сеансу можуть порушуватися і актуальні проблеми діяльності групи, відносин і взаємодій в ній, і теми, пов'язані або з історією життя окремого клієнта, або з загальними для всіх проблемами й труднощами. Це означає, що в процесі одного сеансу, як правило, можна спостерігати неодноразову зміну орієнтації групової динаміки. Так, інтеракційно-орієнтоване спочатку заняття (наприклад, обговорення ролівої структури групи і конкретних ролей і позицій її учасників). може в подальшому набути біографічної спрямованості з концентрацією уваги на одному з клієнтів (наприклад, який займає в цій структурі важливу роль) із залученням біографічного матеріалу для того, щоб показати клієнтові повторюваність його реакції, способів поведінки, характерних ролей, позицій, установок, конфліктів і допомогти зрозуміти глибше причини власної поведінки. Аналогічно обговорення біографії окремого клієнта може призвести в подальшому як до аналізу його актуальної поведінки в групі, у групових ситуаціях, так і до концентрації уваги на загальних темах, значущих 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 може перейти до аналізу поведінки цього клієнта в актуальній ситуації з іншими її учасниками чи ведучим, або до обговорення загальної теми взаємин дітей і батьків.

Зважаючи на здійснений аналіз, доцільно виділити вагомі моменти в організації групової дискусії:

- знайомство членів групи, що може містити приховані симпатії чи антипатії, як привід для подальших дискусійних обговорень;
- обговорення очікувань учасників, їх страхів і побоювань;
- переживання учасників у зв'язку з початком роботи групи і взаємодії з іншими її учасниками;
- обговорення групового напруження, пов'язаного 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, усвідомлення їх причин і переосмислення;

- вироблення групових норм взаємовідносин із ведучим;
- розкриття проблем, пов'язаних з самостійністю, відповідальністю і активністю;
- вироблення психокорекційних групових норм і групової культури, прийняття її учасниками групи;
- домінування інтеракційної проблематики, аналіз групової динаміки з орієнтацією на проблеми окремих клієнтів. Це фактично є «робоча фаза» групової психотерапії, в процесі якої вирішуються основні її завдання. Успішною можна вважати роботу ведучого, якщо досягнуто корекції відносин і установок, подолано неадекватні реакції і форми поведінки, генералізованої закріплено позитивні зміни;
- обговорення результатів терапії, підведення підсумків.

Проведення дискусій передбачає врахування певних особливостей, насамперед, специфіку та відмінності процедурних фрагментів, що включає фазу орієнтування; фазу оцінювання; завершальну фазу.

Кожній фазі відповідають певні дії:

- 1) визначення цілей і теми дискусії (орієнтування);
- 2) збір інформації з обговорюваної проблеми (орієнтування);
- 3) упорядкування, обґрунтування і спільне оцінювання отриманої інформації (оцінювання);
- 4) підведення підсумків дискусії – зіставлення досягнутих 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 передачі інформації, коли формується попередня думка, визначається 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 великою є *роль ведучого*. Йому належить:

- 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 (показати проблему як деяку суперечність);

4) досягти однозначного розуміння проблеми всіма учасниками, перевіривши це контрольними питаннями чи попросивши учасників сформулювати питання;

5) організувати обмін думками (за бажанням чи по колу);

6) активізувати пасивних (звернутися до того, хто мовчить, із питанням, із проханням допомогти);

7) систематизувати максимальну кількість пропозицій щодо рішення 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 оцінних 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.

Отже групова дискусія в психологічному тренінгу – це спільне обговорення певного суперечливого питання, що дає змогу прояснити (можливо, змінити) думку, позиції та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу групова дискусія може бути використана із метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, зменшуючи опір новій інформації від ведучого та інших членів групи), і як засіб групової рефлексії на основі аналізу індивідуальних переживань, сприяючи згуртованості групи й одночасно полегшуючи саморозкриття учасників. Між цими завданнями є низка інших, побічних.

Виділяємо блоки методичних умінь, які потрібні ведучому дискусії. До першого блоку належать уміння вирішувати проблему-завдання, яку сформульовано (не допустити відхилення обговорення від теми, підведення окремих висновків у процесі роботи тощо). У другий блок входить уміння вибудовувати і розвивати стосунки з групою учасників дискусії (познайомити їх один з одним, якщо в цьому є потреба, підтримувати доброзичливу та ділову атмосферу, не допускати особистої конфронтації). Третій блок – охоплює уміння встановлювати продуктивний контакт з кожним окремим учасником

дискусії (вислуховувати тих, хто долучився до обговорення, активізувати пасивних, зауважувати вклад кожного в загальний результат) [46]. Усі перераховані вміння використовуються комплексно і підтверджують рівень професійної майстерності ведучого.

Наступний важливий метод групової роботи – гра як 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 навчас, допомагає відновити сили, дає хороший емоційний заряд бадьорості тощо. У тренінговій же грі існує можливість: граючи, працювати над особистими проблемами завдяки творчій спонтанності. Використання ігрових методів є дуже продуктивним. На першій стадії групової роботи ігри корисні як засіб подолання скутості та напруги учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Дуже часто ігри стають інструментом діагностики та самодіагностики, яка дає змогу ненав'язливо, легко виявити наявність труднощів у спілкуванні, серйозних психологічних проблем. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові навички поведінки; знаходяться такі способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, які здавалися раніше недосяжними; тренуються й закріплюються вербальні та невербальні комунікативні вміння. Гра, мабуть, найефективніша для створення умов для саморозвитку, саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості й відкритості, тому що створює психологічний зв'язок людини з її дитинством. Унаслідок цього гра стає потужним психотерапевтичним і психокорекційним засобом не тільки для дітей, а й для дорослих. Всі функції гри тісно взаємопов'язані і визначаються головною метою: на фоні невимушеного спілкування, емоційної благодущності забезпечувати розвиток основних якостей, здібностей, закладених в людині.

До основних функцій гри належать:

- комунікативна – забезпечує експансивний вплив. Гра охоплює всіх присутніх (учасників, глядачів, організаторів), тобто сприяє встановленню емоційних контактів;
- діяльнісна – виявляє взаємодію людей один з одним і навколишнім оточенням;
- компенсаторна – відновлює енергію, життєву рівновагу, мінімізує психологічні навантаження;
- виховна – організуюча діяльність людини. Гра сприяє забезпеченню цілеспрямованого впливу;

- педагогічна, дидактична – розвиває уміння і навички (пам'ять, увагу, сприйняття інформації різної модальності);
- прогноуюча – пророча, експериментальна, передбачувальна;
- моделююча – зв'язує дійсність з нереальними уявними моделями;
- 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 способи проявлення особистості в ігрових моделях та життєвих ситуацій [34, с. 220].

Одним із видів ігор, які використовуються у груповій роботі, є рольова гра. Вона містить потенціал, який ще не до кінця розкритий психологічною наукою, і має надзвичайно широкі перспективи для практичної реалізації в розмаїтому спектрі галузей соціального впливу. Рольова гра і побудований на ній рольовий тренінг – це за своєю суттю рольове моделювання дійсності, відтворення реальних ситуацій за допомогою ролей, що відповідають соціальним позиціям учасників. Роль передбачає не лише соціальні очікування (тобто сукупність норм щодо її виконання, правил поведінки тощо), а й певний типаж, характер, образ, імідж – іншими словами, певне людське обличчя. Рольова взаємодія повинна здійснюватися відповідно до соціальних очікувань і нормативів, з одного боку, і психологічного типу виконавця ролі – з іншого.

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. Тому необхідно сповна враховувати особливості проведення рольової гри, оскільки це ефективно 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 є умовна проблемна ситуація. Вона розгортається у процесі заняття як окремий сюжет. В його основу може бути покладена навчальна або реальна професійна проблема, формування якої містить відповідне питання (або серію питань). Для проведення рольової гри, окрім проблемної ситуації, також необхідний достатній для відтворення такого сюжету набір ролей, 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 упродовж гри.

Рольова гра ділиться на три основні фази, які в науковій літературі називаються по-різному:

- фаза мотивації, або підготовча фаза, або фаза розігріву (рекомендовано використовувати пантомімічні вправи), вибір виконавців (переважно методом жеребкування), ознайомлення з правилами гри і цілями (розподіл ігрового матеріалу, надання реквізиту та анкет для завдань спостережень і реєстрації результатів);

- фаза дії (розробка й проведення); фаза гри (проведення рольової гри на уявній сцені, по можливості без втручання зі сторони ведучого);

- фаза аналізу, або підведення підсумків, або фаза оцінювання; (висновок виконавців про зіграну ними роль, при цьому важливо, щоб роздратованість та збудженість, що виникла в грі, не зберігалася після гри); подальше обговорення; дискусія та оцінювання через безпосередній зворотній зв'язок для всіх (оцінювання процесу гри і поведінки учасників; співставлення самооцінка та оцінювання іншими; корекція непорозумінь; усвідомлення пережитих почуттів) [34, с. 114].

Райх К., інтегрує після проведення гри ще одну фазу – фазу звільнення, в якій учасники звільняються від своїх ролей. Це відсторонення діючої особи від ролі, що має основне значення для захисту виконавця. Такий прийом орієнтує на тренування критики рольової поведінки учасника гри, а не конкретної особистості.

Підготовка до проведення рольових ігор.

1. Гра повинна бути значимою для учасників.

2. Попереднє діагностування учасників необхідне для вибору ситуацій, вирішення яких можливе в межах одного заняття.

3. Вибір учасників гри. Зазвичай керівник рольової гри не є безпосереднім учасником ігрового процесу.

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 ситуації.

3. Упродовж наступного етапу учасники гри готуються безпосередньо до обговорення проблеми та відтворення ситуації, тобто формують спільну думку щодо питань, які їм належить опрацювати на занятті, або ж виробляють стратегію поведінки в ситуації, визначеної певною роллю.

4. Етап обговорення проблеми або відтворення «реальної» ситуації.

Виголошення міркувань послідовно надається різним рольовим групам, які висловлюють власну позицію з проблеми, що аналізується, або ж моделюють необхідні «конфліктні» дії.

5. Упродовж гри керівник визначає смислову лінію аналізу теоретичної проблеми або ситуації, формулює додаткові запитання і завдання. Він заохочує до гри всіх присутніх в атмосфері доброзичливості, взаємодопомоги, рівноправності. Керівник завершує заняття підведенням підсумків, наголошуючи на змісті та реалізації психолого-методичного замислу.

У сучасній психологічній науці існують різні *класифікації рольових ігор*.

Базова рольова гра може проводитись у різних формах – від простої дії до її складного набору, вона не обмежується простором і метою. При цьому, як і кожна гра, вона передбачає дотримання певних правил [34, с. 112].

Д. Кіпер окреслює основні правила гри:

- 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 дають змогу зробити базову гру ефективнішою, зокрема, 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 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 у процесі виконання ролі).
- Обмін ролями (виконання основним учасником чужої ролі).
- Техніку «порожнього стільця» (взаємодія з уявним кимось або чимось, що представлений порожнім стільцем).
- Дзеркало (спостереження основного учасника за власним процесом, який розігрують інші люди).

Основне призначення навчально-рольової гри полягає в тому, щоб за допомогою так званих «навчальних» ролей можна 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;

- сформувані позитивне ставлення, інтерес до проблеми, що обговорюється.

Рольова гра може бути базовою та ситуаційною.

Ситуаційна рольова гра припускає імпровізоване розігрування учасниками заданої проблемної ситуації. Її метою є задоволення потреб, що виникають у процесі 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 ведучим. Наприклад, гра, спрямована на діагностику комунікативних навичок, може несподівано стати потужним корекційним інструментом; і для ведучого дуже важливо не пропустити такі моменти.

В поведінкових тренінгах використовується ще один вид гри – *навчальна*. 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. Спочатку тренер разом з учасниками виявляє навички, необхідні для подолання особистісної проблеми, а потім ці навички відпрацьовуються в рольовій грі. Прикладом може служити справа «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 висловлюється 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 у процесі застосування складніших і менш регламентованих занять (групова дискусія тощо).

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. Запропоновані 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 сприятиме розвитку 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 окремої теми або цілого навчального курсу;
- сформувані 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 [34, с. 113].

Таким чином організаційно – методичне забезпечення ділової гри орієнтоване на повноцінне поєднання реальних умов професійної діяльності учасників та їх індивідуально – типологічні особливості. Спонтанне програвання ролей може сприяти виявленню неузгодженостей даних сегментів життєдіяльності особистості.

Організаційно-діяльнісні ігри належать до виду рефлексивних ігор. Їх визнано найефективнішими методами організації і здійснення колективної розумової праці, що полягає в пошуку оптимальних рішень складних технічних, організаційних, управлінських проблем з інноваційним компонентом. Уперше для вирішення соціальних та організаційних завдань цей тип ігор використав Г. П. Щедровицький. Мета організаційно-діяльнісної гри полягає в логічно обґрунтованій зміні функцій учасників (об'єднання, організації, підприємства, фірми) на всіх рівнях професійних дій, що призводить до вирішення реальних чи спеціально сформульованих проблем. Отримане рішення і є продуктом гри. Для цього використовуються різні розумово-

інтелектуальні, соціально-психологічні та інші методики й техніки. Методи дії, у цьому разі, мають незаперечні переваги. По-перше, вони стосуються реальних ситуацій життя і діяльності учасників. По-друге, тренінговий процес полягає не в обмірковуванні, а в дії, що дає змогу активно залучати не тільки інтелект, сприймання і пам'ять, а й емоційно-почуттєву і тілесно-рухову складові поведінки людини. Це робить практичні рішення ефективнішими і сприяє міцнішому засвоєнню досвіду. По-третє, на відміну від звичайного тренінгу навичок, робота в такий спосіб дає змогу знаходити й опрацьовувати внутрішньоособисті перешкоди ефективної діяльності (бар'єри, стереотипи, страхи і т. ін.), а також сприяє розкриттю внутрішньоособистісних ресурсів, підвищенню спонтанності і творчого потенціалу людини.

Зауважимо, що організаційно-діяльнісна гра проводиться досить інтенсивно (упродовж усього робочого дня) і триває безперервно кілька днів (до 10, а то й більше). Вона передбачає індивідуалізовану роботу (методологічні консультації), роботу в малих групах і роботу з усією організацією (пленарну). Для гри використовується виїзний варіант, щоб «вирвати» людей із звичного контексту буденних стосунків, створивши таким чином умови для кращого знаходження неординарних рішень. Гра проводиться великою командою ігротехніків.

Окремою групою виокремлено основні види ігрового методу, що призначені для менеджерів організацій:

- а) психотехнічні ігри, мета яких — зняття психологічного напруження, стимулювання розвитку внутрішніх психічних сил конкретної людини;
- б) ігрові методи вирішення конфлікту;
- в) ігри-захист від маніпулювання;
- г) ігри розвитку педагогічної інтуїції;
- г) позиційні ігри (ігри комунікації).

Такий поділ сприяє точнішому врахуванню специфіки професійної діяльності менеджерів організацій, стратегічно орієнтуючи учасників на превентивні застереження щодо можливого професійного вигорання.

Блок основних методів, що орієнтовані на *розвиток соціальної перцепції*. Учасники групи розвивають уміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. Вони набувають навичок глибокої рефлексії, змістової та оцінної інтерпретації об'єкта сприйняття. Найчастіше ці техніки використовуються з метою фізичної та чуттєвої релаксації, аби звільнитися від зайвого психічного напруження, стресових станів. Сенситивний тренінг передбачає тренування саморозуміння, міжособистісної чутливості, емпатії, техніки невербальної взаємодії [45, с. 35]. Такий тренінг спрямований на підвищення чутливості до внутрішнього світу і психологічних характеристик інших людей, їхніх думок і почуттів, а також соціальних груп; розвиток

здатності розуміти своєрідність окремої людини, спостерігати за її психологічними особливостями і запам'ятовувати їх; спроможності інтерпретувати поведінку; здатності розрізняти особливості соціальних груп і виявляти чутливість до групових процесів; уміння прогнозувати поведінку, думки і почуття інших людей, а також групові процеси, що відбуваються в соціальних групах.

Досвід використання тренінгу сенситивності підтверджує його незаперечну зорієнтованість на дослідження можливостей різних форм соціального впливу. У цьому сенсі доцільно звернутись до наукових положень, висловлених Москаленко В.В., яка досить детально розглядає проблему методів впливу. Вона зазначає: «Існує група соціально-психологічних методів впливу на соціальні об'єкти, що максимально наближені до практики, фактично є її повноцінною заміною. Це так звані методи дії, до яких відносять рольову гру, психодраму, соціодраму, інтерактивний аналіз ситуацій та споріднені з ними методи. Їхню практичну значущість підкреслювало багато вчених. Так, визнаний фахівець психодрами Грете Лейтц писала, що «психодрама як психо - і соціотерапевтичний акціональний метод являє собою максимально наближену до життя форму групової психотерапії» [19, с. 27].

Отже, далі йтиметься про можливості використання психодрами у груповій роботі. Зауважимо для початку, що психодрама має багато спільного з грою. В обох випадках цінується спонтанність, безпосередність і мимовільність дій її учасників, визначеність сюжету зводиться до мінімуму. У психодрамі кожний член групи має можливість вставити в потрібний момент репліку за іншого для загострення проблеми або внесення коректив у спрямованість взаємодії. У рольовій грі в центрі уваги – міжособистісна проблема, у психодрамі – особистісна. У рольовій грі на авансцені – професійний чи соціальний аспекти, у психодрамі – глибинно-особистісний. Весь процес психодрами слугує проникненню в сутність особистісної проблеми суб'єкта, вияву її внутрішніх передумов, зв'язків з минулим, зокрема з дитинством. При цьому психодрама відрізняється від психоаналітичного методу тим, що актуалізує емоції й передбачає як вербальний, так і невербальний аспекти дій [50, с. 154-155].

Психодрама – інтегральний метод, що базується на рольовій грі, але нею не обмежується. Психодрама охоплює цілу низку технік, серед яких у нашому контексті найважливішими є «дублювання», «обмін ролями», «дзеркало». Завдяки цим технікам з'являється можливість дослідити ситуацію з різних поглядів, сприйняти позицію іншого, зрозуміти неусвідомлені чинники поведінки тощо. Ще однією особливістю психодрами є те, що в психодраматичній рольовій грі має бути протагоніст, (головний герой), який пропонує для постановки свою життєву ситуацію.

Існує багато варіантів і підходів до пояснення сутності психодрами, зокрема, залежно від характеру психологічних проблем, складу психотерапевтичної групи. Крім клінічної сфери, психодраматичний метод плідно застосовується у галузях, зовсім далеких від сфери вирішення особистісних проблем. Ідеться про психологічні тренінги широкого спектру: бізнес, політика, освіта, професійна підготовка, організаційний розвиток тощо. Охарактеризуємо кілька напрямів можливого використання психодрами.

Групова психотерапія – допомога людям у розв'язанні особистісних і клінічних проблем психодраматичними засобами.

Тренінги особистісного зростання – передбачається самопізнання і саморозвиток людини в життєвій і професійній сферах.

Бізнес-тренінги – використання психодрами в бізнесі для вирішення різноманітних завдань: тренінг ефективних продажів, прийняття рішень та ін.

Монодрама – використання психодрами в індивідуальному консультуванні і психотерапії. Замість інших людей, які мали б грати допоміжні «Я», у монодрамі «беруть участь» порожні стільці або символічні предмети (наприклад, іграшки).

Аксіодрама – вид соціодрами, заснований на роботі з особистісними цінностями, як реальними, так і символічними.

Драмотерапія – використання літературних сюжетів, які розігруються на сцені із психотерапевтичною метою.

Бібліодрама – жанр психодрами, в основі якого лежить психодраматичне розігрування біблійних сюжетів, що містять основні архетипні конфлікти людини. Близькою до неї за методологією є міфодрама, що полягає в розігруванні міфологічних сюжетів (наприклад, давньогрецьких або скандинавських).

Театр «play-back» та інші види театральної психодрами – синтез театру і психодрами. Одним з видів такого синтезу є театр імпровізації. Play-back – це розігрування групою акторів, що мають психодраматичну підготовку, різних сцен із життя когось із глядачів із залу. Є формою самопізнання і психотерапевтичної допомоги.

Психодрама в освіті – синтез психодрами і педагогіки, використання імпровізаційних рольових ігор у навчальному процесі. Може застосовуватись для всіх вікових груп – від малюків дитячого садка до слухачів закладів післядипломної освіти.

Соціодрама. Соціодраму часто розглядають як різновид психодрами, хоч іноді її вважають самостійним методом дії, суспільно-політичною грою. Вона відрізняється від психодрами тим, що в ній увагу зосереджено не на окремій особистості та глибинних особистісних проблемах, а на соціальних групах і

групових проблемах. Соціодрама особливо ефективна в дослідженні численних факторів соціальної напруженості (класових, міжетнічних, міжконфесійних тощо), у подоланні негативних тенденцій групової динаміки, міжгрупових або внутрішньогрупових протистоянь і конфліктів, образу ворога тощо.

Метод соціодрами був розроблений Дж. Морено. Перші ідеї щодо методу соціометрії – методу дослідження соціальних груп, їхньої структури, динаміки, що став методологічною і діагностичною основою соціодрами та психодрами, – виникли у Морено ще 1915 р., коли йому довелося виконувати обов'язки медичного службовця в таборі військовополонених у Міттендорфі. Першу спробу публічної соціодрами Морено здійснив 1 квітня 1921 р. у Віденському театрі комедії. Він запропонував усім охочим зіграти роль короля Австрії та спробувати знайти шляхи виходу з політичної кризи. Пізніше, переїхавши 1925 р. до США, Морено продовжив розробляти метод соціодрами, зокрема в інсценівках «Живої газети». Узагальнивши результати, дослідник у 1934 р. виклав основи методів соціометрії та соціодрами у фундаментальній праці «Хто виживе?». Остаточно соціодрама була оформлена в окремий практичний метод під час Другої світової війни та повоєнний період.

Соціодрама, за визначенням Морено, – це глибокий активний метод роботи з міжгруповими відносинами й колективними ідеологіями (Moreno J., 1946). Це форма психодраматичного інсценування, спрямована на прояснення групових норм. Група не концентрує уваги на індивідуальних проблемах учасників, у центрі уваги групи не особистість, а роль.

Відповідно до теоретичної концепції, зіткнення або змішування різних культурних груп неминуче призводить до соціальної патології та породжує численні суспільні проблеми. Якщо подолати або зменшити міжгрупові протиріччя (а саме це й пропонується робити на практиці), суспільство обов'язково оздоровиться. Теорія і методологія соціодрами щільно пов'язані з теоріями соціального конфлікту, хоча з їх боку ще не досягнуто методологічної обґрунтованості цього методу. Особливостями соціодрами є робота з групою як цілим, розгляд групи як суб'єкта дії та психологічних змін (вона є в цій грі протагоністом), опрацювання групових тем, міжгрупових конфліктів, групових ролей (реалізуючи груповий обмін ролями), використання таких феноменів, як групова ідентичність, групова ідеологія, стереотипи та упередження.

На думку П. Ф. Келлермана, соціодрама – це заснований на досвіді цілісно-груповий метод соціального дослідження та перетворення міжгрупового конфлікту. Дослідник вважає за можливе виділити три основних аспекти її застосування:

- соціодрама кризи, соціальний фокус якої спрямований на колективні травми; базується на соціальній теорії адаптації і як соціальний ідеал розглядає гомеостаз;

- політичну соціодраму, соціальний фокус якої спрямований на суспільну дезінтеграцію; базується на соціальній теорії адаптації і як соціальний ідеал розглядає рівність;

- соціодраму розмаїтості, соціальний фокус якої спрямований на суспільні і колективні упередження; базується на теорії соціального конформізму і як соціальний ідеал розглядає терпимість [див.45, с. 39].

Застосування методу соціодрами нині базується на досить вагомому досвіді. За його допомогою успішно вирішено численні суспільні проблеми: расові, етнічні, релігійні конфлікти, наслідки війн, терористичних актів і т. ін. Прикладом ефективних результатів соціодрами можна вважати успішне подолання в 1960-ті роки у США суспільної напруженості, викликаной такими факторами, як расові хвилювання і расистський екстремізм, війна у В'єтнамі, різні суспільні прояви політичної та економічної кризи. Яскравим прикладом ефективного застосування соціодрами в дослідженні психологічних коренів тероризму, праворадикалізму та «образу ворога» є досвід Ф. Гайслер і Ф. Гермара, описаний у статті «Обмін ролями з ворогом» [8]. Автори провели кілька соціодраматичних семінарів, метою яких було подолання наслідків конфлікту, що розгорівся між турецькою і німецькою громадами після терористичного акту в Золлінгені 29 травня 1993 р.

Метод соціодрами дуже складний з погляду технологічного втілення і вимагає великого мистецтва соціодраматурга, оскільки такі ігри пов'язані із сильними переживаннями, особливо якщо йдеться про дуже глибокі суперечності, пов'язані з груповою ідентичністю. Почуття та емоції, підсилені групою, здатні зробити наслідки гри непередбачуваними і навіть небезпечними.

Соціодраматичне вирішення групових проблем, як і в психодрамі, зазвичай починається з «розігріву», в якому група інсценує ситуації, пов'язані з обраною темою. У політичній соціодрамі це може бути інсценівка «Живої газети». Основна соціодраматична дія вибудовується на драматургічному моделюванні соціального життя і діяльності групи або навіть суспільства в цілому з використанням певних образів, метафор, символів та ситуацій. Якщо розігруються соціальні конфлікти між групами, представники яких є серед учасників соціодрами, то дуже важливо, щоб вони «побували» в різних рольових позиціях, зробивши це шляхом групового обміну ролями.

Соціодрама, звичайно, не є панацеєю від усіх соціальних протиріч. Але спектр проблем, які вона здатна порушувати й опрацьовувати, надзвичайно широкий: від найактуальніших гостроконфліктних відносин до вічних цінностей, пов'язаних з моральними ідеалами, сутністю буття, високим призначенням культури.

Повертаючись до узагальнення організаційно – методичного забезпечення ефективного використання методів групової роботи, зауважимо, що у психодрамі використовується безліч технік і методик (за деякими оцінками – понад двісті). Але насправді їх набагато більше, тому що не всі вони досі описані в методичній літературі. Кожний психодраматист у власній практиці винаходить свої техніки й методики, формуючи індивідуальний методичний арсенал. Психодрама – один із методично найбагатших і найщедріших методів сучасної психотерапії. Багато її технік успішно запозичено іншими напрямками й підходами. Серед них є базові техніки, без яких не може обійтися жодна психодрама. Нижче наводимо їх короткі характеристики:

Самопрезентація – серії коротких рольових дій, у яких протагоніст зображує самого себе або когось дуже важливого для себе. У цих діях протагоніст є, власне, єдиним учасником, і гра виходить абсолютно суб'єктивною.

Виконання ролі – акт прийняття ролі когось іншого: ролі певної людини, що живе або померла, реальна або придумана; ролі частини тіла (наприклад, серця); ролі тварини (наприклад, домашньої); ролі неживого об'єкта (наприклад, сувеніра) і навіть ролі уявлення або поняття, таких як час, пологи, смерть.

Діалог – зображення в рольових іграх взаємин між реальними людьми. Допоміжні особи – це ті самі люди, з якими протагоніст взаємодіє в реальному житті. Ролі, що виконують допоміжні особи в техніці діалогу, – їхні власні, а не чийсь чужі. Кожний грає самого себе – це стосується і протагоніста, і допоміжних осіб.

Монолог – озвучення своїх почуттів і думок, начебто протагоніст уголос (але при цьому інтимно) радиться сам із собою. Ця техніка може виглядати як коментування своїх дій у рольових іграх у процесі сценічного дійства, перед його початком або наприкінці.

Дублювання – допоміжній особі пропонується зіграти спеціальну роль, що дублює роль протагоніста. Допоміжна особа виконує цю роль одночасно з протагоністом і намагається стати його «психологічним двійником», бути його внутрішнім голосом, свідомістю, виражати його почуття, розкривати таємні думки й судження, допомагати виражати їх повно і відкрито.

Репліки «убік» – протагоніст повертає голову в бік, протилежний від допоміжної особи, прикриває рот рукою з того боку, де перебуває ця особа, потім уголос говорить, що він насправді думає, відчуває або планує робити. При цьому допоміжна особа продовжує діяти, начебто вона не чула, що було сказано вбік.

Обмін ролями – два учасники міняються місцями фізично, кожний переймає позу, манери, душевний і психічний стан іншого. У контексті психотерапії в обміні ролями завжди бере участь протагоніст. Він тимчасово стає допоміжною особою, а остання грає роль протагоніста упродовж терміну, визначеного цим обміном ролями.

Порожній стілець – протагоніст діє без допомоги допоміжних осіб, взаємодіючи з уявленим кимось (або чимось), представленим одним або кількома порожніми стільцями. Стільці заміщають відсутніх осіб, предмети, явища.

Дзеркало – здійснюється допоміжною особою, що виконує роль протагоніста упродовж короткого часу, а протагоніст спостерігає за ним, вийшовши з простору дії. Основне завдання допоміжної особи – скопіювати поведінку протагоніста, бути «психологічним дзеркалом». Але іноді потрібно вдатися і до перебільшення окремих рис поведінки протагоніста. Тут потрібна інтуїція, розсудливість.

Усі перераховані техніки доповнюють одна одну, збагачують методичний інструментарій професійного впливу в умовах групової роботи. Хорошим продовженням описаних методів і технік є проєктивне малювання, що засвідчує творчий акт, який дає змогу учаснику відчувати і зрозуміти самого себе, висловити вільно свої думки і почуття, звільнитися від сильних переживань, розвинути емпатію, бути самим собою. Це не тільки відображення в свідомості учасників навколишньої соціальної дійсності, але і вираження ставлення до неї. З його допомогою діагностуються та інтерпретуються труднощі у спілкуванні, емоційні проблеми.

Проєктивний малюнок може використовуватися як в індивідуальній формі, так і в груповій роботі. Часто його розцінюють як допоміжний метод, що дає змогу працювати з почуттями, які суб'єкт не усвідомлює з певних причин і вони не піддаються вербалізації. Можна констатувати, що основне завдання проєктивного малювання полягає у виявленні та усвідомленні проблем, переживань учасників, які є прихованими від свідомості. Визначаючи і спрямовуючи тематику малюнків, можна домогтися переключення уваги учасника, концентрації на конкретно значущих проблемах. Це особливо ефективно в дитячому віці у процесі корекції страхів методом терапії малювання.

Теми малюнків підбираються так, щоб надати учасникам можливість висловити графічно свої почуття і думки, оскільки у проєктивному малюнку відображається безпосереднє сприйняття ситуацій та пов'язаних із ними переживань.

Охарактеризуємо основні типи завдання проєктивного 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 [34, с. 130].

Предметно-тематичні завдання – це малювання на задану тему, при якому предметом зображення постає людина і її стосунки з навколишнім світом і оточуючими людьми. Прикладом таких завдань можуть бути малюнки на тему: «Моя сім'я», «Я в школі», «Я вдома», «Я, якою є зараз», «Я в майбутньому», «Моє улюблене заняття», «Що я люблю», «Мій світ» тощо.

Образно-символічні завдання включають зображення абстрактних понять у вигляді створених за допомогою уяви образів, таких як добро, зло, щастя; зображення емоційних станів і почуттів: радість, гнів, подив тощо. Цей тип завдання вимагає вищої символізації, аніж попередній, оскільки зображуване поняття не наділене зовнішньою фізичною оболонкою, в основу символізації не може бути покладена зовнішня ознака зображуваного явища. Це змушує, виконуючи завдання, звертатися до аналізу морального змісту подій і явищ, які стають предметом зображення і, отже, переосмислювати значення цих подій.

Вправи на розвиток образного сприйняття, уяви, символічної функції. Ці завдання спрямовані на структурування безлічі неоформлених стимульних подразників. У цих завданнях пропонується використовувати стимульний матеріал і відтворити цілісний об'єкт, надавши йому осмисленості (малювання з використанням крапок, «чарівних» плям, «веселих плям» 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 розвитку 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, посиленні інтересу до дослідницької діяльності, стимулюванні пізнавальної потреби. Типовим для цього виду завдань є малювання пальцями, експериментування з пластиліном (малювання пластиліном по склу або пластику), експериментування з кольором, накладення колірних плям одне на одне.

Завдання на спільну діяльність можуть включати всі зазначені вище вправи. Цей тип завдань спрямований на оптимізацію спілкування і взаємин з

однolitками та дитячо-батьківських відносин. Завдання можуть бути пов'язані з використанням літературного вербального матеріалу, такого як художні твори, казки та історії. При цьому реалізуються визначені функції:

- емпатійне прийняття дитини;
- створення психологічної атмосфери та психологічної безпеки;
- емоційна підтримка дитини;
- формулювання 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 [34, с. 130-131].

Зазначені функції 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 дитині надається емоційна підтримка, а в разі необхідності – технічна допомога з метою забезпечення максимальної виразності продукту творчості дитини.

Описані типи завдання проєктивного малюнку можуть використовуватись у роботі з різними віковими категоріями, хоча окремі із них, наприклад, вправи на розвиток образного сприйняття, уяви, символічної функції та ігри і вправи з образотворчим матеріалом швидше орієнтовані для дітей. Для групової роботи із дорослою аудиторією цікавою є пропозиція С. Кратохвіла, представлена у класифікації рекомендованих методик. До їх переліку включено:

1. *Вільне малювання* (кожен малює, що хоче). Малюнки виконуються індивідуально, а обговорення відбувається в групі. Тема або задається, або вибирається учасниками групи самостійно. На малювання виділяється 30 хв. потім малюнки вивішуються, і починається обговорення. Спочатку про малюнок висловлюються присутні, а потім – автор. Обговорюються розбіжності в інтерпретації малюнка.

2. *Комунікативне малювання*. Група розділяється попарно, у кожній парі свій аркуш паперу. Вони спільно виконують малюнок на певну тему, при цьому, як правило, вербальні контакти виключаються, спілкуються за допомогою образів, ліній, фарб. Після завершення процедури, відбувається обговорення процесу малювання, але не художніх достоїнств створеного твору, а тих думок, почуттів, які виникли з приводу процесу малювання, і їх ставлення один до одного.

3. *Спільне малювання*: декілька чоловік (або вся група) мовчки малюють на одному аркуші (наприклад, зображають групу, її розвиток, настрій, атмосферу в групі тощо). Після завершення малювання обговорюється участь кожного члена групи, характер його вкладу та особливості взаємодії з іншими учасниками в процесі спільної роботи.

4. *Додаткове малювання*: малюнок надсилається по колу – один починає малювати, другий продовжує, щось додаючи, і так далі. 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.

Існує два способи роботи з готовими малюнками:

1. Демонстрація всіх малюнків одночасно, перегляд і порівняння, знаходження спільними зусиллями загального та відмінного змісту.

2. Розбір кожного малюнка окремо (він переходить з рук в руки, і учасники висловлюються про його психологічний зміст) [34, с. 131].

Отже проєктивний малюнок сприяє самопізнанню, активізації групового процесу та посиленню взаєморозуміння. Інтерпретація змісту проєктивного малюнка передбачає звернення уваги на способи вираження сюжету, колір, форму, композицію, розміри, що повторюються в різних малюнках одного учасника.

Варто наголосити, що у практиці роботи активного соціально – психологічного навчання (АСПН), що розробила і втілює академік Т. Яценко, з успіхом використовується психомалюнок. Психомалюнок відрізняється від простого малюнка тим, що для його виконання та вираження психологічного змісту визначається конкретна тема. Добір теми до малюнків здійснюється переважно у двох напрямках – або з метою з'ясування феноменів групи, її динаміки, або для висвітлення почуттів членів групи, історії їхнього життя та з'ясування ставлення до минулого. В контексті методики АСПН дуже важливим є цілісний аналіз продукції учасників навчання, тому малюнок є значущим підтвердженням поведінкового матеріалу. Мова кольорів і форм стає зрозумілою кожній людині, якщо вона скористається власним досвідом їх розуміння, набутим ще в дитинстві [50, с. 150-151]. Психомалюнок використовується як із психодіагностичною, так і з навчальною метою.

У підсумку констатуємо, що методи групової роботи є інструментом діагностики та самодіагностики, яка дає змогу ненав'язливо, легко виявити

наявність труднощів у спілкуванні, серйозних психологічних проблем. Професійне їх використання розцінюється як засіб подолання скутості та напруги учасників групового процесу, як умова безболісного зняття «психологічного захисту», що гарантує вироблення і закріплення нових навичок поведінки і, як наслідок, утверджуються такі способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, які здавалися раніше недосяжними; тренуються й закріплюються вербальні та невербальні комунікативні вміння; в атмосфері щирості й відкритості виявляється творчий потенціал, що сприяє трансформації особистості у штучно створеному соціальному середовищі.

2.3. Психологічна природа можливих ускладнень в процесі групової взаємодії

У груповій корекційній роботі можуть проявлятися негативні тенденції, які вимагають від керівника неабиякої майстерності, досвіду, знань та навичок попередження і подолання можливих ускладнень. Груповий процес спрямований на пошук причин особистісних проблем у самому суб'єкті, його життєвому досвіді, а сподівання, з якими учасники приходять у групу, можуть мати ідеалізований характер. Почасти це трапляється тому, що члени групи часто не розуміють, що шлях самовдосконалення надзвичайно складний, оскільки пов'язаний з особистісними змінами, для досягнення яких потрібні великі зусилля з боку самого учасника.

Розглянемо основні типи можливих ускладнень в процесі групової роботи. Насамперед проаналізуємо психологічну природу труднощів, причини і прояви яких пов'язані із організацією корекційного процесу ведучим. Зважаючи на те, що дана професійна діяльність сприяє появі синдрому емоційного вигорання, а ведучі тренінгових груп – це фахівці із психологічною підготовкою, однак, навіть не всі із них вчасно розпізнають його (вигорання) перші ознаки. Набагато більше шансів опинитися в цій пастці у того ведучого, котрий: 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.

Такі особливості, безумовно, будуть зникати поступово із набуттям досвіду та опануванням новими професійними знаннями. Але цього недостатньо. Сам факт регулярного проведення тренінгових занять зовсім не гарантує ведучому особистісного зростання, що мало б проявлятися у

підвищені рівня автентичності, інтегрованості, емоційної стабільності. Корисніше і перспективніше, на думку Р. Мея, розвивати в собі «мужність недосконалості». Це сприятиме фомуванню здатності позбутися «комплексу месії» і розпочати плідну роботу над собою. Також потрібно не забувати про якість особистого життя, зокрема: повноцінний відпочинок і культивування власних інтересів допоможуть розсудливіше ставитися до виконання професійних функцій.

Окремо варто висловити думку про переживання ведучим страхів та опасінь. З цього приводу С. Д. Максименко зазначає: «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» [34, с. 47].

Посилювати емоційну нестабільність ведучого може декілька факторів, які розцінюються як типові, зокрема:

Робота з примусово організованою групою, що розцінюється як реальна підстава появи страху ведучого, оскільки опір учасників і відчуття ними емоційного дискомфорту – дуже ймовірні складові цього процесу. Ставлення до роботи з такою групою має бути, у першу чергу, як до абсолютної норми. 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, ведучому необхідно донести до учасників, що він відкритий до їх побажань і готовий змінювати свою програму. Якщо група активно чинить опір пропозиціям 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 ведучого та інших присутніх. 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.

Небажаність запізнень на заняття обговорюється з учасниками в перші години тренінгу в межах прийняття 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 запізнень, 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 [34, с. 49].

Ставлення до цієї ситуації має базуватись на повазі до рішення учасників групи. При цьому 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 підготовлені ним вправи.

Поява в групі «цапа відбувайла» призводить до серйозного зниження ефективності тренінгу, відхилення від його основної мети. І тому сприйняти дану ситуацію 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 ведучого. Групі набагато легше згуртуватися не навколо певних цінностей, а проти когось; і до основних завдань ведучого належить відстеження такої псевдозгуртованості на першому етапі становлення групи. Рекомендовано спочатку – помітити і зрозуміти, чим це зумовлено. Потім, якщо це можливо, – допомогти і людині, і решті учасників побачити і проаналізувати наявну проблему. Якщо ситуацію не

вдалося переструктурувати, тоді варто активно і відкрито допомогти учаснику, «приймавши удар на себе». Якщо і це не допоможе, то на думку багатьох дослідників цієї проблеми, у ведучого є достатня підстава для того, щоб припинити роботу з групою. Таке рішення є крайнім і на практиці зустрічається дуже зрідка. Водночас безпроблемні учасники навряд чи оптимізують роботу групи. За влучним висловом Д. Лі: «Тренінгові програми проходили б набагато спокійніше, якщо б для їх проведення не були потрібні люди» [цит. за 34, с. 49].

Вважаємо за доцільне розглянути деякі поведінкові тенденції учасників групи, що набули ознак стереотипності, і створюють особливі труднощі для ведучих. Це, насамперед, ті стилі поведінки, що названі: *агресор*, *блазень*, *монополіст*, *спостерігач* і *скигля* [34, с. 49-50].

Агресивна позиція виражається в тому, що учасник будує свої відносини з оточуючими через конфлікт, придушення, напад. Перш за все, слід розібратися, що приховано за такою формою поведінки. Причиною можуть бути: глибинні проблеми людини, його стійкі стереотипи 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, залишивши його в групі, мати у своєму арсеналі впливу влучні превентивні застереження.

Позиція *блазня* випливає 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, знуцання і насилля). Нажаль, цей гідний спосіб збереження життя та оптимізму в дитинстві, так і залишається домінуючим для багатьох в дорослому житті. Ведучому у цьому разі варто бути як ніколи терплячим і доброзичливим, поступово, крок за кроком завойовуючи довіру такого учасника. Цей стереотип поведінки неймовірно стійкий і має тенденцію повертатися навіть після «прориву» на тренінгу, особливо якщо в реальному житті людина готується до захисту у протистоянні з іншими.

Монополіст – це людина, яка привертає до себе увагу всієї 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. Тренер може вдатися до дії 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 ...»); Такі ситуації варто використовувати для аналізу того, що отримують учасники групи та власне монополіст від подібної форми спілкування і концентрації уваги.

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; страх виглядати нерозумно і тому бути полишеним; страх перед саморозкриттям; 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 відчути себе в безпеці, а потім вже переходити до аналізу ситуації. Причому, якщо тренінг довгостроковий, то не треба шкодувати часу на адаптацію. Вважаємо, що будь-яка людина має право вирішити, коли настане відповідний момент для її активності.

Основні особливості поведінки *скиглія* в тому, що 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». Така позиція природньо може викликати роздратування і присутніх, і ведучого. Ефективними у цьому разі може бути тактичний прийом «Дзеркало», що описаний у п.2.2. Використовуючи атрибутивну роль допоміжної особи, можна бути «психологічним дзеркалом» *скиглія*, копіюючи окремі його прояви поведінки, інтонаційні відтінки, невербальні сигнали. Ризик використання такого прийому буде оправданим за умови зваженого оцінювання актуальної на той момент атмосфери у групі, настрою *скиглія* та особистісної впевненої позиції ведучого.

Отже описані форми поведінки учасників групового процесу є своєрідним застереженням ведучим і нагадуванням про те, що практика тренінгової корекції потребує ретельного вивчення теоретичних постулатів і поглибленого самоаналізу на кожному етапі роботи.

Ще один аспект групової роботи, який досить часто може викликати труднощі та протиріччя, криється у тому, що у тренінговій групі створюється креативне середовище, основними показниками якою є проблемність, невизначеність, відкритість. Поєднання таких показників для багатьох учасників є незвичним і викликає внутрішнє напруження. У зв'язку з цим,

особливої уваги потребує розвиток спонтанності. Е. Фром (1990) визначає діяльність як спонтанну, коли вона не тільки адаптує людину до ситуації, а зумовлена її внутрішньою сутністю, глибинною природою. Спонтанну активність Е.Фром протиставляє невідчужливим, нав'язливим формам поведінки (авторитарному, комформному), у рамках яких людина адаптується до ситуації, але платить за це псевдорозквітом свого «Я»; неможливістю повноцінно розвивати свій ресурсний потенціал. Ідентичною є позиція К. Роджерса (1994), який вводить поняття «тенденція до самоактуалізації» і у такий спосіб описує спонтанну активність. До речі, механізм неспонтанної поведінки Роджерс К. характеризує так: потреба в позитивному ставленні з боку дорослого спонукає дитину до засвоєння цінностей і норм поведінки, які не властиві її самоактуалізаційній тенденції.

Аналіз робіт Е. Фрома (1990), К. Роджерса (1994), А. Маслоу (1986), Я. Морено (2003) дає змогу виявити такі особливості спонтанної активності:

- для стану спонтанності характерна цілісність особистості, при котрій її найважливіші компоненти не суперечать, а доповнюють один одного. Ця єдність стану внутрішньої безконфліктності, коли ніяка суттєва частина особистості не придушується, переживається людиною як почуття гармонії, прийняття себе;

- спонтанна активність є одночасно творчою активністю. У теорії особистості Я. Морено центральним поняттям є творчість і спонтанність «Я». Я.Морено вважав, що тільки звільнившись від ригідних соціально-рольових шаблонів поведінки, людині вдається реалізувати свій життєвий потенціал у спонтанній творчій активності;

- життя людини наповнене самотністю і тривогою, подолати котрі і знайти реальний зв'язок зі світом вона може у процесі творчої діяльності.

Тільки у спонтанній активності людина реалізує свою діяльну сутність і з допомогою творчого акту зливається зі світом: «Наше – тільки те, з чим ми насправді пов'язані своєю творчою діяльністю, чи то інша людина, чи неживий об'єкт». Тому у цьому контексті успішно використовується методика психодрами, яка базується на спонтанному рольовому розігруванні, в процесі чого учасники групи досліджують свої особистісні проблеми [50; 51; 52]. Можливість таких інсайтів зумовлена тим, що психодраматичні дії можуть викликати стани особливого емоційного напруження, особистісної інтегрованості, які актуалізують творчий потенціал людини. Особливості психодраматичного інсайту – раптовість прийнятого рішення, впевненість у його правильності. Це дає змогу стверджувати, що інсайт як продукт творчого інтуїтивного мислення, може бути підготовлений двома шляхами: як результат інкубації або ж спонтанної поведінки.

Реалізація цього принципу інколи зустрічає досить сильний опір з боку учасників. Люди, які приходять в групу тренінгу, мають певний досвід навчання в школі, в інституті, де, як правило, їм пропонувалися певні правила, моделі, які потрібно було вивчити і наслідувати. Зіткнувшись з іншим, незвичним для них способом навчання, люди виявляють невдоволення, інколи навіть в агресивній формі. У таких умовах ведучому доводиться працювати у різних напрямках: продовжувати дотримуватись задекларованого принципу спонтанної активності і тим самим сприяти розвитку творчого потенціалу учасників, або ж уповільнити темпи відпрацювання навичок спонтанної поведінки, очікуючи плідних результатів інкубації. У будь – якому разі перед ним постане гостра проблема збереження власної «свободи». З чим пов'язаний цей термін і що він означає для практикуючого психолога можна довідатись, ознайомившись із працями З. Фрейда.

У своєму першому і найважливішому есе з психотерапії (останній розділ «Дослідження істерії») З. Фрейд наголосив на кількох можливих перешкодах формуванню доброзичливих робочих взаємин між клієнтом і терапевтом. Більшість із них можна легко усунути, але одна все ж таки містить глибші неусвідомлені причини і чинить опір спробам позбавити від неї терапевтичну роботу. З. Фрейд назвав цю перешкоду «перенесенням», оскільки вона полягає в установках до ведучого, які клієнт ніби «переніс» зі своїх ранніх вражень, що стосуються важливих людей у його житті. Такі почуття клієнта по відношенню до ведучого спотворені, вони становлять нові прояви старих імпульсів [34. с. 51].

Даний феномен настільки важливий, що ми дозволимо собі процитувати «Психотерапевтичну енциклопедію»: «Всі людські стосунки містять поєднання реальних реакцій і реакцій перенесення». Поняття перенесення і контрперенесення ми досить детально описали в попередніх наших працях [див. 46. с. 129-134].

Відомо, що у всіх видах психологічної допомоги існують два найважливіших поняття:

- «перенесення», тобто схильність клієнта переносити і проєктувати на консультанта і стосунки з ним свої стосунки зі значимими людьми, основні проблеми і конфлікти;

- «контрперенесення», тобто схильність консультанта проєктувати свої стосунки зі значимими людьми й основні внутрішні проблеми й конфлікти на стосунки з клієнтом [46. с. 129-130].

У консультуванні і психотерапії перенесенню властиві такі ознаки (Gelso, Fretz, 1992):

- перенесення завжди помилкове у тому розумінні, що клієнт уявляє консультанта у фальшивому світлі, тобто приписує йому риси, властиві іншим людям в інших і часу. Звичайно, помилкові не всі уявлення клієнта; консультантові важливо відрізнити реалістичні реакції від реакцій перенесення;

- перенесення буває позитивним і негативним. Позитивне перенесення ґрунтується на залежності клієнта від ідеалізованого образу батька, що любить і опікує, зухвале почуття захищеності і потреба у творчому самовираженні. Позитивна настанова клієнта у ставленні консультанта, що виникла в силу перенесення, виражає стосунки минулого. Наприклад, клієнт, якому в дитинстві бракувало любові, схильний бачити в консультанті людину сильнішу і люблячу, ніж той є насправді. Негативне перенесення ґрунтується на випробуваних у дитинстві почуттях відкидання і ворожості. Якщо в консультуванні ці настанови не змінюються, терапія стає неможливою;

- виникненню перенесення сприяють нейтральність і невизначеність консультанта. Поняття «нейтральність» у психотерапії не має визначення. Нейтральність не ідентична байдужості або дефіцитові дбайливості. Мається на увазі, що консультант безсторонній і не нав'язує клієнтові своїх цінностей. Невизначеність означає приховування від клієнта своїх почуттів, настанов, подій життя. Нейтральність і невизначеність консультанта створюють специфічну атмосферу стосунків, що сприяє виникненню і цілковитому проявленню перенесення. Він виявляється і при відсутності цих умов, однак вони полегшують виникнення перенесення і підсилюють його;

- перенесення – несвідомий процес. Хоча почуття клієнта стосовно консультанта можуть бути і цілком свідомими, але сам факт, що вони привнесені з інших, більш ранніх стосунків, не усвідомлюється;

- перенесення частіше виникає у сферах, де є не розв'язані дитячі конфлікти зі значимими особистостями [цит. за 43, с. 92-93].

Люди схильні перекручено сприймати сьогодення, коли вони загрузли в епізодах минулого. У психотерапії і консультуванні цінність перенесення велика. Воно дає змогу проникнути в минуле клієнта і побачити, яким чином ранній досвід, пов'язаний зі значимими особистостями (батьків, близьких), модифікує реакції сьогодення. Це дуже важливо у випадках, коли розлад поведінки, особисті проблеми постійно «підкріплюються» підступними реакціями перенесення. Консультант, як об'єкт перенесення, інтерпретує проєкції і надає клієнтові змогу поглянути на свою поведінку в ракурсі причинності, щоб позбутися травм і фантазій минулого. Така робота додає консультуванню характеру «корекції емоційного досвіду».

Часом у груповій роботі виникає питання про те, чи варто робити перенесення об'єктом обговорення. Звичайно, вибір завжди визначається конкретною ситуацією. Але, не рекомендується занадто заглиблюватися в реакції перенесення учасника групи і його інтерпретацію:

- при перекрученому сприйнятті реальності;
- при недостатності часу для роботи з перенесенням (короткотермінове консультування);
- при відсутності нормального робочого альянсу з клієнтом;
- коли клієнт через ослаблення механізмів психологічного захисту не може бути толерантний до тривоги і фрустрації;
- коли метою консультування є не вирішення глибинних конфліктів, а можливості пристосування до поточних життєвих ситуацій [43, с. 93-94].

Однак не слід забувати про проблеми, що виникають через нездоланне перенесення у випадку припинення консультативного контакту, коли залишилася без обговорення інтенсивна любов клієнта до ідеалізованого консультанта (позитивне перенесення) або ненависть до нього (негативне перенесення). Тому консультантові не личить ігнорувати почуття клієнта. Вони повинні бути обговорені, звичайно, із вибором належної глибини обговорення.

Трансформація перенесення в процесі консультування подібна до емоційного розвитку дитини. Дитина поступово переходить від думки про батьків як всемогутніх і всезнаючих до більш реалістичного сприймання, оцінюючи їх як простих людей, але, проте тих, хто займає особливе, важливе становище в її емоційному світі. Подібним чином і клієнт у процесі консультування починає реалістичніше оцінювати консультанта; досвід контакту стає складовою частиною психіки самого клієнта.

Як слушно зазначає І.М.Цимбалюк: «Перенесення у сутності створює умови для інтеріоризації консультанта і сприяє формуванню специфічної, але надійної інстанції, до якої можна звернутися при ускладненнях у житті» [43, с. 94].

Позитивному перенесенню завжди властива певна, найчастіше тимчасова ідеалізація консультанта з еротичним відтінком за умови різностатевості консультанта і клієнта. Еротична настанова у ставленні консультанта частково виражається побічно – паузами, мовчанням, скаргами; маніпулятивними рухами, якщо консультант не прийшов або запізнюється, забуванням сплатити за консультацію, інтересом до особистого життя консультанта; конкуренцією з іншими клієнтами через консультанта; постійним цитуванням його висловлювань тощо.

Подарунки є також формою вираження почуттів до консультанта. Дарування може означати багато чого й ускладнює консультування: іноді це просто хабар, часом демонстрація бажання мати з консультантом особливі,

довірливі стосунки, і завдяки вибору подарунка клієнт хоче довести знання смаку і потреб консультанта. За таких мотивів клієнта консультант має відмовитися від подарунка, якщо не бажає бути втягненим в ігри маніпулятивного характеру. Однак у деяких випадках подарунки *відображають* щире вдячність, повагу до консультанта, і відмова від них може образити клієнта. Взагалі в процесі консультування краще уникати подарунків і зачекати завершення терапії, тоді подарунок стає приводом до останнього обговорення з клієнтом досягнутих успіхів і відповідності (або невідповідності) подарунка реальній ціні консультування в екзистенціальному розумінні.

Коли клієнти у той чи інший спосіб виражають почуття, консультант має ставитися до цього з розумінням. Якщо консультант сприймає почуття клієнта, навіть не відповідаючи на них, і не дозволяє клієнтові випробувати відвернутість, консультування стає глибше й інтенсивніше. З іншого боку, клієнти повинні розуміти, що консультант не може бути їх сексуальним партнером. Таке табу допомагає усвідомити життєві обмеження на задоволення бажань.

Контрперенесення. Контрперенесення є так само універсальне явище в психологічному консультуванні, психокорекції і психотерапії (в тому числі і в груповій роботі), як і перенесення. Незалежно від зрілості особистості консультанта, тренера він – людина і неодмінно має невирішені внутрішні конфлікти, хворобливі теми, які породжують контрперенесення, якщо клієнт мимоволі їх торкається.

Класичне визначення характеризує контрперенесення як відповідну реакцію на перенесення клієнта. Проміжне визначення характеризує контрперенесення як проектування консультантом своїх проблем на наданий клієнтом матеріал, який пов'язаний з перенесенням, так і не пов'язаний з ним.

Найчастіше зустрічаються такі причини контрперенесення:

1. Прагнення консультанта сподобатися клієнтам, бути прийнятим ними і добре оціненим.
2. Острах консультанта, що клієнти можуть про нього погано подумати, не прийти на зустріч тощо.
3. Еротичні і сексуальні почуття консультанта стосовно клієнтів, сексуальні фантазії, пов'язані з клієнтами.
4. Надмірна реакція на клієнтів, що провокують виникнення у консультанта почуттів, обумовлених його внутрішніми конфліктами.
5. Прагнення займати хибну позицію і давати клієнтам нав'язливі поради, про те як їм варто жити [43, с. 96].

З цього приводу С. Д. Максименко з співавторами [34] акцентують увагу на таких аспектах розглянутих феноменів.

Еротизоване перенесення. Кожен психотерапевт стикається з явищем, що порушує його душевну рівновагу, це – еротизоване перенесення, – 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 представленій 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 [34, с. 51-52].

Другий вид – *бажання встановити 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. Професійні організації наставляють практикуючих клінічних терапевтів бути гранично обережними, попереджаючи про уникання жодної близькості, приділяючи увагу захисту гідності клієнтів. 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 упродовж сеансу понад 50-хвилин і не призначати представникам протилежної статі останній на цей день сеанс. 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 [34, с. 52].

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 упродовж багатьох років і навіть десятиліть консультивати клієнта (є випадки, коли тривалість терапії доходила до двадцяти п'яти років!).

З цього приводу автори зазначають: «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» [34, с. 52].

Проблему залежності з психотерапії прибрати неможливо. Можливо лише встановити необхідний баланс між інтимністю і межами між залежністю і пасивністю, між залежністю «позитивною» та «негативною». 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, емоційній підтримці 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 [34, с. 52].

«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. У даному контексті йдеться саме про таких ведучих, які сприяють розвитку у клієнтів такого роду залежності [34, с. 53].

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 ведуться 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 певної шкоди.

Водночас, варто наголосити, що 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.

І все – таки, застосування дотиків має відповідати визнаним етичними принципами:

- захист благополуччя клієнта, що гарантується відповідальністю ведучого;
- необхідність жити відповідно до моральних та юридичних норм суспільства;
- компетентність ведучого.

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 клієнта; 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.

Двоїсті («множинні рольові») взаємини з клієнтом: поняття, наслідки, можливості уникнення. Особливості стосунків із клієнтом після консультування. 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 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 відповідати на низку запитань, які підготують його до прийняття відповідного етичного рішення. Спочатку необхідно визначити, в чому, власне, полягає професійний, юридичний або соціальний стандарт і чи є вагомими причини відступити від цього стандарту.

Своєрідний ракурс щодо взаємин ведучого з клієнтом подає С. Д. Максименко та ін. [34] звертають увагу, зокрема, на 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 такими 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 [34, с. 53].

Приклади розмитості кордонів вельми різноманітні. Це різного роду «трикутники» стосунків (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 терапевтичних взаємин до площини реальних стосунків.

Подібна дилема буде особливо гострою для тих ведучих, чий особистісні моральні пріоритети і цінності, або деформовані, або ж містять подвійні стандарти. Фахова підготовка практикуючого психолога вказує на рівень і якість теоретичної бази і досконалість сформованих професійних навичок. Але аспект моральності не підпадає під критерії сертифікації рівня компетентності. Дана сфера і буде «екзаменуватися» учасниками корекційних груп.

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» [34, с. 48] – зазначають автори.

Особливий блок можливих ускладнень в процесі групової роботи пов'язаний з різними формами поведінки його учасників. Максименко С. Д. та ін. [34] вказують і на такі труднощі:

1. *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 протиріч 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 досягнення поставленої мети та соціально-психологічними потребами учасників ігнорується доти, поки напруга не переросте у конфлікт.

2. *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 забіяк. Так, агресивні підлітки, зокрема малолітні правопорушники або умовно звільнені, особливо схильні до такої поведінки. Подолати таку перешкоду допомагають ситуації, які дають змогу учасникам тренінгу усвідомити важливість і необхідність формування в них готовності і надалі, після закінчення тренінгу, експериментувати зі своєю поведінкою, творчо ставитись до життя і самого себе.

Продовжуючи думку про те, що форми поведінки його учасників можуть бути причиною можливих ускладнень у роботі ведучого, Т. С. Яценко вказує на такі:

1) спроба давати поради. В групі прийнято говорити про свої переживання, емоції, почуття, спричинені поведінкою того чи іншого її члена, але небажано давати поради. З цією метою можна обговорити питання: «Чим відрізняється зворотна інформація від поради?», «Чим відрізняється поняття надати допомогу від дати пораду в звичному розумінні?»;

2) гостра реакція деяких членів групи на негативні емоції, які переживає хтось інший (сльози тощо). Можна знизити рівень напруженості жартом, наданням підтримки іншому. Інколи це робиться способом, який називається «накладанням пов'язки». Керівникові групи слід диференціювати зовнішні вияви жалю («накладання пов'язки») й справжню турботу і співчуття (емпатії). Члени групи мають зрозуміти, що «накладаючи пов'язку», вони, можливо, дбають головним чином про себе. Це потребує від керівника досвіду, високої емоційної чутливості та інструментальних засобів роботи;

3) можливість недобррозичливої поведінки, коригування якої в групі є доволі складною справою. Адже ворожість і недобррозичливість рідко виявляються відкрито. Здебільшого це відбувається не прямо, а завуальовано (різкі зауваження членів групи, гострий жарт, тактика «шпичаків», пропуски засідань, запізнення, демонстрація нудьги, уникнення роботи в групі з виглядом підкресленої ввічливості й доброзичливості, що стоїть на заваді реалізації принципів щирості; філософування, розмірковування на вільні та буденні теми тощо). Активізація роботи опозиційно налаштованих членів групи пов'язана з труднощами й потребує від керівника великої майстерності. Надмірна «захисна» активність легше долається тоді, коли учасники АСПН не виявляють опорів у разі отримання зворотної інформації. Якщо людина бурхливо (агресивно) реагує на зворотний зв'язок, то з нею можна «укласти контракт» про відтягування в часі реакції на почуті неприємні висловлювання. Якщо в групі будуть досліджені причини напруженості, тривоги, невдоволення, то ворожість може бути послаблена;

4) прояв залежності одних членів групи від інших спричинюється комплексом неповноцінності. Той чи той член групи нерідко не лише подитячому «тримається за руку» іншого члена групи, а й підпадає під його сильний вплив. Ця залежність нерідко є свідченням недостатньої соціальної зрілості суб'єкта, й такому членові групи буває нелегко зарадити. Так, людина просить допомоги – група дає зворотну інформацію, але вона неспроможна самостійно її проаналізувати й зробити висновки. Тому найчастіше від неї можна почути відповідь: «Так, але...» При цьому співчуття, яке їй висловлює група, допомагає мало, бо вона не вміє скористатися отриманою інформацією і навіть порадою, оскільки, незалежно від змісту рекомендацій, намагається довести, що їй це не підходить;

5) тенденція до теоретизування, філософування виявляється найчастіше на першому етапі, коли сприйняття АСПН пов'язується зі звичайною традиційною формою навчання, коли домінує прагнення показати себе «з гарного боку» перед керівником і членами групи. Це нерідко заважає плідній роботі, а іноді доводиться докладати чимало зусиль, щоб змусити таких людей повірити в серйозність того, що відбувається в групі. Трапляється, що наприкінці роботи саме вони шкодують, що заняття швидко закінчаться;

б) тенденція до «навішування ярликів» на окремих членів групи («філософ», «віслюк», «скиглій», «монополіст», «оповідач», «спостерігач» тощо). Оскільки на заняттях дається свобода стосовно демонстрації своєї поведінки, це справді може викликати подібні асоціації. Керівникові слід пам'ятати: завдання групи не в закріпленні у людини стереотипу неефективного способу спілкування, а в наданні їй допомоги в конструктивних змінах і розвитку. Не можна також забувати, що кожна людина є чимось більшим, аніж, наприклад, «оповідач», «групова мати» тощо, і потрібно допомогти учасникам АСПН побачити це [50, с. 143-144].

Активне соціально-психологічне навчання (АСПН), за визначенням Т.С. Яценко, ускладнюють і такі чинники:

- захисні реакції, які посилюються за відсутності або послаблення почуття психологічної захищеності й безпеки в групі;
- недостатність психологічних знань для розуміння емпіричного матеріалу;
- протидія послабленню внутрішніх бар'єрів, стереотипів;
- пошук швидких, легких, готових відповідей на складні психологічні проблеми й питання;
- розбіжності між очікуваннями суб'єкта (члена групи) й тим, що він отримує в ній (нерідко це можуть бути утилітарні настанови: виробити систему комунікативних засобів з метою маніпулювання іншими для досягнення своєї мети).

Таким чином, групову роботу можна розглядати як різновид психологічної допомоги, орієнтованої на пошук причин особистісних проблем учасників, що криються у їх життєвому досвіді. Динаміка групового процесу з відповідними елементами вимагає від керівника вивіреної майстерності, досвіду, знань та навичок попередження і подолання можливих ускладнень. Виокремлені застереження у своїй основі є превентивними, орієнтованими на нагадування про те, що практика тренінгової корекції потребує ретельного вивчення теоретичних постулатів і поглибленого самоаналізу на кожному етапі роботи ведучого. Аналіз психологічної природи труднощів, їх причин і проявів розділено на два блоки: ті, які пов'язані із організацією корекційного процесу ведучим та ті, які пов'язані з різними формами поведінки учасників. Особлива увага звернута на особистісні моральні пріоритети і цінності практикуючих психологів, оскільки даний контекст фахової підготовки не підпадає під критерії сертифікації рівня компетентності. Тому особиста відповідальність ведучого лежить у площині його моральності.

Література до розділу

1. Бех І. Д. Духовні цінності як надбання особистості, Рідна школа, 2012, №1-2, С. 9-12.
2. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2009. 248с. (Серія «Альма-матер»).
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості: навч. посібник для студ. ст. курсів психол. фак. та відділень ун-тів. Міжнародний фонд «Відродження». Харків: Фоліо, 1996. 237 с.
4. Боришевський М. Й. Духовні цінності в становленні особистості-громадянина, Педагогіка і психологія, № 1 (14), Київ: 1997, С. 144-150.
5. Болтівець С. І., Слободяник Н. В., Чепа М.-Л. А. Українська психологічна термінологія: словник-довідник, ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», Київ: 2010, 302 с.
6. Вашека Т. В., Гічан І.С. Психологія спілкування: навч.-метод. комплекс. Київ, 2006. 184с.
7. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Монографія. Харків: «ОВС», 2002. 256с.
8. Варій М.Й. Психологія особистості: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
9. Галузяк В.М. Груповий тренінг як засіб розвитку особистісної зрілості майбутніх учителів. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. Випуск 35. Вінниця, 2011. С. 203-210.

10. Ефремцева С. А. Тренінг спілкування для старшокласників. Київ: Інститут психології АПН України, 1994. 79с.
11. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби та ПМПК системи освіти України: до 10-річчя з дня заснування Українського НМЦ практичної психології і соціальної роботи. АПН України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи; упоряд. В.Г. Панок [та ін.]; наук. ред. С. Д. Максименко. Київ: Шкільний світ, 2008. 256 с.
12. Каплінський В.В. Професійне становлення майбутнього вчителя і процесі загальнопедагогічної підготовки: теорія і практика: монографія. – Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018.– 492с.
13. Ключевська Я. Оцінка PR-ефективності [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.proreklamu.com/content/view/3183/146/>.
14. Максименко С. Д. Експериментальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. К.: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
15. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 271 с.
16. Максименко С. Д. Основи генетичної психології: навч. посіб. для студ. пед. Вузів. Міністерство освіти України. Київ: НПЦ Перспектива, 1998. 216 с.
17. Максименко С. Д. Психологічні механізми зародження, становлення та здійснення особистості. Київ: Вид-во Європ. ун-ту, 2010. 151 с.
18. Максименко С. Д. Психологія особистості: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К.: ТОВ «КММ», 2007. 296 с.
19. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. Київ. навч. пос. Центр учбової літератури, 2007. 448с.
20. Медична психологія: підруч. для студентів ВНЗ. Київ: Слово, 2014. 515 с.
21. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 192с.
22. Мороз Л. Основи професійно-психологічного тренінгу: У запитаннях та відповідях: навч. посіб. Київ: Паливода, 2004. 130 с.
23. Опалюк О. М., Сербалюк Ю. В. Культура спілкування. Психологічні основи професійного спілкування: навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський, 2004. 192 с.
24. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ: Либідь, 2004. 576 с.
25. Основи соціальної психології: навчальний посібник. За ред М.М.Слюсаревського, Київ: Міленіум, 2008. 495с.
26. Основи практичної психології: підручник для студ. вищих навч. закладів / В.Г. Панок [та ін.]. Київ: Либідь, 2006. 536 с.

27. Панюк В.Г. Психоконсультативні стратегії діяльності практичного психолога системи освіти: навч. метод. посіб. Укр. НМЦ практи. психології і соц. роботи НАПН України [та ін.]. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2010. 232 с.
28. Панок В.Г. Психологія життєвого шляху особистості: моногр. Київ: Ніка-Центр, 2006. 277 с.
29. 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.
30. Психологічне консультування: теорія та практика: навч. -метод. посіб. В.Г. Панок [та ін.] ; за заг. ред. І.М. Зварича, В.Г. Панка, В.М. Радчук; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці: Рута, 2011. 272 с.
31. Психотерапевтичний практикум. Випуск 1. Класичний психоаналіз. Ред.упор. З.С. Карпенко. Івано-Франківськ: Гостинець, 2004. 60 с.
32. Полозюк Ю. Застосування технік фототерапії в діяльності психолога. Психолог. 2014. № 23. С. 21–23.
33. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид. Каравела, 2008. 352с.
34. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
35. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За ред.проф. І. Д. Звереві. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 336с.
36. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу : монографія. Ін-т соц. та політ. психології АПН України. Київ: Міленіум, 2008. 216 с.
37. Тепляков М. М. Психосемантичний аналіз ефективності засобів комунікативного впливу: Автореф.,... канд. психол. наук. К, 2002.
38. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді. Г. М. Бевз, О. П. Главник. Київ: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2005. 172 с.
39. Титаренко О., Каткова Т. Арт-терапія як засіб розвитку творчого потенціалу підлітків. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 2, Т. 2. С. 19–23.
40. Тренінги спілкування. Упорядник Т. Гончаренко. Київ: Ред. загальнопед. газ. 120с. (Б-ка «Шк.світу»).
41. Устименко Т. А. Основи міжкультурної взаємодії. Полтава, 1998. 214с.
42. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.

43. Цимбалюк І. Н. Психологічне консультування та корекція: Навчальний посібник. Модельно-рейтинговий курс. Київ: Видавничий дім «Професіонал», 2009. 3-тє вид. 544 с.
44. Штифурак В.С. Психологія спортивних груп: навчальний посібник. Вінниця, 2007. 129 с.
45. Штифурак В.С. Теорія і практика групової роботи: навчально-методичний посібник. Вінниця, 2012. 198с.
46. Штифурак В.С. , Шаманська О.І. Психологічна допомога: види, підходи та напрями. Навчальний посібник. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс», 2020. 340с.
47. Штифурак, В.С. Шаманська О.І., Педоренко. В.М.Психологія професійного становлення психолога-консультанта: навчальний посібник. Вінниця: ПП «Едельвейс і К», 2021. 226с.
48. Штифурак В.Є. Психологія управління та конфліктологія: навчальний посібник. Вінниця: Видавничо редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 252с.
49. Штепа О.С. Тренінг «Актуалізація особистісної зрілості». Практична психологія та соціальна робота. 2015. № 2. С. 42–46.
50. Яценко Т. С. Основи групової психокорекції: феноменологія, теорія і практика: навч. посіб. К : Вища шк., 2006. 382с. : іл.
51. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 679с. : іл.
52. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. Київ: Либідь, 1996, 264с.
53. Cialdini Robert B. Influence Science and Practice. Harper Colins Colege Publishers 1993.
54. Philip G. Zimbardo Michael R. Leipe. The Psycnology of attitude snahge and social influence. McGraw-Hill Inc 1991.
55. Rudestam Kiell Erik Exptriential Groups in Theoru and Praktike. Monterey California 1982
56. Steiner C. M., Perry P. Achieving emotional literacy. London, 1999.
57. Ylom Irwin D. The Theory and Practice of Group Psychotherapy. Fourth Edition. Basic Books 1995.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

3.1. Характеристика основних видів та процесуальних параметрів соціально – психологічного тренінгу

Активна практика групового процесу спрямована на оволодіння відповідними соціально-психологічними знаннями, розвиток комунікативних здібностей, рефлексивних навиків (здатності аналізувати конкретну ситуацію, поведінку загалом, емоційний стан учасників групи і свій власний), що виражається у підсумку в умінні адекватно сприймати себе та оточення. В умовах штучно створеної групи появляється можливість намірено і усвідомлено працювати над виробленням і корекцією норм особистісної поведінки та міжособової взаємодії, а також розвивати здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватися в різних змінюваних умовах. Успішність такого процесу забезпечується груповим феноменом. Група постає своєрідним каталізатором психічних процесів, її сила може спонукати до прояву кращих людських якостей, допомогти самоактуалізуватись, повною мірою реалізувати власний потенціал. Ефективність вказаної технології визначається тим, що учасникові дають змогу безпосередньо у самому процесі спілкування оцінити прояви власної індивідуальності, вироблені навички спілкування та скорегувати їх. В основу тренінгових занять покладено ідею поетапності розвитку учасників групи в розумінні кожим себе та інших людей. На цій теоретичній базі розробляється система занять, що спрямована на адекватне самооцінювання, формування рефлексії, емпатії, толерантності, на вміння спілкуватися, конструктивно виражати свої думки й почуття, підтримувати з людьми добрі стосунки, розв'язувати конфлікти й допомагати іншим. Основне призначення корекційної групової роботи – підвищити компетентність у спілкуванні через упровадження інтерактивних методів у традиційну систему опанування знаннями.

Сучасна психологічна практика підтверджує наявність великої кількості різноманітних видів і типів соціально-психологічної групової роботи. За основним призначенням вони умовно поділяються на дві великі групи: тренінги особистісного зростання і бізнес-тренінги. Цей поділ досить штучний, тому що в бізнесі з успіхом використовуються не лише тренінги, спрямовані на розвиток професійних навичок (тобто бізнес-тренінги у вузькому значенні слова), а й тренінги, спрямовані на особистісний розвиток персоналу. Подальша класифікація тренінгів (як бізнесових, так і особистісного зростання) також досить умовна, оскільки завдання різних тренінгів можуть поєднуватися, а елементи одних тренінгів успішно використовуватися в інших.

Комунікативні тренінги. Спілкування – одна з найважливіших функцій людини як у професійній галузі, так і у всіх інших найважливіших сферах життя. Тренінг спілкування, або комунікативний, належить до найпоширеніших соціально-психологічних тренінгів. Його мета – опанування знань, умінь і навичок ефективного спілкування; подолання бар'єрів у спілкуванні; корекція та формування настановлень, необхідних для успішного спілкування в різних життєвих ситуаціях. Успішність спілкування залежить від готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність її особистості, брати до уваги інтереси партнера. Як ми зазначали раніше, окремі автори визначають найважливіший фактор ефективності спілкування – комунікативну компетентність і пропонують для її розвитку застосовувати перцептивно орієнтований комунікативний тренінг [16, с. 18].

Тренінги сенситивності (англ. – sensitiveness). Ці тренінги спрямовані на підвищення чутливості до внутрішнього світу (думок, почуттів) і психологічних характеристик інших людей або соціальних груп, розвиток здатності розуміти своєрідність окремої людини, спостерігати за її психологічними особливостями і запам'ятовувати їх; спроможності інтерпретувати поведінку, почуття і думки інших людей; здатності розрізняти особливості соціальних груп і виявляти чутливість до групових процесів; уміння прогнозувати поведінку, думки і почуття інших людей, а також процеси, що відбуваються в соціальних групах. Деякі автори зазначають, що тренінги сенситивності передбачають тренування саморозуміння, міжособистісної чутливості, емпатії, техніки невербальної взаємодії [див. 16, с. 19].

Тренінги асертивності, або упевненої поведінки (англ. – assertiveness). Найчастіше причинами невпевненості людини в собі є різноманітні соціальні страхи, такі як страх критики, помилки, контакту, публічної присутності, страх попросити, зажадати, відмовити або одержати відмову; поведінковий дефіцит, тобто нерозвиненість навичок соціального контакту, пред'явленим вимог, відкритого вираження бажань і почуттів, уміння скачати «ні»; когнітивний дефіцит, що виражається в недооцінюванні своїх успіхів та переоцінюванні невдач, концентруванні уваги переважно на негативних подіях. Тренінг упевненої поведінки, або тренінг упевненості в собі, належить до поведінкових, що базується переважно на методах поведінкової (біхевіоральної) терапії. Його мета – навчити людину, що має проблеми в спілкуванні, боязку і сором'язливу, навичок упевненої поведінки, самоствердження і відстоювання своїх прав у міжособових стосунках, що не повинно, звичайно, перетворюватися на агресивну поведінку.

Тренінги особистісного зростання. Тренінги особистісного зростання впритул наближаються до групової психотерапії, хоча й мають за мету не лікування і здебільшого не допомогу в розв'язанні психологічних проблем та

подоланні всіляких негараздів, а особистісний розвиток і зростання, тобто в них переважає не негативна, а позитивна мотивація. Та проте й тут чітко розрізнити зазначені галузі не так просто. Особистісний розвиток неможливий без подолання особистісних перешкод, тобто без психотерапевтичного впливу, а психотерапія має ставити своєю метою не тільки «лікування», а й розвиток і гармонізацію особистості, інакше будь-які терапевтичні впливи не будуть ефективними і стійкими. Утім, психотерапевтичний тренінг також можна віднести до інструментарію соціальної психології, оскільки психотерапевтичний ефект досягається в ньому завдяки використанню закономірностей групової динаміки в груповій роботі.

Тренінги соціальних умінь ефективні в роботі із людьми, які перебувають у депресивному стані, переживають самотність та мають ознаки сором'язливості. Вони не можуть здолати подібні труднощі соціальних ситуацій. Тому, використовуючи спостереження та долучаючи їх до поведінкової практики у змодельованих умовах, можна досягти посилення впевненості у собі настільки, що подібні прояви будуть супроводжувати поведінку і в інших, уже звичних умовах життя людини [22, с. 220].

Гендерні тренінги. Завдання цього виду групової роботи – сприяти розвитку людини, пов'язаному з гендерною ідентичністю, гендерними ролями, гендерними стосунками тощо. Ідеться про сприяння повноцінному соціальному та особистісному становленню чоловіків і жінок на основі дослідження різних аспектів власної жіночності та мужності. Помітна складова такого тренінгу – робота з гендерними ролями, а саме: розкриття важливих чоловічих і жіночих ролей; перебудова власних уявлень про чоловічі і жіночі ролі; прийняття власних ролей, а не заперечення їх; зміна рольової поведінки, якщо вона в чомусь не влаштовує; збагачення рольового репертуару новими варіантами жіночих і чоловічих ролей. Тренінг не в останню чергу передбачає звільнення від влади гендерних стереотипів і забобонів; поліпшення взаєморозуміння і подолання конфліктів між чоловіками та жінками в різних сферах життя; сприяння позитивному розв'язанню сімейних і подружніх конфліктів.

Тренінги емоційної грамотності. До цих тренінгів належать ті, що ставлять за мету навчити людину не тільки усвідомлювати свої емоції, а й керувати ними, розуміти емоції партнера по спілкуванню. На основі цієї концепції автори (Steiner С. М., Perry Р., 1999) розробили оригінальний тренінг емоційної грамотності [16, с. 19]. Емоційна грамотність охоплює:

- знання про власні почуття, уміння їх назвати, визначати їхню силу тощо;
- розвинуту емпатію, уміння розпізнавати почуття та емоції інших людей;
- володіння своїми емоціями;
- уміння відновлювати емоційні втрати;
- поєднання всіх цих умінь, їх інтеграцію.

Тренінги креативності. Це особлива група соціально-психологічних занять, що вирішують завдання розвитку креативності людини, розкриття її творчого потенціалу, вироблення навичок нестандартного мислення, формування стратегій творчої діяльності тощо. Серед різновидів тренінгів креативності найпопулярніші:

- мозковий штурм (англ. – brainstorming) - метод генерації ідей (за умови заборони критики) з подальшим їх опрацюванням;
- синектика – метод, в основі якого лежить використання аналогій;
- морфологічний аналіз – метод, що базується на системному аналізі досліджуваного явища чи моделі.

У вітчизняній психології серед тренінгів креативності відомий тренінг, побудований на принципах творчого стратегіального мислення. Розробником цього тренінгу став В. О. Моляко.

Мотиваційні тренінги. Їх відносять до тренінгів особистісного зростання, хоча найчастіше використовують у бізнесі для підвищення мотивації діяльності персоналу. Як вважає О. В. Сидоренко, мотиваційний тренінг сам має бути мотивувальним. Дослідниця запропонувала такі принципи мотиваційного тренінгу:

- 1) метафорична біологізація – використання живої енергії природних мотивів;
- 2) мотивувальна сила – підвищення мотивації до участі в тренінгу;
- 3) парадоксальність – використання гри та експериментування з парадоксальними закономірностями;
- 4) образність – поглиблене розуміння і засвоєння матеріалу завдяки використанню образів;
- 5) баланс комфорту і дискомфорту – використання дискомфорту як мотивувальної сили;
- б) спрямованість на використання результатів у менеджменті (підвищення практичної значущості тренінгу).

Тренінги лідерства. Використовуються найчастіше у сфері бізнесу для вирішення проблем управління. У процесі проведення цих тренінгів залежно від потреб клієнтів наголошується більше або на розвитку особистісних рис лідера, або на вдосконаленні навичок управління. *Мета* тренінгу - усвідомлення і корекція таких елементів лідерської поведінки, які викликають у людини труднощі; пошук і використання рольових особистісних ресурсів для вирішення лідерських завдань, що постають перед людиною; розвиток спонтанності, творчості і її інтуїції, підвищення самооцінки лідера. У тренінгу можуть вивчатись особистісні риси лідера та особистісні типи лідерів (наприклад, організатор, творець, боєць, дипломат, утішитель), Важливою

складовою таких тренінгів є вивчення і вдосконалення стратегій управління (лідер чи адміністратор) та стилів управління (авторитарний, авральний, діловий, демократичний, ліберальний, компромісний). Методи, що використовуються в цьому тренінгу, можуть бути найрізноманітнішими; методологія тренінгів лідерства може спиратися на різні теоретичні парадигми,

Бізнес-тренінги. Завдання бізнес-тренінгів часто зводяться до вузькопрофесійної сфери. Так, Р. Баклі і Дж. Кейпл визначають такий тренінг як сплановані і систематичні зусилля, спрямовані на модифікацію або розвиток знань (умінь) і настановлень людини шляхом її навчання, мета якого – ефективно виконання нею одного або кількох видів діяльності. Тобто тренінг дає людині знання й навички, завдяки яким вона стає здатною ефективно виконувати конкретне завдання або роботу [1]. Проте сучасний бізнес усе частіше звертається до більш широких методів, що ставлять за мету розвиток професійно важливих рис особистості працівника. У бізнес-тренінгах використовують різноманітні методи і техніки. Особливої популярності набули останнім часом маніпулятивні прийоми і технології, що, однак, неоднозначно оцінюється громадськістю.

Тренінги професійних навичок. Фактично це перехідна форма між активними методами підготовки персоналу і його професійним навчанням, підвищенням кваліфікації тощо. Такі тренінги здійснюються фахівцями з конкретного виду діяльності і дуже рідко – психологами. Однак процес удосконалення професійних навичок стає набагато ефективнішим у разі застосування саме психологічних технологій. Тренінги професійних навичок різноманітні, як різноманітні і види діяльності в різних сферах бізнесу.

Тренінги ефективних продажів. Належать до найпопулярніших бізнес-тренінгів, попит на які неухильно зростає. Уміння продавати в умовах ринкових відносин є основою бізнесу. У широкому розумінні йдеться не лише про професійну діяльність продавця. На різних рівнях бізнес-структури комерційна діяльність має свої особливості. Це і вміння оформити вигідну угоду, і рекламна політика, і знання психології споживача. Тому в процесі тренінгу використовується все розмаїття методів – від простого тренажу продавця до ігрового моделювання та відпрацювання складних професійних ситуацій і розвитку творчого, нестандартного мислення. Окремо виділяють тренінг телефонних продажів, тобто вміння вести телефонні переговори з потенційним споживачем товарів чи послуг.

Тренінги управління часом (англ. – time management). На цих бізнес-тренінгах формуються навички керування часом, уміння організувати його таким чином, щоб вистачало на всі важливі справи і щоб залишався резерв для особистісного розвитку. Важливо, щоб людина не перебувала в стані

постійного стресу через дефіцит часу і невирішені справи. Ідея системи керування часом приписується Бенджаміну Франкліну. Класична система керування часом базується на принципі поділу великих завдань, що стоять перед людиною, на підзавдання, а тих, у свою чергу, – на ще дрібніші задачі. Перший етап – визначення людиною своїх життєвих цінностей (чого вона хоче від життя). На другому етапі людина вирішує, чого конкретно вона прагне домогтися. На наступному, третьому, складається генеральний план того, що треба зробити для досягнення поставленої мети. На четвертому етапі на основі окремих пунктів генерального плану розробляється довгостроковий (на декілька найближчих років) проміжний план, у якому обов'язково зазначаються конкретні цілі і строки їх реалізації. П'ятий етап – складання короткострокового (від декількох тижнів до декількох місяців) плану. Шостий – це план на найближчий день, у якому малі завдання з короткострокового плану вирішуються цілком за один день, а більші розбиваються на підзавдання. Усі плани рекомендується регулярно переглядати. Існують й інші стратегії тренінгу тайм-менеджменту. Завдяки таким тренінгам людина одержує більше свободи, навчається керувати не лише своїм часом, а й своїм життям, знаходить резерви для інших важливих сфер самореалізації.

Тренінги командоутворення (англ. – teambuilding). Такі тренінги набувають дедалі більшого поширення, особливо у зв'язку з переходом організацій сфери бізнесу на командну систему роботи. Тренінги проводяться як із самими підрозділами-командами, так і з менеджерами з персоналу, які мають здійснювати реорганізацію. Тут даються поняття про типи структур команд, зовнішні і внутрішні їх межі, типи комунікації в команді тощо. Інформацію важливо не лише довести до відома, а її показати, як це зробити на практиці, моделюючи ситуації, у яких проявляються різні особливості командоутворення. У тренінгу часто використовується гра «Безлюдний острів», під час якої опрацьовуються процеси спонтанного утворення команди, формування лідерів, етапи розвитку команди тощо. Важливим у тренінгу є опрацювання різних рівнів спілкування в команді (зовнішньоформального і внутрішньопсихологічного). Для повноцінного функціонування команди потрібен розвиток обох рівнів і чітке розмежування функцій між ними. Значний ефект у цьому тренінгу дають методи дії (див. далі) – від ігрового розігрування ситуацій до повноформатної соціодрами.

Тренінги прийняття ефективних рішень. Однією з найважливіших функцій керівника є прийняття рішень щодо різноманітних проблем бізнесу та організаційного життя. Кажуть, що хороший менеджер – це той, що приймає ефективні рішення. Такий тренінг не ставить завдання навчити приймати «правильні рішення», тому що «правильність» рішення визначається ситуацією

і конкретними умовами. Прийняття рішення – творчий процес, отже, завданням тренінгу є розвиток творчості. Відтак людина стає здатною знайти нове, неординарне рішення, яке може відкрити зовсім інші горизонти. І, коли воно знайдене, то здається майже очевидним, що це найкращий спосіб розв'язання даної проблеми. У процесі прийняття рішення нерідко постає психологічна проблема вибору. Часто людина не може зробити вибір через невпевненість у собі або через якісь психологічні проблеми. Робота над такими темами також є досить корисною на заняттях з тренінгу прийняття рішень.

Тренінги ефективних переговорів. Мета цього різновиду тренінгів – навчити ведення ділових переговорів у сфері бізнесу, у керуванні організаціями та в інших сферах, що потребують прийняття важливих комунікативних рішень. Уміння переконувати, визначати інтереси опонента і спиратися на них великою мірою зумовлює результат переговорів. Інколи на них та інших тренінгах використовують техніки, подібні до східних єдиноборств, а переговори розглядають як щось схоже на змагання з карате. Хоча такий підхід стає популярним, ставлення до нього явно неоднозначне: жорсткі методи не завжди найефективніші. Утім, слід визнати, що у сучасному бізнесі в окремих випадках вони виправдані.

Тренінги поводження з грошима. Це специфічний тренінг, що має на меті корекцію настановлень, стереотипів, психологічних бар'єрів щодо грошей, фінансового становища людини, можливостей підвищити свій соціально-економічний статус. Як правило, проводиться з тими, хто планує розпочати власний бізнес, але при цьому йому бракує психологічної готовності до цієї діяльності, а також із тими, хто хоче покращити свій матеріальний рівень, однак через психологічні причини йому це не вдається.

Усе різноманіття тренінгових програм вказує на великий запит соціального оточення і відповідну пропозицію психологічної науки і практики у розв'язанні різногалузевих завдань. Багатовекторність проблематики підтверджує вагомість теоретичних обґрунтувань у намірі сповна реалізувати можливості феноменів групового впливу.

Процесуальна сторона соціально – психологічного тренінгу починається із *комплектування групи*. Це можуть бути спеціально підібрані групи; реальні професійні об'єднання співробітників (фірм, організацій, підприємств); а також сім'ї. Якщо заняття проводяться зі спеціально підбраною групою, то визначаються індивідуально корекційні цілі. Якщо робота проводиться із певним професійним об'єднанням співробітників, то завдання зводяться до поліпшення соціально-психологічного клімату. Даний вид групової роботи продуктивний також з метою підвищення управлінської компетенції керівників (менеджерів) на основі вироблення найефективнішого стилю керівництва.

Якщо передбачається робота із сім'єю, то у центрі уваги будуть подружні проблеми та окремий напрям роботи – проблеми з дітьми. У будь – якому разі важливим питанням соціально-психологічного тренінгу є комплектування групи [23, с. 19].

Практика показує, що слід проводити попередні індивідуальні дослідження та ознайомчі розмови з потенційними учасниками. Один із основоположників методу групового впливу К. Левін, враховуючи принципи гештальтпсихології, запропонував використовувати такий підхід у процесі комплектування групи: *ціле домінує над частинами*. Група не є простою сумою індивідів; вона модифікує поведінку окремих працівників. Зовні легше вплинути на поведінку групи в цілому, аніж на поведінку окремого її учасника. Кожен член групи визнає, що він залежить від усіх інших. Окремі елементи об'єднують в ціле. Не стільки подібність, скільки взаємозалежність учасників є основою для формування групи. Учасник схильний ставати членом групи, з якою він сам себе ототожнює, а не груп, від яких він більше всього залежить. Людина залишається серед тих, кого поважає, навіть якщо їхня поведінка здається несправедливою, а тиск недружній.

У процесі комплектування 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 у процесі тренінгу) [10, с. 63].

Формуючи групу, краще не включати до неї людей з дуже стереотипізованим психологічним захистом, бо заняття можуть підсилити тривожність суб'єкта. Крім того, це може справити негативний вплив на груповий процес. Небажаною є і участь людей, які не мають наміру продуктивно працювати в плані особистого розвитку і йдуть до групи тільки з метою пізнання методу або заради приємного дозвілля. Група учасників, які працюють в одній установі або організації, також може бути створена, але вона є складнішою для роботи. У таких групах ведучому слід пам'ятати, що опір та психологічний захист учасників буде потужнішим – потрібно більше часу для їх «емоційного розігріву». Комплектуючи групу, за можливого, 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.

Тренер, на думку В. Захарова і Н. Хрящової, є останньою інстанцією у процесі відбору людей до групи. Про причини залучення або незалучення кандидата до групи він не зобов'язаний звітувати нікому, окрім своєї совісті. Тренер повністю відповідає за наслідки включення кандидата до групи, оскільки дана робота охоплює визначення, усвідомлення особистих проблеми та пошук їх вирішення.

Тому важливим є:

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 [10, с. 64].

Психологічний тренінг здійснюється в групах під керівництвом психолога, який пройшов спеціальну підготовку для ведення групи. Тренер-фасилітатор, із демократичним стилем роботи, 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.

На перших етапах формування груп роль ведучого дуже важлива – він створює групові норми, моделі поведінки, визначає завдання. Основна ідея зводиться до того, що учасник, у підсумку, отримає результат, який залежатиме від його особистого внеску. Як буде побудована робота, залежить від індивідуального стилю ведучого та особливостей групи. Кожен тренер обов'язково виробляє свій індивідуальний стиль на основі здатності рефлексувати зміст та способи виконання завдання. Тому спочатку група складає угоду або розробляє принципи організації занять. Ці принципи може

задавати ведучий, виробити група, до принципів ведучого група може додавати свої побажання, вимоги. Зазвичай роль керівника визначається потребами групи і мотивацією учасників групи. Досить детально роль керівника групи описує К. Рудестам [23, с. 33-40].

Відповідальною організаційно-процесуальною сферою соціально – психологічного тренінгу є його безпосередня підготовка. Можна виокремити два різних підходи до підготовки тренінгу. В одному варіанті спочатку визначається модель тренінгу відповідно до специфіки заявлених проблем, формується програма і для її реалізації укомплектовується відповідна група. Наприклад, такими є тренінги особистісного зростання, тренінги згуртування, тренінги впевненої поведінки, тренінги асертивності. При цьому основна зорієнтованість щодо комплектування групи продиктована сформованою компетентністю керівника та специфікою проблематики визначеного виду тренінгу. За інших умов, спочатку визначаються проблеми наявної соціальної або професійної групи та відповідно до них плануються і організуються заняття. У цьому випадку алгоритм організації процесу може бути таким: оформлення замовлення; робота з заявленою проблемою.

У будь – якому разі у кожній тренінговій групі реалізуються теоретично обґрунтовані та перевірені практикою *принципи*. Опишемо основні із них.

Відправним пунктом для забезпечення успішної роботи тренінгу є *принцип добровільності*. Члени групи мають бути зацікавлені у власних змінах і цілеспрямовано досягти поставленої мети. Згуртованість у групі виникає швидше, якщо вона закрита і робота в ній чітко структурована. Тривалість занять краще визначати завчасно. Розміщувати учасників під час тренінгу краще по колу в м'яких кріслах. Важливо, щоб кожен із них був упевнений, що їх не підслуховують. Ведучому варто завжди враховувати ці характеристики груп і її учасників.

Спілкування за принципом «тут і тепер». Даний принцип найбільшою мірою характерний для тренінгу сенситивності та перцептивно орієнтованого тренінгу, однак в тій чи іншій формі реалізується і в інших різновидах групового тренінгу. Його суть полягає в тому, що «кожному учаснику групи надається можливість глибокого всебічного дослідження конкретного «одичного» випадку свого власного перебування в групі і тієї психологічної реальності, яка навколо нього розгортається у вигляді конкретних проявів реакцій присутніх людей і групових процесів» [16, с. 112]. Для багатьох учасників характерне прагнення відійти від реальних подій, і зануритись у т, які давно відбулися. У цьому випадку спрацьовує механізм психологічного захисту. Але головна ідея тренінгу полягає в тому, щоб група перетворилася на своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему таких дзеркал, в яких кожний

член групи зміг би побачити себе у процесі виконання вправ. Це досягається, зокрема, тим, що в групі існує інтенсивний зв'язок, який ґрунтується на довірливому міжособистісному спілкуванні. Відповідно до принципу «тут і тепер» обговоренню підлягають тільки ті ситуації та особливості поведінки членів групи, які виникають в процесі актуальної групової взаємодії. В особистісно орієнтованому, поведінковому та ситуаційному тренінгах матеріалом обговорення часто постають проблеми та ситуації, які мали місце в минулому, позагруповому досвіді учасників («там і тоді»). Проте обговорення цього матеріалу відбувається «тут і тепер», на основі і з використанням матеріалу, отриманого на прикладі актуальної групової взаємодії. Інколи цей принцип називають «постійності членів». Принцип «тут і тепер» це ще і не виносити інформацію за межі приміщення. Група сама приймає всі рішення. Кожен член групи відповідає за себе. У деяких групах обговорюють мету занять і періодично простежують: виконується вона чи ні. Може бути прихована мета, про яку мовчать окремі учасники.

Особливо важливо для групи тренінгу створення клімату довіри, який допомагає реалізувати більшу, порівняно з повсякденним спілкуванням, інтенсивність відкритого зворотного зв'язку. Учасники отримують можливість реально побачити себе зі сторони і зорієнтуватися у власному досвіді, який склався у процесі спілкування, набути нового соціального контексту.

Ведучий не є викладачем, а є одним із учасників групової роботи. Дотримання цього принципу дає можливість обговорювати матеріал, який є особистісно значущим для всіх учасників тренінгу, а це в свою чергу сприяє посиленню емоційної включеності і мотивації до роботи.

Принцип персоніфікації висловлювань. Суть його полягає у добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію того, хто говорить, або ж уникати прямого висловлювання в небажаних випадках. Наприклад, замість висловлювань: «часто здається...», «деякі вважають, що...» у групі навчають говорити, використовуючи форми: «я вважаю, що...», «я думаю, що» тощо. Такі висловлювання повністю коректні. У групі запроваджується заборона на те, щоб говорити про когось з присутніх від третьої особи. Наприклад, замість фрази «як правило, при першому контакті люди ставляться до мене погано» учаснику групи рекомендується сказати, хто саме в групі погано поставився до нього. Це забезпечує конкретність дискусій, що в свою чергу сприяє аналітичній роботі в групі.

Принцип наголошування мови почуттів. Відповідно до нього учасники групи мають зосереджувати увагу на емоційних станах (своїх власних і партнерів) і поводженні під час зворотного зв'язку. За можливості

використовувати мовні засоби, що фіксують і доносять до інших зміст емоційного стану. Прикладом бажаної форми мови є констатація на зразок: «Твоя манера говорити на підвищених тонах викликає у мене роздратування». Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно наголошеній манері не є типовим. Відповідно перед кожним учасником постає завдання перебудувати стиль свого спілкування і, зокрема, виробити вміння «впіймати», чітко ідентифікувати і адекватно висловити свої почуття.

Принцип активності. Насамперед зауважимо, що під активністю розуміється «реальна включеність в інтенсивну групову взаємодію кожного члена групи» [16, с. 113]. Дотримання цього принципу є головною нормою поведінки учасників тренінгу. Йдеться про реальне включення кожного учасника в інтенсивну групову взаємодію з метою цілеспрямованого споглядання самого себе, партнера, групи загалом. Головна мета тренінгу – створення проблемної ситуації, мета учасників — самостійно знайти вирішення проблеми. У повсякденному житті люди часто під впливом різних обставин замикаються у собі і концентруються лише на власних внутрішніх проблемах та переживаннях. Завдання полягає в тому, щоб допомогти їм навчитися поєднувати цю заглибленість у себе активною включеністю «в іншого», в аналіз групових процесів. На заняттях заохочується конструктивна полеміка між усіма учасниками, включаючи керівника.

Принцип довірливого спілкування. Цей принцип ґрунтується на визнанні цінності особистості іншої людини, її міркувань, інтересів. Кожен учасник групи має дотримуватися правила взаємної поваги й терпимості до інших осіб. Це є етична норма, якої слід дотримуватися, щоб підкреслити повагу до автономії, неповторності, оригінальності кожного. Рішення приймають з максимально можливим врахуванням інтересів усіх учасників спілкування, а не досягнення однієї зі сторін своєї мети за рахунок інтересів інших.

Дотримання цього принципу 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 такого клімату 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 й довіри. Крім того, довірливість підтримується незаперечним правилом: «Говорити тільки правду, або хоча б не брехати». На думку Л.Петровської, саме атмосфера довірливого спілкування «перетворює групу в систему дзеркал, в яких кожен може побачити власний образ, заглянути у внутрішній світ партнера або інтимні процеси групи» [16, с. 114]. Реалізація цього принципу можлива за умови дотримання наступного.

Принцип конфіденційності. Суть його розкривається в рекомендації «не виносити» зміст спілкування, що розвивається в процесі тренінгу, за межі групи. Усе, що відбувається в групі, має бути таємницею для сторонніх. Під час занять учасники відверто висловлюють свої почуття, розкриваються з того боку, з якого їх раніше не знали, виражають різні емоції, погляди, своє ставлення до різних речей. У зв'язку з цим для всіх учасників групи є обов'язковим дотримуватися таємниці стосовно того, що відбувається з учасниками у процесі занять. Це сприяє становленню довірливості, захищеність учасників групи, формуванню щирих, відкритих відносин, збереженню дискусійного потенціалу групи, бо учасники впевнені, що зміст спілкування залишиться в межах цієї групи, і тому легше включаються у відкритий, щирий контакт. Навпаки, обговорення учасниками тренінгу проблем групи за її межами призводить до того, що готовність і потреба в обговоренні цих проблем у самій групі зменшується, адже тема певною мірою вичерпана. Порушення даного принципу дезорганізує роботу групи і вказує на великий сумнів щодо професійної компетентності керівника.

Принцип діалогізації взаємодії учасників групи соціально-психологічного тренінгу вказує на загальну затребуваність повноцінного міжособистісного спілкування, що ґрунтується на повазі до чужої думки, довірі, звільненні учасників від взаємних підозр, нещирості, страху та опасінь. Дотримання даного принципу є свідченням конструктивного розвитку групи і досягнення нею взаємно відчутого бажання і наміру бути «тут і тепер» поряд із тими, кому я довіряю.

Принцип психологічної події. Рівень організації роботи групи значною мірою залежить від того, як практично реалізується принцип психологічної події. Для досягнення позитивних особистісних змін, перебудови відносин інколи потрібні «гострі моменти, потрясіння». Тому в навчально-тренувальній групі мають використовуватися такі прийоми, як відкрите обговорення поведінки учасників, елементи психодрами й серед інших емоційно насичені засоби зворотного зв'язку.

Принцип самодіагностики. Керівник включає в зміст занять запитання та вправи, розраховані на те, щоб кожний з учасників групи розповів про свої психологічні потреби 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 практичного досвіду, наприклад, «спонтанність», «безособовість», «інтимність», «екзистенційність». Важливо організувати переживання запропонованих міжособистісних феноменів кожним учасником групи.

Принцип зворотного зв'язку. Спеціально організований зворотний зв'язок є одним із основних чинників особистісного розвитку в процесі групового тренінгу. Під зворотним зв'язком розуміють: відкрите, аргументоване і конструктивне висловлення всіма членами групи своїх суджень про смисл аспектів проблеми, способи вирішення, власний стиль діяльності; про відповідну ефективність певних способів поведінки у спеціально змодельованих іграх ситуаціях; про успішність виконання визначених на занятті завдань; особливості спілкування учасників тренінгу загалом.

На основі зворотного зв'язку учасники можуть адекватно оцінити себе, свої установки, способи та прийоми поведінки. Зворотний зв'язок дає змогу об'єктивувати особистісні диспозиції і міжособистісні прояви, зробити їх предметом поглибленого аналізу. Це створює передумови для корекції властивих учасникам тренінгу способів спілкування. Ефективний зворотний зв'язок передбачає дотримання загальних вимог, а саме: специфічність, аргументована інформативність, описовість (безоцінність), персоніфікованість, оперативність, релевантність потребам як адресата, так і адресанта. Все це утворює передумови для корекції і розвитку навиків і умінь спілкування, а ширше – для взаємодії в процесі тренування [16, с. 115].

Є правила, дотримання яких сприяє дотриманню зворотнього зв'язку у процесі спілкування:

- говорити коротко;
- говорити конкретно;
- говорити, що ти при цьому відчував;
- слухати уважно;
- запитувати, щоб отримати додаткову інформацію;
- не пояснювати своєї поведінки.

Реалізація вказаних принципів створює у тренінговій групі особливу атмосферу щирості та відвертості, спільного пошуку і дослідження, активного експериментування, що у підсумку забезпечує розширення поля усвідомлення особливостей власної поведінки та розвиток особистості як суб'єкта міжособистісного і професійного спілкування.

У роботі тренінгової групи важливо виробити *правила спілкування*. Наводимо приклад одного із можливих варіантів.

1. Не оцінюй інших. Не порівнюй інших людей між собою, хто «кращий», а хто «гірший». Не виставляй оцінки людині за те, якою вона є, як виглядає, як поводить, які в неї проблеми.

2. Не давай порад, що повинні робити інші, а чого не повинні. Немає причин вважати, що ти є наймудрішим.

3. Говори «до людини», а не «про людину».

4. Якщо на занятті ти хочеш щось сказати учаснику, не говори, дивлячись на стелю, вбік або на когось іншого: «Він...», «Вона...», а звертайся до нього безпосередньо, наприклад: «Я хочу тобі сказати...».

5. Говори від себе, використовуючи «Я-речення». Не узагальнюй: «Вважають...», а говори про себе: «Я вважаю...».

6. Називай учасників на ім'я. Для кожної людини найкращим звучанням є звучання її імені.

Якщо люди згодні працювати в групі та дотримуватися правил роботи групи, то в окремих випадках доцільно укласти контракт, у якому в довільній формі можуть бути висвітлені такі питання:

1. Чи вирішив ти взяти участь у тренінгових заняттях саме з цією групою і з цим ведучим, саме в таких технічних і організаційних умовах?

2. Чи маєш намір дотримуватися норм і правил групової роботи?

3. Чи готовий ти зберігати таємницю?

4. Чи готовий ти шанувати особисті права інших членів групи?

Кожен член групи зобов'язаний виконувати правила спілкування в групі (їх можна написати на плакаті і вивішувати на кожному занятті). Після укладення контракту з учасниками можна починати заняття в групі.

Етапи побудови групового процесу.

Незважаючи на відмінність підходів, більшість напрямів у психологічному тренінгу використовують подібну логіку побудови групового процесу, спрямованого не лише на зміну поведінки, а на глибоке осмислення і усвідомлення істинних причин, що породжують життєву деструкцію. Структура побудови тренінгової програми багато в чому залежить від моделі тренінгу та особливостей тих завдань, які передбачається розв'язати. Однак доцільно враховувати закономірні тенденції, які поширюються на усі види тренінгових груп, це: принцип наступності дій і занять та принцип поетапності розвитку групи.

Принцип наступності передбачає, що кожна дія і заняття має за змістом стикуватися з попереднім і бути основою для наступного. Без дотримання цього принципу робота в групі може перетворитися в «блукання в темряві». У разі виникнення неузгодженості між дією, яка виконується і наступною запланованою, що розглядалось як єдиний логічний ланцюг, ведучому слід провести додаткову роботу, результатом якої може бути або виконання іншої справи, або зміна плану 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 заново організована група проходить визначені стадії формування та

розвитку. Кожна стадія пред'являє певні вимоги до процедур і вправ. Тому неадекватне включення вправ виявляється неефективним і може бути причиною підвищення групової напруженості. Зазвичай на перших етапах плануються процедури, що передбачають знайомство, орієнтацію у специфіці тренінгу, проводиться робота з очікуваннями учасників. Далі ведучий організовує роботу, спрямовану на формування норм і правил взаємодії у групі; розвиток мотивації; формування працездатності учасників; згуртування групи і ін. [10, с. 296].

Усі тренінгові заняття, не залежно від виду, будуються в певній послідовності. У розвитку групового процесу реалізуються *два етапи: діагностичний і корекційний*.

Діагностичний етап тренінгу – це, насамперед, самопізнання. Кожен учасник тренінгу в процесі його проведення вимушений задуматися над своїми індивідуально-психологічними особливостями, оцінити їх, визначити до них своє ставлення. Усе це забезпечує використання різних ігор, під час яких учасники отримують «зворотний зв'язок» від партнерів, причому більш інтенсивний і концентрований, аніж у буденному житті. У процесі повсякденного спілкування з оточуючими індивід чинить на них певний вплив («прямий зв'язок»). Враження про цей вплив акумулюється в оточуючих, і, поступово узагальнюючись, переростає в певну уяву про характер та інші особливості даної людини. В умовах групової роботи проходить стимулювання до обміну такими уявленнями. Це є «зворотний зв'язок», термін був введений Н. Вінером. У самому загальному вигляді це – інформація, яка виходить від об'єкта впливу, сприймається носієм впливу і об'єднує в собі характеристику результатів такого впливу. Об'єкт впливу в такому випадку виконує роль джерела зворотного зв'язку (або комунікатор), а носій впливу – роль одержувача зворотного зв'язку (реципієнта). Досліджуючи даний феномен, М. Узнадзе вказує на два рівні поведінки: імпульсивний і об'єктивний. Поведінка учасників переводиться з імпульсивного на об'єктивний, а універсальний засіб об'єктивізації – зворотний зв'язок.

Поняття соціальний зворотний зв'язок використовується відносно недавно. Вчені встановили, що однією з необхідних умов взаємодії людей, що відповідає сформованим уявленням про нормальне протікання цього процесу і про досягнення в ході його бажаного наслідку, є постійне одержання людиною інформації про результати власних дій у цьому процесі. Таке управління людиною своєю власною поведінкою досягається через механізм зворотного зв'язку. За способами комунікації соціальний зворотний зв'язок поділяється на безпосередній і апаратний, тобто опосередкований технічними засобами (фотоапарат, аудіозапис, відеозапис тощо).

Аналіз робіт вітчизняних авторів дає змогу виділити п'ять основних джерел сприйняття себе та іншого в контексті спілкування:

- сприйняття через порівняння (ідентифікацію, розмежування) себе з іншими; сприймання себе через сприймання себе іншими;
- сприйняття себе через результати власної діяльності;
- безпосереднє сприйняття власного зовнішнього обліку;
- сприйняття себе через спостереження власних внутрішніх станів.

Одночасно із самодіагностикою відбувається «зовнішня» діагностика, тобто пізнання тренером індивідуально-психологічних особливостей учасників групи. Ця сторона тренінгу є необхідною передумовою *корекційного етапу*, який передбачає викорінення недоліків, виявлених попередньою роботою. Корекційний ефект досягається за рахунок одержаних і переосмислених нових знань про себе та інших членів групи. Між названими етапами немає різкого часового розмежування. Один учасник групи вже зрозумів, що йому заважає, в чому полягає його проблема, і робить перші спроби по відпрацюванню нових для себе форм поведінки. Інший – ще не зрозумів. Один легко звикся з тим, що його сприймають інші дещо не так, як він сам себе, для другого – це вартє чималих зусиль.

Розв'язання обох завдань – психодіагностичного та психокорекційного – досягається через відповідну організацію роботи групи за певними правилами, на основі взаєморозуміння, емоційної підтримки, створення клімату довіри, що сприятиме розвитку соціально-психологічної компетентності особистості та підвищення психологічної культури.

Досвід групової взаємодії сприяє не тільки глибшому і точнішому розумінню учасниками своїх міжособистісних відносин, способів і стереотипів спілкування, мотивів поведінки, причин власних труднощів, але й корекції емоційного досвіду, що відбувається за такими етапами:

- учасник групи виражає інтенсивні почуття до інших;
- група надає йому підтримку, яка дозволяє ризикувати;
- відбувається аналіз ситуації, який допомагає учасникові зрозуміти, що сталося: тут особливо важлива реакція інших учасників групи;
- учасник визнає, що помилявся, уникаючи вираження своїх почуттів перед іншими;
- результат – здатність глибоко і щиро спілкуватися з іншими людьми [9].

Керівник групи має допомогти учасникам зрозуміти, що процес їхнього самовдосконалення неперервний і навчання в групі лише сприятиме самопізнанню, поглибленню компетентності в питаннях психодіагностики та прийомів оптимізації психологічних здібностей щодо спілкування й пізнання інших. Усе це дає змогу не лише домогтися певного результату в групі, а й оволодіти здатністю набувати нових рефлексивних знань, аналізуючи ситуації спілкування в подальшому житті.

Плануючи конкретні заняття, ведучому слід враховувати, що будь-який груповий процес включає як мінімум три *прошарки*: змістовий, особистісний і груповий:

- *змістовий* – це наповнення програми тренінгу змістом відповідно до основних цілей і сукупності запланованих процедур;
- *особистісний* складається з реальних особистісних ситуацій кожного учасника групи, які заздалегідь можуть бути не відомі;
- *груповий* проявляється в соціально-психологічній атмосфері в групі, мірі її розвиненості і відображається на якості міжособистісних взаємин.

Всі події змістовного прошарку розгортаються на тлі особистісного і групового. 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 справи в різних групах проходить по-різному і складно передбачити всі деталі до початку занять. Іноді після закінчення 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 включати перелік 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 має бути професійно гнучким і мати в запасі достатній вибір процедур (вправ, ігор і метафор) на різні випадки розвитку ситуації [10, с. 296-297].

Існують інші підходи до пояснення основних етапів побудови змістової складової тренінгу. Так, Т. Зайцева, зокрема, виокремлює три основних етапи, які, при незначній модифікації для когнітивно-поведінкової моделі, можна представити таким 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 модифікації. Але для того, щоб відмовитися від неконструктивних елементів поведінки, розвинути конструктивні, недостатньо помітити і погодитися з тим, як не слід вчинити. Необхідно отримати і засвоїти зразок конструктивного вчинку в конкретних ситуаціях.

Другий етап – побудова у зовнішньому плані ідеальної моделі (програми) поведінки та відповідних когнітивних конструктів. Формування ідеальної моделі поведінки здійснюється за допомогою пошуку аналогів, комбінування, реконструювання тощо, з подальшим демонструванням і програванням. У деяких програмно-навчальних тренінгах ідеальну модель поведінки для учасників презентує ведучий. Пошук адекватніших когнітивних конструктів інтерпретації подій і поведінки учасників здійснюється в процесі обговорення в групі та/або пропонується ведучим.

На *заключному етапі* відбувається модифікація поведінки учасників групи з максимальним наближенням до еталону і закріпленням у внутрішньому плані. На цьому етапі відбувається робота, спрямована на переосмислення минулих подій, власної поведінки та поведінки оточуючих, а також освоєння нових її моделей. У більшості навчальних тренінгів цей етап характеризується виконанням відповідних розвивальних вправ, підготовлених і запропонованих 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.

Розглянемо окремо *структуру тренінгового заняття*, підготовка до якого потребуватиме від ведучого не лише затрат часу, а й належної компетентності. Особливо відповідальним є перше заняття, оскільки у процесі його не лише відбувається загальне знайомство, й а вимальовуються орієнтири майбутньої співпраці. Перше заняття рекомендовано починати зі вступного слова ведучого, у якому він висвітлює мету й основи роботи групи. Після цього тренер пропонує укласти договір про співпрацю, окреслюючи правила, які допомагатимуть у взаємодії. Фактично йдеться про принципи організації

тренінгового процесу, що описано раніше. За результатами обговорення укладається спільний список прийнятих прави, на основі чого узгоджуються основні характеристики необхідного для роботи тренінгової групи «клімату відносин», чим гарантується емоційна свобода учасників, відкритість, товарицькість, довіра один до одного й до ведучого. Отже, незалежно від виду тренінгу, робота в групі починається з етапу формування працездатності, основна мета якого – створити таку групову атмосферу, такий «клімат відносин» і такий стан кожного учасника групи, які дають змогу перейти до змістового етапу роботи.

На думку В.В. Вачкова, приступаючи до роботи, тренер визначає в усіх деталях коло тих проблем учасників, які є «симптомом незасвоєння» або «ненадбання» певних важливих компонентів його поведінки в конкретній реальності, що дають змогу йому створити своєрідну «психологічну матрицю», з урахуванням якої буде визначатися основний зміст тренінгу, підбиратимуться вправи, завдання, ситуації тощо. Все це стає підставою для створення певного алгоритму реалізації програми тренінгу. План тренінгового заняття включатиме окремі частини (блоки), які послідовно реалізуються в процесі вирішення окреслених завдань на шляху досягнення мети [див.10, с. 298-301].

Модифікацій структури тренінгових занять досить багато. Ми проаналізуємо окремі із них. Одна із пропозицій представлена у такому вигляді: заняття у тренінговій групі складається з *трьох частин*:

- теоретичного матеріалу, який подається у формі міні-лекції;
- практичних вправ, виконуючи які учасники можуть оволодіти необхідними інтерперсональними вміннями і практично використати набуті теоретичні знання;
- обговорення цих вправ [16, с. 109].

В іншій пропозиції передбачається реалізація *чотирьох частин заняття*:

- створення єдиного психологічного простору, а також забезпечення зворотного зв'язку «окремий учасник – вся група» і навпаки;
- виконання конкретних завдань, опанування знаннями, навиками, уміннями, а також досягнення інших розвиваючих або корегуючих цілей;
- проведення дискусії, гри, або інтерв'ювання для забезпечення умов реалізації особистісної рефлексії;
- релаксаційно-відновлювальні вправи для зняття психологічної напруженості та підведення підсумків заняття [див.16].

Структура занять, що розроблена В.В. Вачковим, окреслює такі частини із визначеною послідовністю 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.

Цікавий досвід описує Битянова М. Розглядаючи питання проведення тренінгових занять, виділяє такі частини:

- ритуал вітання;
- розминка;
- рефлексія минулого заняття;
- введення в тему сьогоденного заняття (основний зміст);
- вправи і процедури, що сприяють засвоєнню основного змісту заняття;
- домашнє завдання, або «місток» у наступну зустріч;
- ритуал прощання.

При цьому автор розкриває специфіку внутрішньої структури кожної частини. Зокрема, аналізуючи *першу частину*, звертається увага на те, що вона присутня у роботі групи завжди, але має різні форми і тривалість. Проаналізовано 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, оскільки необхідно розв'язати кілька важливих завдань: впізнавання і запам'ятовування імен один одного; взаємопідтримка; самопрезентація учасників. У другій ситуації, пише автор, завдання впізнавання і запам'ятовування імен буде тільки для ведучого. А тому не варто прикріплювати таблички з іменами, ведучому достатньо своєї професійної пам'яті. В останньому варіанті завданнями етапу буде реалізовуватись як самопрезентація і взаємопідтримка.

Продовжуючи аналіз основних частин групової корекційної роботи, зупинемось на особливостях тренінгу партнерського спілкування, який наприклад, побудований за такою логічною схемою:

1. Відбір та комплектування груп.

1. Вступна бесіда про мету, завдання та хід тренінгу партнерського спілкування.

2. Створення працездатності (знайомство, висловлювання очікувань та побоювань).

3. Етап «лабілізації» (виявлення та посилення мотивації).

4. Етап навчання.

5. Етап цілісної дії.

6. Етап підсумків («складання валіз»).

Рольові ігри використовуються в тренінгу партнерського спілкування, починаючи з четвертого етапу, →«лабілізації» [16, с. 110].

Описані структурні компоненти тренінгових занять обов'язково включають *ритуали привітання-прощання*: 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 мають бути достатньо стійкими і обов'язковими до виконання на кожному занятті. Кожне заняття має починатися з ритуалу привітання, виробленого членами групи, обговорення почуттів, з якими прийшли учасники, і закінчуватися обговоренням проведеного заняття. Поряд із досить традиційними прийомами, які здійснюються на цьому етапі, а саме – знайомство учасників, висловлення очікувань у зв'язку з роботою, яка відбудуватиметься, сумніви й побоювання, які можуть бути в людей, що прийшли на заняття, обговорення форми звертання, можуть бути використані різні психогімнастичні вправи.

Не менш важливою у структурі є роль *розминки*, оскільки цей елемент 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 ведучий вбачає необхідність змінити актуальний емоційний стан групи.

На *основному етапі* занять учасники мають можливість проаналізувати особливості власної поведінки в різних ситуаціях спілкування, почути думку інших членів групи про те, як виглядає їхня поведінка зі сторони, яке враження вона справляє на інших членів групи, інших людей. Поведінка учасників групи на цьому етапі занять переводиться з імпульсивного на об'єктивований рівень. Розглядаючи особливості основного етапу тренінгу, підкреслюється, що на цій стадії роботи використовуються рольові ігри, психотехнічні вправи, дискусії, які супроводжуються короткими монологами ведучого, рефлексованими «паузами», підведенням підсумків, фіксацією цих підсумків на дошці і в особистих тренінгових записах. У процесі обговорення ситуацій, які проявилися у грі, наприклад, можуть виявитися ті особливості поведінки учасників групи, які не відповідають принципам партнерського спілкування. Наголошується, що на цьому етапі учасники тренінгу набувають досвіду, який дає можливість рухатися до основної визначеної мети тренінгу. Крім того, запропоновані вправи, ігри, дискусії тренують різні способи спілкування, елементи поведінки, які надалі можуть бути включені в цілісні дії. Ведучому рекомендовано тримати в полі зору такі питання та орієнтувати на них учасників:

- встановлення контакту в спілкуванні, розуміння свого стану і його презентація, а також розуміння стану інших людей, співпереживання;

- передавання та приймання інформації;
- уміння слухати, тобто вміння сприймати іншу людину повністю, в усіх її вербальних та невербальних проявах, розуміти підтекст її висловлювань, а також сприймати свої реакції, які виникають як відповідь на те, що говорить людина.

Суттєвого значення набуває особистісна і групова рефлексія, яка проводиться після кожної вправи та наприкінці заняття. Учасникам пропонують здійснити самоаналіз за приблизно такими запитаннями: які почуття переживали; що заважало і що допомагало у роботі; що дивувало, що дратувало; які почуття викликали навколишні; що спадало на думку; чому все відчувалося саме так, тощо. Підтримка ведучого може здійснюватися у формі підказки, натяку і прямої допомоги учасникам через зворотний зв'язок упродовж усієї взаємодії.

Розкриємо особливості підбору вправ. Для успішної роботи дуже важливо правильно підібрати вправу і своєчасно її використовувати, щоб не викликати підвищення напруженості, дискомфорту учасників. Тому рекомендовано перед вибором кожної наступної вправи ведучому визначити:

1. З чим ви хочете працювати: з характеристикою групи як об'єкту; з індивідуальними особливостями учасників.
2. Яких змін ви прагнете досягти?
3. Використовуючи які вправи, ви можете досягти цих змін?
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? [10, с. 308].

Не зайве зазначити, що при підборі вправ та інших тренінгових процедур ведучому слід враховувати, наскільки вони цікаві йому особисто, відповідають його стилю і манері ведення групи. Тренер має відчувати і розуміти психотехнічну наповненість вправи і програми заняття в цілому. Тільки в цьому випадку він може працювати впевнено і вільно імпровізувати, привносячи в запропоновані 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 у процесі використання вправ, які він особисто не розробляв.

Вибір конкретних вправ (ігор, технік) має супроводжуватись дотриманням таких критеріїв:

- відповідність вправ основній меті заняття;
- послідовність переходу від простіших до складніших вправ;

- наявність зв'язку між окремими вправами, що забезпечує єдине сприйняття усього заняття;
- необхідна зміна ритму життєдіяльності учасників, чергування розмов і дій;
- чергування спільної групової, парної та індивідуальної діяльності учасників;
- надання кожному учасникові можливостей для самореалізації, запобігання узурпації ініціативи особливо активними учасниками;
- забезпечення можливості для спонтанного пересування учасників в освітньому просторі;
- отримання учасниками задоволення від занять;
- можливість кожного учасника взяти участь в усіх вправах і обговоренні їх результатів.

Використання вправ, рольових ігор, методу аналізу конкретних ситуацій, дискусій активізує професійну рефлексію, яка, у свою чергу, забезпечує корекцію особистісно-професійної ідентичності та мотиваційно-ціннісної сфери [16, с. 110].

Інструкції до виконання вправ. 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 певних її фрагментів. За виразом невербальними сигналами тренер одразу помічає тих, хто щось не зрозумів, і завершує 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 учасниками групи. У цьому випадку варто зупинити виконання вправи і внести необхідні корективи.

Роздуми та обговорення після виконання вправи є особливо важливими складовими тренінгу. Бажано 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 у процесі виконання вправи, проаналізувати і набутий досвід. Обговорення можна будувати за схемою:

- опис дій, які виконувалися із наступною їх інтерпретацією;
- опис почуттів, які виникали у процесі виконання вправи з інтерпретацією того, з чим вони пов'язані;
- зворотний зв'язок групи та ведучого [10, с. 68].

Можна використовувати менш структуроване обговорення, почавши з невизначених відкритих запитань до 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 очікуваних висновків. Але, з іншого боку, необхідно допомагати учасникам пов'язувати отриманий досвід із досвідом реального життя за межами цієї групи. Це можна зробити, формулюючи, 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, чим запропонована вправа (процедура) була для них корисною або може мати сенс в майбутньому, ведучий значною мірою програмує їх подальший розвиток.

У професійних діях ведучого є ще один унікальний момент: пауза або «бездіяльність». Він може розцінюватись як елемент діагностики ситуації, емоційної напруги в групі, так і засоб 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.

Окремо може бути виділений той момент роботи в тренінговій групі, який позначається як «домашнє завдання». Основна функція цього елемента – перекинути «місток» для наступної зустрічі та допомогти в закріпленні набутого досвіду. Зокрема, М. Битянова пише про те, що без цього важко організувати ефективне психологічне навчання в тому режимі, в якому воно найчастіше існує [див.10, с. 302-305].

У заключній частині учасникам можуть бути запропоновані питання, на які (за бажанням) вони відповідатимуть: - чи важко було виконувати вправу? – що нового я відкрив для себе, чого навчився? - які почуття викликає у мене виконання вправи? Перелік питань орієнтований на визначення здатності рефлексувати, що інформує ведучого про інтелектуальну спроможність учасників корекційної групи.

Завершення процедур. Зазвичай тренінги завершуються зворотним зв'язком, обговоренням досягнутої мети або тестуванням. Однак, деякі тренери застосовують театралізовані ритуали завершення. Особливо це стосується довготривалих груп особистісного зростання учасників. Можна запропонувати 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. Учасники діляться враженнями, особистими подяками один одному, аналізують тренінг, прощаються.

Ведучому також необхідно замислитися над кількома запитаннями: «Чи задоволений я роботою з групою? Чи зробили ми все, що хотіли? Як поводитися, почувалися учасники групи? Що можна у зв'язку з цим зробити у майбутній роботі?» Якщо виник певний дискомфорт, доцільно просто зразу намітити стратегію власних дій із необхідною модифікацією. Особистісна рефлексія сприяє переосмисленню не лише відповідності завдань і досягнутої мети, а й переживанню приємних моментів, які пов'язані із успішними діями ведучого. Позитивний емоційний фон є хорошою базою подальшої професійної діяльності.

Для забезпечення успішної групової роботи необхідне дотримання певних організаційних умов, до переліку яких включено: обладнане приміщення для занять та матеріально-технічне оснащення.

Приміщення для занять має бути достатньою мірою звукоізованим 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 передбачає 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

стіл 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.

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. Важливо підкреслити етичний момент, пов'язаний із відеозйомкою у процесі тренінгу. Ще до початку роботи необхідно отримати згоду від усіх учасників групи на використання відеозйомки. В процесі психокорекційної роботи, особливо індивідуальної, на перше прохання учасника групи зйомку потрібно припинити. Насамперед, немає потреби фільмувати абсолютно все, що відбувається на заняттях:

- по-перше, постійне перебування «під прицілом» відеокамери викликає в учасників зайву напруженість і тривожність, особливо на перших етапах групової динаміки;

- 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 у тренінгових заняттях 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 самосвідомості.

Ще один атрибут, який може використовуватись – це музика, яка є не тільки джерелом насолоди та хорошого настрою, але й має значні корекційні властивості. Музика відволікає людину від її проблем, дозволяє «загоїти» свої душевні рани, зменшити тривожність і напруженість, сформувати

оптимістичний погляд на себе і навколишній світ. Можна використовувати аудіозаписи, якщо це не відволікає уваги тренера та учасників і створює потрібний емоційний фон 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.

Узагальнимо переваги, які надає застосування музичних записів, зокрема:

- 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.

На певних тренінгових заняттях музика вкрай потрібна, а на деяких – вона лише заважає. Недоліки також є досить численними:

- порушення власного внутрішнього ритму учасників;
- збільшення згуртованості групи;
- суб'єктивні асоціації з музичними творами;
- 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 можна було контролювати тривалість їх у часі.

Отже, найважливішими організаційними аспектами групового тренінгу можна вважати: наявність облаштованого приміщення, що відповідає всім нормам і умовам (санітарним, технічним тощо); матеріально-технічне оснащення, яке забезпечить плідну роботу як ведучого, так і учасників групи.

Узагальнюючи викладений матеріал п.3.1., констатуємо, що сучасна психологічна практика підтверджує наявність великої кількості різноманітних видів і типів соціально-психологічної групової роботи. Намір їх класифікувати переконує у деякій штучності цього процесу, оскільки завдання різних тренінгів можуть поєднуватися, а елементи одних успішно використовуватися в інших. Тим не менше ознайомлення практикуючих психологів із описаними типами розширить їх інформаційну обізнаність та дасть змогу вибирати той із них, який найбільше відповідатиме професійному задуму.

Здекларована ще одна авторська позиція, яка базується на твердженні щодо змістового наповнення поняття «процесуальна сторона соціально – психологічного тренінгу», елементами якого є: процедура комплектування групи; принципи роботи групи; визначення структури тренінгового заняття; технології підбору основних видів роботи та встановлення критеріїв їх ефективності. У сукупності це є методичний компонент професійної діяльності ведучого.

3.2. Практика формування консультативних навичок

Сучасна практика підготовки психологів-консультантів орієнтує на доцільне використання досягнень психологічної науки та власні можливості надання консультативної допомоги (Бурнард Ф., Федоренко Р. П.). Подібна система роботи оптимізує процес включення майбутніх психологів у фахову діяльність. З цією метою пропонують, так звані, тренінги із консультування, або *тренінги консультативних навичок*.

Відомий фахівець Філіп Бурнард в книзі «Тренінг навиків консультування» (2002) [3]. розглядає теоретичні і практичні питання даного процесу. Автор чітко виділяє складові тренінгу і способи його оцінювання; узагальнює методи практичного навчання; пропонує окремі методики, які сприяють здійсненню зворотнього зв'язку і моніторингу успішності виконання визначених завдань. Зокрема, це опитувальники, призначені для оцінювання навичок консультування. Основна увага в книзі звернена на вправи, які використовуються у процесі проведення тренінгів і майстер-класів.

Досить детально тренінг консультативних навичок описує відома вітчизняна вчена Р. П. Федоренко [13, с. 164-215]. Посібник присвячений теоретичним і практичним питанням проведення тренінгу навичок консультування, при цьому виділено складники тренінгу і способи його оцінювання, описано методи практичного навчання.

Як зазначає автор: «Учасники тренінгів із консультування мають бути готові до вивчення, принаймні, на мінімальному рівні, власних переконань, ціннісних установок, думок і почуттів, якщо вони планують допомагати іншим досліджувати їхні власні переконання, ціннісні установки, думки й почуття»[13,с. 164].

Тренування навичок у гурті інших учасників може допомогти в розвитку низки прийомів консультування. Вправи, описані в цьому розділі, є прикладом такого підходу до практики формування консультативних навичок. Інша його назва – тренінг мікронавичок. Досить слушно, на нашу думку, Р.П. Федоренко наголошує на необхідності проводити чіткі паралелі між навичками консультування, які використовуються на практиці, і теоретичним обґрунтуванням, що подається у наукових джерелах.

Важливо, щоб прийоми, які відпрацьовуються у процесі тренінгових занять із консультування, майстер-класів із розвитку навичок консультування, якнайшвидше переносились у реальне життя. Якщо цього не відбудеться, то тренінг із консультування чи майстер-клас стане просто цікавим «острівцем» у морі реального життя: він не буде відображати саме це життя. Саме тому в усіх майстер-класах слід відводити час на те, щоб учасники могли аналізувати власні навички консультування, стиль роботи і особисті цілі.

Навчання консультувати, як і будь-який інший вид навчання, – це процес, що протікає упродовж усього життя. Неможливо навчитися всім навичкам за один раз. А крім того, консультанти відповідно до власного особистісного розвитку, прагнуть модифікувати і свій підхід до роботи.

Дуже важливо усі вправи виконувати повільно, щоб учасники мали змогу відслідкувати, що з ними відбувається, і потім поміркувати над цим. Усі вправи структуровані так, що дають змогу це зробити. Процес навчання навичкам консультування полягає не в тому, щоб просто виконувати будь-які послідовні дії до тих пір, поки вони не стануть бездоганними, а в тому, що кожний учасник і кожний тренер привносить свій стиль у той чи інший аспект консультування. Таке індивідуальне «припасування» є дуже важливим. У цьому випадку мета полягає не в клонуванні спеціалістів, а в тому, щоб надати людям можливість активно розмірковувати над власною поведінкою і зробити її згодом ефективнішою.

Приклади ідентичної роботи засвідчує наш досвід, в основу якого покладено обґрунтування такого психологічного впливу, що не лише забезпечує теоретичне ознайомлення із сутністю та принципами консультативної практики, а й суттєво впливає на формування професійної установки та вироблення необхідних умінь і навичок. Таку роботу ми практикуємо за **двома основними напрямми**.

Перший напрям орієнтований на ознайомлення з техніками **активного слухання** та відпрацювання навичок слухання й дослідження рівня їх сформованості [8, с. 147-150], що запропоновані І. Дермановою та О.Сидоренко (2002) («Психологічний практикум. Міжособистісні стосунки: методичні рекомендації»). Такі вправи ми, зазвичай, практикуємо у процесі проведення «Рефлексивно-творчого тренінгу», «Тренінгу підвищення особистісних ресурсів», «Тренінгу особистісного зростання», «Тренінгу спілкування» та інших, залежно від спеціалізації, які визначені освітніми програмами підготовки майбутніх психологів.

Особливого значення у цьому контексті набуває «Тренінг спілкування», який включений до переліку обов'язкових дисциплін і запланований перед вивченням навчальної дисципліни «Психологічне консультування». Практика

консультування підтверджує, що навички активного слухання є надзвичайно важливими і належать до особливо складних. Фахівці вважають, що стати професійним психологом має змогу лише той, хто до автоматизму відпрацював основні навички консультативного процесу. За твердженням Бурнарда Ф. – це: слухання; надання інформації; пропонування порад; формулювання запитань; конфронтація; надання підтримки [3].

Тому програмою тренінгу передбачено оволодіння такими навичками. Для початку ознайомлюємо учасників групи із загальними способами взаємодії у системі «консультант – клієнт», що дає змогу у подальшому використовувати набутий досвід у своїй роботі. Акцентуємо увагу на професійному контексті змістового наповнення виокремлених способів взаємодії. Дотримуємося твердження про те, що *навичка слухання* є найважливішою в процесі консультування, оскільки правильне вислуховування – це активний процес, який, на думку Bugental, охоплює «усі види відчуттів, плюс інтуїцію, відображення і емпатію». Ідеться про велику увагу до деталей, якими б незначними вони не були, зважаючи на те, що бесіда є основним методом консультативного процесу, основою якої є перераховані нище уміння.

1. *Слухати й чути.* Це загальний засіб, який полягає в тому, що консультант дуже уважно слухає клієнта й намагається зрозуміти його почуття, а потім повідомляє про те, що він зрозумів.

2. *Не засуджувати і не оцінювати.* Консультант не просто сприймає слова клієнта, він розуміє його почуття і приймає без критики та оцінок.

3. *Не відволікатися і не переривати.* Вся увага психолога має бути зосереджена на особистості клієнта, його розповіді, думках, переживаннях. Консультант не повинен відволікатись на внутрішні чи зовнішні стимули.

4. *Не забігати наперед в осмисленні розмови.* Консультанту не обов'язково відповідати відразу, краще дати собі час подумати, щоб уникнути поверховості відповіді.

5. *Вибрати актуальні теми та відобразити їх зміст.* Із всіх тем, що пропонуються клієнтом, необхідно відібрати актуальні й значущі. Переходити до нової теми варто лише після завершення роботи з попередньою. Періодично повторювати клієнтові суть його повідомлень, щоб він міг відчути, що його зрозуміли, а консультант зміг перевірити адекватність свого розуміння.

Окремо акцентуємо увагу на прийомах активного слухання, оскільки активне слухання є не просто засібом, методикою чи технікою, а це ключовий принцип роботи багатьох консультантів. З першого погляду усе виглядає доволі просто: чути, що говорить клієнт. Однак бесіди із психологами, котрі розпочинають власну консультативну практику, доводить, що слухати і чути – рече не ідентичні. Тому ми уже впродовж багатьох років досить ефективно використовуємо трьохактну схему активного слухання (таблиця 3.1.).

Трьохактна схема активного слухання

Назва	Основна мета	Відповідні реакції
Підтримка	Дати можливість, тому хто говорить, висловити свою позицію	Мовчання, угу-піддакування, ехо, емоційний супровід
З'ясування	Переконатися, що ви правильно зрозуміли співбесідника	Уточнюючі запитання, перефразування
Коментування	Висловити свою точку зору	Оцінки, поради, коментарі.

Відомі українські вчені С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова зазначають: «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»[10, с. 84].

Отже, активне слухання дає змогу клієнтові отримати підтримку від консультанта й об'єктивно подивитись на ситуацію. Цей прийом допомагає досліджувати і усвідомлювати свої переживання, звільнитись від напруження і від почуттів, що його пригнічують. Це ефективний засіб психотерапевтичного впливу (втручання), який сприяє конструктивним змінам.

Пропонуємо розглянути окремі вправи, спрямовані на розвиток навичок активного слухання й акцентуємо увагу на характерних труднощах, що пов'язані з їх виконанням.

Вправа № 1. Знайомство.

Кожен учасник кола повинен представити себе. Для цього він називає своє ім'я, а потім дві особистісні риси, що допомагають йому слухати партнера, й дві інші риси, що заважають слухати партнера. Після того, як перший учасник презентував себе, другий має дослівно повторити те, що він сказав, а потім уже представити себе. Третій учасник має повторити те, що попередній учасник сказав про себе, а потім уже назвати власні риси і т.д., поки вся група не назве себе. Після цього проводиться опитування кожного з учасників кола: що було легше – повторити слова іншої людини чи говорити про себе.

У процесі цього обговорення в деяких учасників виникає усвідомлення тих проблем, які заважають уважно вислуховувати партнера. Найчастіше озвучується думка про те, що почути партнера заважають зосередженість на процесі, а не на об'єкті запам'ятовування, зайва концентрація уваги на словах, а не на змісті; проекція власної думки на висловлення співрозмовника.

Вправа № 2. Детектив.

Уся група встає в коло. Ведучий пропонує учасникам скласти детектив з будь-якими героями й змістом. Кожний з учасників придумує тільки одну версію, але так, щоб вона була продовженням попередньої розповіді. При цьому, перш ніж назвати свою фразу, необхідно дослівно повторити попередню. Вправа продовжується доти, доки всі не випробують себе в цій колективній творчості. Причому цікавим, на наш погляд, є те спостереження, що з початком «другого кола» помітно зростає кількість помилок відтворення попередньої пропозиції, а іноді й просто її «ігнорування». Ця вправа дає змогу учасникам зрозуміти, що труднощів у відтворенні слів партнера тим більше, чим більшою мірою ми особисто втягнені у бесіду.

Щодо здатності почути, то тут йдеться про баланс між особистою участю і вимогою відмежуватись.

Вправа № 3. Зіпсований телефон.

Вибирають п'ять чоловік із членів групи – безпосередніх учасників завдання. Їм повідомляють, що в групі буде зачитаний текст, який вони мають переказувати один одному по пам'яті, не роблячи ніяких записів і позначок. Після цього в колі залишається тільки один з п'ятох, а четверо виходять за двері. Йому зачитують текст. Потім запрошується другий учасник. Перший переказує все, що запам'ятав. Потім запрошується наступний і т.д., доки текст не повторить останній, п'ятий учасник. Завдання краще проводити з відеозйомкою або визначити групу спостерігачів, які будуть фіксувати можливі помилки і перекручування змісту, що трапляються в кожного з учасників.

Неважко помітити, що в результаті такої передачі зміст тексту спотворився до протилежного. Характерними труднощами, що призводять до помилкового відтворення тексту, на думку учасників і спостерігачів, є вибірковість сприйняття, занадто велику увагу до деталей, нездатність структурувати інформацію, привнесення власних інтерпретацій.

І, незважаючи на те, що є визначені правила активного слухання (не перебивати, не переводити розмову на себе, не забігати наперед в осмисленні розмови, не давати порад), їх недостатньо, щоб цілком зрозуміти співрозмовника. Безперечно, активне слухання – це важлива навичка, яку необхідно тренувати й розвивати. Не менш важливими є *навички дослідження рівня* її сформованості, що особливо проявляється у здатності формулювати запитання у різних варіаціях.

Запитання – це універсальний робочий інструмент психолога-консультанта. Ми уже відзначали, що за їхньою допомогою можна «розговорити» клієнта, зібрати необхідну інформацію чи уточнити почуту, задати темп консультації, перевірити свої інтерпретації. Здатність психолога зрозуміти клієнта значною мірою залежить від точності запитань, які він формулює. Крім того, грамотне використання консультантом запитань задає певний алгоритм, послідовність бесіди. Пропонуємо познайомитися з деякими завданнями, спрямованими на розвиток навичок формулювання запитань і послідовного ведення бесіди.

Вправа № 1. «Хто я?»

Всі учасники групи пишуть на аркушах паперу будь-яке поняття з заданої теми, ім'я й прізвище особи, добре відомої всій групі, але таким чином, щоб сусіди не бачили. Потім ведучий пропонує кожному прикріпити свою записку на спину комусь із колег. Тепер у кожного учасника групи на спині пришпилена записка з визначеним поняттям чи ім'ям, яку можуть прочитати всі інші, але не може прочитати він сам. За сигналом ведучого група займає свої місця. Тренер пропонує учасникам довідатися – «хто я», використовуючи тільки закриті запитання.

Успішнішим, як правило, виявляється той учасник, який продумає і використовує такий алгоритм: спочатку виявляє великі блоки інформації, потім дрібніші, а вже потім з'ясовує деталі.

Вправа № 2. Відкриті запитання.

Учасникам пропонується визначити, які запитання вони частіше використовують у повсякденному житті – відкриті чи закриті. Багато хто не може відразу відповісти на це запитання. Ведучий пропонує поекспериментувати з відкритими питаннями. Учасники стають у коло і по черзі ставлять один одному відкриті запитання. У цьому завданні учасники мають можливість більше довідатися про іншого, його особистісні якості, погляди і переваги. Учасник, відповівши на запитання, звернене до нього, сам формулює запитання до наступного. І так доти, доки в ролі того, хто відповідає й ставить запитання, не опиниться кожен член групи.

Вправа № 3. Перевертень.

Учасникам пропонують придумати закриті запитання і сформулювати його сусідові. Завдання сусіда – переформулювати поставлене запитання на відкрите. Наприклад, запитання: «Тобі подобається моя зачіска?» можна переформулювати у такий спосіб: «Що ти думаєш про мою зачіску?». Кожен наступний учасник по черзі повинен спочатку переформулювати закриті запитання на відкрите, а потім озвучити сусідові закриті запитання. Останнім ставить відкрите запитання перший учасник (див. [8, с. 147-150]).

Отже, існують різні фактори, які ускладнюють розуміння й прийняття почуттів, думок і дій іншої людини. Позиція розуміння іншого містить величезний ризик, оскільки може нас змінити, а, отже, загрожує нашій особистій стабільності. А зміни можуть лякати. Тому найчастіше перша реакція на повідомлення іншої людини – це оцінка чи засудження, але не розуміння. Таку реакцію в умовах консультації не можна назвати професійною, тому формування й розвиток навичок активного слухання є важливим напрямом у підготовці майбутніх консультантів.

Основою **другого напряму роботи** з метою формування консультативних навичок є *проблемний аналіз*, який з успіхом використовується у проблемно-орієнтованому консультуванні. Реалізація його відбувається в процесі вивчення відповідних дисциплін, зокрема: «Психологічне консультування», «Психологічне консультування в соціальній роботі», «Психокорекція», «Психокорекція в процесі розвитку особистості» (див. [18, с. 41-53]).

Як відомо, у сучасних наукових дослідженнях виділено три основні підходи в психологічному консультуванні: проблемно-орієнтоване консультування, спрямоване на аналіз суті і зовнішніх причин проблеми, пошук шляхів її вирішення; особистісно орієнтоване консультування центроване на аналізі індивідуальних причин проблеми, генезі деструктивних особистісних стереотипів, попередженні подібних проблем у майбутньому; консультування, центроване на виявленні ресурсів особистості і використанні їх для вирішення проблеми (solution talk) [18, с. 71].

На нашу думку, проблемно-орієнтований підхід, можна розглядати як основу для роботи і навчання психолога-консультанта. Він будується на положенні про те, що всебічний аналіз психологічних проблем клієнта є суттєвим моментом в процесі пошуку шляхів їх вирішення і подолання психологічних труднощів.

Психологічна проблема – це сукупність психологічних труднощів клієнта, дисгармонійний стан його психіки, викликане певними протиріччями в розвитку, що створює психічну напругу і заподіює страждання, від яких він хотів би позбутися, а саме: конфлікти та їх наслідки; труднощі у спілкуванні; хворобливі душевні переживання; незадоволеність собою або кимось та інше. Основним методом проблемно-орієнтованого консультування є проблемний аналіз, який базується на припущенні, що кожна психологічна проблема людини має свій генезис, обумовлений як невизначістю, спонтанністю, непередбачуваністю, так і детермінантами, що мають відповідні причини і закономірності. Встановлення цих причин і закономірностей, пошук шляхів подолання їх патогенного впливу є важливим фактором успішного вирішення проблеми. Диференціація і чітке усвідомлення психологом всіх етапів проблемного аналізу сприяє адекватній ідентифікації проблем клієнта, визначення доцільної черговості їх опрацювання.

Базуючись на теоретичних положеннях С. В. Васьківської, П.П. Горностай, орієнтуємо студентів у процесі навчання на використання обґрунтованих ними п'яти етапів проблемного аналізу. У даному контексті подаємо у інтерпретації М.М.Слюсаревського [9,с. 525], таблиця 3.2.

Таблиця 3.2.

Етапи проблемно орієнтованого консультування

Номер і назва етапу	Складові етапу
<p>1 етап. <i>Аналіз змісту скарги клієнта</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • аналіз локусу скарги (суб'єктного та об'єкного) • аналіз самодіагнозу клієнта і формулювання попереднього психологічного діагнозу • аналіз психологічного запиту (при необхідності – уточнення і допомога у формулюванні) • аналіз прихованого змісту і підтексту скарги клієнта
<p>2 етап. <i>Аналіз психологічної ситуації</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • визначення обставин, які могли мати істотне значення в розвитку психологічних проблем клієнта • визначення кола осіб, які потребують психологічної допомоги • прогнозування можливого розвитку ситуації і небажаних психологічних наслідків
<p>3 етап. <i>Аналіз психологічних проблем</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • висунення первинних гіпотез щодо змісту психологічних проблем клієнта • ідентифікація психологічних проблем і труднощів клієнта (у тому числі і не усвідомлюваних) • висунення психологічних гіпотез щодо причин труднощів клієнта, механізмів їх виникнення та розвитку • висновок про необхідність додаткових даних анамнезу та поглибленої психодіагностики для перевірки психологічних гіпотез; здійснення заходів щодо їх збирання • перевірка зроблених припущень, відмова від помилкових психологічних гіпотез (на підставі отриманих даних) і висунення нових • формулювання психологічного діагнозу • формулювання психологічного висновку та інтерпретація його для клієнта • висновок про наявність проблем клієнта, що виходять за межі компетентності психолога-консультанта
<p>4 етап. <i>Формулювання консультативного завдання</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • формулювання разом із клієнтом попереднього варіанта консультативного завдання (мети консультування), виходячи із психологічного запиту та психологічних проблем клієнта • аналіз сприятливості психологічного прогнозу • оцінка реальних умов і можливостей вирішення консультативного завдання • переформулювання разом з клієнтом консультативного завдання таким чином, щоб воно мало сприятливий прогноз і можливості для ефективного вирішення • висновок про потребу звернутися за додатковою консультацією до інших фахівців (дефектолога, психіатра, сексопатолога тощо)

<p>5 етап. <i>Вирішення консу- льтативного завдання</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • спільне з клієнтом вироблення тактики корекційних дій • добирання доцільних у даних умовах способів психологічної допомоги, необхідних для досягнення поставленої мети • підведення клієнта у процесі спілкування з ним до самостійного розв'язання своїх психологічних проблем, психокорекційна робота • аналіз результативності психологічної допомоги • спостереження віддалених наслідків і збирання даних катамнезу (за необхідності)
---	--

Детальніше зміст етапів проблемного аналізу ми описуємо у попередніх працях, і називаємо 25 кроків проблемного аналізу [18, с. 42-46].

Зазвичай для успішного засвоєння всіх етапів проблемного аналізу достатньо семи занять. Аргументуємо свою позицію тим, що змістове наповнення кожного етапу має логічно упорядкований контекст. Саме тому перше заняття повністю орієнтоване на відпрацювання умінь аналізу змісту скарги клієнта (використовуємо досвід роботи із прийомами активного слухання); друге заняття плануємо як роботу із виокремлення сутності проблемної ситуації (особливий акцент робимо на попередженні можливих і неоправданих домислів (в тому числі і консультанта); третє і четверте заняття об'єднанні загальною ідеєю аналізу психологічних проблем (а їх може бути кілька, що потребуватиме визначення пріоритетності розгляду); п'яте заняття спрямовує студентів на пошук змісту і форми окреслення терапевтичного завдання (даємо можливість вправлятися у представленні самостійно сформульованого варіанту, стимулюючи активний зворотній зв'язок); шосте заняття приурочене аналізу способів вирішення терапевтичного завдання (на цьому етапі вирізняються студенти, які особливо зацікавлено працювали увесь період і запропоновані ними варіанти є хорошими відповідниками кваліфікаційних вимог); сьоме заняття – підсумкове і за змістом роботи, і за коментарем щодо якісної складової навчального процесу.

Таким чином, психокорекційна робота полягає в гармонізації травмуючих переживань, реконструкції втраченого сенсу життя, підтримці позитивної Я-концепції [18, с. 47].

Досить ефективними методами при цьому є групова дискусія та ігрове моделювання. Коротко опишемо досвід їх використання на заняттях.

Групова дискусія – це спільне обговорення певного суперечливого питання, що дає змогу прояснити (можливо, змінити) думку, позицію та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. Даний метод використовується групою, в основному, у формі аналізу конкретних ситуацій, після ознайомлення з якими, кожен висловлює власну думку з приводу описаних причинно-наслідкових зав'язків і закономірностей, пропонує

психологічну інтерпретацію проблеми, а також обговорюються форми можливої психологічної допомоги. Групова дискусія може бути використана із метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін. Тому у груповій дискусії доцільно використовувати елементи мозкового штурму, сенектики (активний метод навчання, що включає поєднання різних, часто несумісних елементів).

Варто виокремити блоки методичних умінь, які потрібні ведучому дискусії: уміння вирішувати проблему-завдання, яку сформульовано; будувати і розвивати стосунки з групою учасників дискусії; контактувати з кожним, зокрема. Продуктивна включеність майбутніх психологів у групову дискусію обумовлюється ретельною попередньою підготовкою, а саме: підбір проблемної ситуації та відповідного стимульного матеріалу. На практичних чи тренінгових заняттях група спочатку знайомиться зі змістом проблемної ситуації, наприклад: «Клієнтка: жінка 30 років, одружена, має трьох дітей, старшому з них 10 років. Проблема, з якою вона звернулася по допомогу, – труднощі в ухваленні рішення: зберегти шлюб або розлучитися з чоловіком, якого вона характеризує як людину, що не піклується про неї і дітей, цілком зануреного у свою роботу, нудного і самовдоволеного. Чоловік відмовився брати участь у консультуванні, стверджуючи, що з ним усе гаразд, а лікуватися потрібно дружині, тому що це її проблема. Клієнтка стверджує, що розлучилася б негайно, якби не діти, яким, на її думку, потрібний батько».

Потім кожен висловлюється з приводу описаних причинно-наслідкових зв'язків і закономірностей, пропонується психологічна інтерпретація проблеми, обговорюються форми можливої психологічної допомоги. Викладач, зазвичай, стимулює висловлювання студентів за допомогою проблемних запитань, використовуючи при цьому заздалегідь підготовлений орієнтовний перелік до ситуації. Окрім цього, студенти користуються роздатковим (стимульним) матеріалом, який ми пропонуємо. Наша практика доводить, що продуктивному обговоренню проблемної ситуації сприяє перелік запитань, які можуть використовуватися психологами в процесі консультування (таблиця 3.3.).

Таблиця 3.3.

Запитання, що використовується психологами в процесі консультування

	Завдання психолога	Приклади запитань
Коли з'явилася проблема?	Виявити повторювані факти, пов'язані з часом виникнення проблеми.	Чи є такі періоди, коли проблема завжди чи зазвичай виникає? Чи навпаки, коли взагалі не виникає? Чи є визначена пора дня, тижня, місяця, року, коли проблема проявляється особливо часто, чи зрідка?

Продовження таблиці 3.3.

Де виникає проблема?	Визначити загальну локалізацію (школа, робота, дім) і точніше місце розташування (конкретна кімната), де частіше виникає проблема.	Чи існує таке місце, де проблема виникає завжди, чи особливо часто? Чи є такі місця, в яких вона взагалі не виникає?
Як ззовні виглядає ця проблема?	Спостереження за жестами, позиціями тіла, поведінням, інтеракціями клієнта.	Що ми змогли б побачити, якби мали відеозапис? Які б ми побачили жести, пози, поведінку, інтеракції, що б ми змогли почути?
У чий присутності з'являється проблема?	Визначте коло людей, які бувають присутні при виникненні проблеми.	Хто найчастіше перебуває поруч при виникненні проблеми? Що ці люди роблять і говорять перед цим, під час і після цього? Що вони говорять про людину, яка має цю проблему, і про саму проблему?
Які бувають винятки з проблеми?	Знайти ситуації, що гальмують виникнення проблеми. Допомогти клієнту побачити такі ситуації. Навчити його створювати їх, поки виняток не стане правилом.	Чи існує таке місце, де проблема не виникає ніколи, чи виникає дуже рідко? Чи бувають такі періоди, коли проблема не виникає? Чи є такі люди, у присутності яких вона взагалі не виникає?
Що клієнту доводиться робити інакше через проблему?	Проаналізувати спільно з клієнтом наслідки виникнення проблеми. З моделювати ситуацію «без проблеми».	Яким чином проблема порушує звичайну активність, чи заважає в тім, що Ви хотіли б зробити? Як виглядала б ваша діяльність без проблеми?
Як клієнт пояснює проблему й у яких категоріях?	Виявити концепцію клієнта на тему труднощів і їх значення в його житті.	Що є причиною проблеми? Чи є глибші труднощі, відображенням яких є проблема? Який вплив має проблема на ваше самопочуття чи ваше майбутнє? Яку літературу на цю тему Ви читали?

На цьому етапі оволодіння консультативними навичками орієнтуємо майбутніх психологів на необхідність доцільно дотримуватися установлених правил, які полегшують розуміння співрозмовника і дають змогу обмінюватись інформацією:

- уважно слухати і чути;
- намагатися перейти від монологу до діалогу;
- давати змогу співрозмовникові спокійно висловити свою думку;
- викладати свою інформацію чітко, коротко й послідовно;

- добирати способи й засоби аргументування залежно від індивідуальних особливостей співрозмовника (рівня його мислення, віку, статі, типу темпераменту тощо);

- викладати докази в коректній формі.

Сформовані навички розцінюємо як основу і можливість переходу до практики використання **ігрового моделювання**. Дана форма роботи сприяє уніфікації та конкретизації бачення проблеми, дає змогу особистісно наблизити зміст ситуації до власного досвіду. Ігрове моделювання, зазвичай, реалізується за таким сценарієм. З-поміж учасників групи вибирають двох: «психолог» і «клієнт». Вони знайомляться з основним змістом ситуації, уявно входять в ролі і починають пропонувати продовження консультативної взаємодії. При цьому «психолог» старається вирішити завдання консультування, виходячи з умов поданої ситуації, а «клієнт» імпровізує відповідно до поданого «портрету» і власного уявлення про особистість персонажу. Наводимо приклад ігрового моделювання:

«Клієнт: Мій батько постійно сердиться, коли я хочу щось зробити по - своєму.

Психолог: Ти відчуваєш, що твій батько часто сердиться на тебе?

Клієнт: Не дуже часто, але завжди, коли я хочу бути самим собою.

Психолог: Ти хотів би робити те, що приносить тобі задоволення, але при цьому не дратувати батька?

Клієнт: Так, саме цього я хочу.

Які подальші дії, на вашу думку, психолога?»

Ігрове моделювання сприяє розвитку спостережливості, уміння вибудовувати консультативний діалог, гнучкості і готовності перелаштовуватися, знаходити конструктивні прийоми взаємодії. Інколи корисно вирішувати завдання «від протилежного», тобто свідомо заздалегідь вбудовувати консультативну взаємодію, з метою оцінки її негативних наслідків. Необхідно зазначити, що ігрове моделювання вимагає від викладача відповідного досвіду використання навчальних та ділових ігор. У процесі фахової підготовки психологів до реалізації завдань консультативної практики з використанням ігрового моделювання успішно застосовується стимульний матеріал, який є доречним в умовах проблемного аналізу на практичних та тренінгових заняттях. Наш досвід доводить ефективність використання таких видів стимульного матеріалу: ефективність методів роботи консультанта; стадії консультативного процесу; атрибути некваліфікованого і кваліфікованого фахівця; стратегія психолога та ключові моменти на основних етапах роботи А.Е.Айві (2000) [с. 32; 44; 59; 97]; запитання, що використовуються психологами в процесі консультування; трактування поводження

співрозмовника; характеристика відхилень в психічному розвитку; параметри розвитку, що є критеріями психологічного благополуччя дитини на різних вікових етапах; порівняльний аналіз основних підходів до вивчення феномена психологічного неблагополуччя особистості ([15, с.39-40; 58-59; 175-177; 337; 338]); основні стани клієнтів, які пов'язані з почуттями і способи надання консультативної допомоги; трьохактна схема активного слухання; зовнішні прояви емоційних станів при підвищеному емоційному напруженні; типовий зразок програми психологічного консультування ([17, с. 88; 136-137; 147; 219]).

В процесі ігрового моделювання формуються базові практичні навички рефлексивного спілкування, активного слухання, управління діалогом. З метою орієнтування майбутніх психологів на ефективне використання методів роботи консультанта, пропонуємо аналіз з відповідною інтерпретацією (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4.

Аналіз методів роботи консультанта

Метод	Опис	Опції у процесі бесіди
Інтерпретація	Задає нові рамки, в яких клієнт може побачити ситуацію. Може бути отримана з теорії або власного досвіду. Вона розглядається як серцевина методу впливу.	Спроба дати можливість клієнту по-новому побачити ситуацію. Дає клієнту чітко окреслене альтернативне сприйняття реальності. Це сприйняття сприяє зміні поглядів, що, у свою чергу, може змінити думки, настрій, поведінку.
Директива (вказівка)	Каже клієнту, яку дію зробити. Може бути просто поведінкою. Може бути хитромудрою технікою на основі певної теорії.	Ясно показує клієнту, якої дії очікує від нього психолог. Передбачається, що клієнт зробить те, на що йому вказують.
Інформування	Виказує побажання, загальні ідеї, визначає домашнє завдання, радить, як діяти, думати, поводитися.	Помірно використовувані поради дають клієнту корисну інформацію. Наприклад, цей метод завжди використовується у процесі консультації з працевлаштування.
Саморозкриття	Психолог ділиться особистим досвідом і переживаннями або розділяє почуття клієнта, які він нині переживає.	Тісно пов'язаний з прийомом зворотнього зв'язку, побудований на «Я-пропозиції» психолога. Сприяє встановленню рапорта.
Зворотній зв'язок	Дає клієнту можливість зрозуміти, як його сприймає психолог, оточуючі.	Дає конкретні дані, які допомагають клієнту усвідомити, як інші сприймають його поведінку і стиль мислення, що створює можливість іншого самосприйняття.
Логічна послідовність	Пояснює клієнту логічні наслідки його мислення та поведінки. «Якщо..., то»	Дає клієнту точку відліку. Цей метод допомагає людям передбачати результати дій.

Досить ефектиивним на етапі професійного становлення є використання мотиваційних відеороликів, відеофрагментів, відеофільмів, професіографічних зустрічей, професіографічних екскурсій, зустрічі з клієнтами, які успішно впоралися зі своїми проблемами. Для цілеспрямованого формування консультативних навичок доцільним буде застосування опанованих вправ у процесі консультативної практики студентів у взаємодії з реальними клієнтами під керівництвом викладача, психолога-консультанта. Кожна вправа виконується від 45 хв. до 1 год. Кількість учасників – від 5 до 25 осіб. Подібна практика описана у працях Ф. Бурнарда, Р. П. Федоренко

Звертаємо увагу на підготовчий етап. Це має бути просторе приміщення для того, щоб усі учасники могли сидіти в загальному колі, а в разі потреби, попарно і працювати, не заважаючи один одному. Потрібно приготувати великі аркуші паперу й маркери або дошку з крейдою для запису коментарів членів групи в процесі обговорень. Аркуші паперу з такими коментарями можна прикріпити до стіни і використовувати як замітки для запам'ятовування. Ці пам'ятки будуть відображати взаємозв'язок проведених занять і демонструвати прогрес у навчанні.

Усі друковані матеріали до вправ потрібно підготувати заздалегідь і в достатній кількості. Списки літератури можна роздати наприкінці заняття, за обсягом вони не повинні перевищувати однієї сторінки. Важливо, щоб і сама вправа, і наступне її обговорення проходили активно і кожен учасник мав можливість висловитися. Слід надати слово кожному учасникові і перед тим, як переходити до наступної вправи, почекати, поки не будуть обговорені всі думки і почуття, що виникли у членів групи.

Завершення вправи. Учасникам надається 5 хвилин на формулювання питань, вираження почуттів, звернення до інших учасників групи і проговорювання всього того, що виникло в процесі виконання вправ.

Вправа Закінчення речення.

Мета: Дослідження уявлень учасників про самоусвідомлення і консультування. З'ясування того, як учасники використовують мову жестів.

Методика: Завдання тренера полягає в тому, щоб, користуючись наведеним нижче списком незавершених речень, просити кожного з учасників придумати по черзі їхнє закінчення, зачитуючи або всі підряд, або вибираючи їх у випадковому порядку:

- Гарний консультант завжди...
- Найважливіше правило в консультуванні – це...
- Те, що я найбільше хотів би змінити в собі, – це...
- Людина, яка в цій групі найбільш схожа на мене, – це...
- Людина, яка в цій групі найбільш не схожа на мене, – це.

- Наступним етапом моєї підготовки в області консультування буде...
- Найбільше мені хотілося б...
- Якби я міг вибирати, де мені жити, я б вибрав...
- Якби я міг помінятися місцями з людиною, яку знають усі тут присутні, я помінявся б місцями з...
- Моя найкраща якість – це...
- Консультування вимагає того, щоб...
- Найбільш ефективні консультанти завжди. .
- Найскладніше для мене – це...
- Речі, що мені подобаються найбільше, – це..
- Люди, якими я захоплююся, – це...

Тренер може вносити свої доповнення в цей список. Наприкінці одного чи декількох «кіл» учасники повинні проводити обговорення, підбиваючи підсумки того, що вийшло.

Оцінювання вправи: проводиться в два етапи. Перший етап: всі учасники по черзі говорять про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, другий: що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи варто проводити обговорення тих моментів, на які звернули увагу учасники.

Вправа Самооцінка.

Мета: Надання учасникам змоги оцінити свої навички консультування.

Методика: Кожен учасник отримує опитувальник, який потрібно заповнити. Після того, як це завдання буде виконане, знову утворюється загальне коло і проводиться обговорення кожного пункту опитувальника.

Опитувальник, призначений для оцінювання навичок консультування (за Ф. Бурнардом).

Інструкція: Прочитайте кожне з тверджень і поставте галочки поруч з відповідями, з якими ви згодні. Виберіть можливі варіанти відповідей для усіх тверджень і намагайтеся, за можливості, не відповідати «не знаю». Будьте готові обговорити свої відповіді в загальному колі.

1. Працюючи консультантом, ви можете розвинути навички інтроспективного аналізу.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

2. Я можу сказати, що як консультант працюю ефективно.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

3. Я планую продовжити своє навчання і підготовку в галузі консультування.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

4. Очевидно, інші члени групи, порівняно зі мною, є ефективнішими консультантами.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

5. Важливо постійно відслідковувати прогрес у розвитку себе як консультанта.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

6. Я часто задумуюся над своїми сильними і слабкими сторонами стосовно навичок консультування.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

7. Як консультанту мені потрібно ще багато над чим працювати.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

8. Я отримую задоволення від своєї роботи консультанта.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

9. Я можу припустити, що через 5 років я буду продовжувати займатися консультуванням.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

10. Навички консультування – це лише набір корисних комунікативних навичок, який можна використовувати в будь-якій ситуації, що стосується роботи.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

11. Я не хотів би занадто часто зіштовхуватися в консультуванні з дуже сильними емоційними переживаннями.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

12. Очевидно, інші люди вважають, що я вмію добре консультувати.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

13. Я часто порівнюю себе з іншими людьми.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

14. Я досить впевнений як консультант.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

15. Консультування - це «модне» заняття, і інтерес до нього незабаром минеться.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

16. Я увесь час удосконалюю наявні в мене навички консультування.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

17. За цей майстер-клас мені вдалося певною мірою удосконалити свої навички консультанта.

Абсолютно Згідний	Згідний	Не Знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

Оцінювання вправи: Усі учасники по чергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи певну вправу.

Вправа Оцінка навичок консультування.

Мета: Надання учасникам майстер-класу можливості оцінити наявні навички консультування, а також уявлення про консультативний процес.

Методика: Кожен учасник одержує копію опитувальника, який потрібно заповнити, не затрачаючи на відповіді багато часу. Далі в тренера є два варіанти дій. По-перше, заповнені опитувальники можна зробити предметом наступного обговорення. Правильних чи неправильних відповідей тут не існує, разом з тим розмаїтість відповідей може сприяти активній дискусії в групі. Є й альтернативний варіант, за якого учасникам пропонують оцінити наведені в опитувальнику твердження за п'ятибальною шкалою, проставивши потрібні цифри там, де написано «не заповнювати». У цьому випадку кожному варіанту відповіді відповідає певне числове значення.

Після того, як усі наведені в опитувальнику твердження будуть оцінені в подібний спосіб, тренер зіставляє отриману інформацію з даними спеціальних бланків для підрахунку балів. За допомогою такого бланка тренер визначає, скільки осіб у групі дали на те чи інше питання відповідь

«абсолютно згідний», «згідний», «не знаю», «не згідний» чи «абсолютно не згідний». Використовуючи цей прийом, можна одержати певне уявлення про те, що учасники думають з приводу того чи іншого конкретного питання.

З уже заповненого бланка для підрахунку балів можна зняти ксерокопії і роздати їх учасникам для проведення подальшого обговорення.

Опитувальник для оцінки навичок консультування (за Ф. Бурнардом)

Інструкція: Прочитайте кожне твердження і поставте галочки поруч з обраними вами відповідями. Ви можете бути «абсолютно згідні», «згідні», «не згідні» чи «абсолютно не згідні» з кожним поданим нижче твердженням. Ви можете на те чи інше твердження дати відповідь «не знаю». Намагайтеся заповнити опитувальник досить швидко, не пропустивши жодного твердження

Бланк опрацювання даних для оцінки навичок консультування.

Твердження	Число учасників, що відповіли				
	«Абсолютно згідний»	«Згідний»	«Не знаю»	«Не згідний»	«Абсолютно не згідний»
1	2	3	4	5	6
1. Загалом я вважаю себе досить ефективним консультантом.					
2. Я вже маю досить великий досвід консультативної практики.					
3. Я успішніший у ролі слухача, ніж у ролі оповідача.					
4. Я вважаю себе ефективним слухачем.					
5. Як консультант іноді я буваю надто балакучим.					
6. Я щодня використовую навички консультування.					
7. Я часто даю поради іншим.					
8. Основний принцип роботи полягає в тому, що люди самі знаходять вирішення наявних у них проблем.					
9. Як консультант я одержав достатню підготовку.					

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6
10. Я хотів би глибше познайомитися з літературою з консультування.					
11. Більшості людей консультування може бути корисним.					
12. Консультуванням повинні займатися тільки добре підготовлені фахівці.					
13. Якби в мене був час, я б консультував більше.					
14. Якби в мене була можливість, я пройшов би ще один курс тренінгів з консультування.					
15. Я досить добре вмю протистояти іншим людям.					
16. У порівнянні з деякими моїми колегами, я вважаюся хорошим консультантом.					
17. Коли я консультую, то намагаюся використовувати в роботі конкретну теоретичну модель.					
18. Справжні навички консультування приходять з реального життєвого досвіду.					
19. Консультуванням може займатися кожен.					
20. Як консультант я потребую більшої практики.					

Оцінювання вправ: Кожен учасник почергово розповідає про те, що йому *найменше* сподобалося у вправі. Потім учасники говорять про те, що їм *найбільше* в ній сподобалося. Керівник групи чи фасилітатор також висловлює свою думку.

Вправа Оцінка ефективності вирішення проблем.

Мета: Дослідження того, як можна оцінити ефективність процесу вирішення проблем.

Методика: Один із найважливіших аспектів консультування – це оцінка його успішності. Кожен учасник отримує опитувальник, який він повинен заповнити. Після цього тренер ініціює обговорення питань і потім допомагає учасникам прояснити наявні в них уявлення щодо оцінки ефективності вирішення проблем і консультування взагалі.

Інструкція: Прочитайте питання і поруч напишіть свої відповіді. Будьте готові обговорити написане після того, як усі учасники знову утворять загальне коло.

- Чи варто оцінювати ефективність вирішення проблеми? Чому?
- Чи варто оцінювати ефективність консультування?
- Як можна оцінити ефективність вирішення проблеми?

- Як можна оцінити ефективність консультування?
- Чи оцінюєте ви ефективність власної роботи як консультанта?
- Які методи ви для цього використовуєте?
- Які критерії ви використовували б для оцінки ефективності вирішення проблеми?
- Як ви використовували б завдання, сформульовані клієнтом, у процесі оцінювання?

У процесі виконання вправи ведучий наголошує на конструктивних знахідках учасників, підкреслює вдалі прийоми роботи, зокрема: формулювання запитань, логічні обґрунтування висловленої думки, прийоми активізації учасників на етапі обговорення, способи зіставлення протилежних позицій, пошук компромісних варіантів на етапі вироблення спільних рішень. У підсумку формулюється алгоритм послідовних дій у процесі вирішення проблем:

1 етап. Визначення проблеми. Консультант і клієнт обговорюють проблему доти, поки її суть не стане зрозумілою для обох.

2 етап. Обмірковування можливих рішень. Консультант і клієнт проводять «мозковий штурм», визначаючи всі можливі рішення.

3 етап. Вибір рішення. Клієнт визначає, яке з рішень є для нього найкращим.

4 етап. Практика. Клієнт намагається вирішити проблему за допомогою обраної стратегії.

5 етап. Оцінювання. Клієнт і консультант оцінюють ефективність застосування стратегії. Якщо обрана стратегія не була ефективною, вони повертаються до I і II етапів, переформулюють проблему і приймають нові рішення.

За даним алгоритмом бажано організувати консультування із заявленою реальною проблемою будь – кого із учасників групи.

Проблема оцінки ефективності наявних навичок консультування, що є основою успішної групової роботи, розцінюється фахівцями як досить дискусійна. Варто зважати при цьому на особистісні якості консультанта, професійні знання і спеціальні навички. У даному конгломераті значущими будуть такі характеристики як концентрація на проблемах іншої людини, уважність до її емоцій, відкритість і сприйнятливість поглядів, що не узгоджуються із власною системою цінностей, свобода дій, об'єктивність мислення та сформованість комунікативної компетентності. Незаперечними якостями є прагнення до розвитку глибинних міжособистісних відносин на фоні емоційної стійкості. Доброзичливий стиль спілкування розцінюється як визнаний полігон взаєморозуміння та відкритості. Вироблення консультативних навичок є завданням професійного становлення і розвитку, а також основою особистісного кредо фахівця.

Література до розділу

1. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2009, 248с. (Серія «Альма-матер»).
2. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості: навч. посіб. для студ. ст. курсів психол. фак. та від-нь ун-тів. Харків: Фоліо, 1996. 237 с.
3. Боришевський М. Й. Духовні цінності в становленні особистості-громадянина, Педагогіка і психологія, № 1 (14), Київ: 1997, С. 144-150.
4. Болтівець С. І., Слободяник Н. В., Чепан М.-Л. А. Українська психологічна термінологія: словник-довідник, ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», Київ: 2010, 302 с.
5. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Монографія. Харків: «ОВС», 2002. 256с.
6. Галузьяк В.М. Груповий тренінг як засіб розвитку особистісної зрілості майбутніх учителів /Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія, Випуск 35, 2011. С. 203-210.
7. Ефремцева С. А. Тренінг спілкування для старшокласників. Київ: Інститут психології АПН України, 1994.
8. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. Київ. Навч. пос. – Центр учбової літератури, 2007. 448с.
9. Основи соціальної психології: Навчальний посібник /О.А.Донченко, М.М.Слюсаревський, В.О.Татенко, Т.М.Титаренко, Н.В.Хазратова та ін.; За ред М.М.Слюсаревського, Київ: Міленіум, 2008.
10. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В.Кочкурова. Мелітополь: Видавничо- поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
11. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За ред.проф. І. Д. Звереві.– Київ: Центр учбової літератури, 2008. – 336с.
12. Тренінги спілкування. Упорядник Т. Гончаренко. Київ: Ред. загальнопед. газ. 120с. (Б-ка «Шк..світу»).
13. Федоренко Р. П., Шкарлатюк К. І. Психологічний практикум з консультування: зміст, прийоми, технології: навч.посіб. для студ. Вищ. Навч. Закл. III - IV рівнів акредитації / Раїса Петрівна Федоренко, Катерина Іванівна Шкарлатюк. Луцьк: Східноєвроп. Нац. Ун-т ім. Лесі Українки, 2012. 237 с. (Посібники та підручники ВНУ ім. Лесі Українки).
14. Шапар В. Б. Сучасний психологічний словник. Харків: 2007. 640с.
15. Штифурак В.С. , Шаманська О.І. Психологічна допомога: види, підходи та напрями. Навчальний посібник. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс», 2020. 340с.

16. Штифурак В.С. Теорія і практика групової роботи. Навчально-методичний посібник. Вінниця, 2012. 198с.
17. Штифурак В.С. Консультування як вид психологічної допомоги: Навчальний посібник. Вінниця, 2017. 224 с.
18. Штифурак, В.С. Шаманська О.І., Педоренко. В.М. Психологія професійного становлення психолога-консультанта: навчальний посібник. Вінниця: ПП «Едельвейс і К», 2021. 226с.
19. Яценко Т. С. Основи групової психокорекції: феноменологія, теорія і практика: Навч. посіб. Київ: Вища шк., 2006. 382с. : іл.
20. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: Навч. посіб. – Київ: Вища шк., 2004. 679с. : іл.
21. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: Навч. посібник. – Київ: Либідь, 1996, 264с.
22. David G. Myers Social Psychology. New York: The McGraw-Hill Company, 1996.
23. Rudestam Kiell Erik Exptriential Groups in Theoru and Praktike. Monterey California 1982.

РОЗДІЛ 4. УПРОВАДЖЕННЯ ЗАНЯТЬ ГРУПИ СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

4.1. Практичні настанови організаторам тренінгового процесу

Рекомендована програма орієнтована на сприяння психологічному зростанню особистості на основі поглибленого усвідомлення себе та інших, а також процесів, що відбуваються в групі; можливість досліджувати вироблені стилі спілкування і експериментувати з їх варіантами; налагоджуючи з іншими такі стосунки, які включають зворотній зв'язок. Вважаємо, що з-поміж усіх видів тренінгових груп заслуговують на особливу увагу варіант Т-груп і груп зустрічей [див.16; 30].

Метою всіх Т-груп (тренінгових груп) є розвиток особистості за допомогою поглиблення усвідомлення себе та інших, а також процесів, що відбуваються в групі. Крім того, Т-група може використовуватися як свого роду навчальна лабораторія, де розвиваються і вигострюються навички міжособистісної взаємодії. У ній учасники можуть досліджувати свої стилі спілкування і експериментувати з їх варіантами, налагоджуючи з іншими такі стосунки, які включають зворотній зв'язок. Керівникам також належить активна роль у поширенні інформації, моделюванні умінь і забезпеченні зворотного зв'язку. Комунікативні навички, яка виробляються в Т-групі включають вміння описувати поведінку, передавати свої почуття, активно слухати, надавати зворотний зв'язок і вступати в конструктивну конфронтацію. Успішне оволодіння цими навичками зводить до мінімуму самотність і відчуження в групі, сприяє кооперації учасників для досягнення групових цілей.

Група зустрічей – група, орієнтована на сприяння психологічному зростанню особистості, що ґрунтується на концептуальній моделі клієнт – центрованої психотерапії К. Роджерса. Члени групи у процесі спілкування вільно висловлюють свої почуття і приймають почуття інших, сфокусовані на взаєминах з оточуючими. Ведучий прагне створити систему безпеки і довіри, допомагає відкритості учасників з метою заохочення проявлення свободи вираження інтимних думок і почуттів, уникає проведення запланованих процедур; він орієнтує на безумовне позитивне прийняття іншої особистості для подолання опору учасників, розкриттю особистісних установок і включення в груповий процес всіх присутніх. Концепція К. Роджерса базується на впевненості в зростанні особистості, оскільки члени групи в спілкуванні вільно висловлюють свої почуття і приймають почуття інших.

На думку С. Гінгера – одного з провідних європейських психотерапевтів – усі підходи гуманістичних напрямів, об'єднує те, що вони з повагою ставляться до п'яти людських характеристик: фізичної, емоційної, когнітивної, соціальної та духовної, а також мають на меті загальну гармонізацію особистості, а не усунення певних симптомів.

До початку планування програми тренінгу та складання плану занять необхідно визначитися з *формою їх організації*. Н. Дзен і Ю. Пахомова виокремлюють три основні форми організації тренінгових занять: *інтенсивний курс, регулярні заняття та 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 глибшому опрацюванню Я-концепцій учасників і швидшому 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 у процесі інтенсивного курсу зміни є глибинними, учасники можуть виявитися неготовими вийти з ними в реальну дійсність. У результаті ці зміни можуть виявитися не настільки стійкими. Тому потрібен подальший супровід і закріплення.

Регулярні заняття зазвичай проводяться 1-2 рази на тиждень по 3-4 години на день. Вони сприяють системнішому і послідовнішому здійсненню визначених завдань і досягненню очікуваних змін. При цьому важливо, щоб ведучий вибудовував заняття на принципах наступності й послідовності. Необхідно на початку заняття приділяти час пригадуванню і стислому обговоренню того, що відбувалося на минулій зустрічі. Часом доводиться утилізувати події, що сталися з учасниками в проміжку між заняттями.

Епізодичні зустрічі – особливо вільна з усіх форм організації тренінгу. Заняття можуть відбуватися 1-2 рази на місяць. Організація групи в режимі епізодичних зустрічей нагадує більше клубну форму, хоча це не виключає можливості її організації на засадах тренінгових груп. При цьому ведучому слід прагнути 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.

Інша пропозиція режиму роботи тренінгу передбачає варіант *марафону або довгострокової групи*.

Тренінг у режимі «марафон» проводиться по 7-10 годин на день упродовж 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 у процесі 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 перевагому учасників. Окремі автори [16, с. 67] пропонують такий приблизний розклад роботи групи «марафон»:

10⁰⁰ – початок роботи тренінгу;

12⁰⁰ – 12¹⁵ – перерва на каву;

12¹⁵ – 14⁰⁰ – продовження роботи тренінгу;

14⁰⁰ – 14³⁰ – перерва;

14³⁰ – 16⁰⁰ – продовження роботи тренінгу;

16⁰⁰ – 16¹⁵ – перерва на каву;

16¹⁵ – 18⁰⁰ – продовження роботи тренінгу;

18⁰⁰ – завершення роботи групи;

19⁰⁰ – 21⁰⁰ – 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:

16⁰⁰ – початок роботи групи;

17³⁰ – 17⁴⁵ – перерва на каву;

17⁴⁵ – 19⁰⁰ – продовження роботи;

19⁰⁰ – 20⁰⁰ – чаювання, вільне спілкування учасників групи, обговорення різних питань.

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

Насамкінець певні методичні застереження. Однією із закономірностей початкового періоду спілкування є деяка протидія з боку окремих учасників, яка виникає через обов'язкові очікування і дуже розвинений психологічний захист. Для того, щоб зруйнувати скутість, можна використовувати підгрупи (2-4 чоловіки), в яких учасники могли б обговорювати проблеми, що їх хвилюють.

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. Керівнику групи також необхідно подбати, щоб ніхто з її членів не був підданий груповому тиску, і щоб кожному учаснику, у випадку переживання ним кризового стану, була надана відповідна допомога і підтримка.

Організуюючи роботу групи, слід пам'ятати: навчання її учасників має цінність не тільки під час інтенсивного і спільного переживання почуттів, а головним чином під час усвідомлення, внутрішнього переосмислення, розкриття причин їх виникнення, тобто коли виявляться назрілі питання і проблеми, які не піддаються контролю і вольовій регуляції з боку самого суб'єкта. Мистецтво керівника і ефективність навчання багато в чому залежить від того, як він уміє використовувати одержаний матеріал, «витягати» з нього навчальний ефект, оскільки навіть найефективніші ігри і ситуації можуть виявитися непродуктивними.

На початку роботи групи тренер може звернутися до учасників з такими словами: «Наш тренінг розрахований на те, щоб розглянути такі психологічні теми, які є досить актуальними, а саме: про вміння керувати своєю поведінкою, емоціями у стресових ситуаціях; про здатність краще розуміти себе самих та інших; про необхідність вчитися виражати свої почуття, переживання, розуміти психічні стани та переживання людей, які поруч з тобою».

Після виконання відповідної вправи тренер може сказати: «Отже, ви зараз певною мірою відкрили один одному свій внутрішній світ, ви відчули, що не завжди легко відкривати іншим людям особисті думки та почуття, але коли ви робите це, ви стаєте ближчими не лише один до інших, а й до самого себе. Вміння поводитися відкрито та вільно є досить цінним, саме тому бажано у своїй повсякденній поведінці прагнути до вільного саморозкриття у спілкуванні з іншими людьми».

Необхідно випереджувати поспішні наміри того чи іншого члена групи змінитися відповідно до якогось зразка, якщо вони є результатом простого «наповнення» особистості емоційною енергією завдяки роботі в групі, а не наслідком глибокого самоаналізу. Керівник не має бути посередником у

прийнятті членом групи рішень стосовно особистих змін, але його обов'язок попередити, до чого можуть призвести непродумані рішення, в цьому разі нерозуміння тимчасовості енергетичного піднесення як результату групових занять. Особливо необхідна така підтримка тоді, коли члени групи виявляють готовність почати самодослідження. Керівник має продумувати і знаходити способи залучення учасників тренінгу до роботи один із одним, а також досліджувати, яким чином можна допомогти зрозуміти причини певної поведінки в групі. Бажано періодично аналізувати те, що відбувається на заняттях, узагальнювати набутий досвід, уточнювати напрями розвитку групи і кожного її учасника.

На заключних заняттях необхідно попередити членів групи, щоб вони не переносили відносини в групі соціально-психологічного тренінгу безпосередньо в звичайне життя, в інші колективи. Спочатку треба з'ясувати реальний рівень розвитку іншого колективу і підходити до організації своїх стосунків з людьми доброзичливо, але й критично, не відкидаючи, а використовуючи досвід, якого набули в процесі навчання. Тоді можна сподіватись на бажані позитивні зміни.

Пропонуємо один із варіантів проведення соціально-психологічного тренінгу. Відповідно до специфіки складу групи, досвіду керівника, особливостей групової динаміки, соціально-психологічної компетентності учасників, можна вносити корективи та зміни до запропонованих вправ. Тому ми свідомо включили до кожного заняття більшу кількість вправ, аніж цього вимагає програма, що розрахована на 60 годин.

4.2. Програма занять групи соціально – психологічного тренінгу

Рекомендовані вправи використані із списку вказаних джерел: №3,6, 8,16,17,20,21,22,23,24,30; окремі вправи є авторськими розробками.

Мета групи: формування самосвідомості та психологічної культури особистості, розвиток соціально-психологічної компетентності, здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми.

Завдання тренінгової роботи:

- поглиблення соціально-психологічних знань;
- усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття;
- розвиток здатності адекватного і повного самопізнання;
- оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, що надходять від оточуючих людей і груп;
- навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування;

- чуттєве пізнання групово-динамічних феноменів і усвідомлення своєї причетності до міжособистісних ситуацій, що виникають;
- корекція соціально-психологічних умінь і навичок;
- пробудження спонтанності, креативності, самозбагачення новими ресурсами;
- розвиток психологічної культури як гармонізації процесу становлення системи переконань, культури переживань, самооцінки і культури впливу.

Напередодні кожного заняття учасники отримують відповідний роздатковий матеріал, ознайомлення з яким є своєрідним домашнім завданням.

До першого заняття пропонується опрацювати:

1. Основні норми, принципи та правила спілкування в групі.
2. Перелік рис людини, яка приймає себе.
3. Білль про права (розроблений спільноту «Люди проти насилля», 1998-1999 рр.) (див. додатки).

4. **Міні-лекція** *Спілкування як один з універсальних способів вияву групової форми буття людей.*

Спілкування – це, по-перше, складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, що виникає на основі потреб і спільної діяльності та включає в себе обмін інформацією, сприймання та розуміння іншого; по-друге, це взаємодія суб'єктів через знакові засоби, викликана потребами спільної діяльності та спрямована на значимі зміни стану, поведінки партнера.

У найзагальнішому значенні спілкування постає формою життєдіяльності і необхідним елементом групової діяльності людей. Спілкування виконує цілий ряд різних функцій:

Комунікативна функція – зв'язок людини зі світом у всіх формах діяльності.

Інформаційна функція виявляється у відображенні засобів оточуючого світу. Вона здійснюється завдяки основним пізнавальним процесам, забезпечуючи отримання, зберігання та передачу інформації.

Когнітивна функція полягає в усвідомленні сприйнятих значень завдяки мисленню, фантазії. Ця функція пов'язана з суб'єктивними характеристиками партнерів, з особливостями їх прагнення до взаємопізнання, до необхідності розкрити психологічні якості особистості.

Емотивна функція полягає в переживанні людиною своїх стосунків з оточуючим світом. У процесі спілкування ці переживання вторинно відображаються у вигляді взаємовідносин: симпатій-антипатій, любові-ненависті, конфлікту-злагоди тощо. Дані взаємовідносини визначають соціально-психологічний фон взаємодії.

Конативна функція пов'язана з індивідуальними прагненнями людини до тих чи інших об'єктів, які визнаються як форми спонукальних сил. Завдяки цій функції відносини реалізуються в конкретній поведінці.

Креативна функція пов'язана з творчим перетворенням дійсності.

Види спілкування в психологічній літературі поділяються на підставі різних ознак:

За змістом спілкування може бути матеріальним, когнітивним, кондиційним, мотиваційним, діяльнісним.

За метою спілкування можна поділити на біологічне та соціальне.

У залежності від засобів спілкування може бути безпосереднім та опосередкованим, прямим та непрямим.

У залежності від спрямування спілкування може бути діловим та особистісним, інструментальним та цільовим.

Виділяють вербальне та невербальне спілкування.

У залежності від суб'єктів спілкування може бути міжіндивідним (тобто спілкування між окремими індивідами), індивідно-груповим (спілкування між індивідом і групою) та міжгруповим (між групами).

За тривалістю виділяють короткочасне і тривале спілкування, закінчене та незакінчене.

Спілкування – складний процес, в якому виділяють три взаємопов'язані аспекти – комунікативний, інтерактивний і перцептивний.

Комунікативний аспект спілкування – це обмін між його учасниками різною інформацією: знаннями, думками, почуттями тощо. Головним засобом спілкування у цьому разі є мовлення – використання мови, значення якої є водночас і носіями знань, і знаряддям пізнавальної діяльності. Тому спілкування – не лише передача інформації, а й її створення

Інтерактивний аспект спілкування характеризує організацію взаємодії між суб'єктами. Спілкування в цьому разі може бути кооперацією або ж конкуренцією. Хоча конкуренція сприяє ефективності спільної діяльності, особливо спочатку, часто її супроводжують конфлікти, які негативно позначаються на діяльності. Психологи розробили низку програм, спрямованих на подолання конфліктів та використання їх як джерела конструктивної активності. Взаємодіючи, люди використовують різноманітні способи впливу на партнерів. Найпоширенішими з них є: зараження, навіювання, переконування, наслідування.

Перцептивний аспект спілкування характеризує особливості сприймання і взаєморозуміння партнерами один одного. Взаєморозуміння людей у процесі спілкування здійснюється за рахунок особливих психологічних механізмів. Вибудовуючи стратегію взаємодії кожному доводиться брати до уваги не

тільки мотиви й установки іншого, але і те, як цей інший розуміє мої установки і мотиви. Спілкуючись, кожен будує образ партнера, усвідомлює себе через іншого, послуговуючись такими засобами, як ідентифікація і рефлексія. Виділяють три ефекти сприйняття:

- ефект ореола – загальне позитивне враження приводить до позитивних оцінок невідомих якостей особистості, а буває і навпаки, загальне негативне враження сприяє перевазі негативних оцінок;

- ефект новизни – сприймаючи знайому людину - найбільш значимою буде нова інформація про неї, а при зустрічі з новою людиною - більший вплив на нас справляють початкові відомості;

- стереотипізація – виникає в зв'язку з груповою приналежністю людини, наприклад, знаючи, що перед нами педагог, ми сприймаємо його як вчителя і пояснюємо його поведінку саме з цієї, позиції («усі бухгалтери – педанти», «всі артисти легковажні» тощо).

Отже, вибираючи модель поведінки, необхідно придивлятися до співрозмовника: до на його міміки, жестів, рухів. Психологічні аспекти спілкування подаємо в таблиці 4.1.

Таблиця 4.1.

Психологічні аспекти спілкування

Аспект	Процес	Бар'єри	Характеристика
Комунікативний	Засоби	Смислові	Спілкування як діалог за допомогою мовних і немовних засобів.
Інтерактивний	Стратегія і тактика	Рольові. Пізнавальні і	Спілкування як кооперація або ж конкуренція. Рівні (соціальний, діловий, духовний) і стилі спілкування (демократичний, авторитарний, суперечливий). Спілкування як взаємодія шляхом зараження, навіювання, переконування, наслідування.
Перцептивний	Ефекти	Перцептивні	Спілкування як ідентифікація і рефлексія. Спілкування і каузальна атрибуція, настановлення, «ефекти ореолу», стереотипізації, «ефект новизни», атракції (симпатія, дружба, кохання).

Рекомендуємо зважити на типові помилки, які є причиною невдалого контакту співрозмовників. До них належать:

- невміння помітити зміни в поведінці співрозмовника;
- приховування частини інформації в конкретній ситуації спілкування;

- максималізм у формі пред'явлення вимог до співрозмовника;
- поспішність і категоричність в оцінці дій своїх та опонента;
- забобони, упереджене ставлення;
- неспроможність уявити себе на місці іншого;
- моральна розпуста, лихослів'я;
- грубість, як маска сильної особистості.

Мінімізувати деструктивні наслідки подібних проявів допоможуть декілька порад.

Порада перша. Розвивайте спостережливість. Невміння бачити те, що перед очима – поширений недолік людини. Спостережливість – складна якість, вона базується на увазі, сприйнятті, мисленні, уяві, пам'яті. Спостережливість необхідно цілеспрямовано розвивати. Важливе значення при цьому має вміння «читати» за виразом обличчя. Це дає змогу оперативно реагувати на зміну емоційного стану співрозмовника. При підвищенні психологічних навантажень у людини, як правило, змінюється вираз обличчя, його колір, дихання, інтонація, рухи руками, поведінка. Такі зміни ми подаємо в таблиці 4.3; 4.4 (див. заняття 2).

Порада друга. Постійно контролюйте свою мову. Деякі аспекти цього правила. По-перше, – це гармонія слова і діла. По-друге, потрібно спостерігати за співбесідником, як він сприймає сказане. Доцільно вести контроль в трьох напрямках: а) чи говорю я те, що хотів сказати; б) чи виникли у співбесідника ті почуття, на які я розраховував; в) чи спонукав я його до бажаної для мене дії. По-третє, – правильний вибір тембру і темпу мови. Середні тони викликають у слухача відчуття одноманітності і монотонності мови. Той, хто говорить швидко, справляє враження базіки, торохтія, а той, хто повільно – тугодума. По-четверте, – сприйняття інформації. Варто пам'ятати правило, виведене П. Мітчемом у книзі «Як проводити ділові бесіди»: якщо прийняти задумане повідомлення за 100%, то висловлене складе 70% від задуманого, почуте – 80% від висловленого, зрозуміле – 70% від почутого, а запам'ятається лише 60% від зрозумілого.

Порада третя. Навчіться слухати. Типові помилки, які заважають сприймати інформацію. 1. Концентрація уваги на формі, а не на змісті мовлення (зосередження на словах, а не на змісті). 2. Неприйняття головного через акцентуацію уваги на одному із пунктів в багаточисельному перерахуванні фактів і думок. 3. Відключення уваги через втому ще до того, як було висловлено найсуттєвіше. 4. Відключення уваги від мовлення ще до того, як вона закінчиться (здається, що добре знаєш, про що буде йти мова далі). 5. Розподіл уваги на виконанні інших справ (звичка слухати «у піввуха»). 6. Спрямованість уваги на зовнішності, манері поведінки співбесідника

(дивимося, а не слухаємо). 7. Приписування словам того, хто говорить і мотивам його поведінки певного значення до того, як він повністю виразить свою позицію. 8. Неспроможність стримувати своє роздратування, що не дає можливості сконцентруватись на предметі розмови. 9. Відволікання уваги від змісту мовлення в паузах, які проявляються при повільному темпі (в паузах виникають інші думки).

Порада четверта. Виконуйте обіцянки. Дане правило служить критерієм надійності людини. Невиконання обіцянки, навіть незначної, негативно відображається на авторитеті. Відновити довіру досить складно. Отже, доцільно проявляти стриманість в обіцянках, брати на себе тільки ті зобов'язання, які ви можете виконати самостійно.

Порада п'ята. Визнавайте свої помилки. Кожна людина помиляється. Але, як правило, свою помилку помітити важко, зате від оточуючих вона нічим не прикрита. І коли людина чує зауваження на свою адресу, то починає боротися з джерелом інформації, мотивуючи турботою про свій авторитет. Практика засвідчує, що в більшості випадків вона його втрачає.

ЗАНЯТТЯ 1

Перше заняття потребує кропіткої підготовки, оскільки ним задається тон наступної роботи.

Метою заняття є введення учасників в ситуацію соціально-психологічного тренінгу, створення умов для швидшого знайомства учасників тренінгу, ознайомлення їх із принципами та правилами роботи групи, правами учасників тренінгу та укладання з ними контракту, вироблення групових ритуалів, оволодіння ігровим стилем спілкування, ознайомлення з колом інтересів учасників групи, діагностика особистісних якостей, над якими доведеться працювати разом із групою й які позначаються на формуванні «Я-концепції».

Зміст заняття. Діагностика уміння спілкуватися. З цією метою можна використати тести: «Чи вмієте ви слухати», «Як ви розумієте мову жестів», «Який Я?» (див. додатки). Після завершення роботи тестування проводиться повторно.

Вправа «Знайомство»

Усі учасники сідають у коло. Привітання членів групи. Керівник роздає папір і ручки. Кожний учасник пише у верхній частині аркуша своє ім'я, потім ділить аркуш на дві частини вертикальною лінією. Ліву позначає знаком «+», праву «-». На лівій частині перелічує те, що особливо подобається, а на правій – те, що особливо неприємне для кожного в навколишньому світі («не люблю дощову осінь», «ненавиджу брехунів»). Потім усі зачитують свої записи вголос. Після знайомства ведучий запитує, чи хтось хоче щось сказати або запитати перед початком роботи.

Варіанти: *«Розповідь про себе в режимі стресу»*. Незважаючи на те, що ми один одного знаємо, я пропоную вам ще раз познайомитися. Але проведемо ми цю процедуру незвичайним способом. Людина часто потрапляє в несподівані, майже екстремальні ситуації на уроці. Ситуація, що я вам пропоную, неминуче викличе маленький стрес. Отже, я засікаю час. Кожному на розповідь про себе дається 30 секунд. За цей час бажано розповісти про себе якнайбільше.

Примітка: несподіванкою для учасників тренінгу стає пропозиція тренера пройти друге коло подання після того, як закінчився перший.

Вправа «Нетрадиційне привітання»

Вправа сприяє зняттю напруги та створює невимушену атмосферу в групі. Кожен учасник групи повинен привітатися з іншим: а) двома долонями; б) однією долонею; в) коліном; г) чолом; г) носом.

Вправа «Зустріч»

Мета: знайомство і саморозкриття учасників групи, створення позитивної атмосфери.

Хід вправи: тренер просить учасників групи написати на бейджику своє ім'я й прикріпити на грудях. Коли всі будуть готові, стають в коло й по черзі озвучують своє ім'я, розповідаючи, що воно означає, на честь кого так названі, хто з відомих людей має таке ім'я.

Обговорення:

1. Яке ваше враження від знайомства з членами групи?
2. Які труднощі ви відчували в процесі знайомства?
3. Опишіть Ваші надбання після завершення вправи?

Вправа «Інтерв'ю»

Мета: сприяти згуртуванню групи, вмінню формулювати запитання й викликати інтерес в співрозмовника та розширювати інформацію про учасників.

Хід вправи: учасники розташовуються в колі. Кожен може поставити будь-кому із членів групи запитання, яке його цікавить, дотримуючись етичних принципів. У процесі виконання цієї вправи можна використовувати м'яч, який подається тому, кому ставиться запитання. Той, хто відповів на запитання, ставить його іншому й передає йому м'яч.

Обговорення:

1. Що було легше виконувати – запитувати чи відповідати?
2. Яка інформація найбільше вам запам'яталась?

Правила.

Мета: виробити та вивчити основні правила для ефективної роботи групи (обговорення та прийняття правил усіма учасниками групи).

Матеріали: плакат, скотч, фломастери.

Хід вправи: тренер починає роботу з повідомлення.

Правила – це певні норми поведінки, дотримання яких можна було б проконтролювати. Основні правила після узгодження з групою пропонує тренер й записує на плакаті, що розташовується на видному місці, зокрема:

- 1) Конфіденційність того, що відбувається в групі.
- 2) Спілкування на основі довіри за принципом «тут і тепер».
- 3) Щирість спілкування.
- 4) Аналіз без оцінок.
- 5) Активна участь в тому, що відбувається.
- 6) Повага до того, хто говорить.
- 7) Висловлюватись тільки від свого імені про те, що сприймається, відчувається, переживається.
- 8) Не говорити про присутніх в третій особі.
- 9) Звертатись один до одного по імені й на «ти».
- 10) Дотримуватись регламенту.

Вправа «Я людина»

Ця гра, за рахунок своєї динамічності, сприяє ближчому знайомству учасників між собою та подоланню опору перед вираженням себе у групі.

Винесіть стілець одного з учасників за коло. Учасники займають свої місця. Бажаючий стає в центрі (за необхідності це може бути ведучий) і промовляє одне речення про себе «Я людина...», продовжуючи речення назвою найхарактернішої своєї риси. Наприклад: «Я людина, яка любить допомагати іншим», «Я людина, яка часто буває роздратованою». Інші сидять і слухають. Якщо ж хтось вирішить, що міг би сказати про себе те саме, він повинен швидко встати і помінятися місцями з іншим учасником, який має аналогічну характеристику. Не можна сідати на те саме місце. Одному завжди не вистачає місця; той, хто залишився без стільця, стає в коло і каже про себе: «Я людина...».

Гра закінчується, коли вичерпується енергія групи, і втрачається динамічність. Вправа не повинна тривати більше 10-20 хвилин.

Обговорення. Якщо хтось хоче, можете поділитися своїми враженнями.

Вправа «Зав'язування контактів»

Ця вправа дає досвід у зав'язуванні нових контактів. Її метою є знайомство з людьми, яких не знаєш та формування вміння першим ділитися з іншими своїми думками. У групі знайди того, кого ти ще не знаєш або кого знаєш найменше. Об'єднайтеся в пари. Упродовж трьох хвилин кожен у парі розповідає, якою людиною він є.

Тепер знайди когось іншого, кого найменше знаєш, і розкажи упродовж трьох хвилин про дві найважливіші речі, які сталися з тобою останнім часом. Те саме робить твій співрозмовник. Інші теми для розмов у парах:

«Якою твариною я хотів би бути і чому?»

«Що мені в собі найбільше подобається?»

«Як би я хотів змінитися, якщо б мав можливість це зробити?»

«Мій найважливіший досвід із дитинства».

«Моя мрія».

«В яку кумедну історію я недавно потрапив».

Обговорення.

Вироблення правил роботи в групі. Після того, як відбулося знайомство, керівник коротко повторює головні норми спілкування в групі. Потім відбувається колективне обговорення і уточнення цих норм: щось можна додати, виправити і в подальшій роботі користуватися тільки цими нормами спілкування. Часто група виробляє своєрідні ритуали, які діють у процесі занять.

Обговорення домашнього завдання.

Вправа «Хто я?» (О. Істратова)

Мета: цю вправу можна застосовувати на початку першого заняття в Т-групі. Вона особливо цінна для групи, що складається з людей, які зовсім незнайомі і зустрічаються вперше. Завдяки цій вправі можна «розтопити лід» між учасниками і познайомити їх один з одним.

Методичні рекомендації. Кожен учасник отримує папір і олівці. Інструкції групі: Запишіть в стовпчик номери від 1 до 10 і сформулюйте десять відповідей на питання «Хто я?». Можна враховувати будь-які свої характеристики, риси, інтереси, емоції – все, що ви вважаєте за потрібне для опису себе за допомогою шаблонної фрази «Я-». Підходьте до інших, читайте, що в них написано і дозвольте прочитати, що записано у вашому аркуші (в іншому варіанті кожен учасник читає свій список перед всією групою).

Вправа «Найбільше мені в собі подобається ...».

Мета: знайомство учасників між собою, створення позитивного настрою.

Хід вправи: учасники сідають в коло, кожен називає своє ім'я й продовжує речення: «Найбільше мені в собі подобається...»

Обговорення:

1. Яке ваше враження від виконання вправи?
2. Які були труднощі у виконанні цієї вправи?
3. Чи важко було знайти в собі щось унікальне?

Вправа «Петля комунікації»

Техніка полягає у тому, щоб подивитися на ситуацію із трьох позицій: зі своєї позиції, з позиції іншого учасника і з позиції свідка.

Інструктаж: оберіть, будь ласка ситуацію; дайте відповіді на запитання: «Як вибрану ситуацію оцінюєте Ви самі?» (поставте себе на місце іншої людини: колеги, вашого керівника, батька, учня), що сказали б і подумали вони? А тепер станьте на місце спостерігача і оцініть обидві позиції: вашу власну й іншого учасника.

Мета такої комунікації полягає у тому, що дає змогу не тільки вийти за межі одностороннього сприйняття життя, а й побачити нові можливості вирішення ситуації.

Вправа «Автопортрет»

Мета: усвідомлення своїх внутрішніх станів, протиріч, внутріособистісних конфліктів.

А) Зараз я пропоную вам закрити очі, заглянути вглиб себе, відчутти свій стан, настрій, емоції, цілісно свою особистість. Відповідайте собі на питання: «Який я?» Потім на аркуші паперу зобразите свій «автопортрет» за допомогою символів. Автопортрети викладаються на столі.

Б) Подивіться уважно один на одного, спробуйте відчутти стан іншої людини. Зобразіть портрет тієї людини, яку, на ваш погляд, ви особливо добре відчували. Намалювавши, підкладіть «портрет» цієї людини до його «автопортрета».

В) Ще раз подивіться уважно один на одного. Спробуйте визначити, кому із присутніх потрібна ваша підтримка. Намалюйте й подаруйте йому те, що ви йому побажали. Це буде його ресурс.

Обговорення:

- Що ви хотіли зобразити своїм автопортретом?
- Що подарували вам навколишні?
- Чи приймаєте ви їхнє розуміння вашої особистості? З чим ви не згодні?
- Можете обмінятися думками з приводу «портретів» і «ресурсів».
- Можливо, ви хочете щось запитати в людини, яка подарувала вам ваш «портрет» і «ресурс»?
- Подякуйте один одному за взаємодію.

Вправа «Девіз»

Усі учасники по черзі говорять про те, яку футболку і з яким написом-девізом вони купили б собі, якби була така можливість. Цей напис повинен відображати життєве кредо людини, її основний життєвий принцип, а колір відповідати її характеру.

Вправа «Іграшка»

Кожний член групи думає про те, якою іграшкою хотів би стати. Група ж намагається відгадати «іграшку» кожного, йде обмін враженнями, своїми відчуттями.

Вправа «Мої успіхи і невдачі у спілкуванні з партнером»

Всім учасникам необхідно заповнити пропущені графи у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2.

Особисті успіхи і невдачі у спілкуванні з партнером

№ п.п.	Мої успіхи у спілкуванні	Завдяки яким знанням і вмінням я цього досяг	Які чинники полегшують спілкування	Що залежить від мене	Що від мене не залежить
1.					
2...					
№ п.п.	Мої невдачі у спілкуванні	Чим вони викликані (відсутністю яких знань і вмінь)	Які чинники перешкоджають спілкуванню	Що залежить від мене	Що від мене не залежить
1.					
2...					

Самоаналіз вправи:

- Які пункти таблиці заповнювалися легко, швидко, без утруднень.
- Які пункти таблиці викликали напруження, суперечність, невпевненість.

Обговорення вправи.

Вправа «Спілкування в різних позиціях»

Вправа виконується в парах. Інструкція: «Вам дається шість хвилин на спілкування на тему: «Які якості особистості важливі для спілкування». У процесі спілкування ми будемо міняти положення тіла. На початку повернемося один до одного спиною й розпочнемо бесіду». Учасники кілька хвилин спілкуються, сидячи спиною один до одного, по 1,5 хвилини – один сидячи, другий стоячи і навпаки (обличчям один до одного), 1,5 хвилини – сидячи обличчям один до одного.

У процесі обговорення можна запитати про те, у якому положенні проведення бесіди було найкомфортнішим. Після обговорення підкреслюємо важливість рівних позицій учасників, відсутність між ними бар'єрів і знаходження очей на одному рівні.

Вправа Якості, важливі для міжособистісного спілкування

Учасники групи складають список якостей, важливих для міжособистісного спілкування. На першому етапі роботи над цим завданням проводиться дискусія з метою виявлення колективної думки. Будь-хто із учасників групи може висловлюватися, аргументуючи свою думку. Нарешті складається довільний загальний список якостей, важливих для міжособистісного спілкування.

На другому етапі кожний учасник заповнює вже свій аркуш, вказуючи якості, які, на думку групи, є найважливішими для міжособистісного спілкування. У цей індивідуальний список можна включати й додаткові якості, важливі на думку учасника, але які чомусь не підтримані групою. Потім всі оцінюють наявність цих якостей у себе, використовуючи шкалу від 0 до 10 балів. Аркуш з оцінюванням якостей передається керівнику, оскільки він буде потрібний на наступному занятті.

Вправа «Вислухай і поверни»

Мета: тренування навичок активного слухання й безоціночного сприйняття іншого, даючи зворотний зв'язок.

Хід вправи: учасники об'єднуються в пари (партнер А і партнер Б). Партнер А розповідає все, що він хотів би повідомити на даний момент про себе (1 хв.). Партнер Б слухає й після закінчення відведеного часу переказує все, що почув, кажучи: «Я почув що ти ...». На повернення інформації партнеру Б також відводиться 1 хв. Далі партнери міняються ролями (партнер Б розповідає партнеру А, а партнер А переказує почуту інформацію партнеру Б).

Обговорення:

1. Опишіть Ваші відчуття у процесі виконання завдання?
2. Що було легше: слухати, чи відтворювати інформацію?
3. Чи повністю була відтворена інформація?
4. Що допомагало вам досить точно зрозуміти партнера?

Притча «Точки опору» (Р. Сартана)

Мета: допомога учаснику знайти в собі внутрішні точки опору, виявити позитивні якості, на які можна опиратися, 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», поданий 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 нестерпним, 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, яка 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 закінчаться 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, намагаючись позбавитись 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 такі нестійкі в житті?»

Вправа «Мої емоції»

Мета: активізувати учасників до роботи в групі, розвивати вміння усвідомлювати та розуміти свої емоції.

Хід вправи: учасники стають в коло. Кожен по черзі, називає одну емоцію або почуття (страх, спокій, задоволення). Коли всі назвали по одній емоції й запам'ятали їх, тренер продовжує вправу: «А тепер кожен по черзі називає ситуацію із емоцією, яку він запам'ятав».

Обговорення:

1. Чи важко було контролювати внутрішній стан?
2. Як змінився ваш настрій, почуття у процесі виконання вправи?
3. Що для вас виявилось найважчим?

Вправа «Телефон довіри».

Інструкція: «Уявіть, що ви набираєте номер «телефону довіри». Про що б ви хотіли запитати чергового фахівця?» Відповіддю може бути колективне обговорення, або чисель персональне висловлювання, але обов'язково у межах ролі співробітника «телефону довіри», який відповідає на запитання клієнта.

Творча робота групи закінчується заповненням анкети, яка потрібна для того, щоб керівник міг спостерігати за розвитком групо-динамічних процесів.

Орієнтовний текст анкети:

Ім'я _____ Дата заняття _____

Сьогоднішнє спілкування справило на мене:

Велике враження 5 -4 -3 -2 -1 ніякого враження

2. Я відчував (ла) себе:

Вільно 5 -4 -3 -2 -1 скуто

3. Найбільший вплив на хід заняття, на мою думку, мали:

а) _____ б) _____ в) _____

4. Особисто мені дуже заважала поведінка:

а) _____ б) _____ в) _____

Заповнені анкети передаються керівникові групи.

Вправа «Привіт! Ти уявляєш...»

Мета: сприяти встановленню контакту між учасниками групи; зняттю емоційного напруження; вмінню оцінювати власні позитивні якості.

Хід вправи: члени групи по колу вітаються фразою: «Привіт! Ти уявляєш...», описуючи який-небудь цікавий або кумедний випадок, що трапився з ними.

Обговорення:

1. Які емоції ви отримали від вправи?

2. Що найбільше вам запам'яталось?

Вправа «Гарячий стілець» (О. Горбатова)

Мета: створення атмосфери завершеності процесу спілкування.

Методичні рекомендації. Вибирається головний учасник, який сідає в центр кола на стілець. Всі інші задають йому запитання, а він по-можливості відверто відповідає на них. Передбачається, що коли певне питання залишиться без відповіді, роздуми на дану тему сприятимуть переосмисленню окремих фрагментів життя. Та ж процедура проробляється з кожним учасником.

Рефлексія заняття. Група сідає в коло, всі бажаючи по черзі висловлюють свої враження про проведене заняття. Що особливо сподобалося? Що є неприйнятним? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які є претензії до групи, конкретно до кого, до керівника?

Не треба нікого примушувати висловлюватися, нехай учасники говорять тільки за бажанням. Наприкінці заняття вся група одержує домашнє завдання:

1. Ознайомитись з методичними рекомендаціями до теми «Спілкування як форма життєдіяльності».

2. Опрацювати рекомендації щодо оформлення ефективних словесних повідомлень.

3. Поради з приводу ввічливого спілкування. Учасники групи отримують відповідний роздатковий матеріал.

4. «Згадайте якомога більше і запишіть ласкаві імена, якими ви в момент найбільшої духовної близькості називаєте своїх близьких, батьків, родичів, друзів».

5. Опрацювати матеріал міні-лекції «Засоби спілкування». «Мистецтво ефективного спілкування».

ЗАНЯТТЯ 2

Мета: закріплення атмосфери довіри, ігрового стилю спілкування; подальше саморозкриття, акцентування уваги на сильних сторонах, які людина

приймає, цінує в собі і які дають почуття внутрішньої стійкості і довіри до самого себе; вивчення можливостей використання своїх сильних сторін у взаємовідносинах із іншими людьми. Удосконалення навичок зворотного зв'язку, сприяння відвертості і спонтанності у висловлюваннях і діях; спонукання до розвитку невербальної, емоційної та смислової точності через виразність міміки і жестів, пантоміміки, тембр голосу, логічність висловлювань.

Зміст: Якщо в групі вироблені ритуали зустрічі і початку роботи, то заняття починається саме з цього. Варто зважити на невимушеність спілкування, легкість контактів, природність реакцій.

Вправа «Відчуття та їх фіксування»

Тренер звертається до групи, учасники якої сидять у колі, з такими словами: «Заплющте очі... Тепер візьміть правою рукою руку сусіда... потримайте її в своїй...». Намагайтеся, не розплющуючи очей, зосередитися на звуках навколо вас, нехай кожний акцентує увагу тільки на тому, що чує, нехай деякий час послухає і впізнає звуки, які до нього долинають... Все ще не розплющуючи очей, сконцентруйте увагу на долонях сусіда справа і зліва, яких ви торкаєтесь. Постарайтесь визначити, яка долоня тепліша, яка – холодніша, чи була це долоня сусіда праворуч чи ліворуч (30 сек.)... Із заплющеними очима розімкніть руки і зосередьте кожний на своєму диханні, відчуйте, як повітря входить і виходить через ніздрі і губи, як рухається грудна клітка при кожному вдиху і видиху (одна хвилина)... Спробуйте порахувати кожний видих і на п'ятому – розплющте очі...». Рефлексія стану проводиться у довільній формі.

Вправа «Добрий день».

Виконання вправи розпочинає один з учасників заняття. Звертаючись до сусіда ліворуч, з почуттям радості від зустрічі промовляє: «Добрий день...», виражаючи своє ставлення до нього і голосом, і жестом, і посмішкою. Учасники групи добровільно долучаються до продовження вправи.

Вправа «Карусель»

Мета: розвиток тактильного сприйняття, формування емпатичних здібностей, довірчого ставлення до іншої людини.

Інструкція: розрахуйтеся на « перший-другий», поверніться обличчям один до одного, закрийте очі й візьміться за руки.

А) Спробуйте «поговорити» один з одним за допомогою долонь (очі закриті).

Скажіть один одному таке:

- Я радий тебе бачити.
- Ти мені подобаєшся.

- Мені приємно з тобою спілкуватися.
- Я в тобі впевнений.
- Я тебе не боюся.
- Я можу надати тобі допомогу.
- Я тобі вірю.
- Ти мій друг.

Б. Подумайте, з якою рослиною асоціюється у вас людина, що стоїть навпроти? Скажіть йому про свої асоціації (говорить зовнішнє коло, внутрішнє коло мовчки сприймає цю інформацію).

В. Тепер поміняйтеся місцями – внутрішнє коло стає зовнішнім. З якою музикою асоціюється у вас людина, що стоїть навпроти (говорить зовнішнє коло)

Обговорення:

- Висловіть словами те, що ви відчували, торкаючись долонями.
- Ваші відчуття після виконання другої частини вправи?

Міні-лекція: *Засоби спілкування. Мистецтво ефективного спілкування.*

Всі засоби спілкування поділяються на вербальні (мовні) та невербальні (жести, міміка, пантоміміка). Поза, міміка, жести, які вживають співрозмовники, можуть бути інформативнішими, аніж слова, які вони вимовляють. У цьому ми могли переконатися на попередньому занятті. Невербальні засоби у повсякденному житті, професійному спілкуванні часто відіграють важливішу роль, аніж вербальні. Адже, недооцінивши цього фактору, ми можемо не точно зрозуміти свого співрозмовника. Дані отримані професором Альбертом Меєрабіаном засвідчують, що передача інформації відбувається за рахунок вербальних засобів (лише слів) на 7%, звукових засобів (включаючи тон голосу, інтонації звуку) – на 38%, а за рахунок невербальних засобів на 55%.

Мова – це система звукових сигналів, письмових знаків та символів, за допомогою яких людина отримує, переробляє, зберігає та передає інформацію. Мовлення – це конкретне використання мови для висловлення думок, почуттів, настроїв. Мовлення – це психічне явище.

Вербальне спілкування завжди супроводжується невербальним. У багатьох випадках невербальне спілкування може нести значно більше змістове навантаження, аніж вербальне. Невербальне спілкування представлене не лише використанням жестів, міміки, пантоміміки, а й просторово-часовою характеристикою організації спілкування.

Надзвичайно важливим при спілкуванні є міжособистісний простір (дистанція спілкування), яка залежить від: спрямування спілкування, різних характеристик суб'єктів спілкування (їх близькості, віку, соціального статусу, психологічних особливостей, національних звичаїв тощо).

Дистанція спілкування може бути різних видів.

Інтимна дистанція (відповідає інтимним стосункам) до 40-50 см. Вторгнення в дану зону розглядається як зазіхання на психологічний простір. На такій відстані спілкуються найближчі люди.

Міжособистісна дистанція від 40-50 см до 1,5 м. На цій дистанції спілкуються добре знайомі люди, друзі.

Соціальна (суспільна) дистанція від 1,5 м до 2 м. Відстань для неформального, товариського спілкування.

Формальна дистанція від 2 м до 4 м припускає офіційне і ділове спілкування: розмова керівника з підлеглим, переговори та ін.

Публічна дистанція більше 4 м дає змогу утриматися від спілкування або обмінятися тільки декількома словами без ризику виявитися нетактовним.

Перші два види дистанції спілкування свідчать про близькі, дружні відносини, соціальна дистанція прийнята в діловому спілкуванні, публічна – між малознайомими й незнайомими людьми. Укорочування або подовження дистанції здатне послабити або підсилити взаємодію. У підлітків і юнаків загострене почуття просторової автономії. Якщо підлітки не налаштовані до емоційного зближення, краще дотримуватися соціальної дистанції. Просторова організація мовного спілкування припускає також облік орієнтації, кут повороту співрозмовників один до одного. Якщо в бесіді беруть участь двоє, можна розташовуватися паралельно, під кутом або навпроти один одного. Якщо двом зручніше сидіти напроти третього, але зручнішим є спосіб розміщення співрозмовників «по колу».

Не варто починати спілкування, у якому є зацікавленість, з публічної відстані; не слід під час бесіди втручатися в особистий простір співрозмовника. При будь-якому спілкуванні правильно обрана дистанція істотно впливає на його здійснення.

Ще однією важливою частиною спілкування є візуальний контакт, оскільки саме погляди можуть сказати набагато більше, аніж слова. Візуальний контакт допомагає регулювати розмову.

Психологічні дослідження показують, що до 40% інформації несуть жести та міміка. Розуміння жестів дуже ускладнене, коли різні елементи вирвані з контексту. Однак зібрані жести допомагають створити цілісну картину. Розуміння погодженості жестів дає змогу точніше побачити позицію людини, з якою спілкуються. Розглянемо окремі групи поз і жестів, що виражають різні позиції людини в процесі спілкування.

Жести, що демонструють ставлення людини до почутого або побаченого:

1) рука біля щоки, а вказівний палець витягається уздовж щоки, інші пальці розміщені нижче рота – демонструє критичне ставлення людини до почутої інформації;

2) нахилена голова показує зацікавленість людини в чому-небудь;

3) почісування підборіддя «говорить»: треба подумати, а прищуплені при цьому очі свідчать про те, що людина намагається знайти вирішення проблеми у майбутньому;

4) жести з предметами (окулярами, ручкою та ін.) умовно одержали назву «пауза для міркування». Такі жести також використовують для того, щоб виграти час;

5) ходіння демонструє, що людина намагається вирішити складну для себе проблему або прийняти важке рішення. Треба пам'ятати, що не можна починати говорити з тим, хто ходить, тому що це може порушити хід думок людини і перешкодити остаточному рішенню;

6) пощипування перенісся свідчить про зосередженість людини, водночас це жести скритності і підозрливості;

7) почісування носа, потирання за вухом або перед вухом – усе це є знаком сумніву. Наприклад, його використовують люди, коли вони сумніваються, як підійти до головної теми, або не впевнені у реакції співрозмовника;

8) совання на стільці також є знаком сумніву.

До мімічних реакцій належать усі зміни, які можна спостерігати на обличчі людини, при чому мається на увазі не тільки риси обличчя, контакт очей та спрямування погляду, а й психосоматичні процеси (наприклад, почервоніння).

Пам'ятка «Мова тіла»

Людина нахиляється до вас під час розмови – йому цікаво те, про що ви говорите.

Людина відкинулася назад, тримаючи спину прямо з деякою напругою, ніби відсунувшись від вас – свідчення його негативного ставлення до ваших слів.

Схрещені руки або ноги – спроба співрозмовника захиститися або негативне ставлення до ситуації, у якій відбувається бесіда, або до того, що говориться.

Відкриті руки долонями нагору – найчастіше свідчення чесності, відкритості мовця. Однак якщо розкриті долоні сполучаються з піднятими плечима й ліктями, щільно притиснутими до тіла, свідчення того, що людина не хоче розкривати всю правду.

Прямі ноги або вільні, не перехрещені руки – бажання людини бути відвертою.

Складені «будиночком» пальці – почуття переваги.

Руки за головою – почуття переваги або відчуття власної влади, особливо якщо жест супроводжується погойдуванням на стільці.

Якщо рука прикриває рот – нервозність, схвильованість і, можливо, брехливість.

Слухач прикриває рот рукою – людина думає, що його співрозмовник бреше, або йому не подобається те, що бачить або чує.

Відтягування вуха, або коміра одягу – людина нервує або бреше.

Слухач відводить очі долілиць і убік, здуває уявлювану порохину з одягу – «Мені набридла балаканина, переходьте, нарешті, до справи».

Дотик до власного підборіддя – оцінний жест, знак того, що людина задумалася над наступною фразою або приймає рішення.

Спрямований нагору великий палець – свідчення домінантного положення. Складені разом руки зі спрямованими нагору великими пальцями – оборонна або негативна позиція (схрещені руки) і одночасна домінування (спрямовані нагору великі пальці).

Підтримує голову рукою – втратив інтерес до того, що відбувається.

Швидке потирання рук – віра в слова мовця.

Повільне потирання рук – ознака нервозності, непевності.

Руки за спиною – поза абсолютної впевненості в собі, готовність до атаки.

Облизування губ, покахикування – ознака нервозності.

Переривчастий подих – ознака дискомфорту.

Закриті під час розмови очі – неприйняття ситуації, заперечення її.

Притопування – високий ступінь внутрішнього напруження.

Легка метушливість – ознака неправди.

Мистецтво ефективного спілкування

У процесі бесіди потрібно дотримуватись таких правил:

1. Описувати дії.
2. Бачити проблему і шукати шляхи її вирішення.
3. Задовольняти свої і чужі потреби.
4. Бачити цінності партнера і щадити його «Я-образ».
5. Бути гнучким.
6. Поважати потребу людей у визнанні, повазі й самоствердженні.
7. Формувати установку на згоду. Задавати питання, що припускають відповіді «так».
8. Викладати вигоду і користь своєї пропозиції для партнера.
9. Керувати емоціями і витримувати позицію на рівних у спокійній впевненості.
10. Іти від позиційної «війни» в напрямку загальних інтересів і шукати шляхи їхнього задоволення.
11. Свої аргументи і доводи вплітати в міркування партнера. Використовувати його аргументи у своїх запереченнях і заперечувати у формі питань і відповідей.

12. Брати на себе відповідальність за все, що відбувається.

13. Мати вибір варіантів і пропонувати їх.

14. Розуміти мову поз і жестів співрозмовника і підлаштовуватися до нього.

15. Подавати зворотний зв'язок як відображення власних почуттів, станів.

16. Уточнювати зміст висловлень співрозмовника, відбивати своє розуміння цього змісту.

17. Оформляти уявлення про кінцевий бажаний результат у вигляді конкретного рішення.

18. Шукати об'єктивний ґрунт для прийняття угоди.

19. Бачити плюси і мінуси своїх і чужих пропозицій.

20. Ставитися до партнера як до друга.

У процесі спілкування часто доводиться переконувати співрозмовника у чому-небудь. Уміння переконувати, на думку І. Ладанова, означає уміти проробляти чотири важливих операції.

1. Інформувати. Людина має знати, навіщо потрібно робити те, що ви говорите.

2. Роз'яснювати. Необхідно знати, що інструктувати корисно тоді, коли потрібно просто запам'ятати що-небудь. Інструктування доцільно використовувати в роботі з людьми, що звикли діяти за інструкціями. Для творчих же людей інструктування не підходить. З такими людьми більш оптимальним буде варіант міркування: поставити проблему, проаналізувати всі «плюси» і «мінуси» і разом зі співрозмовником виробити план дії.

3. Доводити. У бесіді потрібно «спиратися» на факти. Не слід вплутуватися в дискусію, не маючи серйозних доводів на свою користь.

4. Спростовувати. Образливе заняття, оскільки часто переростає на безглузду суперечку.

Вправа «Трактування поведінки і погляду співрозмовника».

Безумовне уміння безконфліктно і продуктивно вести бесіду – необхідна якість для того, хто хоче домогтися успіху в житті, показник загальної культури. Співрозмовнику, вибираючи модель поведінки, необхідно придивлятися до співрозмовника: до виразу його обличчя, рухів руки, зміни постави. Вправа виконується в трійках. Аналіз здійснюється згідно рекомендацій з трактуванням поведінки і погляду співрозмовника, що наведені у таблицях 4.3 та 4.4. Робота відбувається в трійках. Двоє спілкуються, а третій виступає в ролі експерта.

Таблиця 4.3.

Трактування поведінки співрозмовника

Поведінка	Трактування	Ваші дії
Руки зчеплені на грудях	Оборонна позиція	Бесіду не завершувати
Легке постукування пальцями по будь-якому предметі	Нетерпіння	Бесіду слід закінчувати
Молитовно складені долоні, пальці злегка розставлені	Почуття переваги; співрозмовник вважає, що він хитріший	Упевнитися, що немає підступу, бесіду слід припинити
Співрозмовник потирає очі	Недовіра	Подумати
Співрозмовник гризе нігті	Непевність, страх	Переконати прийняти ваші умови
Легкий нахил голови убік	Спокій, задоволення	Бесіду можна закінчити

Таблиця 4.4.

Трактування погляду

Погляд і супутні рухи	Трактування	Ваші дії
Підйом голови погляду вгору або нахил голови із зосередженим виразом обличчя і очей	Почекайте хвилину, подумаю	Контакт перервати
Рух головою і насуплені брови	Не зрозумів, повторіть	Посилення контакту
Посмішка, легкий нахил голови	Розумію, нема чого додати	Підтримка контакту
Ритмічне кивання головою	Ясно, зрозумів, що вам потрібно	Підтримка контакту
Довгий нерухомий погляд в очі співрозмовникові	Хочу підкорити вас собі	Діяти за обставинами
Погляд убік	Зневага	Відхід від контакту
Погляд униз	Страх і бажання піти	Відхід від контакту

Важливо, щоб кожен учасник побував у ролі експерта. Після завершення справи відбувається обговорення – спочатку в трійках, а потім у великому колі.

Вправа «Безоцінний опис».

Вправа виконується в парах. Пари сідають так, щоб не заважати одна одній. Інструкція: «Кожному з вас дається чотири хвилини, упродовж яких ви повинні розповісти своєму партнерові про нього. Розповідь треба починати словами: «Я бачу перед собою...» – і далі безоцінно описуйте зовнішній вигляд ваших партнерів. Ваші висловлювання мають бути констатуючими. Заборонені вирази, які несуть у собі оцінку: «Приємна зовнішність», «Красиві очі», «Гарна усмішка» тощо. Ті, кого описують, будьте уважні! Якщо партнер допустить

помилку, скажіть йому про це. Необхідно використати весь відведений час. Після мого сигналу ви поміняєтеся ролями, і ті, хто слухали, описуватимуть партнерів».

У процесі обговорення тренер наголошує на точності виконання інструкції та підкреслює приклади вдалого виконання вправи. Доцільно систематизувати труднощі, які відчували учасники групи, та особливо їхні пояснення причин таких утруднень.

Вправа «Ти в п'ятирічному віці»

Вправа виконується в парах. Кожному з учасників дається п'ять хвилин для того, щоб розповісти своєму партнеру, яким він (ваш співбесідник) був, на ваш погляд, коли йому було п'ять років. При цьому можна казати не тільки про зовнішній вигляд, а й особливості поведінки, характеру.

Після завершення першої п'ятихвилинки тому учаснику, який слухав оповідання про себе, упродовж 1 хвилини пропонують розповісти партнеру, що в його словах відповідало реальності, а що ні.

Рефлексія досвіду, набутого в процесі виконання цих двох вправ, дає змогу обговорити:

- 1) труднощі, які були в учасників, коли вони безоцінково описували іншу людину та не характеризували її особистісні якості;
- 2) прагнення перенести свій досвід на іншу людину, приписати їй те, що властиве нам, тощо.

Таблиця 4.5.

Зовнішні прояви емоційних станів при підвищеному психічному навантаженні

Об'єкт спостереження	Види емоційних станів		
	Оптимальне	Перезбудження	Загальмованість
Рот, брови, загальний вираз обличчя	Незначний рух губами. Більш суворий вираз обличчя	Губи дуже стиснуті, щелепні м'язи напружені, занепокоєний вираз обличчя, брови дуже зсунуті до перенісся	Губи стиснуті, кутки рота опущені, брови зсунуті до перенісся. Страждальний вираз обличчя
Очі	Спокійний, уважний погляд	Палаючі, неспокійні очі, напружений погляд, часте поморгування	Сумний, незадоволений погляд
Колір шкіри обличчя	Легке почервоніння	Значне почервоніння або побіління	Помітне почервоніння і поява плям

Продовження таблиці 4.5.

Рухи рук	Невелике тремтіння	Яскраво виражене тремтіння рук, збільшення амплітуди і швидкості їх рухів, зниження точності, метушливості	Мляві, пасивні; зниження амплітуди, швидкості і точності рухів, закріпаченість
Дихання	Помітне прискорення	Прискорене, неглибоке	Зрідження, іноді з затримками
Інтонація голосу	Підвищення гнучкості й швидкості мовлення. Збереження її звичайної емоційної виразності	Більш гучне і швидке, ніж звичайно мовлення. Посилення високих тонів, інтонації гніву. Порушення порядку слів у реченнях. Раптові зупинки в мовлені.	Емоційно невиразне. Більш тихе і повільне, ніж звичайно, мовлення. Розтягування слів, перехід на шепіт. Поява пауз, інтонації невдоволення, пригніченості.
Особливості поведінки	Захопленість (виконанням завдання, розмовою із колегою, активність)	Поганий самоконтроль. Яскраво виражена бравада, грубість, самовпевненість	Прагнення обмежити контакти. Апатія, сонливість, байдужість.

Вправа «Угадай емоцію»

Ціль: розвиток здатності розпізнавати й адекватно оцінювати емоції співрозмовника.

Спостережливому оку багато про що говорить вираз обличчя – зосереджене, байдуже, відчужене, погляд – відкритий, недовірливий, хитруватий, посмішка – добродушна, широка, відкрита, роблена й т.д. Багато чого про співрозмовника може сказати його поза й жести, які він використовує у розмові.

Учасникам тренінгу пропонується вибрати картку з емоцією. Потім почергово зобразити її мімічно, жестами, інші мають відгадати. Аналіз проводиться за схемою, яку подано в таблиці 4.5.

Вправа «Інтерв'ю»

Один із учасників сідає в центрі кола. Група може задати йому п'ять запитань, але суворо дотримуючись рамок певної соціальної ролі того, хто сидить у центрі, наприклад, запитання до педагога, студента, члена парламенту

тощо. Потім ще хтось сідає в центрі кола. Йому також формулюють п'ять запитань, але обов'язково із врахуванням того соціальної ролі, в якій він виступає.

Вправа «Розмова через скло»

Двоє учасників лише за допомогою жестів намагаються про щось домовитися. Тему повідомляють одному із них і він повинен передати цю інформацію своєму товаришеві, стоячи перед звуконепрозаким склом.

У процесі обговорення результатів вправи ведучий наголошує на швидкості і точності одержаного результату. Учасники групи, яким вдалося саме так виконати вправу, розкривають «таємниці» власного успіху.

Вправа «Митниця»

Мета: розвиток емпатійного сприйняття людини людиною, відпрацьовування навичок аналізу вербальної й невербальної інформації, отриманої від сторін, які взаємодіють.

Група об'єднується у дві команди – «митників» і «контрабандистів». «Контрабандисти» виходять за двері. Їхнє завдання – провезти через «митницю» заборонений предмет, яким є умовний «золотий ключик». Їм дається три спроби, причому «контрабанду» везе тільки один з них. Тому попередньо вони повинні домовитися між собою, хто саме.

Після прибуття на «місце огляду», «контрабандисти» видають себе за туристів. «Митники» повинні визначити, хто з «контрабандистів» везе заборонений вантаж, задаючи їм будь-які питання. Через 2-3 хвилини «митники» повідомляють про своє рішення. Потім команди міняються ролями.

Обговорення:

1) Які з невербальних реакцій допомогли вам визначити «контрабандиста»?

2) Які особливості мови видавали того «туриста», що віз контрабанду?

Вправа «В'язниця»

Мета: відпрацьовування вмінь невербальної взаємодії, розвиток здатності адекватно сприймати інформацію.

Група об'єднується у дві групи: «в'язні» і «родичі». Сідають парами, обличчям один до одного. Завдання: уявіть, що ви на побаченні, під час якого «родичі» мають розповісти «в'язням» план звільнення, втечі її тюрми. Але розповісти це потрібно без слів, оскільки між ними «товсте скло» і вони можуть тільки бачити один одного, але не чути. До того ж робити це треба швидко, тому що час побачення обмежений однією хвилиною. Після закінчення встановленого часу кожний «в'язень» по черзі розповідає всім про той план втечі, що підготували для нього «родичі». Почуте зіставляється з розповіддю самого «родича». Якщо розповіді збігаються, «в'язень» звільняється», якщо ні – залишається у в'язниці.

Обговорення:

- Що було найважчим у процесі виконання вправи?
- Як почувуються не звільнені «в'язні»?

Вправа «Подарунки»

Усі учасники сідають у коло. Інструкція: «Нехай кожен із вас по черзі зробить подарунок своєму сусідові, який сидить ліворуч. Подарунок треба зробити мовчки (невербально), але так, щоб ваш сусід зрозумів, що ви йому даруєте. Поки всі не отримають подарунки, говорити нічого не можна. Усе робимо мовчки. Коли коло замкнеться, в учасника, який отримав подарунок останнім, запитують, що саме він отримав. Почергово про отриманий подарунок повідомляють усі. Якщо у відповідях є розбіжності із тим, що дарували, треба з'ясувати, у чому полягає неспівпадання.

У процесі обговорення зважають на закономірності прийому й передачі інформації, умови, що полегшують розуміння в процесі спілкування (виділення суттєвої ознаки «подарунка», використання адекватних способів невербального спілкування, концентрація уваги на партнері). Ведучий наголошує на тому, що частина учасників була орієнтована на те, щоб бути зрозумілою партнеру у невербальній виразності, а інші віддавали перевагу вибору самого подарунку, не особливо зважаючи на те, зрозуміє їх сусід, чи ні. Часто така інформація стає предметом дискусійного обговорення у групі.

Вправа «Руки - ноги».

Вправа орієнтована на вироблення здатності керувати увагою інших. У цьому випадку можуть допомогти так звані соціоігрові способи.

Інструкція: якщо ведучий один раз плескає у долоні, то учасники піднімають руки (а якщо вони вже підняті, то руки опускають), два оплески - встають (або, якщо учасники вже стоять, то сідають). Удари легко почути навіть у шумі. Вид того, що руки, то піднімаються, то опускаються, учасники – то встають, то – сідають, звичайно інтригує і ті, що не встигли включитися, приєднуються до тих, хто вже грає. У завданні є приховані труднощі – на два види сигналів (один або два оплески) устанавлюється 4 відповідні реакції (підняти – опустити, встати – сісти). Це вимагає активізації, уваги й відволікає від стороннього заняття, об'єднує усіх для подальшої спільної роботи.

Вправа «Позитивні та негативні емоції в моєму житті».

Мета: розпізнавання та усвідомлення власних емоційних станів.

Хід вправи: учасникам групи пропонується намалювати фарбами або кольоровими олівцями дві негативні й дві позитивні емоції, характерні для їхнього життя. Після закінчення малювання проводиться обговорення:

1. Які емоції (позитивні, негативні) є домінуючими у вашому житті?
2. Що ви бажали б змінити в своєму житті?
3. Чого виокремлені вами емоції вас навчають?

Вправа «Сильні сторони»

Кожному учаснику пропонується розповісти про свої сильні сторони, про те, що він любить, цінує в собі, про те, що дає йому почуття внутрішньої впевненості і довіри до себе в різних ситуаціях. Не обов'язково говорити тільки про позитивні риси характеру, важливо підкреслити те, що є або може бути точкою опори у різні моменти життя.

Висловлюється перший бажающий. Він може говорити про свої сильні сторони 3-4 хв. і навіть, якщо закінчить раніше, час, що залишається належить йому. Це означає, що інші члени групи залишаються тільки слухачами, вони не можуть висловлюватися, уточнювати деталі, просити пояснень або доказів. Людина, яка говорить про себе, не повинна пояснювати, чому вона вважає ті чи інші якості своїми сильними сторонами.

Потім починає говорити наступний учасник, і так триває, доки не висловляться всі.

Після цього керівник дає кожному аркуш паперу, олівці і пропонує спробувати назвати свої сильні сторони, причому не тільки ті, що згадувались, а й інші, які кожний усвідомлює в себе. Побачивши, що члени групи виконали вправу, керівник роздає їм аркуші паперу з переліком якостей, важливих для міжособистісного спілкування, який був складений на першому занятті. Навпроти кожної якості зазначена цифра, за допомогою якої кожен оцінив себе.

Після цього учасники тренінгу створюють групи з 2-3 чоловік. Кожна з них знаходить місце, де ніхто не заважав би, адже потрібно ще обговорити, як, базуючись на своїх сильних сторонах, зробити щось по-справжньому цінне. На це відводиться 30 хв., і тоді всі розповідають, як вони планують використовувати власні сильні сторони.

Вправа «Бюрократ» (В. Большаков)

Мета: завершення процедури тренінгу.

Методичні рекомендації. Після занять тренер наголошує, що перш ніж йти, потрібно написати заяву. Кожен учасник пише на окремому аркуші паперу заяву наступного змісту: «Прошу Вас відпустити мене із 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 керівника. 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 права підписувати чийось 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. Затримуються ті учасники, хто не зміг отримати «резолюцію» на декілька хвилини і допомагають ведучому розставити столи і стільці.

Аналіз підписів на заявах може вказати на такі параметри: хто до кого звернувся, хто кому підписав, хто кому не підписав.

Рефлексія заняття. Обмін враженнями й думками учасників тренінгу.

Домашнє завдання.

1. Опрацювати міні лекцію з використанням техніки «Я-висловлювання» на протипагу «Ти-висловлювання» в процесі спілкування.

2. «Згадайте і запишіть, якими пестливими іменами називають вас рідні, друзі, діти...».

ЗАНЯТТЯ 3

Мета: закріплення ігрового стилю спілкування, подальше саморозкриття. Закріплення набутого позитивного досвіду індивідуального спілкування, розвиток імпровізації та спонтанності. Виявлення в собі певних стереотипів, що утруднюють встановлення контакту та є причиною нерозуміння зі співрозмовниками. Відпрацювання прийому Я-висловлювання на протипагу Ти-висловлюванню.

Перед початком заняття використовується ритуал індивідуального привітання, а потім в колі – ритуал привітання групи.

Рефлексія минулого заняття. Зберігається загальною схемою попереднього заняття, куди можна включити ще одну позицію «Якби я був керівником групи, я б...». Члени групи по колу вітаються цією фразою, описуючи будь-який цікавий, смішний випадок, який мав місце під час спілкування з якоюсь людиною в період між попереднім і нинішнім заняттям.

Обговорення домашнього завдання.

Вправа «Ласкаве ім'я».

Учасники називають щиро і з відповідною інтонацією пестливі імена, а група стежить за відвертістю і різнобарв'ям висловлювань. Позицію «вірю – не вірю» виражають силою оплесків.

Міні – лекція Використання техніки «Я-висловлювання» на протипагу «Ти-висловлювання» в процесі спілкування.

Складно бути щирим і не кривдити людей, з якими спілкуєшся, коли потрібно висловити негативне ставлення до їхніх дій. Особливої уваги заслуговує навичка вираження почуттів, що називається «Я - висловлювання».

Людина може говорити голосно, кричати, реагуючи на гнів, використовуючи «Я-повідомлення», а не «Ти-повідомлення». Наприклад, замість: «Дурню, чи ти вже нарешті навчишся жартувати?» – скаже: «Я дуже розлючена. Мені не подобається те, як ти щойно пожартував». Ось приклади «Я-повідомлень»: – Я не люблю, коли ти так зі мною розмовляєш. – Мене дратує тон, яким ти зі мною говориш. – Мене нервує твоє ставлення до мене. – Я зараз на тебе така зла, що ледь стримуюся.

Якщо ви шляхом самоаналізу чи на заняттях тренінгу пізнавали себе, вчилися усвідомлювати себе, свої професійні проблеми, особистісну позицію, свої «Я-слухання», то, напевно, зрозуміли, що все перелічене – це частинка вашого «Я». Те саме можна сказати і про почуття. Кожна мить життя призводить до негативних оцінок (позиція «обвинувачувач»), скарги і самообвинувачення (позиція «жертва») або спроби відсторонено-раціонально проінтерпретувати поведінку співрозмовника (позиція «комп'ютер»). Усі ці реакції дуже поширені, але, на жаль, зовсім неконструктивні. Ви відчуваєте безсилля і залежність від обставин. Ті самі почуття виникають і у вашого партнера. Способи реагування, що відповідають непартнерській позиції, зазвичай починаються зі слів «Ти» або «Ви»: «Ти завжди поводишся так, що мені від того тільки гірше», «Ти ніколи не говориш мені нічого хорошого, тільки лаєшся», «Тебе насправді це не хвилює, ти думаєш тільки про себе», «Ти не правий» тощо.

Зверніть увагу, що при цьому відповідальність за конфліктну ситуацію і за ваші переживання з цього приводу перекладається на співрозмовника, тоді як пов'язана з нею власна проблема не усвідомлюється. Називаючи свої почуття, ви фактично формулюєте цю проблему: «Вибач, але я зараз слухаю тебе і відчуваю сильне роздратування, коли чую це», «Коли я чую, що розумна доросла людина поводиться так, я просто не знаю, що сказати, тому, що я розгублена». За такого формулювання питання відбувається усвідомлення своєї проблеми: це моя проблема – я роздратована, це моє почуття, моє «Я-слухання», у вас, як і в кожній людині викликає певні почуття. Вони виникають мимоволі, без вашого бажання, і можуть не подобатись вам. Але ви – це не тільки ваші почуття. У напруженій ситуації, коли ви переживаєте сильні почуття, що вам не подобаються, але не можете висловити їх, найпростіший спосіб – усвідомити свої почуття і назвати їх партнерові. Саме цей спосіб самовираження і називається Я-висловлюванням.

Припиніть читати і спостерігайте за собою: чи не виникло у вас негативних почуттів стосовно запропонованого способу вирішення конфлікту, чи не видався він надто простим і неефективним? Якщо це так, то виконайте таку вправу.

Отже, Я-повідомлення – це спосіб самовираження, усвідомлення власних почуттів, які виникають у ситуаціях напруги й називання їх, усвідомлення власної відповідальності за розв'язання проблеми. Виділяють три основні правила Я-повідомлення.

Правило 1 – опис ситуації, яка викликала роздратування.

Правило 2 – точне озвучування власних почуттів у цій ситуації.

Правило 3 – усвідомлення причин такого почуття («Я відчуваю таке роздратування, коли ти говориш, що...»).

Список неефективних повідомлень:

- знищення, приниження, негативна характеристика особистості співрозмовника;
- засудження, докори;
- сарказм, непрямий вираз осуду;
- вираження «вторинних почуттів»;
- обзивання, приклеювання ярликів;
- «удар нижче пояса».

Що потрібно для того, щоб засвоїти техніку Я-висловлювання?

Щоб засвоїти техніку Я-висловлювання, важливо навчитися усвідомлювати свій стан у певний момент життя. Це непросто. Дуже часто ми витрачаємо сили і час не на усвідомлення себе в конкретній ситуації, а на аналіз наших вчинків і думок або мрії про майбутнє. Минулого вже немає, майбутнє ще не настало, є тільки сьогодні і ви в ньому. Ось як пише про це американський психотерапевт Дж. Рейнуотер: «Тепер – це те, що відбувається з вами в певний момент; те, що ви усвідомлюєте зараз: ця книжка... цей шрифт... та поза, у якій ви сидите на стільці, або лежите на дивані, або стоїте в книжковій крамниці... Звуки, які ви чуєте..., а може і роздратування, яке відчуваєте від усіх моїх трикрапок. Усе це – ваші усвідомлення, і чим ви уважніші до них, тим повнішою є ваша присутність у сьогодні».

Визначають три типи усвідомлення:

- усвідомлення думок – це міркування, аналіз, інтерпретації, спостереження і все те, чим зайнятий наш мозок;
- чуттєве усвідомлення – це фіксація будь-якої інформації, що надходить до нас ззовні через органи чуття – нюх, дотик, зір, слух, смак;
- тілесне усвідомлення – це уважність до всіх внутрішніх відчуттів від наших м'язів, сухожилів, внутрішніх органів, тощо.

Вправа «Чуттєве усвідомлення».

Для виконання цієї вправи потрібен час. Добре, якщо хтось зачитає вам запропонований нижче текст. Можна записати його на диктофон.

Озирніться навколо себе. Побачте кожну річ, що потрапила в поле зору. Яка її форма, розмір, фактура... Якого вона кольору, як освітлена, як лежать на ній тіні... Намагайтесь не думати ні про що, зосередившись тільки на почуттях і відчуттях. Не давайте собі потонути в міркуваннях та інтерпретаціях побачених вами фактів. Якщо ви впіймаєте себе на тому, що подумки називаєте речі: «Ось лампа, вона знаходиться на столі, на столі брудно, треба прибрати...», ви на хибному шляху. У самому називанні речей і аналізі ситуації немає нічого поганого, але все це знову повертає вас до ваших думок і міркувань. Ви ж маєте бачити тільки предмети, як бачить їх дитина, яка ще не знає їхніх назв.

Тепер заплющте очі. Що ви бачите? Які образи залишилися від зовнішніх спостережень, прислухайтеся... Що ви чуєте? Може раніше ви не чули цих звуків, а тепер усвідомили, що вони є?

А тепер, продовжуючи сидіти, зосередьтеся на запахах. Який запах ви відчуваєте? Запах повітря... Піднесіть до обличчя вашу руку... Чи знайомий цей запах? Чи відчували ви його раніше?

Не розплющуючи очей, візьміть до рота шматочок чогось смачного. Чи відчули ви спочатку запах, а потім смак? Зосередьтеся на смакових відчуттях. Зверніть увагу, який смак залишається після того, як ви проковтнули останній шматочок.

Ще якийсь час посидьте нерухомо. Тепер розплющте очі.

Проаналізуйте свої відчуття. Що вам було легко зробити, що складніше? Що спричинило роздратування? Яких почуттів вам бракує? Лише коли ви навчитеся зосереджуватись на своїх відчуттях і почуттях, усвідомлювати і називати їх, ви зможете грамотно і без напруження сформулювати Я-висловлювання в різних ситуаціях. Я-висловлювання складається не лише з називання почуттів, а й вказівки на ті умови і причини, що їх зумовили.

Схема Я – висловлювання. Опис ситуації, що спричинила напруження:

- Коли я бачу, що...
- Коли це відбувається...
- Коли мені трапляється...

Точна назва свого почуття в цій ситуації:

- Я відчуваю (роздратування, безпорадність, гіркоту, біль, здивування, тощо).

- Я не знаю, як реагувати...
- У мене виникає проблема...

Називання причин:

- Тому, що...
- Через те, що...

За цією схемою спробуйте сформулювати Я-висловлювання в такій ситуації (Таблиця 4.6.).

Структура Я-висловлювання

Спонтанно висловленні повідомлення	Опрацьований (безоцінний) опис ситуації	Почуття (що я відчуваю)	Причина (умова), що викликала почуття	Очікування (чого я хочу, Який результат мене влаштовує)
	I частина Я-висловлювання	II частина Я-висловлювання	III частина Я-висловлювання	IV частина Я-висловлювання
Від тебе ніколи не дочекаєшся порядку	Коли я бачу, що в кімнаті безлад	<ul style="list-style-type: none"> роздратування; гнів; занепокоєння; сором 	<ul style="list-style-type: none"> Я терпіти не можу безладу і мені здається, що на мене не зважають; здається, я погано тебе виховую; ось-ось мають зайти знайомі 	<ul style="list-style-type: none"> якби речі знаходились в шафі, безлад не поширювався б за межі дитячої кімнати; брудні речі слід класти в кошик для білизни; щоб книжки і зошити були складені в стосик
Ти - бруднуля, залишаєш посуд у раковині	Коли я приходжу стомлена, а в раковині лежить брудний посуд. Але: коли не миють за собою посуд	<ul style="list-style-type: none"> Відчай; роздратування; образа 		
Тобі начхати на мене, ніколи не скажеш, що затримаєшся	Коли я не знаю, де ти, і чи в безпеці	<ul style="list-style-type: none"> Страх (боюсь); образа; занепокоєння 		

Може статися, що, виконуючи вправу «Чуттєве усвідомлення» або зачитуючи цей матеріал, ви відчули сильне роздратування і бажання припинити читання, однак продовжуєте читання. Висловіть свої почуття, сформулювавши Я-висловлювання.

Наразі опрацьовується схема Я-висловлювання. До перелічених трьох частин додаємо:

- Формулювання очікуваного результату:
- Я хотіла б (хотів би)...
- Я був(ла) би задоволений(а)...
- Мені було б спокійніше, якби...

Проблема полягає в тому, що для роботи над цією схемою потрібен актуальний для конкретної аудиторії матеріал. Ми маємо активізувати його. Це легко зробити, запропонувавши присутнім об'єднатися в пари і по черзі побути в ролях батька (вчителя) та дитини. Той, хто виконує роль дорослого, має «поскаржитись» на те, що в поведінці власної дитини (учня) дратує його (батька, вчителя). Ситуації, які сприймаються, як проблемні, записують на аркуші паперу в колонку 1. Зрештою ми можемо отримати так звані оцінні висловлювання. Важливо відрефлексувати, які почуття виникають у «дитини», тобто того, хто вислуховує претензії «дорослого».

Наступний етап – навчитися називати ситуацію, а не оцінювати її (І частина Я-висловлювання). Опрацьована групою ситуація фіксується у другій колонці таблиці.

Відповідно, наступним етапом стає визначення почуттів, які виникають у названих ситуаціях. Доцільно використати для підказки таблицю почуттів, оскільки багатьом дорослим не так просто назвати свої почуття. Запропонований етап озвучування вимог (результатів) вважається обов'язковим. Дорослий визначає бажаний результат передусім для себе, ставить вимоги до дитини, обґрунтовані власними переживаннями й об'єктивними обставинами (на відміну від абстрактних – вчись краще, прибери, займися чимось...), ви з'ясовуєте, що деякі вимоги, які дорослі вважали очевидними, навіть невідомі дитині. («Я і не знав, що для тебе це так важливо»).

Вправа дає змогу батькам (учителям) з'ясувати, що ж саме їм не подобається у поведінці дитини, і за якої умови вони будуть задоволені. На цьому етапі часто виявляється справжня причина негативних емоцій, тоді повідомлення переформулюється. Наприклад, висловлювання: «Коли я не знаю, де ти знаходишся, я гніваюсь, бо відчуваю, що на мене не зважають, і я хочу, щоб ти завжди повідомляла, коли затримуєшся...»

Може несподівано продовжитись: «Коли я не знаю, де ти, я у відчаї від своєї безпорадності, бо просто боюсь, що з тобою щось трапилось. Тому я і хочу, щоб ти завжди повідомляла, коли затримуєшся. Я не перестану хвилюватись, але мені буде спокійніше».

Необхідно підсумувати заняття, на якому працювали з Я-висловлюванням. Щоб батьки (вчителі) на собі відчули різницю між Я-висловлюванням і Ти-висловлюванням, доцільно виконати ще одну вправу.

Присутні в парах по черзі озвучуватимуть Ти-повідомлення і Я-висловлювання з однакової проблеми. Потім у колі обговорюють відчуття, які в обох випадках виникають у «дитини», що слухала ці повідомлення.

Гадаю, варто повідомити батькам (вчителям), що зовнішня простота Я-висловлювання оманлива. Для цього потрібні час і бажання. Добре, якщо

спочатку, хоча б зрідка, вдаватиметься скористатись запропонованим алгоритмом. Непогано, коли є можливість опрацювати цю навичку з психологом, краще у групі. Дехто, вважаючи, що це дуже просто, швидко зневірялися. Але не забути блиску в очах матері, яка розповідала, як раптом замість звичного обурення, почула від своєї «важкої» дитини, яка й гадки не мала про Я-висловлювання: «Коли на мене кричать, я нервуюся, бо...»

Вправа «Рефлексивне слухання».

Мета: усвідомлення та розуміння чужих емоцій.

Хід вправи: члени групи утворюють пари. Один учасник проголошує фразу, а інший повинен визначити почуття, які вербалізував співрозмовник. Потім учасники міняються ролями. Приклади висловлювань:

- Я більше не буду їй допомагати! Ні слова подяки за все те, що для неї зробив (прикрість, образа).

- Я не можу зрозуміти цих людей. Може, досить їм догоджати? (розчарування, бажання вийти з гри).

- Здається, в нього все виходить краще, ніж у мене, незважаючи на відсутність досвіду (захоплення, заздрість).

- Ви хочете мене перевірити? (обурення, невпевненість).

- Я вже ситий Вашими вибаченнями! (роздратування, бажання отримати результат).

Вправа «Слухати і чути».

Робота відбувається в трійках. Двоє спілкуються, а третій виступає в ролі експерта. Аналіз проводиться за трьохтактною схемою активного слухання, яку ми подаємо в таблиці 4.6. Вправа проходить так, щоб кожен учасник спробував себе у ролі експерта. Після завершення роботи відбувається обговорення – спочатку в трійках, а потім у великому колі.

Таблиця 4.7.

Трьохтактна схема активного слухання

Назва	Основна мета	Відповідні реакції
Підтримка	Дати можливість, тому хто говорить, висловити свою позицію	Мовчання, угу- підтакування, ехо, емоційний супровід
З'ясування	Переконатися, що ви точно зрозуміли співбесідника	Уточнюючі запитання, перефрази
Коментування	Висловити свою точку зору	Оцінки, поради, коментарії.

Правила активного слухання:

1. Слухаючи, дивися співрозмовникові час від часу у вічі, щоб не втрачати візуального контакту.

2. Намагайтесь не завершувати розмову пропозицією замість співрозмовника.

3. Повторюйте останні слова свого співрозмовника.

4. Відповідайте співрозмовникові, даючи зрозуміти, що ви його чуєте: «Так-Так», «Розумію», кивок головою.

5. Задавайте питання, якщо ви чогось не зрозуміли.

6. Тримаєте паузу перед відповіддю – це свідчить про те, що ви говорите обдуманно. Крім того, якщо ви небагато затримаєтеся з відповіддю, ваш співрозмовник часто продовжує говорити, додаючи нові відомості, які, можливо, будуть вам цікаві.

Вправа «Активне слухання»

Мета: розвиток уміння активно сприймати інформацію, що надходить від іншої людини, уважно слухати.

Учасники тренінгу об'єднуються в пари й одержують завдання: «Зараз ви будете спілкуватися. Говорити буде один з вас, а другий буде слухати певним чином».

А) Всім своїм виглядом будете показувати, що вам нецікаво, байдуже, нудно, що співрозмовник вам просто набрид.

Б) Просто слухаєте, не виражаючи ніяких емоцій.

В) Слухаєте дуже уважно, нахилившись до співрозмовника, всім своїм виглядом будете проявляти увагу й інтерес, супроводжуючи процес слухання кивками, вигуками, посмішкою й т.д.

Потім учасники міняються ролями й повторюють процедуру.
Обговорення:

- Які емоції ви відчували в кожному з випадків?
- На якому етапі вправи ви відчували себе добре?
- На якому етапі – гірше всього?

Вправа «Автоматична реакція»

Класичний приклад такого сприйняття: чоловік повертається додому після важкого трудового дня, коли він у досталь наговорився з людьми на роботі, хочеться вечір провести в тиші. Дружина, навпаки, увесь день була вдома одна і їй не терпиться поговорити:

- Ну, як пройшов день, добре?
- Так.
- Будеш на вечерю рибу?
- Так.
- Давай сьогодні нікуди не підемо.
- Так.
- Я візьму гроші, щоб купити новий костюм?

Автоматично:

– Так, – але раптом, немов спохватившись – Що ти сказала?

Ми нерідко спілкуємося один з одним немов би автоматично, хоча й знаємо, що робити цього не варто, тому що, коли слухаєш співрозмовника не уважно, недалеко й до більших неприємностей.

Пропонуємо для занотування декілька порад, які сприятимуть встановленню міри уважного ставлення до почутої інформації.

- *Повторення кількох останніх слів.*

Описуючи цей рівень сприйняття, звичайно говорять: «Слухаю на півуха». При цьому, звертаючись до слухача, ми запитуємо: «Ти мене слухаєш?» «Звичайно», – відповідає він і відтворює кілька останніх слів, але не вловлює загального змісту бесіди.

- *Здатність відповісти на питання.*

Тут починається справжнє сприйняття. Якщо ми знаходимося в стані відповіді на питання, виявляється, ми не тільки слухали мову співрозмовника, але ще й обмірковували почуту інформацію.

- *Здатність переказати почуте.*

Якщо слухач здатний переказати почуте без втрати інформації комусь ще, можна стверджувати, що він активно й уважно сприймав повідомлення.

- *Навчити кого-небудь*

Це той рівень, коли ваш співрозмовник не просто сприйняв викладену вами інформацію, але слухав настільки уважно, що тепер він здатний навчати на її основі інших людей за вашої відсутності.

Вправа «Захоплення ініціативи у діалозі».

Двоє учасників сідають у центрі кола. Один із них починає діалог із будь-якої репліки, на будь-яку тему. Інший повинен підхопити розмову, але переключити співбесідника на свою тему. Робити це треба ненав'язливо, ввічливо, але наполегливо. Група стежить за діалогом. Потім двоє інших учасників сідають на їхнє місце, завдання для них те ж саме.

Вправа «Бачення інших»

Один із учасників тренінгу сідає спиною до групи, він має детально описати (за пропозицією групи) зовнішній вигляд когось із присутніх товаришів.

Або можна створити таку ситуацію. Хтось із учасників сідає в центрі, а інший повинен детально відтворити послідовність його поведінки, наприклад за останні півгодини.

Подібні тренування бажано проводити регулярно, щоб учасники звикли уважніше ставитися один до одного.

Вправа «Без маски»

Усі учасники по черзі беруть картки, які лежать у центрі кола, і без підготовки продовжують висловлювання, яке має початок на картці.

Якщо група визнає, що висловлювання було щирим, то вправу продовжує інший учасник. Якщо ж група визнає, що воно було шаблонним, нещирим, учасник робить ще одну спробу, але вже після всіх.

Вправа «Соціальні ролі»

Мета: усвідомлення своєї соціальної позиції, порятунком від страхів, внутрішніх конфліктів, пов'язаних з певною рольовою позицією.

Учасникам тренінгу роздаються аркуші, їм пропонується записати не менше, ніж 10 своїх соціальних ролей. Потім усі ділять аркуш навпіл і записують, чого вони хочуть домогтися й чого вони остерігаються в тій або іншій ролі: «Хто я? Чого я хочу домогтися? Чого я боюся?»: батько; син; чоловік; підлеглий.

Обговорення: Чого ви найбільше боїтеся? Визначте ті страхи, з якими ви можете впоратися самостійно без особливої напруги. Викресліть їх зі свого списку. Залишіть 2-3 страхи й з ними будемо працювати надалі.

Релаксаційна вправа «Храм тиші».

Мета: зняття внутрішніх затисків, розслаблення, подолання втоми.

Уявіть себе на околиці багатолюдного й гамірного міста...Постарайтеся відчути, як ваші ноги ступають по бруківці...Зверніть увагу на інших перехожих...вираз їхнього обличчя, фігури...Помітьте, що дехто виглядає стривоженим...інші спокійні й радісні...Зверніть увагу на транспорт...його швидкість і шум...гудуть автомобілі, шумлять гальма... Можливо, що ви чуєте й інші звуки...Зверніть увагу на вітрини магазинів...булочну...квітковий магазин...Можливо, що ви побачили в юрбі знайому постать?... Ви підійдете й привітаєтеся з цією людиною?... Або пройдете повз?... Зупиніться й подумайте, що ви відчуваєте на цій гучній вулиці...Тепер поверніть за ріг і прогуляйтеся по спокійнішій вулиці...Пройшовши небагато, ви помітите великий будинок, що відрізняється за архітектурою від інших...На великій вивісці прочитаєте: «Храм тиші»...Ви розумієте, що цей храм – місце, де не чути жодних звуків, де ніколи не було вимовлено жодного слова...Ви підходите й торкаєтеся важких різьблених дверей...відчиняєте їх, входите й відразу ж опиняєтесь в оточенні повної й глибокої тиші...(Пауза 1-2 хвилини).

Коли ви захочете покинути будинок, штовхніть дерев'яні двері й вийдіть на вулицю... Як ви тепер почуваетесь?... Запам'ятайте дорогу, що веде до Храму тиші... щоб ви могли, коли захочете, знову повернутися туди...»

Обговорення:

Поділіться досвідом своїх переживань у процесі виконання вправи, обміняйтеся враженнями.

Вправа «Хто дивиться недоброзичливо».

Інструкція: «Попрацюємо над проблемою встановлення контакту й виконаємо таку вправу. Нехай хтось (хто саме, вирішимо пізніше) вийде за двері. Коли він повернеться, то повинен визначити, хто з учасників дивиться на нього недоброзичливо. При цьому всі ми маємо використовувати лише невербальні засоби».

Учасник виходить за двері, а група визначає, хто буде дивитися недоброзичливо. Після цього запрошують людину, що була за дверима, і вона, підходячи до кожного, намагається встановити, хто дивиться недоброзичливо. В обговоренні результатів вправи звертають увагу на ознаки, які були визначальними у встановленні контакту, на труднощі, що виникли.

Вправа «Подарунок».

Усі учасники по колу висловлюються: «Що хотів би я подарувати тому, хто сидить поруч?». Називається те, що могло б по-справжньому порадувати людину. Той, кому «подарували», дякує і пояснює, чи насправді він був би радий такому подарунку.

Вправа «Оплески» (О. Євтихов).

Мета: завершити заняття на позитивних емоціях.

Методичні рекомендації. Учасникам пропонується стати в коло, один з бажаних 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.

Рефлексія заняття. Обмін враженнями й думками учасників тренінгу

Домашнє завдання.

1. Опрацювати:

а) методичні рекомендації до теми «Конфлікт як відсутність згоди»;

б) основні правила вирішення конфлікту (див. додаток).

2. Здійснити самооцінювання типових способів реагування на конфліктну ситуацію, методика К.Н. Томаса (див. додаток В). Учасники групи отримують відповідний роздатковий матеріал.

ЗАНЯТТЯ 4

Мета: Виявлення стереотипів, які є причиною нерозуміння співрозмовника у спілкуванні та призводять до конфліктів. Усвідомлення природи конфлікту, відпрацювання стратегії, тактики та техніки поведінки в конфліктних ситуаціях і розвиток уміння його вирішувати.

Рефлексія минулого заняття за звичною схемою.

Розминка: За командою ведучого учасники групи одночасно «викидають» певну кількість пальці. Розминка триває доти, поки кількість не буде однаковою в усіх. Домовлятися не можна. Вправа орієнтована на виявлення міри готовності до роботи і є своєрідним проявом згуртованості.

Обговорення домашнього завдання.

Міні-лекція *Конфлікт як відсутність згоди.*

Конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів чи суб'єктів взаємодії. Конфлікти можуть бути прихованими або явними, але в основі їх завжди лежить відсутність згоди. Тому визначимо конфлікт як відсутність згоди між двома і більше сторонами, особами чи групами. Головну роль у виникненні конфліктів відіграють так звані конфліктогени – слова, дії або бездіяльність, що сприяють виникненню та розвитку конфлікту, тобто ті, що призводять до конфлікту безпосередньо.

Процес конфлікту можна подати у вигляді моделі, запропонованої американськими вченими Месконом, Альбертом і Хедоурі [32]. Вони розглядають процес конфлікту як декілька послідовних стадій, які змінюють одна одну (див. схему 2).



Схема 4.1. Стадії конфлікту.

У процесі формулювання конфліктологічної проблеми треба пам'ятати про те, що в ній повинні знайти своє відображення як сама проблемна ситуація, так і реальне протиріччя, яке її визначає. Проблема виникає там, де є протиріччя, де є розбіжності між людьми. Важливим є усвідомлення точок

зіткнення учасників конфлікту і розбіжностей між ними, бо у більшості випадків розбіжності не усвідомлюються, а співпадання є невідомим. Отже, допоможе з'ясувати саму проблему знаходження відповідей на такі питання:

- які мої дії і які вчинки опонента призвели до виникнення і закріплення конфлікту?

- як мій опонент бачить проблему?

- які, за його думкою, мої і його власні дії лежать в основі конфлікту?

- чи відповідає поведінка кожного із нас тій ситуації, що склалася?

- як можна лаконічно й повно описати нашу спільну проблему?

- у яких питаннях ми з опонентом розходимося?

- у яких питаннях ми солідарні й розуміємо один одного? При цьому необхідно прагнути уникати вигаданих, вирішених або другорядних проблем. Проблема не повинна бути досить широкою. Слід намагатися відразу чітко та ясно сформулювати проблему. Вивчати декілька проблем у межах одного дослідження не доцільно;

- визначення об'єкту і предмету дослідження. Конфліктологічна проблема не існує сама собою, вона передбачає наявність свого носія – особистість, соціальні групи, їх діяльність, з якими вона нерозривно пов'язана. Зазвичай об'єктом дослідження конфліктолога постають окремі особистості і групи різного рівня. Чітке визначення об'єкту позитивно позначається на визначенні предмету аналізу.

При цьому слід враховувати той факт, що предмет конфлікту може включати окремі частини та характеризуватиметься такими особливостями:

а) може бути або матеріальним, або ідеальним;

б) завжди досить значимий для учасників протидії, хоча ця значимість може бути абсолютно ситуативною;

в) дає змогу спрогнозувати поведінку протилежної сторони.

Отже, предмет конфлікту містить ті сторони та властивості об'єкту, які у повному обсязі відображають проблему, що вивчається, тобто те основне протиріччя, заради вирішення якого суб'єкти вступили у протиборство.

Вибір ефективних методик врегулювання конкретного конфлікту залежить від наявності у людини конфліктологічних знань та уміння їх застосовувати у процесі реалізації обов'язків і функцій діяльності. При цьому найважливішим є розуміння того, що конфлікт можна розв'язати. А тому необхідно, по-перше, визначити причину конфлікту, по-друге, застосувати відповідну техніку вирішення конфліктних проблем.

Одним із шляхів урегулювання конфліктів і досягнення консенсусу між конфліктуючими сторонами є співпадання інтересів сторін. Як правило

конфліктуючі сторони, перш за все, звертають увагу на те, що їх розділяє, а ще при цьому ігнорують наявність загальних інтересів. В основі такої поведінки лежить відомий феномен: у свідомості людини на першому плані те, що заважає досягненню цілей. Але важливо знати, що завжди можна знайти поєднання позицій. Таким спільним інтересом безробітного і фахівця служби зайнятості є прагнення знайти роботу, хоч роздратований клієнт може мати претензії до фахівця, а останній у свою чергу також.

Звернення до інтересів сторін дає можливість знайти оптимальне розв'язання проблеми. При цьому важливо уникнути помилки, за якої сторони намагаються знайти єдино правильне рішення. Їх може бути багато і кожне може мати свої переваги. Для когось із безробітних найважливішим є співчуття та розуміння, для інших можливість отримати консультацію з приводу зміни певного закону.

Попередження та вирішення конфліктів – це справжнє мистецтво. Воно не тільки вимагає від людини таких здібностей як вміння слухати, аналізувати, розуміти людину, співчувати їй, але й потребує певної підготовки щодо оволодіння відповідною стратегією, тактикою та технікою розв'язання конфліктів. Дотримуючись відповідних рекомендацій, які ми подаємо в додатках, Ви з успіхом зможете вирішити ці завдання.

Після міні-лекції пропонується кілька невербальних вправ, які допоможуть з'ясувати, учасникам як вони поведуться у конфліктних ситуаціях.

Вправа «Штовхання».

Інструкція: поділіться на пари і візьміться за руки, витягнуті над головами. Тепер спробуйте штовхнути один одного на стіну.

Вправа «Бій великих пальців».

Інструкція: знову поділіться на пари. З'єднайте долоні так, щоб великі пальці були догори. Спробуйте таким чином притиснути великий палець партнера, щоб він не рухався. Повторіть вправу тричі.

Вправа «Парне малювання» (К. Рудестам).

Мета: дослідження міжособистісних взаємин і конфліктів.

Методичні рекомендації. Кожен учасник обирає собі в партнери того, з ким він хоче познайомитися ближче, або з ким у нього не з'ясовані стосунки. Між ними кладуть великий аркуш паперу, і кожен отримує кольорові олівці. Папір буде простором для спільної творчості. Партнери починають з того, що дивляться один одному в очі. Потім вони мовчки починають спонтанне малювання на спільному аркуші паперу, висловлюючи таким чином свої почуття. Спілкуються вони тільки за допомогою ліній, фігур і квітів.

Закінчивши малювання, партнери можуть обговорити свої враження. Вони можуть проговорити емоційні реакції, що виникали у процесі малювання,

звернути увагу на паралелі між особливостями малюнків і особливостями поведінки, які автор малюнків демонструє в групі. При цьому кожен з партнерів намагається дізнатися щось про іншого.

Вправа «Долоні».

Особа А витягує руки перед собою долонями вниз. Особа Б розміщує свої руки долонями догори під долонями А. Тепер Б повинен якнайшвидше вдарити А по долонях. Коли Б починає рух, А якнайшвидше повинен забрати свої руки від удару.

Вправа «Як ми поводимося в конфліктах?».

Інструкція: сядьте зручніше, заплющте очі, пригадайте конфлікт, що відбувся нещодавно. Бажано пригадати якомога детальніше; побачити всіх учасників конфлікту, їхні пози. Послухайте, про що вони говорять: слова, інтонації, гучність, тембр їхніх голосів. Тепер уявіть себе в цій ситуації: де стояли, що робили, почувте свої слова, відчуйте своє тіло і згадайте, що відчували в той момент. Чи говорили про свої почуття? Якщо ні, то що ви говорили і що робили? Чи можете ви зараз усвідомити і сформулювати для себе ті почуття, що тоді переживали, назвіть їх одним словом. Якщо зможете, зробіть це зараз, скажіть собі самому про свої почуття, визначіть яку стратегію поведінки в конфлікті (поданих в таблиці 4.8.) Ви використовували.

Таблиця 4.8.

Умови ефективного застосування стратегії поведінки в конфлікті

Стратегія	Ситуації, в яких рекомендується застосування даної стратегії поведінки
Конкуренція	<p>Вихід дуже важливий для вас, і ви робите велику ставку на своє рішення проблеми, що виникла.</p> <p>Ви маєте достатній авторитет для прийняття рішення і впевнені, що ваш варіант кращий з можливих.</p> <p>Рішення необхідно прийняти швидко і ви маєте достатньо влади для цього.</p> <p>Ви відчуваєте, що у вас немає іншого вибору і вам немає чого втрачати.</p> <p>Ви перебуваєте у критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування.</p>
Ухилення	<p>Напруженість занадто велика і ви відчуваєте необхідність її ослаблення.</p> <p>Результат не дуже важливий і не вартий таких зусиль.</p> <p>Рішення проблеми зараз може принести додаткові неприємності.</p> <p>Ви відчуваєте, що не можете або не хочете вирішити ситуацію на свою користь.</p> <p>Ви хочете виграти час, щоб зібрати більше інформації або мати чийсь підтримку.</p> <p>У вас мало влади для вирішення проблеми.</p> <p>Ви відчуваєте, що в інших більше шансів вирішити цю проблему на свою користь.</p> <p>Вирішувати проблему негайно небезпечно, оскільки відкриються деталі, які погіршують вашу позицію.</p>

Продовження таблиці 4.8.

<p>Пристосування</p>	<p>Вас не дуже хвилює результат. Ви хочете зберегти стосунки. Підсумок набагато важливіше для іншої сторони, чим для вас. Ви розумієте, що правда на вашому боці. У вас мало влади або мало шансів перемогти. Ви вважаєте, що інша сторона може виграти, діючи неправильним, з вашої точки зору, способом.</p>
<p>Співпраця</p>	<p>Вирішення проблеми дуже важливе для обох сторін, і ніхто не хоче повністю від нього відмовитись. У вас з партнером склалися тісні, тривалі та взаємовигідні стосунки. У вас є час попрацювати над проблемою, що виникла. Бажання обох сторін відомі. Ви і ваш партнер хочете обговорити нові ідеї та виробити спільне рішення. Ви обидва здатні викласти суть своїх інтересів і вислухати один одного. Обидві сторони володіють однаковою владою або не надають значення різниці в соціальному статусі.</p>
<p>Компроміс</p>	<p>Обидві сторони володіють однаковою владою і мають різні інтереси. Ви хочете розв'язати проблему швидко. Вас може влаштувати тимчасове рішення. Ви можете скористатися короткочасною вигодою. Інші підходи до вирішення проблеми виявилися неефективними. Задоволення вашої потреби не принципове, і ви можете її змінити. Компроміс гарантує вам збереження чогось, аніж втрати всього.</p>

Вправа «Конфлікт».

В основі цієї вправи – аналіз конфліктної ситуації. Учасники отримують інструкцію щодо її аналізу.

Процедура: розгляд конфліктної ситуації, бажано – актуальної для групи. Кожний із конфлікуючих отримує перелік пропозицій, на які потрібно відреагувати. Конфлікуючі (пара чи кілька пар) мають свого спостерігача, який стежить за перебігом процесу й веде записи. Завершується виконання загальним аналізом. Роботу можна проводити в підгрупах із трьох осіб. Двоє учасників намагаються «вибратися» з конфлікту на основі його аналізу, користуючись інструкцією, третій слідкує за процесом.

Інструкція щодо аналізу конфліктної ситуації:

- ознайомте партнера із суттю конфлікту в загальних рисах;
- розкажіть партнерові, як сприйняті його уявлення про ваші стосунки;
- поясніть партнерові, які прояви його поведінки призводять до виникнення (підтримання) конфлікту;
- враховуючи інформацію, отриману від партнера, озвучте своє

розуміння його бачення конфлікту й того, наскільки адекватно він відображує вашу поведінку. Якщо партнер визнає, що його зрозуміли неправильно, спробуйте на цьому ж прикладі усунути розбіжність у поглядах;

- якщо конфлікт стосується внутрішньої позиції партнера, окресліть, у чому полягає різниця і з якими міркуваннями вам важко погодитися. Чітко й зрозуміло поясніть це партнерові;

- повідомте, у чому ви згодні з партнером. З'ясуйте, чи згоден партнер із вашим розумінням конфлікту;

- викладіть вербально суть конфлікту між вами й партнером. Спробуйте дійти з ним згоди;

- якомога чіткіше поясніть поведінку та погляди партнера, які вам не імпонують, не приймаються вами. Ознайомте з цим партнера;

- базуючись на інформації, яку отримали від партнера, схарактеризуйте власну поведінку й міркування, які йому важко зрозуміти й прийняти;

- окресліть, що має змінитися в поведінці партнера. Що, на вашу думку, він конкретно повинен зробити, аби конфлікт було залагоджено;

- викладіть партнерові свої наміри щодо змін у власній поведінці для розв'язання конфлікту, з'ясуйте, в чому погоджується з вашою думкою партнер;

- поясніть, чи готові ви зробити те, що є бажаним для партнера, з метою розв'язання конфлікту;

- якщо ви не можете задовольнити бажання партнера, повідомте йому про це;

- після отримання аналогічної інформації від партнера розкрийте своє ставлення до ситуації;

- після завершення роботи поділіться з партнером враженнями щодо співпраці, а також розкажіть про почуття, які виникали від взаємодії з ним.

Вправа «Вирішення внутрішніх конфліктів» (В. Сатир).

Мета: інтегрувати неузгодженні частини особистості, що є глибинною причиною внутріособистісних конфліктів.

Інструкція учасникам.

1. Чітко ідентифікуйте і відокремте частини власного «Я» одну від одної. Буде здаватися, що вони пред'являють конфліктуючі вимоги. Наприклад, одна частина «Я» може вимагати свободи і дозвілля, а інша гарантії сталого доходу. Або ж одна може бути дуже раціональною у витрачанні грошей, інша - марнотратною. Одна частина може бути надмірно стурбованою тим, щоб допомагати близьким людям, в той час як інша обурюється висунутими ними вимогами. Кожна частина буде вам промовляти негативні оцінні судження про іншу частину. Деякі частини будуються на ціннісних орієнтаціях батьків, і їм буде важко співіснувати з тими частинами, які ви побудували самотійно, ґрунтуючись на своєму власному життєвому досвіді. І у кожній частині є своя цінність.

2. Отримайте ясну репрезентацію кожної частини. Якщо це дві частини, ви можете помістити по одній на кожній руці або посадити поблизу себе на стільцях. Отримайте повну візуальну, кінстетичну і аудіальну репрезентацію кожної частини. Як вони виглядають? Що вони відчують? Як звучить їх голос? Чи є якісь слова чи фрази, якими можна було б охарактеризувати їх? Нехай обидві частини досліджують вашу тимчасову лінію, сьогодення і майбутнє, і визначають себе, свою історію і спрямованість.

3. З'ясуйте наміри кожної частини. Врахуйте, що кожна з них має позитивні наміри. Піднімайтеся вгору настільки, наскільки вам необхідно для того, щоб частини могли дійти згоди що до досягнення результату.

4. Переговори. Які ресурси кожної частини могли б виявитися корисними іншій частині для реалізації її інтересів? Чим можна обмінятися? На чому вони могли б скооперуватися? Що кожна з них хоче від своєї суперниці, щоб отримати задоволення? Конфлікт між ними стає для них перепорою на шляху до реалізації їх намірів. Попросіть кожну частину подати сигнал у тому випадку, якщо їй буде щось необхідно, наприклад, час, дозвіл, увагу або вдячність.

5. Запитайте кожну частину, чи хоче вона об'єднатися з іншою частиною для вирішення їх спільних проблем. Чи дійсне їх злиття не має ніякого значення? Для частин може виявитися кориснішим триматися порізно (якщо можна так висловитися). Але якщо вони все ж захочуть інтегруватися, запропонуйте їм злитися фізично у вашому тілі тим способом, який ви вважатимете правильним. Якщо частини розташовувалися у вас на руках, злийте їх разом візуально, допомагаючи собі з'єднанням рук. Потім створіть картинку, звук і відчуття нової інтегрованої частини і прийміть її в себе настільки швидко, наскільки вважаєте за потрібне. Посидьте деякий час спокійно, щоб оцінити зміну. Можливо, ця нова частина виявить бажання переглянути вашу тимчасову лінію, змінивши погляд на минулі події і переживання.

У процесі цих переговорів можуть проявлятися й інші частини. Чим глибший конфлікт, тим ймовірніше, що це відбудеться. І всі вони можуть виявити бажання приєднатися до переговорів.

Вправа «Дискусія».

Аналіз причин типових помилок, які є причиною не ефективного контакту співрозмовників. Ведучий заздалегідь пропонує тему обговорення. Бажано, щоб вона була дискусійною. Наприклад: «Смертна кара – за і проти», «Вірність і кохання», «Свобода і відповідальність» тощо. Робота відбувається в трійках. Двоє спілкуються, а третій при цьому є експертом. У процесі аналізу зважати на:

- невміння помітити зміни в поведінці і зовнішності співрозмовника;
- максималізм в формі пред'явлення вимог;
- поспішність і категоричність в оцінці дій;
- неспроможність уявити себе на місці іншого.

Вправа проходить так, щоб кожен учасник побував у ролі експерта. Після закінчення роботи відбувається обговорення – спочатку в трійках, а потім у великому колі.

Вправа «Скульптура сім'ї» (О. Горбатов).

Мета: підвищення спонтанності та креативності учасників; діагностика і корекція внутрішніх проблем; відпрацювання ефективних патернів поведінки.

Методичні рекомендації. Дана вправа передбачає використання елементів 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. Обговорюються почуття і думки учасника, що з'явилися у процесі зіткнення його бачення ситуації з отриманою через зворотній зв'язок.

Вправа: «Ефективна взаємодія».

Мета: сприяти розвитку емоційно-вольової сфери, вміння виражати емоції та управляти ними.

Хід вправи: формуються пари, де один із учасників кожної пари тримає в руках якийсь значущий для нього предмет (книгу, годинник тощо). Завдання другого полягає в тому, щоб умовити партнера віддати йому цей предмет. Віддати предмет учасник може лише за власним бажанням. Потім учасники міняються ролями (вербальний варіант).

Обговорення:

1. Які ви бачите способи ефективного впливу в досягненні мети?
2. Що, на вашу думку, найбільше може вплинути на домовленість з партнером?
3. Що спонукало вас йти назустріч проханню, а що викликало опір?

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 «Групова казка».

Мета: усвідомлення емоційних станів інших та їх управління через образи. Хід вправи: всі учасники складають групову казку, починаючи від першого учасника, який дає початок, наприклад «жили були ...» (або щось на зразок цього). Кожний наступний учасник повинен продовжити думку попереднього. Останній учасник завершує «останній акорд». Після того аналізується казка, яку склала група.

Обговорення:

1. Чого навчає ця казка?
2. Які переживання викликають герої?
3. Які емоції переважають в персонажів казки?
4. Як персонажі взаємодіють між собою?

Вправа: «Розвеселити сумного»

Мета: допомогти усвідомити можливості впливу на емоційний стан інших.

Хід вправи: групі пропонується розвеселити учасника, якому сумно. Досягти цього, використовуючи лише словесні засоби: можна говорити щось приємне, розповідати історію. Кожен з учасників по черзі повинен побувати в ролі сумного.

Обговорення:

1. Яку роль було виконувати легше сумного чи веселого?
2. Чи вдалось вам викликати приємні почуття в іншої особи?
3. Що найбільше вам запам'яталось?

Вправа «Нісенітниця».

Об'єднайтеся в пари і, використовуючи «нісенітницю», розіграйте ситуацію: А – юнак, який хоче піти на футбол, Б – його дівчина, яка хоче піти на вечірку. Обговорення:

- Чи ви зрозуміли один одного?
- Що допомагало, заважало зрозуміти один одного?

Вправа «Емпатія».

Один із членів групи виходить із кімнати. Ті, що залишилися, характеризують його, називаючи риси, властивості, звички, тобто висловлюють

позитивну думку. Хтось із групи веде «протокол», записуючи автора і зміст висловлювання. Через певний час запрошується учасник, який вийшов із кімнати, і йому зачитується все сказане, не називаючи автора.

Головне його завдання – визначити, хто міг би про нього так сказати.

Потім «секретар» зачитує всі висловлювання, але вже із зазначенням авторів.

Вправа «Я пишаюся собою...».

Мета: позитивно оцінити свої набутті вміння, усвідомлення власних досягнень, сприяти подальшому груповому згуртуванню.

Інструкція: учасники сідають у коло. Тренер просить кожного учасника по черзі вийти на середину й розповісти про себе: «Я пишаюся собою, коли...(допомагаю іншим)».

Обговорення:

1. Чи складно було виконувати дану вправу?
2. В чому були труднощі?
3. У яких ситуаціях корисно використовувати цю вправу?

Групова вправа «*Мій внутрішній стан*»

Мета: розвивати здатність до розуміння емоційного переживання інших.

Хід вправи: кожному учаснику групи дають по одному аркушу паперу, де він ставить позначку (власний пароль) у вигляді певного символу у верхньому правому кутку (щоб знати, чий малюнок). Ніхто з учасників не повинен знати, чий малюнок до нього потрапляє.

Інструкція: кожен учасник малює певний штрих, символ, щось незакінчене, внутрішньо переживаючи це, як свій емоційний стан в ситуації «тут і зараз». Перед тим як малювати, кожен повинен візуально побачити свою картину, що відображає його внутрішній стан. Зробивши певний штрих, учасник передає листок за годинниковою стрілкою далі. Наступний учасник повинен відчути внутрішній стан особи, котра малювала, проявити сенситивність (згідно символів, що зображені) й доповнити свій штрих до малюнка. Так, кожен малюнок учасників групи проходить коло, доки не повернеться до свого господаря. Здійснюється аналіз малюнків.

Обговорення:

1. Кого відчула група?
2. Хто незадоволений тим, що побачив?
3. Хто так і уявляв малюнок?
4. Чи важко було виконувати дану вправу?

Вправа «Шлюбне оголошення».

Усім членам групи дається 3-5 хв. для того, щоб написати шлюбне оголошення. Кожний пише про себе, складаючи свій психологічний портрет,

виділяючи свої переваги, якими він міг би зацікавити іншу людину. Слід виділяти психологічні характеристики. І знову всі по черзі зачитують свої оголошення, а група допомагає, доповнюючи те, що учасник пропустив.

Вправа «*Всеодно, ти молодець, тому що...*».

Мета: навчити учасників виражати свої емоції, виховувати толерантність до поглядів й думок, підвищити рівень власного усвідомлення.

Хід вправи: учасники об'єднуються в пари. Один із них називає свою негативну емоцію, яка заважає йому здійснити хороший вчинок в житті, а другий – вислуховує й говорить йому у відповідь: «Все одно ти молодець, тому що...».

Обговорення:

1. Що ви відчували, коли вас хвалили?
2. В яких ситуаціях вам може допомогти емоційна підтримка?

Вправа «*Останній монолог*» (О. Горбатова).

Мета: закріплення успіху, створення відчуття завершеності процесу.

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Їм пропонується інструкція: «Сядьте зручніше, заплющте 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.

Рефлексія заняття. Обмін враженнями й думками учасників тренінгу.

Домашнє завдання.

1. Опрацювати міні-лекцію «Розвиток самосвідомості, як відображення себе в своїй свідомості, в знанні про себе, переживанні своєї індивідуальної неповторності».

ЗАНЯТТЯ 5

Мета: сприяти формуванню самосвідомості, як потреби особистості в самовираженні і самоактуалізації, як здатності брати відповідальність за своє життя; спонукати до розвитку самопізнання, що виражається в емоційно-ціннісному ставленні до себе; краще розуміти і приймати себе; подальше саморозкриття, акцентування уваги на сильних сторонах, які людина приймає, цінує в собі і які дають почуття внутрішньої стійкості і довіри до самого себе; вивчення можливостей використання своїх сильних сторін у взаємовідносинах з іншими людьми.

Міні-лекція *Розвиток самосвідомості, як відображення себе в своїй свідомості, в знанні про себе, переживанні своєї індивідуальної неповторності*

Часто на лекціях, зустрічах виникають запитання з приводу самостійної психологічної допомоги. Тому коротко зупинимось на цьому питанні.

Самостійна психологічна допомога тісно пов'язана з розвитком самосвідомості. Самостійна психологічна допомога – це турбота людини про себе і своє особистісне зростання. Вона проявляється у розвитку самосвідомості, тобто у відображенні себе в своїй свідомості, в знанні про себе, переживанні своєї індивідуальної неповторності. У психологічному контексті самосвідомість виступає, перш за все, як відношення до свого «Я», яке формується через усвідомлення своїх бажань, думок, почуттів і дій. Людина в процесі самосвідомості починає краще розуміти і приймати себе, що є необхідною умовою саморозвитку. Терпелива увага відкриває можливість гнучкого осмислення як минулого, так і нового досвіду, використання його для побудови планів на майбутнє і самостійної допомоги в кожен конкретний момент власного життя.

Рівень сформованості самосвідомості визначається потребою особистості в самовираженні і самоактуалізації, силою її прагнення до знаходження свого призначення, а також здатності взяти на себе відповідальність за своє життя. Самосвідомість проявляється і розвивається в самопізнанні (самоспостереженні і самоаналізі), самооцінці (емоційно-ціннісному відношенні до себе) і саморегуляції.

1. Самопізнання. Уважне, зацікавлене ставлення до себе: до своїх бажань, почуттів, думок і вчинків – перший крок у самопізнанні. Наступним кроком є самодослідження, яке може бути проведене, наприклад, з використанням методів і тестів, які є в даній книзі. Узагальнення результатів самоспостереження і самодослідження, а також обдумування можливих перспектив свого розвитку, відповідь на питання: «Яким я хочу побачити себе в майбутньому?» – третій крок в самопізнанні. Зробивши його, ми повертаємося до початку, оскільки самопізнання – процес нескінченний, і ми можемо дізнаватися про себе все більше і більше.

2. Самооцінка. Оцінка себе формується і змінюється в процесі життя. Вірджинія Сатир стверджувала, що «всі болі людини, її проблеми, а іноді неприпустимо потворне життя і навіть злочини – все це результат низької самооцінки, яку люди не могли ні усвідомити, ні змінити». Підвищення самооцінки через усвідомлення своєї самоцінності, бажання полюбити себе і подружитися з собою, розуміння своєї неповторності є необхідною умовою особистісного зростання.

3. Саморегуляція. Цінуючи себе, людина здатна терпляче вирішувати свої протиріччя, відмовляючись від того, що здається невідповідним, і зберігаючи те, що вважається потрібним. Саморегуляція – це турбота про себе, що забезпечує продовження шляху саморозвитку з опорою на усвідомлений вибір рішень, вільну волю і повну відповідальність.

Якщо ви вирішили допомогти собі в тому, щоб внести сенс і порядок в своє життя, зробити його світлішим, радіснішим і продуктивнішим, візьміть для себе за правило:

1. Бути завжди чесним з собою, довіряти собі.
2. Сміливо брати на себе відповідальність.
3. Розвивати в собі те, що здається найбільш привабливим і важливим.
4. Ставитися до своїх минулих помилок як до цінного досвіду.
5. Сприймати зміни, що відбуваються в собі із вдячністю.
6. Прагнути до успіху в тому, що намічено.
7. Будувати свої відносини з людьми на добрих засадах.

І так справді має бути, бо кожна людина – неповторна особистість. Вона ні на кого не схожа, і тим вона цікава і цінна. Інколи люди і знаходять одне одного, але стосунки в них не складаються. Це можна розцінювати як емоційну залежність і втрату особистої незалежності.

Не розуміючи цього, люди, які живуть разом, дуже часто псують собі життя, а отже і здоров'я.

Гештальт-психологи виділяють чотири основні причини, з яких стосунки між людьми супроводжуються стражданнями. Також вони пропонують і рецепт особистого щастя:

Причини страждань	Рецепт особистого щастя
Не отримуємо того, що хочемо	Навчитися вимагати
Отримуємо те, чого не хочемо	Навчитися відмовляти
Не можемо зберегти потрібне нам	Навчитися просити
Не можемо позбавитись від непотрібного	Навчитися відкидати

Подумайте про це, будь ласка.

Вірджинія Сатир пропонує всім людям пам'ятати «декларацію моєї самоцінності»: «Я - це Я. У всьому світі немає нікого точно такого самого, як Я. Мені належать всі мої перемоги і успіхи. Всі мої поразки і помилки. Я належу собі, тому Я можу будувати себе. Я – це Я, і Я – це чудово!»

Тепер спробуємо детальніше розібратися в основних елементах самосвідомості.

Самопізнання є початковою ланкою прояву самосвідомості. Через самопізнання людина приходить до певного знання про себе, хоча цей процес ніколи не призводить до кінцевого, абсолютного, завершеного знання. Відносність знань про себе зумовлена відносністю будь-якого знання взагалі, так і постійними змінами, що відбуваються всередині і поза особистістю. Самопізнання безперервне, воно може постійно розширюватися, уточнюватися, поглиблюватися, можливості його невичерпні завдяки наявності у кожної людини величезних пізнавальних ресурсів.

Дослідниця Н. І. Чеснокова умовно виділяє два рівня самопізнання. На першому рівні воно здійснюється через різні форми співвіднесення себе з іншими людьми, за допомогою використання зовнішніх критеріїв і точок відліку. Спостереження в процесі узагальнення дозволяють людині виробляти деякі уявлення про психологічні властивості і якості, які вона потім переносить на себе, аналізуючи їх вираженість, форми прояву та рівень розвитку. На першому рівні самопізнання складаються дещо розірвані, поодинокі образи самого себе, як би «прив'язані» до конкретної ситуації і конкретного спілкування. Такий рівень самопізнання в значній мірі характерний для підліткового віку.

Для другого рівня самопізнання є специфічним те, що співвіднесення знань про себе відбувається не в рамках «Я та інша людина», а в рамках «Я і Я». На цьому рівні ускладнюються способи вивчення власного внутрішнього світу, провідними прийомами стають самоаналіз і самоосмислення. Аналізуючи свою поведінку, людина робить спробу співставити її з тими мотивами, цілями і цінностями, які є для особистості найбільш значущими і провідними. В результаті відбувається усвідомлення своєї цінності і самоідентифікації. Психологи зазначають, що значне підвищення інтересу до особливостей своєї індивідуальності відбувається в студентському віці, коли потреба в глибокому розумінні свого «Я» стає основним джерелом душевного збагачення і розвитку.

У найвищому ступені сутність людини розкривається в процесі прийняття нею свого минулого, відображення реального і виявленні прагнень на майбутнє. Ці три тимчасові інтервали мають величезне значення в самопізнанні, оскільки дозволяють формувати свого роду «життєву філософію», яка обумовлює стратегію розвитку кожної особистості.

Переоцінка свого попереднього досвіду з точки зору змін, що відбуваються на кожній новій стадії розвитку, дуже важлива для особистісного зростання. У зв'язку з цим необхідно розвинути в собі здатність аналізувати своє минуле. Критичне осмислення власних помилок без «самозвинувачення» є потужним психологічним стимулом впевненості в собі в плані самовдосконалення. Треба пам'ятати, що право на помилку має кожен, а наслідки помилок можуть виявитися не тільки негативними, якщо вони будуть використані як цінний життєвий досвід.

Допомогти собі можливо, якщо спробувати визначитись з приводу типового для кожної особистості ставлення до неприємних новин, тривожних несподіванок, стресових ситуацій, травмуючих життєвих обставин. При цьому необхідно зазначити, що успіх у розв'язанні складної життєвої ситуації залежить передусім від самої людини. Тому людині, яка прагне до подолання власних проблем, до досконалого фізичного й психічного здоров'я, необхідно докласти зусиль і засвоїти дієві засоби психотехніки.

Усвідомлення своїх бажань, цілей і ціннісних орієнтацій дають змогу знайти способи їх досягнення, обміркувати перспективи на майбутнє для досягнення найкращих результатів в саморозвитку і самореалізації. В такому розумінні самого себе людина як би піднімається на кілька щаблів вище, отримує можливість усвідомити своє призначення і взяти на себе відповідальність за його здійснення.

Вправа «Хто я?»

У кожної людини є власна теорія щодо того, що саме робить її унікальною, єдиною у своєму роді, чим вона відрізняється від усіх людей. При цьому виникає запитання: чи поділяють оточуючі мою думку про себе? Якщо вони бачать мене інакше, то що лежить в основі їхнього сприймання та оцінки?

Спробуємо з'ясувати це питання у процесі виконання таких завдань. Візьміть кілька аркушів чистого паперу і напишіть на одному з них у правому верхньому кутку те із своїх імен, до якого Ви найбільше звикли (це може бути просто ім'я, та ім'я по-батькові, прізвище, пестливе ім'я). Після цього:

1. Дайте відповідь на запитання: «Хто я такий?» Зробіть це швидко, записуючи свої відповіді точно в такій формі, як вони зразу приходять в голову.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

2. Дайте відповідь на це ж запитання так, як, на Вашу думку, про Вас сказали б ваші батько чи мати (виберіть одного).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

3. Дайте відповідь на це ж запитання, як, на Вашу думку, сказав би про Вас найкращий друг (подруга).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

4. Тепер порівняйте ці три набори відповідей і в письмовій формі вкажіть:

1. У чому полягає подібність?
2. Які відмінності виявлені?
3. Якщо є відмінності, то як Ви їх пояснюєте стосовно самого себе?

4. Яким чином ці відмінності пояснюються, базуючись на індивідуальних особливостей тих чи інших осіб, (тобто як їхні очікування формують ті судження про Вас, які Ви їм приписуєте)?

Вкажіть, які 10 відповідей вашої самохарактеристики (пункт 1) стосувалися:

- фізичних якостей (зовнішність, сила, здоров'я тощо);
- психологічних особливостей (інтелект, емоційна сфера тощо);
- соціальних ролей (професійна діяльність, сімейний стан тощо).

Тепер встановіть черговість перерахування цих трьох груп якостей, яку ви вважаєте доцільною. Чи залишаєтеся ви тепер на своїй початковій позиції в

складанні своєї самохарактеристики? Якщо ні, то запишіть новий порядок чергування нових якостей, названих вами спочатку. Чи додалися, чи змінилися деякі з них і чим ви це пояснюєте?

Якщо ви виконали вправу, то написаний вами підсумок є словесним визначенням вашої Я-концепції, тобто відносно узгодженого і зафіксованого уявлення про самого себе. Тут уже зазначимо залежність Я-концепції від інших людей, які вас сприймають, від варіанта свого імені, якому ви надаєте перевагу і який багато в чому залежить від тих, хто вас оточує.

Тепер спробуємо розібратися в тому, як на судження про інших людей впливає наше ставлення до них, тобто з'ясувати особливості «Я» як суб'єкта сприймання інших.

Вправа «Мій найщасливіший і найсумніший день» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, глибше розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу, фарби і олівці.

Методичні рекомендації.

Інструкція: «Візьміть 2 аркуші паперу і намалюйте свій найщасливіший день і свій найсумніший день».

Всі учасники довільно об'єднуються в пари. Спочатку вони намагаються зрозуміти зміст малюнків один одного, а потім отримують зворотний зв'язок. Обговорюються почуття учасників.

«Ми – вони» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, глибше 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 імовірніше, 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 впораються із завданням, кожен побіжно розповідає про свою картину світу.

2 етап. Учасникам пропонується об'єднатися в мікрогрупи за принципом подібності проблем. У мікрогрупах проходить 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 несвідомих процесів, глибше 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 розділитися на мікрогрупи за принципом подібності негативних масок. У мікрогрупах відбувається обговорення на тему: «Чи насправді «негативна маска» – негативна; і в яких сферах життя можна її використовувати?».

Підсумкове обговорення питання: «Що дізналися про себе нового?».

Релаксаційна вправа «Галявина»

Мета: сприяти розвитку самосвідомості.

Інструкція: сядьте зручно, заплющте очі. Відчуйте опору під ногами.

Відчуйте свій живіт. Зверніть увагу на те, як ви дихаєте. Дихайте вільно й спокійно. Розслабтеся, зніміть напруження. Відчуйте, як розслабляються ваші плечі, руки, долоні. Ви відчуваєте тепло в животі, яке переходить в ноги. Відчуйте пальці ніг, розслабтесь. Уявіть себе на галявині. Над вами ясне блакитне небо. Ви лежите у високій траві і дивитесь на небо. Кругом вас: аромат квітів, дзвенять комахи, кружляють метелики. Ви чуєте приємні звуки галявини, відчуваєте енергію землі. Світить ясне сонечко, теплі промені торкаються вашого обличчя, рук, тепло розходить по всьому тілі. Кожна клітинка тіла поповнюється енергією. Відпустіть вашу уяву, спостерігайте за тим, як всередині вас, енергія землі поєднується з енергією неба, повітря, сонця. Відчуйте те місце в тілі, де енергія землі поєднується з енергією неба. А зараз поступово виходьте з цього стану, відкрийте очі й повертайтеся до нас. Намалюйте все те, що запам'яталося в образі.

Після завершення роботи проводиться обговорення малюнків.

Вправа «Картина» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, глибше розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші глянцевого паперу, фарби, керамічна плитка.

Методичні рекомендації.

1 етап. Інструкція: «Візьміть глянцевий аркуш паперу; за допомогою пензлика нанесіть на нього кілька кольорових плям; прикладіть до листа 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 «Похвали себе»

Мета: створення позитивного настрою, підвищення самооцінки.

Хід вправи: тренер просить учасників, які сидять в колі, по черзі похвалити себе за рису свого характеру, в якій вони впевнені.

Обговорення:

1. Що ви відчували, коли себе хвалили?
2. Чи вдалося вам розказати про себе усе задумане?

Вправа «Сміттєва корзина» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, глибше 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 об'єднатися 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 за умови доопрацювання. З першою групою малюнків учасники поводяться на розсуд: рвуть, мнуть, влаштовують ритуальне багаття тощо. Малюнки другої групи забирають з собою.

Обговорюється питання: «Що нового дізналися про себе?».

Вправа «Проблема та її вирішення» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, глибше 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 об'єднуються в пари і малюють «Вирішення проблеми» свого напарника. Потім вони міняються малюнками і обговорюють запропоновані варіанти.

У загальному колі обговорюються почуття учасників.

Вправа «Я-ти» (Л. Саймек-Даунінг)

Мета: сприяє усвідомленню себе, як цілісної особистості.

Методичні рекомендації:

1. «Я тут».

Присядьте навпроти свого опонента і прикрийте очі. Не пропускайте з поля зору почуття тіла, пози, відчуйте свою міміку, зробіть усунення скутості в позі, якщо того вимагає ваш розум.

Будьте тими, ким бажаєте бути в плані фізичного відчуття, зберігайте нерухомість. Ні про що не думайте, зупиніть думки. Зараз розплющіть очі, залишаючись нерухомими. Розслабтеся, все ще залишаючись нерухомими.

І оскільки ваш мозок мовчить, зосередьтеся на почутті існування – Відчуйте «Я тут». Зосередьтеся на почутті Я, зі скутим розумом, переведіть увагу з «Я» на «тут», і в думках повторюйте «Я – тут» в одну і ту ж хвилину із вдихом, паузою, видихом ...Продовжуйте деякий час.

2. Відчуття «Ти»

Як і колись, почніть з того, що сядьте обличчям один до одного, закривши очі, прийнявши зручну позу, стан. Потім, після того, як досягнуто повне заспокоєння, розплющіть очі, при цьому сидячи, фізично розслабившись, сконцентрувавшись на передбачуваному несловесному діалозі; забудьте про себе, наскільки це можливо, під час фокусування на відчутті, що людина перед вами дійсно існує, що вона людина, а не річ, свідома істота, дивиться на вас.

Після підготовчої концентрації як раніше – тут двоє, які продовжують витримувати мовчання подумки, із розплющеними очима і з підтримкою фізичної релаксації, концентрація на обох відчуттях «Я» і «Ти», при одночасному пробудженні відчуття нескінченності навколо них. Спробуйте, намагаючись водночас інтенсифікувати відчуття присутності в собі, і одним і відчуттям космічної глибини іншим. Нехай відчуття нескінченності підтримує ваше розслаблення і відкриває ваш розум. Можливо, ви знайдете корисним іноді пошепки сказати: «Я – Ти – Нескінченність».

Вправа «Без маски»

Мета: зняття емоційної та поведінкової скутості, формування навичок відвертих висловлювань; розвиток особистісної автентичності.

Інструкція: кожному з вас зараз буде надана картка з написаною фразою, що не має закінчення. Вам пропонується закінчити фразу, написану на картці. Висловлювання повинне бути відвертим.

Учасники по черзі продовжують фрази, які написані а картках.

Стимулюючий матеріал для виконання вправи «Без маски»:

«Особливо мені подобається, коли люди, що оточують мене...»

«Чого мені іноді по-справжньому хочеться, це...»

«Іноді люди не розуміють мене, тому що я»

«Вірю, що я...»

«Мені буває соромно, коли я...»

«Особливо мене дратує, що я...»
«Мені страшно, коли...»
«Насправді я боюся, що...»
«Я ненавиджу, коли ...»
«Я мрію про...»
«Я відчуваю злість, коли...»
«Я завжди відчуваю занепокоєння щодо...»
«Я дуже ціную...»
«Я люблю...»
«Я пишаюся собою за...»
«Я прагну до...»
«Я страждаю, коли...»
«Я відчуваю себе щасливим, коли...»
«Я не довіряю людям, які...»
«Я гніваюся, коли хтось...»
«Мені не вдалося...»
«Найважче всього мені...»
«Керувати емоціями мені...»
«Найбільше від інших людей мені потрібно...»

Обговорюються почуття учасників у контексті питання: «Що нового дізналися про себе?».

Вправа «Розвиток у вашому житті» (Д. Енрайт)

Мета: відстеження стадій зростання, аналіз змін.

Методичні рекомендації.

Знайдіть декілька своїх фотографій дитячого віку і фото вашої родини. Складіть їх один за одним в альбом, щоб ви самі змогли побачити стадії зростання. Визначте процес свого розвитку, подивіться, наскільки сильно ви змінилися і наскільки залишилися тим самим.

Такий же експеримент можна виконати і з вашими старими листами. Чи можете ви вказати людей, у кого зберігаються ваші листи до них? Якщо так – зробіть з листів копії, складіть їх за часом написання. Чи бачите ви свій процес змін?

Вправа «Малюнок удвох» (О. Горбатова)

Мета: пробудження спонтанності, креативності, усвідомлення несвідомих процесів, глибше розуміння своєї сутності, збагачення себе новими ресурсами.

Обладнання: аркуші паперу і олівці.

Методичні рекомендації.

1 етап. Учасники об'єднуються в 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 спільне 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 взаємодії»

В обговоренні учасники проєктують ці фантазії на своє реальне життя.

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... Включіть її в 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... Проведіть її до хатинки і попрощайтеся».

Обговорення йде навколо питання: «що нового дізналися про себе?»

Вправа «Броунівський рух (молекула)» (О. Євтихов).

Мета: зняття напруги учасників групи, повніше 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».

Обговорення:

- хто легко виконував вправу?
- у кого виникали труднощі?
- чи вдалося їх здолати?
- якщо так, то завдяки чому?

Вправа «*Ти мені подобаєшся тим...*».

Мета: зняття емоційного напруження, підвищення самооцінки учасників групи, розвиток емпатії.

Хід вправи: учасники стають у коло. Тренер кидає м'яч одному з учасників, говорячи при цьому: «Мені в тобі подобається...» і називає одну або дві риси цієї людини. Учасник, який отримав м'яч, продовжує гру так само. М'яч має побувати в усіх присутніх у колі.

Обговорення:

1. Що нового ви дізнались про себе?
2. Які почуття у вас виникали, коли ви слухали про себе?
3. Чи погоджуєтесь із названими рисами від сусіда про себе?

Вправа «*Перебільшення поведінки*» (О. Горбатова).

Мета: всебічний аналіз сильних і слабких сторін особистості учасника, спрямований на формування почуття внутрішньої стійкості й довіри до самого себе;

Методичні рекомендації. Учасники сидять у загальному колі. Кожному з них група допомагає обрати поведінку, яка ним не усвідомлюється, але очевидна для інших. Потім вони по черзі: 1) демонструють цю модель поведінки; 2) перебільшують її; 3) змінюють на ефективнішу.

Обговорюються почуття учасників.

Вправа «*Реакція на критику – 2*» (О. Горбатова)

Мета: розвиток впевненості та самоповаги.

Методичні рекомендації.

1 етап. Учасники сидять у загальному колі і по черзі розповідають ситуації, де їх критикують і вони відчують негативні емоції.

2 етап. Ведучий інформує про можливість використання методу «Реакція на критику»: «Потрібно просто погоджуватися з ворожою або конструктивною критикою своїх недоліків; визнавати свої помилки і провини, не вибачаючись за них».

3 етап. Учасники об'єднуються в пари і програють новий патерн поведінки на основі своєї ситуації.

Вправа «*Подарунки*» (О. Горбатова)

Мета: закріплення успіху на завершальному етапі тренінгу.

Методичні рекомендації.

1 етап. Всі учасники сидять у колі. Інструкція: «У колі цих людей у Вас пройшло маленьке життя. Ви знаєте один одного набагато краще, ніж більшість оточуючих із 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 її щасливою. Свій листочок залиште у себе, а решту роздайте адресатам... Прочитайте отримані повідомлення і виберіть найцінніший 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.

Рефлексія заняття. Обмін враженнями й думками учасників тренінгу.

Домашнє завдання. Опрацювати міні-лекцію «Психологічна культура, як гармонізація особистості».

ЗАНЯТТЯ 6.

Мета: Розширення та поглиблення розуміння феномену психологічної культури, що ґрунтується на парадигмі життєтворчості, як особливої, вищої форми прояву творчої природи людини і проявляється у гармонізації процесу становлення системи переконань, культури переживань, самооцінки і культури впливу.

Міні-лекція *Психологічна культура, як гармонізація особистості*

Найцінніше у людини – життя. Життя – це багатство, дароване вищими силами та батьками. І всі мріють, щоб воно було щасливим та красивим. Та мрії буває замало, до мрії потрібно додати здоров'я і дбайливе ставлення до нього. Здоров'я не існує саме по собі, воно не дається на все життя, не є постійним і незмінним. Воно потребує турботи та рівноваги протягом усього життя. Існує аксіома, що тільки психологічно здорова особистість може бути здоровою фізично. Психологічно здорова людина може все здолати, про все мріяти, і мрії її здійсняться.

Сучасний соціокультурний простір характеризується гострою необхідністю філософського осмислення людської сутності, суспільства, культури, що значно актуалізувало нагальність дослідження процесів масштабної трансформації суспільства. У нинішніх суспільних вимірах суттєво змінюється спосіб життя, відкриваючи необмежені можливості для самореалізації та самоствердження.

Формування нових уявлень про світ значною мірою пов'язане із поширенням і впливом культурних досягнень інформаційної цивілізації, що

потребує наукового аналізу та філософського обґрунтування. Віртуалізація суспільного простору неоднозначно позначається на соціальному становленні сучасної людини, особливо молодшої, нехай навіть тієї, що уже визначилась із професійним вибором. Ризики у першу чергу зумовлені можливістю формування стереотипів масової свідомості, трансформацією ціннісних орієнтацій як наслідок використання маніпулятивних технік. А тому можна констатувати тенденцію зміни логіки соціального становлення особистості, що позначатиметься на професійній діяльності та культурологічних засадах особистісного розвитку.

Суспільне оновлення висуває проблему освоєння конструктивної взаємодії з новою соціальною дійсністю. Успішність її розв'язання залежить від сформованих соціальних пріоритетів та ціннісних настанов, які постають як механізми регулювання соціальної поведінки, що у підсумку позначається на соціальному становленні. Оскільки в суспільстві усталені різні за змістом і спрямованістю ціннісні устремління, то їх індивідуальна система може породжувати суперечність між свідомістю та практичною поведінкою, що постає у формі когнітивного дисонансу у тому числі й культурологічного спрямування. Саме тому можна вважати, що ціннісні орієнтації особистості виконують в її загальній структурі функцію інтегрування різних форм діяльності і є визначальним фактором соціального становлення з урахуванням неоднозначності професійно – особистісних векторів зростання. Подібна неузгодженість може породжувати суспільну деформацію особистості, поведінка якої межуватиме із порушенням не лише моральних, а й правових основ життєдіяльності. У будь-якому разі основними причинами неадекватної поведінки при цьому буде психологічний дискомфорт, негативні переживання, загальна втрата духовних орієнтирів, девальвація загальнолюдських цінностей, не сформованість почуття терпимості, що викликає нудьгу, відчуття своєї непотрібності, нерозуміння сенсу життя. Все це породжує не лише значні зміни у поведінці особистості, а й призводить до порушень і в психічному розвитку. Негативна Я-концепція провокує дію захисних форм поведінки, знижує соціальну активність, прагнення до саморозвитку. На такому психологічному тлі виникають проблеми різного роду, в тому числі емоційного, характерологічного і поведінкового плану. Тому вироблення власної професійної активності, формування діалектичного професійного мислення з творчою інтерпретацією аксіологічного, світоглядного, культурологічного аспектів сприятиме розвитку особистісної зрілості як психологічного ресурсу ефективності професійної діяльності.

Звернення до культурологічних основ соціального становлення обумовлене сучасними тенденціями певного нівелювання значущості даного

феномену і складністю проникнення його детермінант у буденність кожного індивіда. Важливою проблемою постає дилема взаємовідносин людини і культури, оскільки людина не може існувати поза культурою, а той, хто не засвоїв певною мірою культурні моделі поведінки у цивілізованому суспільстві сам стає проблемою для навколишніх. У найширшому розумінні культура охоплює усі види перетворювальної діяльності людини, спрямовані не тільки на зовнішнє середовище, але і на неї саму. Матеріальна культура – це результат перетворюючої природи діяльності людини. Вона функціонує як досягнення, що показують рівень і глибину пізнання природи і суспільства, широту світогляду, втілення в суспільне життя ідей і знань.

Вплив культури на життєдіяльність особистості проявляється в патернах поведінки і наслідуванні культурних стереотипів. Учений (Л. Уайт), описує три підсистеми культури: життєзабезпечуючу, соціально – комунікативну, смислоутворюючу. Перша орієнтована на трансформацію зовнішнього середовища і забезпечує умови фізичного існування (може, водночас, створювати техногенні проблеми). Друга – в особистісному проявленні відповідає соціальним установкам, які регулюють поведінку людини в соціумі і можуть попереджувати або ж провокувати внутрішні конфлікти. Третя – символізує систему цінностей, що утверджена в суспільстві, і ту, яка відображає внутрішні пріоритети особистості. Між ними може бути повна гармонія, або ж проявлятимуться тенденції руйнації. Виокремлені підсистеми та їх характеристика дають можливість зафіксувати протиріччя між змістом різних форм існування культури.

Психологічну культуру в цьому контексті варто розглядати як гармонізацію процесу становлення та розвитку особистості, що включає систему переконань, культуру переживань, самооцінку і культуру впливу.

Розвинена психологічна культура – це розумна самоорганізація і самореалізація своїх прагнень з урахуванням внутрішніх потреб, можливостей та особливостей навколишнього середовища. Психологічна культура, поряд з оптимальним способом життя і розвиненими духовними цінностями, забезпечує стійке гармонійне функціонування особистості і є одночасно одним з його проявів. Вона є важливою частиною загальної культури людини та її інтегральної гармонійності і служить, в кінцевому підсумку, особистісним засобом раціонального задоволення бажань і цілей особистості.

Психологічна культура особистості ґрунтується на парадигмі життєтворчості, як особливої і вищої форми прояву творчої природи людини. Це духовно-практична діяльність особистості, спрямована на творче проектування та здійснення її життєвого процесу. Суттєвою ознакою життєтворчості особистості є висока її суб'єктність, яка визначається через

саморозвиток, самоаналіз, самопізнання, самокорекцію, самооцінку, самоорганізацію, взаємодопомогу, взаєморозуміння, взаємодію. Отже, тільки психологічно здорова людина може бути носієм особливої сфери культуротворення. Психологічна культура особистості значною мірою зумовлено сформованістю їхньої гуманістичної системи цінностей. Останнє передбачає, передусім, позитивне ставлення до людини як до суб'єкта власного життя, а також превалювання в особистості таких цінностей, як чуйність, відповідальність, терпимість, незалежність та життєрадісність, що є особистісною передумовою її психологічного здоров'я та здатності до благодійного впливу на оточення і самого себе. Розвиток і становлення особистості в гуманістичній психології розглядається як творчий пошук людиною свого призначення, згода з самим собою, самоактуалізація своїх можливостей.

Зростаюча особистість – це особистість, яка змінюється, маючи можливість усвідомлювати власний новий досвід і знаходити рішення життєвих проблем. Важливо те, що розвиток, в першу чергу залежить від самої людини, її постійних і активних зусиль над саморозкриттям, розуміння своїх індивідуальних особливостей, власної унікальності. В процесі зростання особистості розширюються її можливості, поглиблюється розуміння життя, духовність і відкриваються нові перспективи. Ніхто не може завадити людині, яка знаходиться в цьому процесі, окрім неї самої, оскільки всі перешкоди особистісного зростання знаходяться всередині неї, а не в її оточенні.

Основні протиріччя особистісного зростання пояснюються суперечливістю людської натури. З одного боку, людина особистісно зростає, вивчаючи себе і поглиблюючись в таємниці власної унікальності, неповторності, несхожості на інших людей. З іншого – в процесі свого становлення особистість прагне вийти за межі власного «Я», розширитись, об'єднатись зі всім світом і всіма людьми. Перше призводить до відчуття відстороненості, відірваності та самотності, друге – до втрати відчуття інтегрованості, цілісності свого «Я». Потреба в активності та самореалізації вступає в протиріччя з прагненням до любові та визнання з боку оточуючих, бо очікування інших людей не завжди співпадають з нашими цілями і бажаннями. К. Роджерс називав це неспіввідношенням, неспівпадінням між «ідеальною самістю» – уявленням про те, якою я повинен бути в очах інших, і «реальною самістю» – тим, ким я є насправді. В цьому зв'язку перед людиною виникає проблема способу вирішення такого протиріччя.

Складність полягає ще й в тому, що особистісне зростання пов'язане з внутрішніми змінами, переоцінкою попереднього досвіду на кожному новому етапі життя. Якщо у людини виробляється певний стереотип поведінки, вона

може навмисно уникати нового досвіду, ніби «заплющуючи очі» на себе та обставини, які склались. Виникає ситуація, коли доводиться заперечувати певні сторони себе, щоб зберегти звичний, перевірений образ власного «Я». Такий конфлікт між новими бажаннями й прагненнями і старим способом їх реалізації повинен бути вирішений, оскільки в іншому випадку виникає усвідомлення не співвідношення між своєю поведінкою і своїми уявленнями, які підсилюють відчуття тривоги й вразливості. Людина опиняється в такому стані, коли вона нездатна вийти за межі рамок звужених нею самою. Для виходу з подібної ситуації необхідні достатня гнучкість і спонтанність, відкритість реальній ситуації і постійно змінюваним умовам життя. Отже, особистість зростає за рахунок своїх внутрішніх ресурсів, але вона не ізольована і залежить від свого оточення, вона повинна приймати «виклик» від життя, зберігаючи власну цілісність заради досягнення сенсу свого існування – в цьому і полягає основне завдання особистісного зростання. Формування базової культури це цілісність, яке включає в себе оптимальну наявність якостей, орієнтацій особистості, що дозволяють індивідові розвиватись у гармонії з духовною культурою тому, що культура – це мова, яка єднає людство.

Таким чином, особистісне зростання є складним суперечливим процесом, це кропітка праця над собою, яка вимагає багато енергії і великого бажання. В процесі такої роботи людині необхідно:

- навчитися розуміти і приймати себе, свою індивідуальність, бо, пізнаючи себе, людина досягає справжню свободу і незалежність від зовнішніх обставин;
- визначити своє місце в світі серед людей, бо спілкування і взаємодія з іншими дає людині їхню любов і підтримку, без чого неможливе повноцінне існування;
- знайти цінність і сенс свого життя, своє унікальне призначення, взяти на себе відповідальність за це, бо в цьому полягає основна ціль зростання особистості та її розвитку.

Високий рівень психологічної культури є передумовою формування інноваційного потенціалу особистості, наявність якої пов'язана з такими параметрами:

- творча здатність генерувати й продукувати нові ідеї та проєктувати і моделювати їх у практичних формах діяльності;
- культурно-естетична розвиненість, яка передбачає інтелектуальну та емоційну розвиненість;
- відкритість особистості до нового, до альтернативних думок.

У контексті нашої проблеми, варто зупинитися ще на одному психологічному феномені – прийнятті.

Незважаючи на те, що міжособистісні і внутрішньоособистісні стосунки надзвичайно різні і чисельні, діють певні психологічні механізми. Один із них заслуговує на особливу увагу. Це життєвий досвід, практика психологічної допомоги засвідчує, що доля стосунків з будь-якою конкретною людиною (ким би вона не була: дитиною, родичем, учнем, керівником, підлеглим) залежить від того, як і в якій мірі ми її приймаємо. Звичайно, ми можемо приховувати від себе і від інших своє неприйняття інших, можемо демонструвати (і досить часто успішно) видимість прийняття, але врешті рано чи пізно вони закінчуються. Зазвичай такі стосунки закінчуються немотивованими міжособистісними конфліктами.

Психологічний секрет прийняття інших людей і парадоксальний і простий: ми не можемо приймати в інших те, що не приймаємо в самих себе. Наприклад, якщо я не можу спокійно ставитися до непунктуальності інших людей, то це значить, що я не дозволяю собі бути непунктуальним; якщо мене дратує впевнена поведінка співрозмовника, то це означає, що я не дозволяю собі бути впевненим. Можна сказати, що неприйняття іншого – це зворотна сторона медалі – неприйняття себе. Якщо я не приймаю самого себе, якщо я весь час як (ніби) би граю роль, то це означає: я не живу власним життям. З цього приводу можна навести приклади класичної, популярної, наукової літератури, наприклад: Ж. Б. Мольєр «Тартюф», Нечуй-Левицький «Кайдашева сім'я», М. Коцюбинський «Коні не винні», Ольга Кобилянська «Земля», Леся Українка «Лісова пісня», Микола Хвильовий «Я (романтика)», Е. Шостром «Людина-маніпулятор або Анти-Карнегі») та ін. Так у творі Панаса Мирного «Хіба ревуть воли, як ясла повні» персонаж Чіпка видавав себе вдень за порядну людину, а у ночі займався розбоєм.

Прослідковується досить простий причинно-наслідковий зв'язок: проблеми у спілкуванні – неприйняття мною іншої людини – неприйняття самого себе – неприйняття мене іншими людьми – проблеми у спілкуванні зі мною у інших людей. Цей ланцюжок неприйняття, зводить нанівець наше життя, і всі наші стосунки з іншими, кожен із нас може розірвати лише в одному місці – в неприйнятті самого себе. Тільки тоді, коли ми наберемося сміливості бути самими собою, будемо довірятися собі і перестанемо оцінювати і контролювати самих себе, ми зможемо по-іншому, з більшим прийняттям відноситися до інших.

З метою кращого розуміння феномену прийняття, розглянемо його у трактуванні К. Роджерса. Адже йдеться про одне з ключових понять його теорії. Роджерс дає таке визначення цього феномену: якщо досвіди самості іншої людини приймаються мною таким чином, що жоден з цих досвідів самості не розрізняється мною як більш чи менш цінний для мого позитивного

ставлення, то я переживаю безумовне позитивне ставлення до цієї людини. Сприймати себе як особистість, на яку звернене безумовне позитивне ставлення, означає, що жоден з моїх досвідів самоті не оцінюється іншою людиною як більш чи менш цінний для її позитивного ставлення.

Простіше кажучи, позитивно ставитись до іншої людини означає цінувати людину незалежно від різних оцінок, які стосуються того чи іншого типу поведінки цієї людини.

Роджерс К. відмічає: це поняття було розроблене на основі терапевтичного досвіду. Він вважає, що одним із вирішальних елементів терапевтичних стосунків для клієнта є те, наскільки терапевт «цінує» його. Терапевт дійсно відчуває і показує безумовне позитивне ставлення до того досвіду, якого клієнт боїться або якого соромиться. І точно так само до того досвіду, який радує і задовольняє клієнта. Поступово клієнт сприймає свої власні досвіди, що допомагає йому стати більш цілісною чи конгруентною особистістю, яка знає, як поводитися ефективніше.

Часто на заняттях з майбутніми соціальними працівниками, соціальними педагогами, психологами, коли ми відпрацьовуємо механізми прийняття, емпатії і конгруентності, то, як правило, користуємося певними посланнями на зразок: «Ти зможеш стати хорошим професіоналом, якщо дозволиш собі бути недосконалим».

Люди, які сповідують філософію прийняття, повною мірою визнають, що світ украй складний та існує за законами, які часто не залежать від їхньої волі. Треба особливо підкреслити той факт, що прийняття не має на увазі смиренності. Так, прихильник раціональної філософії прийняття визнає: те, що існує, повинно існувати, але не обов'язково так має бути завжди. Це підштовхує його до активних спроб змінити реальність.

Вправа «*Риси людини, яка приймає себе*»

Напередодні учасники отримують домашнє завдання: опрацювати перелік рис людини, яка приймає себе. Кожен учасник оцінює власні якості від 0 до 10 балів, а потім визначає середньо арифметичний показник.

На занятті кожен вибирає 2-3 риси зі списку, які його найменше влаштовують. При цьому ведучий наголошує: якщо Ви захочете покращити окремі якості, то почніть з тих, де ви набрали найменше балів. Пропонуємо розпочати з 2-3х, а потім перейти до інших, які Вас не зовсім задовільняють.

Перелік рис людини, яка приймає себе

1. Твердо вірить у певні цінності та правила: готова захищати їх, навіть якщо група їх не приймає. Почувається настільки впевненою, що може змінити їх, якщо новий досвід і докази інших доведуть помилку.

2. Здатна діяти згідно зі своїм досвідом, без перебільшеного почуття провини, навіть якщо інші засуджують, та не жалкувати про зроблене.

3. Не марнує часу на переживання з приводу того, що буде, що вже сталося і що діється зараз.

4. Вірить, що зуміє зарадити собі, незважаючи на помилки та невдачі.

5. Почувається рівною стосовно інших – ані гіршою, ані кращою, незалежно від відмінностей у здібностях, походженні, ставленні інших.

6. Природно приймає свою цінність та цікавість для інших людей, принаймні для тих, чиє товариство обирає.

7. Їй вдається приймати похвалу без удаваної скромності, компліменти без почуття провини.

8. Чинить опір, коли хтось хоче над нею домінувати.

9. Відверто висловлює думки і не приховує того, що нею керують імпульси та прагнення – від злості до кохання, від смутку до щастя, від глибокої відрази до повного прийняття.

10. Уміє отримувати істинне задоволення від різних речей — праці, забави, творчого вираження себе, товариства та пустування.

11. Чутлива до потреб інших людей, шанує існуючі звичаї і добре знає, що не може бути щасливою за рахунок інших.

Обговорення може проходити у відкритому варіанті за бажанням учасників, або ж анонімно з використанням карток, на яких записано по одній найбільш неприйнятній властивості. Картки вибираються довільно, авторство їх не оприлюднюється, а учасники групи визнають це «власною проблемою» і розповідають, як вони її долали. Подібна практика стимулює до відкритості в описі минулого досвіду і не є травмуючою щодо вираження почуттів і переживань.

Вправа «Антипод»

З метою відпрацювання феномену прийняття себе на тренінгових заняттях доречно виконати таку вправу. Кожен учасник записує якості, які його дратують в інших людей. Це запускає механізм особистісної рефлексії. У процесі обговорення керівник акцентує увагу на причинно-наслідкових зв'язках. Доречно формулювати такі запитання: «Як ти думаєш, чому ця якість дратує тебе?»; «У стані роздратування ти акцентуєш увагу на зовнішніх проявах поведінки, чи на внутрішніх переживаннях?»; «Як довго триває стан невдоволення?»; «Чи є тенденція повернення до аналізу переживань через певний період?».

Внутрішня робота переноситься на інкубацію.

Вправа «Ретроспективний самоаналіз»

Ефективність даної вправи обумовлена можливістю глибокого самоаналізу в умовах групового прийняття. Учасникам пропонується написати сім якостей, які їх найбільше характеризують і кожен занотувати на окремій

картці. Після цього картки слід розташувати у порядку спадання, починаючи з найважливішої і до найменш значущої. А потім просять брати їх по черзі, починаючи з найменш важливої і розмірковувати, що трапиться, якщо ця якість за певних умов можна відкинути (не ідентифікувати себе з такою якістю). Послідовність дій дасть змогу дістатися до головного «Я».

Наступним кроком можуть бути такі дії: спробувати зробити завтра те, що ви раніше вважали для себе неприйнятним: поговорити з незнайомою людиною (бажано протилежної статі), вибачитись, відмовити у чомусь, а тоді уважно «прислухайтеся до себе», що відбувається з вами і у ваших стосунках з іншими людьми. Бажаючі можуть виконати таку вправу в групі «тут і тепер».

Вправа «Хто мені подобається і хто не подобається»

Вступаючи у взаємовідносини з оточуючими, ми помічаємо, що вони подобаються нам чи не подобаються. Як правило, цю оцінку ми пов'язуємо з внутрішніми якостями людей, які нами сприймаються, а не з особливостями власного сприймання. Ця вправа має на меті продемонструвати існування змінних, які наявні в нас самих і не стосуються інших людей, яких ми оцінюємо. Це наочно проявляється в нашому ставленні, часто суперечливому, до людей, яких ми добре знаємо.

1. Згадайте двох людей, які Вам дуже подобаються. Вкажіть п'ять якостей, які Вам в них подобаються.

Ініціали першого _____ Ініціали другого _____

Якості:

1. 1.
2. 2.
3. 3.
4. 4.
5. 5.

2. Згадайте двох людей, які Вам не подобаються. Позначивши їх за тією самою схемою, запишіть якості, які Вам не подобаються.

Ініціали першого _____ Ініціали другого _____

Якості:

1. 1.
2. 2.
3. 3.
4. 4.
5. 5.

3. Вказавши всі ці якості, ви можете побачити, чим схожі люди, які Вам подобаються і не подобаються. Проводячи порівняння другої пари списків, ви побачите подібність людей, які вам не подобаються, з виокремленими вами

якостями (наприклад, «жорстокий», «жадібний»). Тепер порівняйте всі чотири списки і визначте, які особистісні параметри людей змушують вас любити чи ненавидіти їх. Визначте, які якості людей важливі для вас, що ви шукаєте в оточуючих і що вас в них відштовхує. Запишіть свої висновки.

Вправа «Визначення власного розуміння здоров'я»

Мета: дати визначення поняття здоров'я та здоровий спосіб життя, сприяти усвідомленню цих цінностей.

Групу ділимо на п'ять підгруп, кожна з яких за 10 хвилин має дати визначення поняттю здоров'я та здоровий спосіб життя. Після виконання завдання на представлення результатів кожній команді дається 1 хвилина. За допомогою групи потрібно обрати найповніший та вдалий варіант.

Вправа «Павутиння»

Мета: сприяти усвідомлення учасниками суті причин, що призводять до вживання наркотичних речовин, а також алкоголю та тютюну.

Учасники об'єднуються у три підгрупи. Кожна з них отримує завдання: визначити причини, що спонукають до початку вживання тютюну, як це впливає на здоров'я, та які наслідки такої поведінки. Свої відповіді учасники записують на заготовлених схемах. Після виконання завдання кожна підгрупа презентує свою роботу для всіх учасників.

Запитання для обговорення:

1. Що нагадують ваші схеми?
2. Що втрачає людина коли починає вживати алкоголь, тютюн?
3. Чи вважаєте ви що вживання наркотичних речовин це особиста справа кожного?
4. Чому важливо знати причини, які можуть призвести до вживання наркотичних речовин?

Рольова гра «Маріонетка»

Мета: визначити, що може відчувати людина, коли нею хтось керує, коли вона є не вільною.

Учасники розбиваються на трійки. Кожній трійці дається завдання: два учасники грають роль ляльководів – повністю керують всіма рухами ляльки-маріонетки, один учасник грає роль ляльки. Для кожної трійки розставляються два стільці на відстані 1,5 м. Мета «ляльководів» полягає в тому, щоб перевести ляльку з одного стільця на інший. При цьому людина, яка грає роль ляльки, не повинна чинити опір тому, що з нею роблять ляльководи. Дуже важливо, щоб у ролі ляльки побував кожен учасник.

Обговорення:

- Що відчували учасники, коли були у ролі ляльки?
- Чи сподобалось їм це відчуття, чи комфортно було?

- Чи хотілося щось зробити самому?

У процесі якісного виконання (коли маріонетка не рухається самостійно) ця вправа дає учасникам можливість відчутти на собі залежність від іншої людини, тиск чужої волі. Але це не значить, що у всіх учасників воно викличе негативні почуття. Тому в кінці необхідно обговорити почуття учасників, пояснити особливості активної та пасивної життєвої позиції в різних ситуаціях.

Пасивна поведінка:

- поступається іншим, нехтуючи своїми інтересами;
- завжди у всьому поступається;
- людина нічого не намагається зробити для ствердження своїх прав;
- зберігає мовчання, коли її щось незадовільняє;
- часто вибачається.

І як наслідок не отримує того, що хоче, відчуває самотність, втрачає самоповагу, накопичує образи та невдоволення.

Активна поведінка:

- людина не дозволяє порушувати свої права, але й не ігнорує права інших;
- поважає себе та інших;
- вміє не тільки говорити, але й слухати;
- впевнена у собі та своїх діях;
- відкрита почуттям та вміє їх висловлювати.

Активна поведінка є найефективнішою, бо здатна викликати щиру повагу та захоплення.

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, почувте, 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 «Комплімент»

Мета: активізувати роботу групи; вміти виражати свої почуття в коректній формі.

Хід вправи: члени групи сидять в колі. Кожен учасник по черзі говорить своєму сусідові праворуч приємні слова, компліменти. Найчастіше люди роблять компліменти, зважаючи на зовнішність, ділові якості, риси характеру тощо. Комплімент – це люб'язне зауваження на чиюсь адресу, яке відображає тільки позитивні якості людини без гіпербол, претензій, дидактики, високої думки. Учасник групи, якому зроблено комплімент, повинен подякувати й сказати комплімент сусіду, що сидить праворуч.

Обговорення:

1. Що ти відчував, коли говорив комплімент?
2. Чи важко було говорити комплімент?
3. Що ти відчував, коли приймав комплімент?

Вправа «Двостадійне мовчання» (Б. Вілсон)

Мет: застосовувати у групі мовчання для роздумів і особистісного зростання.

Методичні рекомендації. Це вправа дуже коротка, і її можна проводити в будь-який момент роботи в групі. Вона найбільш корисна, коли учасники групи прагнуть вжитися в тему, але не можуть реагувати на неї спонтанно, не можуть повністю пропустити її через свої емоції.

Спочатку посидьте в мовчанні і зверніться до ваших думок і почуттів з приводу теми, яка опинилася в сфері уваги всієї групи. Через декілька хвилин, продовжуючи сидіти все так само мовчки, на підставі тих думок і почуттів, до яких тільки що зверталися, подумайте, що ви можете зробити в зв'язку з цією темою.

Ця вправа широко використовується, щоб призупинити в групі процеси і попросити учасників визначитися з їх роллю і обов'язками по відношенню до сформульованої в явній або неявній формі теми для групи.

Вправа «Характер сімейних дій» М. Гулдінг, Р. Гулдінг)

Мета: посилення усвідомлення того, як сімейні дії підкріплюють відчуття щастя і нещастя.

Методичні рекомендації: керівник повинен бути досвідченим, оскільки ця вправа може викликати сильні емоції.

Інструкція: прийміть зручне положення і заплющіть очі. Уявіть, що ви стоїте біля будинку, де жили, коли були маленькими. Тепер уявіть, що ви впали і роздерли коліно. Ви плачучи біжите в будинок, а по ногах у вас стікає маленька крапля крові. Подивіться на вирази обличчя членів вашої сім'ї. Що вони говорять вам? Які почуття вони переживають? Що вони роблять?

Повторіть цю вправу в наступних уявних ситуаціях:

– Ви вбігаєте в будинок розлюченим і з плачем, тому що хтось зі старших дітей відібрав у вас іграшку.

- Ви вбігаєте в будинок наляканим, тому що побачили великого собаку.
- Ви вбігаєте в будинок, сміючись і радіючи тому, що одержали в школі приз.

Після закінчення цієї вправи розплюште очі і об'єднайтеся в пари. Поділіться враженнями. Траплялося вам переживати почуття, яке у вашій сім'ї вважалося неприйнятним і яке ви тепер відмовляєтеся у себе визнавати? Чи були у вас відчуття, які заохочувалися і за допомогою яких ви тепер маніпулюєте іншими, щоб добиватися того, що вам потрібно?

Вправа «Допиши незакінчене речення».

Зміст незакінчених речень:

«Мені особливо не подобається, коли...»

«Мені знайоме гостре відчуття самотності. Пам'ятаю...»

«Мені дуже хочеться забути, що...»

«Одного разу мене налякало те, що...»

«У незнайомому товаристві я відчуваю...»

«Особливо мене дратує те, що...»

«Ніхто не знає, що я боюсь...»

Обговорюється зміст тільки тих незакінчених речень, на які автор дає дозвіл. Можна використовувати метод проблемного аналізу.

Вправа «Чарівний базар»

Мета: сприяти розвитку емоційно-вольової сфери та розумінню власних емоцій.

Матеріали: аркуші А4, ручка.

Інструкція: уявіть собі базар на якому «продають» й «купують» емоції.

Товар – аркуші паперу з написами емоцій особистості. Учасники ходять по «ярмарку», приглядаються до «товарів». Необхідна умова: емоції не можна віддавати, не отримавши нічого в замін.

Обговорення:

- 1) Чи легко було віддавати щось своє?
- 2) Які були перепони, коли не вдавалось щось придбати?
- 3) Які емоції ви хотіли придбати, а що придбали?
- 4) Для вас легше було віддавати чи отримувати емоції?

Вправа «Поза колом»

Мета: позитивне сприйняття себе й оточуючих.

Хід вправи: всі учасники стають в коло, один – поза ним. Учасник, що поза колом, проситься в коло. Приймає в коло той учасник, який вважає, що його достатньо попросили, а сам стає поза колом. Вправа продовжується.

Обговорення:

1. Що ви відчули, коли ви були поза колом?

2. Де краще себе почували? Чому?
3. Які якості допомогли вам прорватися в коло?
4. Яким шляхом ви діяли, коли просились в коло?
5. Чи потрібно враховувати інтереси учасників, просячись в коло?

Вправа 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...».

Обговорення:

- Яка мораль цієї притчі?
- Кому із ваших знайомих ви б рекомендували її послухати?
- Чи були подібні випадки у вашому житті?

Релаксаційна вправа «Судно, на якому я пливу»

Мета: Сприяти розвитку цілісності внутрішнього «Я», прийняттю своєї унікальності, розширити уявлення про власні особистісні риси, амбівалентні прояви.

Інструкція: тренер: «Влаштовуйтеся зручніше, закрийте очі й до кінця вправи їх не відкривайте. Відчуйте, як ваше тіло починає поступово розслаблятися, зникає напруга в м'язах. Ваше дихання спокійне. Ваше серце, руки, ноги, тіло знаходиться у повному спокої й розслабленні. Уявіть, що ви йдете по дорозі і чуєте шум моря – хвилі припливають до берега й відпливають. Ви підходите ближче і бачите чарівний порт, де змішались час й держави. Тут великі сучасні океанські лайнери та індійські човни, іспанські галеони, піратські шхуни, катера, яхти, рибацькі баркаси, давньогрецькі пироги, прекрасні бригантини, плоскодонки та катамарани. Ви йдете й милуєтеся всім цим різноманіттям й обираєте собі те, що найбільш підходить Вам, що подобається та відповідає вашим потребам. Огляньте те, що ви обрали. Якої воно форми, в який колір пофарбоване, важке чи легке, що на ньому є і що написано і т.д. Загляньте всередину. Може вас там хтось зустрічає, чи хтось

ще є? Пошукайте, і ви знайдете там карту, на якій окреслена мета вашого плавання й пункт призначення. Відправляйтесь у своє плавання. Яке воно? Чи рухаєтесь до своєї мети чи ні? Що вас чекає на шляху? Побачте продовження свого плавання (1-2 хв. тренер мовчить). Однак пора зробити зупинку в найближчому порту. Сьогодні завершується ваша подорож, вам потрібно повертатись сюди, до нас. Відкрийте очі та відчуйте себе як ви наповнені силою та енергією».

Учасники за бажанням розповідають про своє судно в деталях. Тренер повинен утриматись від оцінок та інтерпретацій, порадивши учасникам самим поміркувати над символікою образів, що подарувала їм підсвідомість.

Мандала «*Моя країна почуттів*»

Мета: сформувати можливість побачити себе зі сторони та усвідомити «відбитки» власної психічної реальності.

Хід вправи: тренер зачитує учасникам групи текст на візуалізацію, де кожен повинен намалювати те, що уявив й відчув в процесі прочитаної інформації та створити історію даної мандалі.

Обговорення:

1. Які почуття викликає мандала?
2. Подумати про власну проекцію, що є в цій історії мандалі.

Мандала (за *Ізабель Мюллер*)

Мета: набуття навичок вільного сприйняття й аналізу як зовнішнього, так і внутрішнього світів.

Хід вправи: тренер пропонує набір мандал. Кожен з учасників вибирає ту, яка інформує його стан в даний момент часу. Після того, розмальовує її фарбами, дає власну назву та створює історію даної мандалі. Обговорення в підгрупах.

Обговорення:

1. Які емоції викликає мандала?
2. Про що свідчить історія?
3. Як живеться даній мандалі?

Вправа «*Впізнати на дотик*»

Мета: сприяти зближенню учасників групи.

Хід вправи: один із учасників (ведучий) сідає на стілець в центрі кола, заплющує очі, поклавши руки на коліна долонями до верху. Решта учасників в довільній формі підходять до ведучого й кладуть свої руки йому на долоні.

Ведучий повинен впізнати учасника.

Обговорення:

1. Чим було цікаве для вас таке заняття?
2. Чи легко було впізнати учасника за дотиком?

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 найактивнішого сьогодні, найсумнішого, покажіть того, хто сьогодні особливо розважав 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 групи могли розгледіти один одного і хто на кого вказує. Після цього оголошується команда: «Руку вгору» і називається наступна властивість.

Дана вправа є гарним середовищем передачі зворотного зв'язку (при добре продуманих «питаннях»).

Рефлексія заняття.

Обмін враженнями й думками учасників тренінгу.

Домашнє завдання.

1. Опрацювати міні-лекцію: «Формування позитивної Я-концепції як передумови саморозвитку особистості».

2. Виконати психомалюнки за такою тематикою: «Я до занять», «Я після занять», «Я в групі до занять», «Я в групі після занять», «Група на початку занять», «Група після занять».

ЗАНЯТТЯ 7

Мета: це заключне заняття, й тому керівнику потрібно бути особливо уважним до кожного учасника; стежити за емоційним станом, орієнтувати групу на надання психологічної підтримки, якщо вона комусь необхідна; узагальнення індивідуального досвіду ефективного спілкування, набутого у процесі групової роботи, формування адекватної самооцінки, посилення позитивної «Я-концепції» кожного члена групи, стимулювання до подальшого самопізнання та самовдосконалення.

Зміст: ритуал зустрічі на початку заняття, рефлексія минулої зустрічі й психологічна розминка.

Обговорення домашнього завдання.

Міні-лекція *Формування позитивної Я-концепції як передумова саморозвитку особистості*

Я-концепція – це узагальнене уявлення про самого себе, система установок щодо власної особистості, або, як говорять психологи «теорія самого себе». Важливо помітити, що Я-концепція є не статичним, а динамічним психологічним утворенням. Формування, розвиток і зміна Я-концепції

обумовлена факторами внутрішнього і зовнішнього порядку. Соціальне середовище (сім'я, школа, численні формальні і неформальні групи, у які включена особистість) впливає на формування Я-концепції.

Аналіз проблем з якими звертаються клієнти до соціального працівника, психолога чи психотерапевта по допомогу, засвідчує, що у своїй переважній більшості іде мова або про міжособистісні стосунки: сімейні, дитячо-батьківські, сексуальні, ділові або про внутрішньоособистісні, тобто про відношення особистості до себе.

Можна погодитися з вітчизняними ученими, котрі розглядають відношення до себе як вимір духовності. Вони розглядають ставлення до себе як той «магічний кристал», в якому заломлюються відношення до світу та відношення до Абсолюту, відношення до світу цінностей і світу повсякденного життя, та з якого ці відношення починаються, подібно до того, як любов до іншого починається з любові до себе. В цьому «магічному кристалі» розкриваються цінності відношення, обрії та глибини внутрішнього світу, свободи та відповідальності, любові, віри, надії. Тут відбувається взаємопроникнення абсолютних цінностей та повсякденності, за якого перші наповнюються плоттю і кров'ю, набувають особистої значущості, а саме життя стає одухотвореним, орієнтованим на вищі закони Істини, Добра, Краси в їх єдності, і водночас стає унікальним, неповторним. Людина, яка живе самобутньо, мотивує своє життя не стільки зовнішніми обставинами, стільки внутрішньою потребою жити саме так, а не інакше. Така потреба впливає з суті самої людини, а не із зовнішніх обставин і дозволяє реалізувати себе, незважаючи ні на що – ні на мінливість долі чи обставин, ні навіть на страх смерті: людина не може зрадити власному творчому покликанню, оскільки, це означає зрадити самій собі, не поважати себе, перестати бути в своїх очах людиною. Умовою самобутнього життя і виступає творче ставлення до себе, яке починається з самопробудження, самопізнання, відкриття природної краси свого внутрішнього світу, тобто з відкриття і плекання в собі духовності.

У найзагальнішому вигляді в психології прийнято виділяти дві форми Я-концепції – реальну й ідеальну – наші уявлення про те, які ми насправді, і про те, якими нам слід бути. Людина, що сприймає ці два «Я» як не занадто віддалені один від одного, скоріше стане зрілою і пристосованою до життя, ніж та, яка ставить своє реальне «Я» набагато нижче «Я» ідеального. Можливі й інші її види, наприклад професійна Я-концепція особистості, чи Я-професійне. У свою чергу професійна Я-концепція особистості також може бути реальною й ідеальною.

Поняття «реальна» аж ніяк не припускає, що ця концепція реалістична. Головне тут – уявлення особистості про себе, про те, «який я є». Ідеальна ж Я-концепція (ідеальне «Я») – це уявлення особистості про себе відповідно до бажань («яким би я хотів бути»).

Неузгодженість між реальним і ідеальним «Я» може стати джерелом серйозних внутріособистісних конфліктів. З іншого боку, розбіжність реальної й ідеальної Я-концепції є джерелом самовдосконалення особистості і прагнення до розвитку. Така особистість може досягти високої суб'єктності, яка визначається через саморозвиток, самоаналіз, самопізнання, самокорекцію, самооцінку, самоорганізацію, взаємодопомогу, взаєморозуміння, взаємодію. Особистість з високим рівнем суб'єктності легко, без великих затрат адаптується до нових умов. Цікаво, що здатність суб'єкта до адаптації визнається американськими й західноєвропейськими дослідниками як найбільш популярний, основний і разом з тим загальний критерій норми психічного розвитку. Так, у гуманістичній психології умовами успішної адаптації індивіда до мінливого соціального середовища є: «гарна інтеграція особистості» (Г. Олпорт), гармонічна Я-концепція (при мінімумі внутрішніх суперечностей і єдиному погляді на життя), а також відносна автономія (у розумінні спроможності до незалежної, самостійної поведінки). Автономія пов'язується з формуванням комунікативних здібностей і впевненості в собі (позитивна самооцінка) на їх основі (Р. Бернс, Г. Олпорт, К. Роджерс, М. Херберт, Е. Фромм, Е. Еріксон та ін.). У свою чергу, невпевненість у собі й низька самооцінка розглядаються як джерела порушення адаптації та аномалії розвитку.

У своїх життєвих прагненнях особистість має орієнтуватися на повноту самореалізації, що й А. Маслоу визначає як «повне використання талантів, здібностей, можливостей та ін.».

Багато вітчизняних і зарубіжних досліджень показують, що негативна Я-концепція приводить до виникнення захисних форм поведінки, знижує соціальну активність особистості, прагнення до саморозвитку, самоактуалізації, сприяє виникненню дезадаптації людини, тобто веде до появи різного роду проблем, труднощів розвитку емоційного, характерологічного, поведінкового плану.

Переважає більшість психологів вказують про важливу роль ставлення до себе і самосвідомості загалом у процесі формування зрілої особистості. Так, наприклад, вважають: якщо криза, пов'язана з переходом від одного вікового етапу до іншого, супроводжується руйнуванням самоповаги особистості, то її варто розглядати як перевищення межі припустимої норми. Таким чином, позитивне уявлення людини про себе (образ Я), позитивна Я-концепція може бути критерієм норми психічного розвитку особистості, а формування позитивної Я-концепції слід розглядати як одне із завдань психологічної корекції.

Незважаючи на очевидну близькість, психологічні поняття самооцінки і Я-концепції мають відмінності. Я-концепція являє собою набір швидше за все, описових, ніж оціночних уявлень про себе. Поняття самооцінки, навпаки, безпосередньо пов'язане з тим, як людина оцінює себе, свої власні якості. Ті чи інші якості розглядаються як добрі чи погані, суб'єкт оцінює себе за цими якостями у порівняльному плані, як людину, що «краща» чи «гірша» за інших. Інакше кажучи, якщо ми будемо виділяти в Я-концепції когнітивну й афективну складові, то самооцінку можна розглядати як афективно-оціночний компонент Я-концепції. Важливо і те, що ті самі якості в структурі самооцінки різних особистостей можуть інтерпретуватися однією людиною в позитивному плані (і тоді вони підвищують самооцінку), а іншою – у негативному (і тоді вони знижують самооцінку).

Самооцінка відноситься до центральних утворень особистості, її ядра. Вона значною мірою визначає соціальну адаптацію особистості, є регулятором поведінки і діяльності. Хоча, звичайно, варто усвідомлювати те, що самооцінка не є стабільною рисою особистості. Саме формування самооцінки відбувається в процесі соціалізації, у процесі діяльності і міжособистісної взаємодії. Соціум у значній мірі впливає на формування самооцінки особистості. Відношення людини до себе є найбільш пізнім утворенням у системі відносин людини до світу. Але, незважаючи на це (а може бути, саме завдяки цьому), у структурі відносин особистості самооцінці належить провідне місце.

Самооцінка – оцінка себе, своєї діяльності, свого становища в певній групі (професійній – організація, друзі – відпочинок тощо) та свого ставлення до оточуючих. Самооцінка – основний фактор, який впливає на наше душевне і емоційне благополуччя.

Інколи замість терміну «самооцінка» вживають термін «самоповага». Самооцінка показує, як людина оцінює себе щодо окремої властивості, а самоповага розуміється як узагальнена самооцінка. Надалі терміни «самооцінка» і «самоповага» вживаються як синоніми.

Отже, кожна людина має сформовані попередньою життєдіяльністю свої рівні самооцінки. Та окрім певних рівнів самооцінки у людини впродовж тих же періодів життя формуються і рівні домагань.

Домагання людини – це її потреби, мотиви або тенденції, що мають прояв у ступені трудності мети, яку вона ставить перед собою.

Рівень домагань залежить від віри людини у свої здібності та виявляється у прагненні отримати певну репутацію, визнання значущої для себе групи людей. Цього можна досягти або за рахунок успіхів у певній сфері діяльності (наприклад, творчі успіхи, вчені звання, наукові ступені, почесні звання тощо), або екстравагантністю в одязі, моді, стилі поведінки тощо.

Рівень домагання відноситься до ідеалу, оскільки він визначає цілі, яких людина прагне досягти. Саме з цілями людина порівнює труднощі поточних завдань та обирає ті, які вона здатна не тільки вирішити, але які уявляються ще й привабливими. Власне розуміння сутності рівня домагання дозволяє з'ясувати такий, здавалося б, парадокс: людина не радіє успіху і не засмучується після невдачі. Вся справа у рівні домагань: якщо розрахунок був на більший успіх, то причин для радощів немає, а якщо успіхи не передбачалися, то чого засмучуватися (варто згадати емоційні стани спортсменів, які несподівано ставали або чемпіонами, або програвали першість).

Самооцінка і домагання розвиваються шляхом поступової інтеріоризації зовнішніх оцінок, що виражають суспільні вимоги (мікро-макрорівні), у вимоги людини до самої себе і суттєво визначають успіх в її життєдіяльності. Це пов'язано з тим, що людина завжди зацікавлена не лише щось робити, досягати певної мети, вона прагне отримувати від цього ще й задоволення.

Успіх розглядається як подія, що отримала соціальну та суспільну оцінку. Саме суспільство вирішує, чи можна вважати успіхом результати діяльності окремих людей, груп, організацій. Але суспільство може також визнати чийсь діяльність безуспішною.

Та успіх може визначатися не лише визнанням зі сторони. Успіх можна засвідчити і самому собі. Те, що одні вважають успіхом, інші можуть сприймати, як невдачу, оскільки важливо знати, що сама людина вкладає в поняття «успіх».

Певною мірою тенденції співвідношення розглянутих понять (самоповага або самооцінка, домагання та успіх) відображає формула У. Джеймса:

$$\text{самоповага} = \frac{\text{успіх}}{\text{домагання}}$$

Для збереження самоповаги необхідно, щоб більшому рівню домагань відповідали більші успіхи, бо, як свідчить польське прислів'я: добра думка про себе – це вже частина щастя.

Як ми уже зазначали, Я-концепція відіграє найважливішу роль у формуванні цілісної особистості. Уявлення людини про саму себе навіть у дитячому віці (не говорячи вже про дорослий період життя) повинні бути узгодженими (не суперечними один одному), інакше відбудеться фрагментація особистості, і людина буде страждати від змішання ролей.

Я-концепція може виконувати як функцію самозвинувачення, так і функцію самозаохочення. Коли поведінка людини погоджується з її Я-образом, вона часто може обійтися і без схвалення з боку навколишніх: вона задоволена собою і їй не треба інших нагород.

Отже, Я-концепція – надскладне внутрішнє явище і центральна ланка самосвідомості людини, важливий чинник холістичної організації психіки загалом, що не лише регулює функціонування окультурених психоформ її активної причетності до життя в конкретному соціумі, а й визначає особливості інтерпретації ментального досвіду, слугує джерелом соціальних очікувань, забезпечує збереження самооцінки і самоповаги, нарешті характеризує ступінь внутрішньої готовності особистості до гуманної поведінки, продуктивної діяльності, діалогічного спілкування, благородних вчинків (істини, краси, добра, екзистенції, самопізнання, свободи, мудрості тощо).

Іншими словами, Я-концепція є стрижневим утворенням онтогенетичного розвитку людини і характеризує не тільки систему самосприйняття, а й потенційного діяння, вчинкового проживання і творення довкілля і власного Я.

Слід пам'ятати, що всі образи свого «Я» формуються на основі самосвідомості і тому не виходять за межі суб'єктивного уявлення людини про себе, а не узгодженість Я-образів призводить до роздвоєння особистості, порушення її цілісності. Саме від цілей, обставин, статусу особистості в суспільстві, досвіду, життєвої позиції то що залежить, який з Я-образів актуалізується в певний момент.

Всі образи «свого Я» – це суб'єктивні продукти психічного відображення в пізнанні реальної дійсності. Р. Ассаджолі називає їх ще «істинним Я». Діалектика «Я» і «істинного Я» становить основу самосвідомості особистості, основу її самотворчості, а від співвідношення цих «Я» залежить узгодженість із самим собою, тобто, самооцінка.

Узагальнюючи розглянуте вище, можна зробити такі висновки: найпотаємніші прояви психіки, здібність формувати Я-образи, переходити на точку зору цих образів і саме з цих позицій коригувати своє «реальне Я» і є передумовою саморозвитку творчої особистості. Не можна не погодитися з Л. Виготським, Г. Костюком, що водночас на зміст образу людини впливає і культурне середовище, в якому людина вступає в контакт з іншими, і характер та зміст діяльності, яку вона виконує, і стосунки, які в ході цього виникають.

Самооцінка є найважливішим чинником формування особистості. Саме вона дозволяє людині робити активний вибір у найрізноманітніших життєвих ситуаціях, визначає рівень її домагань і цінностей, характер її відносин з навколишніми.

У структурі самооцінки психологи виділяють два компоненти: когнітивний – знання про себе, і емоційний – відношення до себе. Їх важко розділити, вони дуже тісно зв'язані між собою: знання про себе неминуче обростають емоціями, а емоції, забарвлюючи знання, змінюють їх. Саме емоції додають самооцінці таке забарвлення, як задоволеність або незадоволеність собою.

Людина оцінює в собі все: минуле, сьогодення і майбутнє, тому самооцінка може бути ретроспективною, коли оцінюється минулий досвід; актуальною, коли оцінюється сьогоднішній день; сьогоднішні проблеми; прогностичною, коли оцінюються перспективи на майбутнє. Більше всього матеріалу для самооцінки дає минуле, але в реальному житті всі три види самооцінки злиті: ретроспективна самооцінка дає можливість вирішення сьогоднішніх проблем і вибору основ для прогнозування. Також і актуальна самооцінка впливає як на ретроспекцію, так і на прогноз. А прогноз, що здійснився чи не здійснився, у свою чергу, дуже швидко іде в минуле і підриває ретроспективну самооцінку.

Самооцінка має безпосереднє відношення до саморегуляції. Вона є одним з найважливіших мотивів діяльності, регулюючи зусилля, спрямовані на досягнення мети. Самооцінка спонукає до здійснення вчинків або зупиняє перед ними. Вона мобілізує людину або блокує її дії. Більш того, самооцінка може зіграти і захисну роль – вона захищає особистість від руйнівного проникнення найбільш негативних оцінок, несумісних із самоповагою.

Самооцінка є одним з найважливіших факторів успішності діяльності, адже знання своїх можливостей спонукає людину прагнути до їх використання. Останнім часом з'явився новий термін «ангажованість», він означає затребуваність, можливість реалізувати себе, використовувати на благо суспільства свої здібності. Усе це значною мірою може бути обумовлено самооцінкою, розвитком таких її якостей, як обґрунтованість, точність, стійкість.

Пробуджують самооцінку два найважливіших фактори: спілкування з навколишніми і власна діяльність людини.

Самооцінка відображає ступінь розвитку в індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що входить до сфери його Я. Тому низька самооцінка передбачає неприйняття себе, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості. Крім того, самооцінка виявляється в усвідомлених судженнях індивіда, в яких він прагне визначити свою непересічну значущість.

Для адекватної самооцінки істотними є три моменти. По перше, важливу роль у її формуванні відіграє зіставлення образу реального Я з образом ідеального Я, тобто з уявлення про те, якою людина хотіла б бути. Це зіставлення часто фігурує у різних психотерапевтичних методиках, де висока міра співпадіння реального Я з ідеальним вважається важливим показником психічного здоров'я. Тому той, хто насправді досягає характеристик, які визначають для нього ідеальний образ Я, буде мати високу самооцінку. По-друге, важливий чинник формування самооцінки пов'язаний з інтеріоризацією

соціальних реакцій у конкретного індивіда. Це означає, що особа схильна оцінювати себе так, як оцінюють її інші люди. Такий підхід обстоюється у роботах Ч. Кулі і Дж. Міда. По-третє, індивід оцінює успішність своїх дій-виявів кризь формат своєї ідентичності. Він переживає задоволення не від того, що просто щось робить добре, а від того, що вибрав певну справу й саме її виконує належним чином. Тому загальна картина має такий вигляд: люди докладають найбільше зусиль для того, щоб з найочевиднішим успіхом «вписатися» у структуру суспільства.

Розвиток «Я-концепції». «Я-концепція» – це прояв самосвідомості, динамічна система уявлень людини про себе. «Я-концепція» є системою настанов, яка включає три структурні елементи:

- 1) когнітивний – образ «Я», який характеризує зміст уявлень про себе;
- 2) емоційно-оцінний, афективний, що відображає ставлення до себе загалом чи до окремих сторін своєї особистості, діяльності і проявляється в системі самооцінок;
- 3) поведінковий, який характеризує прояви перших двох елементів у поведінці.

З погляду змісту і характеру уявлень про себе виділяють «Я-минуле», «Я-теперішнє», «Я-майбутнє», а також «Я-динамічне» (як особистість змінюється, якою вона прагне стати), «Я-уявлюване», «Я-маска», «Я-фантастичне» тощо. Розбіжності між «ідеальним Я» та «реальним Я» є джерелом розвитку особистості. Разом з тим суттєві суперечності між ними можуть призвести до внутрішнього конфлікту й негативних переживань.

Важливою функцією «Я-концепції» є забезпечення внутрішньої погодженості особистості, стійкості її поведінки. Розвиток особистості, її діяльність і поведінка зазнають впливу «Я-концепції».

«Я-концепція» особистості є результатом тривалого процесу розвитку, який починається з моменту народження дитини і здійснюється протягом усього життя індивіда. В ході цього процесу самосвідомість індивіда проходить ряд стадій. Одну з найбільш розроблених теорій стадійного розвитку «Я-концепції» запропонував американський психолог Г. Олпорт.

Перша стадія – відчуття свого тіла. Дитина не усвідомлює себе як окрему особистість, тому вона не робить розходжень між тим, що є «моє» і що «не моє».

Друга стадія – відчуття самоідентичності, коли дитина усвідомлює саму себе як певну і найважливішу особу.

Третя стадія – формування самоповаги. Спочатку почуття самоповаги виявляється як відчуття гордості, яке відчуває дитина, коли виконує щось самостійно.

На четвертій стадії відбувається розширення меж самості. До 4-6-річного віку дитина починає усвідомлювати, що їй належить не тільки власне фізичне тіло, але також і значні елементи навколишнього світу, включаючи людей. Упродовж цього періоду діти навчаються досягати значення «моє».

На п'ятій сходинці у віці 5-6-ти років починає формуватися образ «Я». Це час, коли дитина починає пізнавати те, чого від неї чекають батьки, родичі, вчителі та інші люди, якою вони хочуть її бачити.

Шоста стадія (між 6 і 12 роками) характеризується усвідомленим раціональним управлінням собою. На цій стадії індивід використовує абстрактну аргументацію і застосовує логіку для вирішення повсякденних проблем.

На сьомій стадії в підлітково-юнацькому віці відбувається оформлення «Я-концепції», цілісного почуття «Я» (формулювання перспективних цілей, наполегливість у пошуку шляхів вирішення намічених завдань, відчуття того, що життя має сенс).

Восьма стадія у формуванні «Я-концепції» пов'язана з унікальною здатністю людини до самопізнання і самооцінки.

Отже, Я-концепція є системою установок щодо власної особистості. У психології виділяють реальну та ідеальну складові Я-концепції. Самооцінка є афективно-оцінним компонентом Я-концепції, вона належить до центральних утворень особистості і визначає її соціальну адаптацію. У структурі відносин особистості самооцінці належить провідне місце. Отже, самооцінка визначає рівень домагань і цінностей людини, характер її відносин з навколишнім світом, людей, речей, дій та подій.

Вправа «Корабельна аварія» (К. Рудестам) .

Мета: дослідження процесу ухвалення рішення групою; надання інформації щодо патернів комунікації, керівництва і домінування в групі; укріплення згуртованості групи.

Методичні рекомендації. Керівник повинен мати навички дослідження групового процесу. Кожен учасник групи отримує інструкцію щодо виконання зазначеної процедури упродовж 15 хвилин.

Інструкція: уявіть, що «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 тисячі миль на північний захід від найближчого берега.

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 визначення висоти сонця над горизонтом з метою встановлення 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 завершення індивідуальної класифікації кожному учаснику пропонується визначити % впевненості у правильності власного варіанту і записати. А групі надається 45 хвилин для виконання наступного завдання. Керуючись принципом досягнення згоди у процесі прийняття спільного рішення, група має прийти до єдиної думки щодо місця в класифікації кожного з п'ятнадцяти предметів, перш ніж воно стане частиною загального рішення. Досягти згоди важко, тому не кожна висловлена пропозиція буде отримувати повне схвалення всіх учасників. Ця вправа на групове прийняття рішень. Тому група намагається кожну оцінку думку формулювати так, щоб всі могли з нею погодитися хоча б частково. Використовуйте такі рекомендації для досягнення згоди:

1. Уникайте бажання захищати свої індивідуальні судження. Підходьте до завдання логічно.
2. Уникайте наміру 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 у процесі вирішення 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 процесу вироблення спільного рішення. При цьому можна розглянути такі 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 у виробленні спільного рішення?
- Як слід було проводити дискусію, щоб її результат був успішнішим?

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 групову та індивідуальну поведінку.

Вправа «Рішуча розмова».

По колу всі висловлюються про те, яких слів і звичок у спілкуванні з людьми вони хотіли б позбутися. Причому все треба актуалізувати, тобто проговорити і продемонструвати групі, знову ж таки – щиро і відверто.

Вправа «Відгадай, хто це?»

Кожний з учасників складає детальну психологічну самохарактеристику, не вказуючи ознаки, за яким можна зразу ж впізнати людину. В цій самохарактеристиці повинно бути 10-12 речень із ознаками людини. Усе написане віддається керівникові, перемішується і зачитується вголос – одна за одною всі самохарактеристики. Група намагається впізнати, де чия самохарактеристика.

Вправа «На прийомі у психолога».

Кожен учасник тренінгової групи обирає із свого середовища «психолога» – значущого іншого, і, уявивши собі, що прийшов до нього на прийом зі своїми проблемами, які заважають нормальному спілкуванню вдома чи на роботі, розповідає йому про це. Психологом може бути вся група, якщо «психолог» не може дати «кваліфіковану консультацію».

Вправа «Попрохай чаю в провідника».

Інструкція: «Зараз ми розіграємо ситуацію, яка може трапитися в житті. Нехай троє осіб вийдуть за двері, з ними їхнє завдання буде проговорено окремо. З тих, хто залишився, потрібен іще один учасник. Вам таке завдання: ви – провідник у поїзді, через 10 хвилин закінчується ваша зміна і потрібно до того часу написати звіт. Зараз до вас зайде новий пасажир, який хоче чаю. Як би він вас не вмовляв, ви повинні чаю не давати, але якщо він прохатиме з позицій партнерського спілкування і вам захочеться дати чай, ви можете це зробити».

Учасникам, які стоять за дверима, дають таку інструкцію: «Ви чекали поїзда та змерзли. Вам дуже хочеться чаю. Попрохайте у провідника чаю так, щоб він вам не відмовив». (Чай просять по черзі, кожний окремо.)

Після завершення розмови «провідник» розповідає про свої враження, говорить, що спонукало його йти назустріч проханню, а що заважало. Слід обговорити, що сприяє досягненню успіху в ситуації. Учасники можуть називати такі моменти: розуміння інтересів співбесідника й урахування їх у розмові; хороший емоційний контакт; відкритість тощо.

Можливі варіанти цієї гри (попрохати книгу, конспект, обміняти в магазині товар, скористатися мобільним телефоном тощо).

Вправа «Мій портрет у променях сонця» (Л. Анн).

Мета: усвідомлення і дослідження своєї ідентичності, актуалізація та усвідомлення зовнішніх і внутрішніх ресурсів особистості, підвищення самооцінки, розвиток позитивного «Я-образу».

Методичні рекомендації. Вправу треба розпочати з установки:

«Намалюйте сонце. У центрі сонячного кола напишіть своє ім'я (намалюйте автопортрет). Потім, уздовж променів напишіть все добре, що ви про себе знаєте. Намагайтесь, щоб, променів було якомога більше».

При виникненні труднощів ведучий сам називає і записує позитивні якості, притаманні учаснику. У процесі занять членам групи з низькою самооцінкою необхідно надавати психологічну підтримку. В умовах групової роботи використовується невербальна емоційна підтримка – доброзичливий погляд, легкі дотики, які схвалюють жести. На індивідуальних заняттях, в процесі довірчих бесід вживається «змістовна похвала», підкреслюються успішні елементи діяльності.

Вправа «Коло рук».

Інструкція: «Візьміться за руки, уявіть у своїх грудях вогник добра, ніжності, любові; уявіть, як він збільшується, його сила переходить у праву руку і вливається в долоню того, хто сидить праворуч, збагачується його любов'ю та рухається далі по колу. Потім любов повертається, збагачена від сердець інших учасників групи».

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 використання вправи є елементом завершення тренінгу, побажання повинні бути орієнтовані на подальше життя учасників за межами групи. При цьому вони мають висловлюватися тільки в позитивних вимірах. Процедура закінчується тоді, коли кожен учасник отримав побажання від усіх членів групи.

Вправа «Валіза» (О. Істратова)

Мета: стимулювання взаємної довіри в групі, глибше самопізнання, саморозкриття.

Методичні рекомендації. Всі учасники сідають по колу. До них звертається Ведучий: «Наша робота завершується. Ми розлучаємося. Однак, перед тим, як роз'їхатися, зберемо «валізу». Ми працювали разом, тому і збирати «валізу» для кожного будемо разом. Вміст «валізи» буде особливим. Оскільки ми займалися проблемами спілкування, до неї «покладемо» те, що кожному з нас допомагає в спілкуванні, і те, що заважає. «Валізу» будемо збирати за відсутності її власника, а коли закінчимо, то запросимо його і вручимо «валізу». Учасник повинен її узяти, і понести з собою, не ставлячи запитань. Збираючи «валізу», ми будемо дотримуватися деяких правил:

- до «валізи» треба «покласти» однакову кількість якостей, що допомагають і заважають;
- кожна якість буде «вкладатися» до «валізи» тільки за згодою групи. Якщо будь-хто з нас, хоча б один, не згоден, то група може спробувати його переконати в правильності свого рішення, а якщо це не вдасться зробити, якість до «валізи» не «кладемо»;
- «покласти» до «валізи» можна лише ті якості, які виявилися у процесі роботи в групі;
- «покласти» до «валізи» можна лише ті якості, які піддаються корекції.

Керувати комплектацією «валізи» буде кожен із нас по черзі. Прохання не забувати ті правила, про які ми говорили». Тренер може запропонувати використовувати для тимчасового орієнтування досвід обговорення якостей учасника, якому першому збирають «валізу». Перехід до обговорення якостей можливий тільки тоді, коли керівник збору «валізи» вислухає пропозиції. У період «укладання валіз» тренер сидить поза межами кола. Для того, щоб зробити цю ситуацію більш доброзичливою, і не викликати образ в учасників, не слід дозволяти вручати зібрану «валізу» у вигляді запису. При плануванні роботи групи в останній день тренер повинен урахувати, збір «валізи»

вимагатиме чимало часу: у середньому по 20 хвилин на кожного учасника групи. Після завершення роботи групи учасникам пропонується відповісти на запитання анкети.

Вправа «Сьогодні я навчився»

Мета: дізнатися про отримані знання учасників.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам висловити власні думки з приводу заняття, доповнюючи незакінчене речення: «Сьогодні я навчився..., зрозумів..., відчув...».

Вправа «Я».

Мета: дати можливість учасникам відстежити зміни, які відбулися з ними в процесі функціонування групи.

Хід вправи: тренер: заплющте очі, поверніться в думках на перше заняття, пригадайте, як ви поводитись, що відчували. А зараз, поверніться назад й подумайте, чи змінилися ви? Учасники на одному великому ватмані малюють себе, якими вони були на першому занятті (загальний малюнок), а на другому – які зараз. Члени групи повертаються в коло й пояснюють, що вони намалювали.

Обговорення:

1. Чи змінилися ви?
2. Які саме зміни ви відчували?
3. Що ви відчуваєте зараз?

Вправа «Подяка»

Мета: створити позитивний емоційний фон в групі, дати можливість сказати один одному ті приємні слова, які не говоряться кожного дня.

Хід вправи: учасники по колу висловлюють один одному подяку. Це може бути подяка за підтримку в роботі, за допомогу в навчанні і т.д.

Вправа «Чому я навчився?»

Кожному учаснику групи пропонується продовжити речення:

- я навчився(-лась).....;
- я дізнався(-лась), що.....;
- я тепер можу.....;
- я почуваюсь добре, коли.....;
- найкраще я відчуваю.....;
- я сподіваюсь, що.....;
- я дозволив(-ла) побачити в собі.....;
- в майбутньому я буду.....

Анкета оцінки ефективності групи:

1. Який вплив на Ваше життя здійснила робота в групі?
2. Які основні моменти роботи групи можете назвати?
3. Що конкретно Ви дізналися про себе в групі: про спосіб свого життя? про свої основні життєві установки? про свої стосунки з іншими?

4. Які зміни у Вашому житті, хоча б частково, пов'язуєте з участю в роботі групи?

5. Із якими проблемами Ви зіштовхнулися, коли намагалися застосувати у житті рішення, віднайдені в групі?

6. Які питання ставите собі після завершення роботи групи?

7. Який вплив мала Ваша участь у групі на близьких і важливих для Вас людей?

8. Що в поведінці ведучого допомагало Вам краще зрозуміти себе і знайти шляхи вирішення своїх проблем?

9. Що в поведінці ведучого заважало Вам досягати своєї мети у групі?

10. Які негативні наслідки Ви пов'язуєте з участю у групі?

11. Якою фразою Ви змогли б висловити те, що значить для Вас група?

На завершення керівник звертається до членів групи із словами: «У Вас є остання можливість з'ясувати те, що особливо тривожить кожного. Якщо Ви хочете щось сказати, кажіть, група Вас слухає... . Успіхів і щастя Вам серед людей».

Література до розділу

1. Гіббс Джон. Тренінг моральних міркувань. Практична психологія і соціальна робота. 2004. №8. С. 14-36.

2. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія, Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, Львів, 2008, 336 с

3. Ефремцева С. А. Тренінг спілкування для старшокласників. Київ: Інститут психології АПН України, 1994. 79с.

4. Калошин В.Ф. Практика управління емоційним станом. Раціонально-емоційна терапія. Київ: Шк. Світ, 2012. 128 с.

5. Лякішева А.В. Соціальна поведінка і групова взаємодія: [монографія] / Анна Володимирівна Лякішева. Луцьк: Вежа Друк, 2014. 368с.

6. Лящ О.П. Генеза емоційного інтелекту в юнацькому віці. Монографія. Вінниця: «Твори», 2019. 444 с.

7. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. Київ. навч. пос. Центр учбової літератури, 2007. 448с.

8. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004.

9. Мороз Л. Основи професійно-психологічного тренінгу: У запитаннях та відповідях: навч. посіб. Київ: Паливода, 2004. 130 с.

10. Опалюк О. М., Сербалюк Ю. В. Культура спілкування. Психологічні основи професійного спілкування: навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський, 2004. 192 с.

11. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ: Талком, 2018. 580 с.
12. Основи практичної психології: підручник для студ. вищих навч. закладів / В.Г. Панок [та ін.]. Київ: Либідь, 2006. 536 с.
13. Панок В.Г. Психологія життєвого шляху особистості: моногр. Київ: Ніка-Центр, 2006. 277 с.
14. Психологічне консультування: теорія та практика: навч.-метод. посіб. В.Г. Панок [та ін.] ; за заг. ред. І.М. Зварича, В.Г. Панка, В.М. Радчук; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці: Рута, 2011. 272 с.
15. Психотерапевтичний практикум. Випуск 1. Класичний психоаналіз. Ред.упор. З.С. Карпенко. Івано-Франківськ: Гостинець, 2004. 60 с.
16. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
17. Сорочинська В.Є. Штифурак В.С. Організація та проведення тренінгових занять з учнями старшого підліткового віку. Методичний посібник. Вінниця: ОШОПП, 1994. 32с.
18. Тепляков М. М. Психосемантичний аналіз ефективності засобів комунікативного впливу: Автореф.,... канд. психол. наук. Київ: 2002.
19. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді. Г. М. Бевз, О. П. Главник. Київ: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2005. 172 с.
20. Тренінги спілкування. Упорядник Т. Гончаренко. Київ: Ред. загальнопед. газ. 120с. (Б-ка «Шк.світу»).
21. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
22. Штифурак В.С. Теорія і практика соціально-психологічного навчання Навчально-методичний посібник. Вінниця, 2009. 82с.
23. Штифурак В.С. Теорія і практика групової роботи: навчально-методичний посібник. Вінниця, 2012. 198с.
24. Штифурак В.С. , Черноусенко Н.С. Організація та проведення тренінгових занять з військовослужбовцями в умовах адаптації до армійського життя. Методичний посібник. Вінниця. Управління виховної роботи ВПС України, 1996.26с.
25. Штифурак В.Є. Соціально – педагогічні основи виховної роботи зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах: дис....д-ра пед.наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Луган. Нац. Ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2011. 457с.

26. Штифурак В.Є. Психологія управління та конфліктологія: навчальний посібник. Вінниця: Видавничо редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 252с.
27. Штепа О.С. Тренінг «Актуалізація особистісної зрілості». Практична психологія та соціальна робота. 2015. № 2. С. 42-46.
28. Яценко Т. С. Основи групової психокорекції: феноменологія, теорія і практика: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2006. 382с. : іл.
29. David G. Myers Social Psychology. – New York: The McGraw-Hill Company, 1996.
30. Rudestam Kiell Erik Exptiential Groups in Theoru and Praktike. Monterey California 1982.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Аксіологічні основи психологічної культури особистості: навч.-метод. посіб. / В. В. Рибалка. Київ: АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих : Ін-т обдарованої дитини АПН і МОН України, український наук.-метод. центр практичної психології і соціальної роботи, 2009. 326 с.
2. Алексеєнко Т.Ф. Соціалізація особистості: можливості й ризики. Науково-метод. посібник. Київ, 2007. 150 с.
3. Балл Г.О. Раціогуманістична орієнтація в методології людинознавства. Київ: Видавництво ПП «СКД», 2017. 204 с.
4. Бех І. Д. Духовні цінності як надбання особистості, Рідна школа, 2012, №1-2, С. 9-12.
5. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2009. 248с. (Серія «Альма-матер»).
6. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості: навч. посібник для студ. ст. курсів психол. фак. та відділень ун-тів. Міжнародний фонд «Відродження». Харків: Фоліо, 1996. 237 с.
7. Боришевський М. Й. Духовні цінності в становленні особистості-громадянина, Педагогіка і психологія, № 1 (14), Київ: 1997, С. 144-150.
8. Болтівець С. І., Слободяник Н. В., Чепа М.-Л. А. Українська психологічна термінологія: словник-довідник, ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», Київ: 2010, 302 с.
9. Бурлака Н.І., Шаманська О.І. Концепція лідерства в системі сучасних педагогічних досліджень. Інтеграція в європейський освітній простір: діалог зі стейкхолдерами: монографія / За заг.ред.: Акімова О.В., Фрицюк В.А. Вінниця: ТОВ «Друк», 2022р. 372с.
10. Варій М.Й. Загальна психологія. Девіантна поведінка і дери́ваціям: підручник для студ. вищ. навч. закл.3-тє вид. Київ: ЦУЛ, 2017. 457 с.
11. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: Навчальний посібник. Київ: Четверта хвиля, 2004. 256с.
12. Вахоцька І.О., Тренінгові технології в освітньому процесі Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги. Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Умань, 14 травня 2020 року). М-во освіти і науки України, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, ФСПО. Умань, 2020. 107 с.
13. Вашека Т. В., Гічан І.С. Психологія спілкування: навч.-метод. комплекс. Київ, 2006. 184с.
14. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Монографія. Харків: «ОВС», 2002. 256с.

15. Варій М.Й. Психологія особистості: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
16. Воленчук Т. В. Консультування у роботі соціального педагога. Новгород-Волинський, 2011. 83с.
17. Волкова Н.П. Інтерактивні технології навчання у вищій школі: навчально-методичний посібник. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. 360 с.
18. Волянська О.В., Ніколаєвська А.М. Соціальна психологія: навчальний посібник. Харків: ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2007. 160 с.
19. Галета Я. В. Розвиток соціальної зрілості майбутнього вчителя в умовах оновлення інформаційної культури суспільства: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Черкаси, 2018. 39 с.
20. Галузяк В.М. Розвиток особистісно-професійної зрілості майбутнього вчителя: теорія і практика: монографія. Вінниця: Твори, 2021. 400 с.
21. Галузяк В.М. Груповий тренінг як засіб розвитку особистісної зрілості майбутніх учителів. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. Випуск 35. Вінниця, 2011. С. 203-210.
22. Гіббс Джон. Тренінг моральних міркувань. Практична психологія і соціальна робота. 2004. №8. С. 14-36.
23. Гінгер С. Психотерапія: 100 хибних уявлень або як зробити свій вибір. Львів: Каменяр, 2007. 150 с.
24. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам / [пер. з англ. В. Хомика, Мак Вільямс] / А. Гольдштейн, В. Хомика. Київ: Либідь, 2003. 520 с.
25. Гомонюк О. М. Формування професійно-педагогічної культури майбутніх соціальних педагогів: [Монографія]. Вінниця: ТОВ «Фірма «Планер», 2011. 399 с.
26. Гуманістична психологія. Гуманістичні підходи у західній психології ХХ ст. за ред. Р. Трача, Г. Балла. Т1. Київ: «Пульсари». 2001. 252 с.
27. Гуманістична психологія. Психологія і духовність за ред. Р. Трача, Г. Балла. Т2. Київ: «Пульсари». 2005. 279 с.
28. Гуменюк О. Є. Психологія впливу : монографія. Тернопіль: Екон. думка, 2013. 304 с.
29. Гусак П. М. Профілактика важковиховуваності підлітків в Україні / *Наукові записки. Сер. «Психолого-педагогічні науки»*; Ніжин. держ. ун-т ім. Миколи Гоголя) / [За заг. ред. проф. Є. І. Коваленко]. Ніжин: Вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2019. № 6, ч. 2. С. 22–28.
30. Гринчук О.І. Проблема оптимізації комунікативної підготовки майбутніх спеціалістів засобами соціально-психологічного тренінгу. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XIV, част. 2. Київ, 2012. С. 67-74

31. Джонсон, Девід В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування. Пер. з англ. В.Хомика. Київ: Вид. дім «КМ Академія». 2003. 288 с.
32. Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний, юридичний аспекти: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 10 квітня 2020 р.). Харків: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2020. 210 с.
33. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія, Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, Львів, 2008, 336 с.
34. Ефремцева С. А. Тренінг спілкування для старшокласників. Київ: Інститут психології АПН України, 1994. 79с.
35. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби та ПМПК системи освіти України: до 10-річчя з дня заснування Українського НМЦ практичної психології і соціальної роботи. АПН України, Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи; упоряд. В.Г. Панок [та ін.]; наук. ред. С. Д. Максименко. Київ: Шкільний світ, 2008. 256 с.
36. Зелінська Т. М. Амбівалентність особистості: Теорія, діагностика і психокорекція : навч. посіб. Київ: Каравела, 2010. 256 с.
37. Інноватика у вихованні: зб. наук. праць / ред. кол. О.Б. Петренко, Р.Л. Сойчук. Рівне: РДГУ, 2019. 358 с.
38. Інтерактивні методи навчання: навч. посібник / [За заг. ред. П. Шевчука і П. Фенриха]. Щецін: Вид-во WSAP, 2005. 170 с.
39. Ічинська О.М. Становлення особистісної ідентичності в ранньому юнацькому віці: дис. . канд.. психол. наук. Київ, 2002. 225 с.
40. Каліна Н. Ф.Психотерапія: підручник. Київ: Академвидав, 2010. 288 с. (Серія «Альма-матер»).
41. Кайдалова Л.Г. Психологія спілкування: навчальний посібник / Л.Г. Кайдалова, Л.В. Пляха, Н.В. Альохіна, В.С. Шаповалова 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: НФаУ, 2018. 140с.
42. Калаур С. М., Фалинська З.З. Соціальна конфліктологія: Навч.посібник. Тернопіль: Астон, 2010. 360с.
43. Калошин В.Ф. Позитивне мислення: щастя, здоров'я, успіх. Харків: Вид. група «Основа», 2008. 256 с.
44. Калошин В.Ф. Практика управління емоційним станом. Раціонально-емоційна терапія. Київ: Шк. Світ, 2012. 128 с.
45. Каплінський В.В. Професійне становлення майбутнього вчителя і процесі загальнопедагогічної підготовки: теорія і практика: монографія. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018. 492с.
46. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. Дрогобич, 2015. 78 с.
47. Конфліктологія: Практикум (Електронний ресурс): навч. посіб. для студентів спеціальності 051 «Економіка». М.М. Дудченко, О.А. Шевчук; КПП ім. Ігоря Сікорського. Київ: КПП ім. Ігоря Сікорського, 2020. 88с.

48. Конфліктологія: загальна та юридична: підручник / М.М. Герасіна, М.П. Требін, О.М. Сахань, В.Д. Воднік; за заг. ред. Л.М. Герасіної. Харків: Право, 2021. 224с.
49. Конфлікти, що змінили світ / Н. Іващенко, І. Попов, П. Шелін та ін. Харків: ФІЛЮ, 2020. 192с.
50. Коцан І.Я. Психологія здоров'я людини / І.Я. Коцан, Г.В.Ложкін, М.І. Мушкевич; за ред. І.Я. Коцана. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. 316 с.
51. Кравченко Т.В. Теоретико-методичні засади соціалізації дітей шкільного віку у взаємодії сім'ї і школи: автореф. дис. . докт. пед. наук. Київ, 2010. 40 с.
52. Кузікова С. Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці: монографія . Суми: МакДен, 2011.412 с.
53. Кузікова С. П. Теорія і практика вікової психокорекції: навч. посібник . Суми: ВДТ, «Університетська книга», 2006. 384 с.
54. Курова А.В. Психологія спілкування: навчально – методичний посібник. Одеса: ФЕНІКС, 2020.79с.
55. Лукашевич М.П. Соціалізація. Виховні механізми і технології: навч.-метод. посібник. Київ: ІЗМН, 1998. 112 с.
56. Лякішева А.В. Соціальна поведінка і групова взаємодія: [монографія] Луцьк: Вежа Друк, 2014.368с.
57. Лящ О.П. Генеза емоційного інтелекту в юнацькому віці. Монографія. Вінниця: «Твори», 2019. 444 с.
58. Максименко С. Д. Експериментальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
59. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 271 с.
60. Максименко С. Д. Основи генетичної психології: навч. посіб. для студ. пед. вузів. Міністерство освіти України. Київ: НПЦ Перспектива, 1998. 216 с.
61. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури: Навч посібн. Для вищої школи. Київ: Наукова думка, 1998. 226 с.
62. Максименко С. Д. Психологічні механізми зародження, становлення та здійснення особистості. Київ: Вид-во Європ. ун-ту, 2010. 151 с.
63. Максименко С. Д. Психологія особистості: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ТОВ «КММ», 2007. 296 с.
64. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. Київ: ТОВ «ХММ», 2006. 240 с.
65. Мамайчук І. І. Діти з розладами поведінки: психологічна допомога / Ірина Мамайчук, Марина Смирнова. Київ: Редакції загальнопедагогічних газет, 2012. 120 с.

66. Мартинюк Т. Основні чинники детермінації девіантної поведінки неповнолітніх: соціально-педагогічний аспект / Науковий вісник СНУ імені Лесі Українки. Сер. Педагогічні науки 2020. № 1 (278). С. 180-184.
67. Мейжис І.А., Почебут Л.Г. Соціальна психологія суспільного розвитку: Навч. посібн. Київ: Міленіум, 2018. Ч. 1. 310 с.
68. Медична психологія: підруч. для студентів ВНЗ. Київ: Слово, 2014. 515 с.
69. Мілютіна К. Л. Теорія і практика психологічного тренінгу : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 192 с.
70. Мироненко О.І. Феномен Карла Роджерса. Феноменологія ширості. Збірник матеріалів конференції / За загальною редакцією Слободянюка І.А. Вінниця: «Поділля-2000», 2002. 330 с.
71. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. Київ. навч. пос. Центр учбової літератури, 2007. 448с.
72. Мистецтво життєтворчості особистості: Наук. метод. посібник: У 2 ч./Ред. Рада В. М. Доній (голова), Г. М. Несен (заст. голови), та ін. К.,1997. Ч.1: Теорія і технологія життєтворчості. 393с.
73. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
74. Мороз Л. Основи професійно-психологічного тренінгу: У запитаннях та відповідях: навч. посіб. Київ: Паливода, 2004. 130 с.
75. М'ясоїд П.А. Загальна психологія: навч. посіб. Київ: 1998. 479 с.
76. Опалюк О. М., Сербалюк Ю. В. Культура спілкування. Психологічні основи професійного спілкування: навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський, 2004. 192 с.
77. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ: Либідь, 2004. 576 с.
78. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ: Талком, 2018. 580 с.
79. Основи практичної психології: підручник для студ. вищих навч. закладів / В.Г. Панок [та ін.]. Київ: Либідь, 2006. 536 с.
80. Основи психології: Підручник / За загал. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. Київ: Либідь, 1995. 632 с.
81. Осадько О. Ю. Технології психологічного консультування. /О.Ю.Осядько – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. - 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).
82. Панюк В.Г. Психоконсультативні стратегії діяльності практичного психолога системи освіти: навч. метод. посіб. Укр. НМЦ практи. психології і соц. роботи НАПН України [та ін.]. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2010. 232 с.

83. Панок В.Г. Психологія життєвого шляху особистості: моногр. Київ: Ніка-Центр, 2006. 277 с.
84. Панок В. Г. Психологічне консультування: теорія та практика: навч.-метод. посібник / В. Г. Панок, І. М. Зварич, Я. В. Чаплак, О. М. Чернописький. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. 272 с.
85. Пеньковська Н. М. Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії : навч. посіб. / Н. М. Пеньковська, Р. В. Шептицький. Тернопіль : Крок, 2014. – 286 с.
86. 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.
87. Психологічне консультування: теорія та практика: навч. -метод. посіб. В.Г. Панок [та ін.]; за заг. ред. І.М. Зварича, В.Г. Панка, В.М. Радчук; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. Чернівці: Рута, 2011. 272 с.
88. Психотерапевтичний практикум. Випуск 1. Класичний психоаналіз. Ред.упор. З.С. Карпенко. Івано-Франківськ: Гостинець, 2004. 60 с.
89. Полозюк Ю. Застосування технік фототерапії в діяльності психолога. Психолог. 2014. № 23. С. 21–23.
90. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид. Каравела, 2008. 352с.
91. Поліщук В. М., Ільїна Н. М., Поліщук С. А. та ін. Психологія сім'ї: Навчальний посібник / За заг. ред. В. М. Поліщука. 2-ге вид., доп. Суми: Університетська книга, 2009. 282 с.
92. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь: Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
93. Психічне здоров'я дитини. /Упоряд. Т. Гончаренко. Київ: Редакція загальнопедагогічних газет, 2003.112с.
94. Савчин М. В. Здатності особистості: монографія, ВЦ «Академія», Київ, 2016, 288 с.
95. Слободянюк І. А., Сидоренко Ж.В. Гуманістична психологія і психотерапія. Навчальний посібник. Київ: Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2016. 176 с.
96. Слободянюк І. А. Основи клієнтцентованої терапії. Навчальний посібник. Київ: Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2012. 136 с.
97. Слободянюк І. А.Тренінг партнерського спілкування. Київ: Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010.48с.

98. Сорочинська В.Є. Штифурак В.С. Організація та проведення тренінгових занять з учнями старшого підліткового віку. Методичний посібник. Вінниця: ОПОПП. 1994. 32с.
99. Степанова Є.Р. Психологія впливу: як досягти бажаного результату та не втратити персонал. //Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнарод. наук.-практ. конф., 3-4 березня 2020р., м. Харків м.Торунь. Харків: ФОП Панова А.М., 2020. С. 194-197.
100. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За ред.проф. І. Д. Звереві. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 336с.
101. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу: монографія. Ін-т соц. та політ. психології АПН України. Київ: Міленіум, 2008. 216 с.
102. Тепляков М. М. Психосемантичний аналіз ефективності засобів комунікативного впливу: Автореф.... канд. психол. наук. К, 2002.
103. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді. Г. М. Бевз, О. П. Главник. Київ: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2005. 172 с.
104. Тимофієва М. П., Двіжона О. В. Психологія здоров'я: Навчальний посібник /М. П. Тимофієва, О. В. Двіжона. Чернівці: Книги. ХХ1, 2009.296с.
105. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога: *Психологічний журнал*. Київ: Генеза, 2014. С. 15-25.
106. Титаренко Т. М., Лепіхова Л. А., Кляпець О. Я. Методичні рекомендації з формування настанов на здоровий спосіб життя. Київ: Інститут соціальної та політичної психології АПН України, 2005. 124 с.
107. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.
108. Титаренко О., Каткова Т. Арт-терапія як засіб розвитку творчого потенціалу підлітків. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 2, Т. 2. С. 19-23.
109. Титаренко Т. Життєві кризи: технології консультування. Друга частина. Київ: Главник, 2007. 176 с. (Серія «Психол. інструментарій»).
110. Гомчук М.І., Педоренко В.М. Формування суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів: Монографія. Вінниця, ФОП Рогальська І.О., 2019. 219 с.
111. Тренінги спілкування. Упорядник Т. Гончаренко. Київ: Ред. загальнопед. газ. 120с. (Б-ка «Шк.світу»).
112. Трофименко А.В., Константинова Ю.В. Конфліктологія та теорія переговорів: навчальний посібник. Маріуполь: МДУ, 2020.375с.
113. Трубавіна І. М. Консультування сім'ї. Науково-методичні матеріали. Частина І. Київ: ДЦССМ, 2003. 88 с.

114. Туріщева Л.В. Робота шкільного психолога з батьками. Навчально-методичний посібник для вчителя. Харків: Вид.група «Основа», 2009. 128с.
115. Тюльпа Т.М. Основи соціалізації особистості: навч. посіб. для студентів ВНЗ. Глухів: ГНПУ ім. О. Довженка, 2016. 163 с.
116. Устименко Т. А. Основи міжкультурної взаємодії. Полтава, 1998. 214с.
117. Циба В.Т. Система соціальної психології. Навч.посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 328 с.
118. Циба В.Т. Соціологія особистості: системний підхід (соціально-психологічний аналіз): навчальний посібник. Київ: МАУП, 2000. 152 с.
119. Філоненко М.М. Психологія спілкування: Підруч. для вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 224 с.
120. Федорченко Т. Стан формування соціально успішної особистості старшокласника: аналіз результатів дослідження. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. Київ: Інститут проблем виховання НАПН України. Вип. 25. Кн. 2. 2021. С. 199-212.
121. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 250 с.
122. Федорченко Т.Є., Кириченко В.І., Нечерда В.Б., Єжова О.О., Тарасова Т.В., Гарбузюк І.В., Хомич О.Л. Технології формування просоціальної поведінки підлітків уразливих категорій у закладах загальної середньої освіти: метод. посіб. Кропивницький: Імекс ЛТД, 2019. 176 с.
123. Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посібник. Київ: Академвидав, 2018. 560с.
124. Фон Шліппе А., Швайцер Й. Системна психотерапія та консультування. Пер. з нім. Львів: ВНГА-Класика, 2004. 320с.
125. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі, Харків, 2016, 160 с.
126. Фромм Е. Мати чи бути? Київ: Український письменник, 2010. 222 с.
127. Хомич Г. О. Основи психологічного консультування : навч. посіб. / Г. О. Хомич, Р. М. Ткач. Київ: МАУП, 2004. 152 с.
128. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція: навч. посібн., 2-е вид., випр. і доп., Професіонал. Київ: 2009, 544 с.
129. Шаманська О.І., Бурлака Н.І. Феномен лідерства в системі сучасних педагогічних досліджень. Наукові записки ВДПУ ім. М. Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. ТОВ «Твори». 2021. Випуск № 67.
130. Шапар В. Б. Сучасний психологічний словник. Харків: 2007. 640с.
131. Шевченко Н. Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки: монографія, Міленіум, Київ. 2005, 298 с.

132. Школа батьківства (спецвипуск). Газета «Психолог» №27-28(123-124) «Шкільний світ» Липень. 2004.120с.

133. Шпортун О. М. Психологія та патопсихологія гумору: модель, діагностика, корекція. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.04 медична психологія. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2018. 474с.

134. Штифурак В.Є. Соціально – педагогічні основи виховної роботи зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах: дис...д-рапед.наук:13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Луган. Нац. Ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2011. 457с.

135. Штифурак В.Є. Психологія управління та конфліктологія: навчальний посібник. Вінниця: Видавничо редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 252с.

136. Штифурак В.Є., Штифурак В.С. Особистісно-професійне становлення майбутніх соціальних працівників у вимірі превентивних стратегій Наукові записки ВДПУ. Серія: «Педагогіка і психологія» № 69, 2022, С.94-99.

137. Штифурак Віра, Сухоребра Тетяна. Підготовка майбутніх соціальних працівників до конструктивної комунікації. Scientific Letters of Academic Society of Michal Valudansky. Словаччина. 2022. №10. Том 1. С. 125-128.

138. Штифурак В.Є. Вивчення процесу сімейної взаємодії соціальними працівниками. Матеріали 10 Міжнародної науково - практичної конференції «Соціально - політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України», м. Вінниця. – 2021,С.27-32.

139. Штифурак В.Є. Можливості сім'ї як малої соціальної групи у формуванні партнерської взаємодії. Матеріали Міжрегіонального науково - методичного семінару «Теоретико - прикладні засади партнерської взаємодії соціономічної та освітньої сфери», м. Хмельницький ХНУ, 26.04.2022. С. 216-219

140. Штифурак В.Є. Стратегія превентивної діяльності соціальних працівників у сучасних реаліях. Освіта і соціальна робота як ресурси розвитку особистості і суспільства: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Чернівці, 24 листопада 2022р.) Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2022. 217с. С. 205-208.

141. Штифурак В.Є. Психологічні конструкти особистості соціального працівника» //Матеріали Всеукраїнської наукової інтернет – конференції «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку» (Вип. 80), м. Переяслав, 21 вересня 2022р, С. 47-51.

142. Штифурак В.С Теорія і практика соціально-психологічного навчання Навчально-методичний посібник. Вінниця, 2009. 82с.

143. Штифурак В.С. Психологія спортивних груп: навчальний посібник. Вінниця, 2007. 129 с.

144. Штифурак В.С., Кузьменко Ю.В. Психологічні основи подолання дитячої важковихованості. Навчально-методичний посібник. Бар: Редакційно-видавничий центр Барського гуманітарно-педагогічного коледжу імені Михайла Грушевського, 2012. 202 с.
145. Штифурак В.С. Теорія і практика групової роботи: навчально-методичний посібник. Вінниця, 2012. 198с.
146. Штифурак В.С., Шпортун О.М. Феноменологія, практика та корекція психологічного здоров'я особистості. Монографія. Вінниця. ПП «Едельвейс і К» 2019. 342с.
147. Штифурак В.С., Драчук А.І., Краєвська Т.С. Психологія здоров'я: Навчальний посібник / В.С Штифурак., А.І.Драчук, Т.С. Краєвська, Вінниця.– ТОВ «ТВОРИ», 2018, 300с.
148. Штифурак В.С., Шаманська О.І. Психологічна допомога: види, підходи та напрями. Навчальний посібник. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс», 2020. 340с.
149. Штифурак, В.С., Шаманська О.І., Педоренко. В.М., Психологія професійного становлення психолога-консультанта: навчальний посібник. Вінниця: ПП «Едельвейс і К», 2021. 226с.
150. Штифурак В.С., Черноусенко Н.С. Організація та проведення тренінгових занять з військовослужбовцями в умовах адаптації до армійського життя. Методичний посібник. Вінниця. Управління виховної роботи ВПС України, 1996.26с.
151. Штепа О.С. Тренінг «Актуалізація особистісної зрілості». Практична психологія та соціальна робота. 2015. № 2. С. 42–46.
152. Ямницький В.М. Розвиток життєтворчої активності особистості: монографія. Одеса: ПНЦ АПН України, 2006. 362 с.
153. Яхно Т. Конфліктологія та теорія переговорів / Т. Яхно, І. Куревіна. Київ: Центр учбової літератури, 2021.168с.
154. Яценко Т. С. Основи групової психокорекції: феноменологія, теорія і практика: навч. посіб. К : Вища шк., 2006. 382с. : іл.
155. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 679с.
156. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. Київ: Либідь, 1996, 264с.
157. Baker, R. W., &Siryk, B. (1984). Measuring adjustment to college. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 179-189.
158. Bandura A. (1997) *Self – efficacy: The exercise of control* / New York: Freeman.
159. Barbara Temaner Brodley *Introductions for beginning to practice clientcentered therapy* — Chicago, 1988.
160. Beek A. T. *Congnitive Therapy and Emotional Disorders*. Harmondsworth:Penguin, 1989. 359 p.
161. Billings A.G., Moos R. H. Coping, stress and social resources among adults with unipolar depression. *The Journal of Personality and Social Psychology*. 2014. V. 46. P 877-891.

162. Blatner A. (1985). Foundations of psychodrama: History, theory, practice and resources. San Marcos, Tx: San Marcos Treatment Center.
163. Brammer L. M. & Shostrom E. L. Therapeutic Psychology. 2nd edition. New Jersey.
164. Brammer L. The Helping Relationships. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall, 1973. 374 p.
165. Brian Thorn Carl Rogers/ Boston, Houghton Mifflin Company, 1999, 82 pp.
166. Callahan, J.; Belcheir, M (2017), «Testing Our Assumptions», [Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice](#), 19: 161–175.
167. Cialdini Robert B. Influence Science and Practice. Harper Collins College Publishers 1993.
168. Corsini R. (Ed.). Itasca, IL: Peacock, 1984. P. 196 – 37.
169. Counseling the culturally diverse: Theory and practice / Ed. by D. W. Sue, D. Sue. 5th ed. Hoboken, New Jersey, 2012.
170. David G. Myers Social Psychology. – New York: The McGraw-Hill Company, 1996.
171. Dryden W. Individual Therapy: a handbook. – London: Open University Press, 1990. 344 p.
172. Frankel B. Transforming identities: context, power and ideology in a therapeutic community. New York: P. Lang, 1989. 312 p.
173. Fox J. Acts of service. Spontaneity, Commitment, Tradition in the Non-scripted Theatre. Reprinted with Afterword. – N. Y., 2003.
174. Gary Chapman. The Five Love Languages: the secret to love that lasts. Northfield Publishing. – Chicago, 2010. 201p.
175. Ellis A. Rational – emotive therapy // Current Psychotherapies (3rd ed.).
176. Higgins E.T. (1996). Knowledge activation: Accessibility, applicability, and salience. In E. T. (1996). Higgins & A.W. Kruglanski (Eds.). Social Psychology: Handbook of basic principles (133 - 168) New York: Guilford.
177. Hopson B. Techniques and methods of counselling // Counselling at Work / Watts A. (Ed.). London: Bedford Square Press, 1977. P. 23 – 45.
178. Gerdes, H.; Mallinckrodt, B. (January–February 1994). «[Emotional, Social, and Academic Adjustment of College Students: A Longitudinal Study of Retention](#)» [Journal of Counseling and Development](#). 72 (3): 281–288.
179. Gladding S.T. Counseling A comprehensive profession. Fourth edition. 2002, 736s
180. Jablonski, H., Kjeldmand, D., & Salinsky, J. (2013). Balint groups and peer supervision. In Clinical Uncertainty in Primary Care (pp. 73-93). Springer, New York, NY.
181. Kellermann P. F. Therapeutic Aspects of Psychodrama. Gotab. Stockholm, 1986. 118p.
182. Keith, N., & Frese, M. (2008). Effectiveness of error management training: a meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 93(1), 59-69.
183. Kendall P. A. Hollon S. (Eds) Assessment strategies for cognitive – behavioral interventions. N. Y.: Academic Press, 1980. 329 p.

184. Lazarus R.S. (1991) *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
185. Larry A. Helle, Daniel J. Zigler *Personality theories. Basic assumptions, research and applications* 2000, 608s
186. Martyniuk T. Istota i swoistość zależności od zażywania substancji psychoaktywnych: podstawowe koncepcje naukowe, definicje i kryteria Inkluzja jako forma nauczania dzieci o szczególnych potrzebach edukacyjnych / *Studia i prace pedagogiczne / Wyższa Szkoła Ekonomii i innowacji w Lublinie*. Lublin, 2019. S. 213-224.
187. Medved Diane. *Don't Divorce: Powerful Arguments for Saving and Revitalizing Your Marriage* Regnery Publishing, 2017. 321 p.
188. Mikulincer M. Attachment styles, coping strategies, and posttraumatic psychological distress : the impact of the Gulf War in Israel. *The Journal of Personality and Social Psychology*. 1993. Vol. 64, № 5. P. 817–826.
189. Moreno Z. T. (1964). *Psychodrama*. Beacon, N. Y: Beacon House.
190. Oyserman D. Self-Concept and Identity. *The Blackwell Handbook of Social Psychology. Intraindividual Processes* / Ed. by A. Tesser and N. Schwarz. London: Blackwell Publishings, 2003. P. 499-517.
191. *Personality Development: Theoretical, Empirical, and Clinical Investigations of Loevinger's Conception of Ego Development* / Editors Augusto Blasi, Lawrence D. Cohn, P. Michiel Westenberg. Mahwah, NJ: Publisher Lawrence Erlbaum Associates, 1998.
192. Philip G. Zimbardo Michael R. Leipe. *The Psycnology of attitude cnahge and social influenge*. McGraw-Hill Inc 1991.
193. Powell W. W., DiMaggio P. J. (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University Press, 1991. 478 p
194. *Psychology* by David G.Myers.- 5th ed.- N.Y.: «Worth Publishers», 1998.
195. Richard J. Gerrig, Philip G. Zimbardo. *Psychology and life*. 16 th edition, 2004, 955s.
196. Rogers C. *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1980, 450 pp.
197. Rogers N. *The Creative Connection: Expressive Arts as Healing*. Palo Alto, 1993.
198. Rogers C. *Freedom to learn: a view of what education might become*. Columbus, OH: Charles Merrill, 1969, 358 pp.
199. Rogers C. *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1961, 420 pp.
200. Rudestam Kiell Erik *Experiential Groups in Theory and Practice*. Monterey California 1982
201. Salas, E., DiazGranados, D., Klein, C., Burke, C. S., Stagl, K. C., Goodwin, G. F., & Halpin, S. M. (2008). Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human factors*, 50(6), 903-933
202. Sheldon B. *Behavioral Modification*. London: Tavistotok, 1982. 385p.

203. Shek D.T.L. Reliance In Self or Seeking Help From Others: Gender Differences in the Locus of Coping in Cinese Working Parents. *The Journal Psychology*. 2012. V. 126 (6). P. 671-678.
204. Scott W. R. Institutions and organizations. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1995. 178 p.
205. Simonton D.K. 1998. Mad King George: The impact of personal and political stress on mental and physical heals. *Journal of Personality* 66: 433-66 Goldsmith et al 1997).
206. Sociodrama in a Changing World: An anthology of international developments / Ed. by R. Wiener, D. Adderley, K. Kirk. Raleigh, NC, 2011.
207. Steiner C. M., Perry P. Achieving emotional literacy. London, 1999.
208. Sternberg R. A Triangular of Love // *Psychological Review*. 1986.
209. Stroebe, M., Schut, H., & Finkenauer, C. (2001). The traumatization of grief? A conceptual framework for understanding the trauma-bereavement interface. *Israel journal of psychiatry and related sciences*, 38(3/4), 185-201.
210. Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Chan, D. W. (2005). A meta-analytic review of behavior modeling training. *Journal of applied psychology*, 90(4), 692-709.
211. Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (2010). Stages of small-group development revisited. *Group Facilitation: A Research & Applications Journal*, 10, 43-48.
212. Tinto, V. (2006). Research hand practice of student retention: What next? *Journal of College Student Retention*, 8(1), 1–19.
213. Wegscheider Sh. Another chance: Hope and health for the alcoholic family. Palo Alto (CA), 1981.
214. William A. Wallace, Donald L. Hall. Psychological Consultation. Perspectives and Applications. 2003, 544s.
215. Vichael Argyle. Tne Psycnology of happiness, 2 nd edition. 2003, 271s.
216. Ylom Irwin D. The Theory and Practice of Group Psychotherapy. Fourth Edition. Basic Books 1995.

Інтернет-ресурси

1. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. URL: МСПТ навчальний посібник. pdf (nuczu.edu.ua).
2. Ключевська Я. Оцінка PR-ефективності [Електронний ресурс]. Режим доступа: <http://www.proreklamu.com/content/view/3183/146/>
3. Психологічний тренінг «Успішне спілкування». <https:// vseosvita.ua/library/psihologicnij-trening-uspisne-spilkuвання-217041.html>
4. Тренінг «Бар'єри спілкування». <https://naurok.com.ua/trening-bar-eri-spilkuвання-2932.html>
5. Тренінг в діловому спілкуванні <https://referatss.com.ua/work/trening-v-dilovomu-spilkuванні/>
6. Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок: заняття із вправами та техніками. <https://osnova.com.ua/trening-iz-formuvannya-komunikativnih-umin-i-navichok-zanyattya-iz-vpravami-ta-tehnikami/>

ДОДАТКИ

Додаток А

ТЕСТ «ЯК ВИ РОЗУМІЄТЕ МОВУ ЖЕСТІВ»

Мета: визначити рівень володіння невербальними компонентами ділового спілкування.

Інструкція. Відповісти «так» або «ні» на пропоновані питання.

Питання:

Співрозмовники часто звертають мою увагу на те, що я говорю занадто голосно або занадто тихо.

Під час розмови я часом не знаю, куди діти руки.

Я почуваю незручність у перші хвилини знайомства.

Майже завжди майбутнє спілкування з незнайомою людиною викликає в мене тривогу.

Я занадто багато жестикулюю.

Протягом десятихвилинної бесіди я не можу обійтися без того, щоб до чого-небудь не притулитися або не обпертися на що-небудь.

Я погано розумію мову жестів.

Я намагаюся обмежити коло свого ділового спілкування декількома добре знайомими мені людьми.

При розмові я часто верчу що-небудь у руках.

Я погано вмію приховувати емоції, що раптово виникли.

Під час ділових бесід я намагаюся цілком виключити міміку і жести.

Обробка результатів

Чим менше вийшло відповідей «так», тим вищий рівень володіння невербальними засобами спілкування.

Додаток Б

ТЕСТ «ЧИ ВМІЄТЕ ВИ СЛУХАТИ»

Мета: визначити уміння людини слухати і «чути» співрозмовника.

Інструкція. Дати відповідь на запропоновані питання. Варіанти відповідей: «завжди», «часто», «іноді», «ніколи».

Питання:

1. Чи даєте ви співрозмовникові можливість висловитися?
2. Чи звертаєте ви увагу на підтекст висловлювання?
3. Чи намагаєтеся запам'ятати почуте?
4. Чи звертаєте увагу на головне, в повідомленні?
5. Слухаючи, чи намагаєтеся зберегти в пам'яті основні факти?

6. Чи звертаєте ви увагу співрозмовника на висновки з повідомлення, що почули?
7. Чи придушуєте ви своє бажання ухилитися від неприємних питань?
8. Чи утримуєтеся від роздратування, коли чуєте протилежну точку зору?
9. Чи намагаєтеся утримати увагу на словах співрозмовника?
10. Чи охоче люди розмовляють з вами?

Обробка результатів

За кожну відповідь «завжди» – 4 бали, «часто» – 3 бали, «іноді» – 2 бали, «ніколи» – 1 бал. Підрахуйте загальну суму балів.

32 і більше балів – у вас відмінне вміння слухати інших людей;

27– 31 – уміння слухати у вас розвинуте досить добре;

22– 26 – уміння слухати у вас розвинуте посередньо;

менше 22 балів – вам треба потренуватися слухати співрозмовників.

Додаток В

ВИЗНАЧЕННЯ ТИПОВИХ СПОСОБІВ РЕАГУВАННЯ НА КОНФЛІКТНУ СИТУАЦІЮ (МЕТОДИКА К.Н.ТОМАСА)

За допомогою цієї методики можна виявити, наскільки піддослідний схильний до суперництва та співробітництва в різних групах, прагне до компромісів, уникає конфліктів, чи навпаки намагається загострити їх, а також оцінити міру його адаптації до спільної діяльності.

Піддослідний повинен підкреслити або записати на аркуші літери «А» чи «Б», які відповідають тому рішення, яке він вважає правильним.

1. А. Інколи я даю можливість Іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання

Б. Замість того, щоб обговорювати те, у чому ми не згодні, я намагаюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні

2. А. Я намагаюсь знайти компромісне рішення

Б. Я прагну уладнати справу, враховуючи інтереси Іншої людини і свої власні

3. А. Звичайно я наполегливо добиваюся свого

Б. Інколи я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини

4. А. Я прагну знайти компромісне рішення

Б. Я намагаюсь не вразити почуттів іншої людини

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я завжди прагну знайти підтримку іншої людини

- Б. Я намагаюсь робити все, аби уникнути непотрібної напруги
6. А. Я прагну уникнути неприємностей для себе
Б. Я завжди прагну добитися свого
7. А. Я намагаюсь відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом розв'язати його остаточно
Б. Я вважаю можливим у чомусь поступитися, аби досягти чогось іншого
8. А. Як правило, я наполегливо прагну добитися свого
Б. Перш за все я прагну визначити зміст спірних питань
9. А. Я думаю, що не завжди треба хвилюватися з приводу якихось суперечностей, що виникли
Б. Я докладаю зусилля для того, щоб досягти свого
10. А. Я твердо прагну досягти свого
Б. Я намагаюсь знайти компромісне рішення
11. А. Перш за все я намагаюсь чітко визначити зміст спірних питань
Б. Я прагну заспокоїти іншого і, головне, зберегти наші стосунки
12. А. Я визнаю за краще не обирати позицію, яка може викликати суперечку
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися із своєю думкою, якщо він також іде назустріч
13. А. Я пропоную середню позицію
Б. Я наполягаю, щоб все було зроблено по-моєму
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і цікавлюсь його думкою.
Б. Я прагну показати Іншому логіку і перевагу моїх поглядів
15. А. Я намагаюсь заспокоїти іншого і зберегти наші взаємини
Б. Я прагну зробити все необхідне для того, щоб уникнути напруги
16. А. Я намагаюсь не зачіпати почуттів іншого
Б. Як правило, я прагну переконати іншого у перевагах моєї позиції
17. А. Як правило, я наполегливо намагаюсь досягти свого
Б. Я прагну зробити все, щоб запобігти непотрібної напруги
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму
Б. Я дам іншому можливість залишитися із своєю думкою, якщо він іде мені назустріч
19. А. Перш за все я намагаюсь визначити зміст спірних питань
Б. Я намагаюсь відкласти спірні питання для того, щоб із часом розв'язати їх остаточно
20. А. Я намагаюсь негайно подолати наші суперечності
Б. Я прагну знайти найкраще поєднання переваг і втрат для нас обох

21. А. Під час переговорів я прагну бути уважним до іншого
 Б. Я завжди прагну до прямого обговорення проблеми
22. А. Я намагаюсь знайти «середину» між моєю позицією та позицією іншої людини
 Б. Я відстоюю власну позицію
23. А. Як правило, я дбаю про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас
 Б. Інколи я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання
24. А. Якщо позиція іншого здається йому важливою, я прагну йти йому назустріч
 Б. Я намагаюсь переконати іншого піти на компроміс
25. А. Я прагну переконати іншого у тому, що я маю рацію
 Б. Під час переговорів я намагаюсь бути уважним до аргументів іншого
26. А. Як правило, я пропоную середню позицію
 Б. Я майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного з нас
27. А. Дуже часто я прагну уникнути суперечок
 Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму
28. А. Як правило, я наполегливо прагну досягти свого
 Б. Улагоджуючи спірну ситуацію, я намагаюсь знайти підтримку в іншого
29. А. Я пропоную середню ситуацію
 Б. Вважаю, що не завжди потрібно хвилюватися через те, що виникають розходження
30. А. Я намагаюсь не зачіпати почуттів іншого
 Б. Я завжди обираю таку позицію у суперечці, щоб спільними зусиллями досягти успіху

Ключ до тесту

№	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Поступливість
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	

Продовження таблиці

№	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Поступливість
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А		Б	
21		Б			А
22	Б		А		
23		Б	А		
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

За даними кожного з п'яти розділів опитувальника (суперництво, співробітництво, компроміс, уникнення, поступливість) підраховують кількість відповідей, які збіглися з «ключем». Отримані результати порівнюють між собою з метою виявлення тих форм соціальної поведінки в ситуації конфлікту, до яких особливо схильний піддослідний, а також тенденцій організації взаємин у складних умовах.

Додаток Г

ТЕСТ «ЯКИЙ Я?»

Інструкція. Прочитайте кожне судження. Якщо ви вважаєте, що воно правильне і відповідає особливостям вашого поведіння або близьке до нього, відповідайте «так» або «мабуть, так», якщо ж відповідності немає, то використовуйте відповіді «мабуть, ні», або «ні».

Судження.

1. Оточуючі люди вважають мене впевненою у собі людиною.
2. Перед початком роботи я звик аналізувати умови, в яких мені необхідно буде працювати.
3. У процесі виконання будь-якої роботи я звик оцінювати не тільки її кінцевий результат, але й ті результати, що можливі у процесі роботи.
4. Я схильний відмовитися від задуманого, якщо іншим здається, що я почав не так.
5. Навіть при виконанні відповідальної роботи мені не потрібний сторонній контроль.
6. Я з однаковим старанням виконую як цікаву, так і нецікаву роботу.
7. Для успішного виконання відповідальної роботи необхідно, щоб мене контролювали.
8. Звичайно мій робочий день проходить безсистемно.
9. За можливості вибору я волію робити справу менш відповідальну, але і менш цікаву.
10. Після того як я завершив будь-яку роботу, я звик обов'язково перевірити, чи правильно я її зробив.
11. Я обов'язково повертаюся до розпочатої справи навіть тоді, коли мене ніхто не контролює.
12. Сумніви в успіху часто змушують мене відмовитися від наміченої справи.
13. Мені часто не вистачає завзятості для досягнення поставленої мети.
14. Мої плани ніколи не розходяться з моїми можливостями.
15. Як правило, будь-які рішення я приймаю, радячись з ким-небудь.
16. Мені часто буває важко себе змусити зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
17. Коли я поглинений якою-небудь справою, мені важко буває переключитися на виконання іншої роботи.
18. Я схильний відмовитися від роботи, що не задалася.

Обробка результатів

За відповіді «так» або «мабуть, так» у судженнях 1, 5, 11, 14, а також за відповіді «ні» або «мабуть, ні» у судженнях 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18 додайте по 1 балу. Знайдіть загальну кількість отриманих балів.

Якщо ви набрали *7 і більш* балів, то у вас досить добре сформовані такі риси характеру, як цілеспрямованість, зібраність, самостійність, здатність критично оцінювати свою діяльність і поведження, шукати кращі способи для успішного керівництва, почуття відповідальності за виконувану роботу і прагнення зробити її добре, впевненість у собі, звичка й уміння аналізувати причини успіху і невдачі в роботі. Ви самостійні у визначенні своїх цілей і задач. Самостійно знаходите ефективні способи їх вирішення.

Якщо ви набрали від 0 до 3 балів включно то, на жаль, у вас слабо розвинута наполегливість і цілеспрямованість. Вам важко самотійно оцінювати як свої можливості, так і можливості інших людей. Ви не вмієте критично проаналізувати отримані результати (дати їм об'єктивну оцінку, знайти помилки або недоліки). Вам часто доводиться звертатися за порадою і за допомогою до інших.

І, нарешті, сума балів від 4 до 6 показує, що у вас недостатньо розвинуті такі риси характеру, як самотійність, критичність. Ви не завжди можете правильно і глибоко оцінити свої можливості. У вас не вистачає впевненості в собі й у правильності виконаної роботи, особливо у процесі виконання нової, незнайомої діяльності. З нескладною і звичною роботою ви справляєтеся прекрасно, а до нової роботи і її умов необхідно звикнути.

Додаток Д

Тест «Емоційна стійкість».

Запропонований тест дасть змогу визначити, наскільки Ви піддаєтесь емоціям, стресам, і як у Вас розвинута здатність їм протистояти. Окрім того, результати тесту можуть допомогти в самодослідженні досі невідомих рис характеру.

Тест складається з двадцяти трьох питань, до кожного з яких пропонується чотири варіанти відповіді. З відповідей необхідно вибрати тільки один варіант. Причому на питання бажано відповідати швидко, не задумуючись. Пам'ятайте, що перша реакція – найточніша, намагайтеся орієнтуватися саме на неї, якщо, звичайно, маєте намір одержати результати, які максимально відповідають дійсності.

Не виключено, що в деяких питаннях жоден із запропонованих варіантів відповідей не влаштує вас повною мірою. Це цілком природно, тому що навряд чи можливо (і навряд чи має сенс) врахувати всі думки. Якщо стикнетесь з подібною проблемою, будь ласка, виберіть із чотирьох зазначених варіантів особливо близький вам.

Для зручності обробки результатів виписуйте на листок номера питань із літерою обраного варіанта відповіді.

Питання

1. *Вважаю, що в мене неприємна робота:*
 - а) так, приємного в ній, м'яко говорячи, мало;
 - б) не згодний, моя робота мені подобається;
 - в) буває по-різному, а взагалі мені все рівно;
 - г) у даний момент у мене немає постійної роботи.

2. *Мене періодично мучать головні болі:*

- а) так, це так;
- б) головний біль трапляється так рідко, що про нього і згадувати не потрібно;
- в) не звертав уваги;
- г) найчастіше головний біль починається разом із неприємностями.

3. *Укажіть свій вік:*

- а) двадцять дев'ять - тридцять шість;
- б) до двадцяти дев'яти;
- в) тридцять сім - сорок два;
- г) сорок три і більше.

4. *Родина:*

- а) одружений (перебуваю у шлюбі), один або двоє дітей;
- б) скажу просто: я задоволений своїм сімейним життям;
- в) гарну справу «шлюбом» не назвуть;
- г) одружений (перебуваю у шлюбі), три дитини і більше (тут же — на даний момент самотній, дітей немає).

5. *Найбільша напруга у мене викликає:*

- а) нестача часу;
- б) спілкування з неприємними або скандальними особами;
- в) фізична робота;
- г) незнайома або малознайома компанія.

6. *Відпочивати я бажаю:*

- а) на самоті;
- б) активно;
- в) весело;
- г) найкраще на дачі або провести час у вузькому колі друзів.

7. *Моє відношення до подружніх зрад:*

- а) досить негативне, але я скоріше прощу, ніж буду все життя докоряти;
- б) якщо людина щаслива, навряд чи її потягне «на сторону»;
- в) якщо дуже хочеться, то можна, головне, щоб друга половина не довідалася;
- г) зрада є зрада, таке навряд чи можна простити.

8. *Звичайно, я випиваю три і більше чашок кави в день:*

- а) ні, намагаюся обмежуватися одною чашкою, а взагалі, віддаю перевагу чаю;
- б) люблю міцну, гарну каву, але зловживаю нею рідко;
- в) так, я п'ю багато кави, і чим міцніше, тим краще;
- г) кава шкідлива для здоров'я, особисто я її майже не п'ю.

9. *Паління:*

- а) на жаль, палю, але не більше половини пачки в день;
- б) ніколи не палив і, думаю, не буду;
- в) викурюю одну і більше пачок у день;
- г) палив раніше, але довелося кинути.

10. *Спілкування з іншими людьми:*

- а) бажаю спілкуватися з гарними, але зустрічаються різні;
- б) звичайно мене оточують приємні й цікаві люди;
- в) потрібна людина - найцікавіший співрозмовник;
- г) звичайно, моє спілкування обмежується старими, добрими знайомими.

11. *Відношення до алкоголю:*

- а) вживаю досить регулярно;
- б) іноді випиваю, але нечасто і, як правило, що-небудь легке;
- в) алкоголь — це добре, особливо коли його в достатку;
- г) взагалі не п'ю алкоголь.

12. *Припустимо, хтось у великому гурті людей починає говорити вам образливі речі, ваші дії:*

- а) спробую «поставити його на місце», а взагалі навіть думати не хочеться про подібну ситуацію;
- б) мої дії будуть залежати від того, хто в даному випадку прав, я або він;
- в) цей «хтось» у мене так „отримає”, що більше не захоче говорити;
- г) зажадаю вибачень, нахабність не можна залишати безкарною.

13. *Із запропонованих варіантів стрес найкраще знімається:*

- а) сном;
- б) сексом;
- в) алкоголем;
- г) відвертою розмовою, та й, то не завжди.

14. *Якщо мені трапляється з кимсь посваритися, то я:*

- а) ще тривалий час не можу заспокоїтися, буває подумки продовжую розмову;
- б) «відходжу» досить швидко, хоча неприємне почуття, звичайно, залишається;
- в) знаходжуся «заведеним», але, як правило, почуваюся чудово;
- г) кілька годин після сварки почуваюся роздратованим.

15. *Засипаю я:*

- а) не відразу, у голову «лізуть» різні думки, що заважають заснути;
- б) звичайно, відразу;
- в) коли як;
- г) у тиші - відносно швидко.

16. *Поговоримо про сновидіння:*

- а) нерідко сняться важкі, іноді дивні сни, про які довго пам'ятаю;
- б) звичайно, своїх сновидінь не пам'ятаю або сниться щось приємне та цікаве;
- в) як правило, сновидіння яскраві, із заплутаним сюжетом;
- г) іноді сняться кошмари.

17. *«Чорні» дні, коли «все йде не так», або настрої гірше нікуди, трапляються:*

- а) час від часу;
- б) дуже рідко;
- в) у мене чи ледве не щодня: зараз — чорна, через хвилину - біла;
- г) зовсім «чорні» дні трапляються рідко, зате «сірі» - регулярно.

18. *Коли одна невдача слідує за іншою:*

- а) буває, опускаються руки;
- б) не скиглю, а намагаюся змінити тактику і розпочати все спочатку;
- в) шукаю винуватого;
- г) «скриплю зубами», але зовні прагну зберігати спокій.

19. *Чи має чоловік право плакати?*

- а) іноді — так;
- б) якщо людина слабка - це її лихо, а не провина;
- в) справжній чоловік завжди виглядає сильним, слізливість — для жінок, дітей і невдах;
- г) чоловічі сльози багато чого варті.

20. *Відношення до їжі:*

- а) харчуюся нерегулярно, іноді всухом'ятку;
- б) звичайно, їм в один і той же час і з апетитом;
- в) завжди готовий смачно поїсти;
- г) харчуюся в основному регулярно, але нерідко немає апетиту.

21. *Моє особисте життя:*

- а) в інших буває і гірше;
- б) я ним задоволений;
- в) відрізняється розмаїтістю;
- г) в основному стерпне.

22. *Здоров'я:*

- а) періодично що-небудь «поболіє», але серйозно хворію не більше одного-двох разів у рік;
- б) хворію дуже рідко - ніколи, та й не люблю я цього;
- в) іноді трапляється застуда або що-небудь подібне, а взагалі я здоровий як бик;
- г) є деякі хронічні захворювання, але особливо вони не дошкуляють.

23. *Життя я сприймаю:*

- а) як нескінченну боротьбу;
- б) як захоплюючу подорож;
- в) як азартну гру;
- г) скоріше як реальність, що зобов'язаний прийняти.

Обробка результатів

За кожну відповідь під буквою «а» нараховується по 4 бали, за відповіді під буквою «б» — по 1 балові. Відповіді під буквою «в» оцінюються в 2 бали кожний, відповіді під буквою «г» – у 5 балів. Додайте отримані результати.

Від 23 до 33 балів. Це найкращий результат. Емоційний, стресовий стан вам, звичайно, ж знайомий, але він вас мобілізує, стимулює. Ви активні, діяльні, енергійні, цілеспрямовані, умієте виявляти наполегливість. Правда періодично в тому або іншому починанні ви заходите в глухий кут: не помиляється, як відомо, лише той, хто нічого не робить. Однак труднощі, невдачі здатні вас, часом розстроїти, але не засмутити. У кінцевому рахунку стреси тільки підстобують вас, надихають на пошуки нових рішень і ... загартовують ще більше.

Швидше за все, у вас превалює сангвінічний тип темпераменту.

Важко сказати, наскільки гармонійно розвинута ваша особистість (можливості даного тесту на це не поширюються), але напевно, природа наділила вас чудовим «біологічним фундаментом». Ви сильні духом, емоційно стійкі, у вас міцна нервова система, що дає змогу виявляти психологічну гнучкість і разом із тим не втрачати цілісності власного «Я».

Рекомендації. Незважаючи на явну проникливість стосовно оточення, часом, ви виявляєте деяку черствість. Пам'ятайте, що проблеми, які для вас виявляються простими при вирішенні, інший сприймає як непосильний вантаж. Будьте великодушні і сміливо беріть на себе частину ноші, вас це лише зміцнить, а для ближнього стане безцінною й необхідною підтримкою.

Від 34 до 50 балів. У вас добра емоційна стійкість. Мабуть, у вас переважає сангвинико-холеричний тип темпераменту, що з народження забезпечує вас ґрунтовним запасом духовних сил і здоров'я. Але він же, поряд із деякими іншими якостями, як, наприклад, злегка завищена самооцінка, схильність до дрібних авантур і пригод, нерідко стає джерелом неприємностей і для вас особисто, і для оточуючих. Іншими словами, часом ви самі створюєте собі проблеми, які потім самі ж героїчно переборюєте.

Висока потреба в руховій активності нерідко стає для вас перешкодою в певній справі, заважає виявити посидючість, коли це необхідно, сконцентрувати увагу. Монотонна, одноманітна діяльність у визначений час викликає у вас відразу і підштовхує до необдуманих учинків. Часом ви буваєте

дратівливі, можете легко розлютитись. Заради справедливості відзначимо, що вже в наступну хвилину ви знову випромінюєте привітність, оптимізм. На жаль, ви нерідко знову знаходите відмінний настрій тільки після того, як «випустите пару», тобто зірвете на комусь злість. Чи варто згадувати, що перераховані властивості не кращим чином впливають на ваші взаємини з оточуючими, а до того ж стають для останніх серйозними стрес-факторами.

Рекомендації. Найбільше вам підходить діяльність, що дає змогу спілкуватися з великим колом людей, рухатися, переключатися з одного виду праці на іншій. Варто приділяти більше увагу розвитку самоконтролю, вчитися стримувати і «гасити» свої емоції, щоб не «вихлюпувати» їх на інших. Також не завадить розвинути в собі здатність до співпереживання або, принаймні, уважніше ставитися до людей.

Приступаючи до вирішення практичних питань, не поспішайте. Невгамовне прагнення скоріше покінчити з проблемною ситуацією раз у раз підштовхує вас до дій, що спочатку здаються блискучою комбінацією, а на перевірку призводять не до перемоги, а до загострення старої проблеми або появи нової.

Від 51 до 80 балів. Що стосується емоційної стійкості, то з цим у вас повний порядок. Так, ви готові при будь-якому зручному випадку скаржитися на труднощі, голосно викрикуючи при цьому: «А кому зараз легко!», у гіршому випадку пролунає фраза типу: «Як мені все це набридло!» Але насправді саме таке життя вам подобається. Переборювати бар'єр за бар'єром, «гонки з перешкодами і попереду усіх» – ось ваше таємне кредо. Важливо, щоб про всі дрібні й великі перемоги знало якнайбільше людей, тоді як про невдачі ви волієте помовчувати, щоб не «плямувати» реноме переможця, що так лестить вашому самолюбству.

Дійсно, ви крокуєте по життю легко, із рівним азартом піднімаєтеся на вершину, летите в прірву, скоряєте чергову висоту ... а якщо треба, з таким само легким серцем «йдете при цьому по головах ближніх». Що лукавити, часом ви буваєте нестерпні, жадаєте від навколишніх повної самовіддачі стосовно вас, не вважаючи потрібним давати щось у відповідь.

Ви егоїстичні, нерідко буваєте жорстоким, щиро вважаєте, що навколишні повинні поважати вас за ваші діяння, а любити вже тільки за те, що ви існуєте.

Щастя – поняття для вас винятково суб'єктивне. Якщо добре іншому, вас негайно починає гризти сумнів; зате коли вам добре, інші, на вашу думку, зобов'язані ляскати в долоні, кричати «Браво!» і заздрити, заздрити, заздрити...

Авантюристичність, азартність, потреба в гострих відчуттях не дають вам спокою. Повноту життя ви відчуваєте головним чином, тоді, коли кудись рухаєтеся, причому, куди саме виведе ваша дорога, питання для вас не

актуальне. До речі, почату справу для вас нерідко буває легше припинити, ніж довести до логічного завершення. Тому не дивно, якщо при усьому вашому ентузіазмі нічого розумного часом створити вам так і не вдається.

Рекомендації. Можливо, будь-які рекомендації ви сприймете в багнети. І все-таки спробуйте, хоча б для розмаїтості, зменшити свою активність, на мить зупинитися й оглянутися — не виключено, що відкриєте багато нового в собі та у навколишньому світі.

Крім того, вам настійно рекомендується регулярне, бажано виснажливе (сили у вашому випадку відновляться швидко), фізичне навантаження. Це може бути тренажерний зал, басейн, єдиноборства (корисно узагалі - усе це сполучити), що хоча б почасти дасть вихід «негативної енергії». До того ж посилені фізичні вправи сприятимуть вихованню терпіння, цілеспрямованості, розвиткові критичного ставлення до себе.

Невелике застереження. Можливо, окремі якості, які описані раніше, на даний момент не властиві вам у такій мірі, щоб цілком визначати вашу поведінку, а виявляються лише час від часу. Що ж, у вас є прекрасний шанс не давати їм розвиватися і надалі. Головне, пам'ятайте: про об'єктивну оцінку власної особистості або особливостей характеру іншої людини можна говорити лише за наявності реальних даних. Саме цю якість формуйте в собі в першу чергу.

Від 81 до 95 балів. Вам доцільно звернути пильну увагу на своє життя. І в першу чергу це стосується світосприймання.

Ви живете в стані безперервного надмірного емоційного напруження, стресу, принаймні, в останній, досить тривалий час. Більш того, поступово ви схиляєтеся до думки, що подібні умови життя варто вважати нормою хоча б тому, що вони вже сформувалися і немає навіть натяку на якісь зміни. Інакше кажучи, вашу думку з даного питання можна сформулювати приблизно так: «Кожному призначено нести свій хрест, цей – мій».

Подібне сприйняття дійсності склалося багато в чому через такі властиві вам якості, як розвинуте почуття удаваної провини, альтруїстичність устремлінь, підвищена поміркованість, недостатня впевненість у собі й ін.

У вас легко можна викликати почуття жалю, чим, можливо, навколишні часто й із задоволенням користуються. Додайте сюди прагнення піклуватися про інших, навіть якщо це завдає серйозної шкоди вашому власному благополуччю, невміння відмовляти, і ви одержите той самий віз, що періодично беретеся везти і який раз у раз виявляється для вас занадто важким.

До всього іншого, вам властиве дещо перебільшене почуття відповідальності. У поєднанні з острахом, прийняти неправильне рішення не відповідати чийсь (або власним) вимогам, воно вже є серйозним стресором, додатковим навантаженням, прийнятим для себе, між іншим, добровільно.

Можливо, ви відповідали на питання не зовсім щиро або, не усвідомлюючи того, прагнули зобразити із себе такого страждальця. Але навіть у цьому випадку суть залишається тією ж: основне джерело надмірного емоційного напруження, стресів для вас — ваше власне сприйняття багатьох ситуацій як глибоко проблемних.

Рекомендації. Спочатку проведіть ретельний самоаналіз і запишіть на аркуші паперу якості, яких вам бракує. Як слід попрацюйте над ними. При цьому пам'ятайте: 1) час, коли вся увага людини зосереджена на власній персоні, уже сам по собі розглядається як розвантажувальний і здатний принести чимало задоволення; 2) для того, щоб якась проблема зникла, перестала існувати, нерідко буває достатнім зрозуміти справжні причини її виникнення. Частіше посміхайтесь. Посмішка – один із найважливіших чинників гарного настрою.

І ще одна порада. Спробуйте трохи інакше поглянути на ситуації або людей, які, звичайно, викликають у вас напругу. Буквально в усьому, у кожному явищі, події, людині, можна знайти хоча б щось хороше. По великому рахунку, навіть нещастя мають позитивну сторону: вони можуть стати сильнішим стимулом до певної діяльності, зробити людини кращою, мудрішою, досвідченішою.

І останнє. Звертайте більше уваги на своє здоров'я. Не виключено, що воно безпосередньо залежить від ваших неусвідомлених побоювань зіштовхнутися із ситуаціями, зв'язаними із серйозною відповідальністю, неприємними переживаннями, психічним або інтелектуальним навантаженням.

Від 96 балів і вище. Стресовий стан давно вже став для вас звичним. На жаль, ця звичка не рятує вас від руйнівного впливу напруги, що накопилася. Прислухайтеся до своїх відчуттів, спробуйте простежити зміни, що відбулися з вами за останні кілька місяців (а швидше за все, років). *Спробуйте також із повною відвертістю відповісти на кілька додаткових питань.*

Отже,

- Буркотлива дратівливість стала вашим постійним супутником?
- Велику частину часу у вас поганий настрій?
- З'явилася млявість, апатичність?
- Сьогодні вас не радує, а в майбутнє дивитесь з песимізмом?
- Будь-який дріб'язок, здатний викликати сплеск негативних переживань?

Якщо на всі або майже на всі ці питання ви відповіли «так», «можливо», «скоріше «так», чим «ні», не виключено, що тут йдеться про серйозні наслідки стресу.

Основна ваша проблема полягає в тому, що ви пред'являєте занадто великі вимоги як до людей, так і до себе, надто болісно сприймаєте навколишню дійсність, суворо критикуєте недоліки, помилки і разом із тим применшуєте позитивне значення досягнень.

Можливо, що у вашому випадку спрацював «ефект обманутих очікувань». Спробуйте «знизити планку», яку намагаєтеся дотягтися. Ідеали людині необхідні як орієнтир, але оцінювати все, що відбувається за споконвічно завищеними нормами - означає прирікати себе та інших на поразку. Ви нагадуєте людину, всі помисли і надії якої спрямовані вдалину, через що радості дня сьогоднішнього виявляються недоступними, насправді не помічаються, залишаються «за кадром».

Не станемо переконувати вас у тім, що життя прекрасне, але... Роблячи ставку на «велике» (якщо робота, то неодмінно успішна кар'єра; якщо родина, то щоб усі йшло гладко, за параметрами «вища категорія»; якщо друзі, то щоб були життя віддати готові і т.д. і т.п.), ви не зауважуєте милих серцю дріб'язків, із яких, власне, і складається життя.

Якщо набрана вами кількість балів виявилася на межі результату, не зайвим буде прочитати також характеристику, що передує описові вашого типу особистості або наступну за ним. Наприклад, якщо загальна кількість балів виявилася в межах **75-80**, виходить, у вашому випадку мова йде про змішаний тип, для якого почасти справедливий опис при результаті в **81 -95** балів.

Додаток Е

БІЛІТЬ ПРО ПРАВА (РОЗРОБЛЕНИЙ СПІЛЬНОЮ «ЛЮДИ ПРОТИ НАСИЛЛЯ», 1998-1999 РР.)

Особисті права:

У кожної людини є неофіційні особисті права. Вони відрізняються від юридичних прав. Дехто не розуміє, що кожна людина володіє особистими правами, і порушує їх. Коли таке трапляється, ми не можемо звернутися за захистом своїх прав до закону. Ми можемо розраховувати тільки на себе і свої особисті можливості.

Для того, щоб ефективніше захистити себе, нам важливо знати, що таке наші особисті права. Кожна людина має право:

Деколи ставити себе на перше місце.

Прохати про допомогу та емоційну підтримку.

Протестувати проти несправедливого ставлення або критики.

Робити помилки, доки не знайде правильний шлях.

Надавати людям можливість самостійно вирішувати свої проблеми.

Говорити «Дякую, ні», «Вибачте, ні».

Не звертати уваги на поради оточуючих і чинити згідно зі своїми переконаннями.

Побути одному, навіть коли інші бажають Вашої присутності.

На свої особисті почуття, незалежно від того, чи розуміють їх оточуючі.

Змінювати свої рішення або обирати інший спосіб дій.

Домагатися зміни домовленості, яка Вас не влаштовує.

Людина ніколи не зобов'язана:
Бути бездоганною на 100%.
Йти за натовпом.
Любити людей, що заподіяли Вам шкоду.
Робити приємне неприємним Вам людям.
Вибачатися за те, що Ви були самі собою.
Почуватися винним за свої бажання.
Змиритися з неприємною ситуацією.
Приносити в жертву свій внутрішній світ заради будь-кого.
Зберігати відносини, що стали обтяжливими.
Працювати більше, ніж Вам дозволяє час.
Робити щось, коли Ви насправді не в змозі це зробити.
Виконувати нерозумні вимоги.
Віддавати те, чого Вам насправді не хочеться віддавати.
Нести на собі тягар чиеїсь неправильної поведінки.
Відмовлятися від свого «Я» заради когось.
Говорячи про свої права, пам'ятайте: вони є і в решти людей.
Навчайтеся поважати особисті права інших.

Додаток 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ З ФОРМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СЛОВЕСНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ

1. Будьте прямим. Люди, яким невласлива прямота, вважають, що інші знають, чого вони хочуть або що відчувають. Замість того, щоб прямо висловити своє повідомлення, вони натякають про те, що мають на увазі, або говорять про це кому-небудь іншому з надією, що повідомлення непрямим шляхом дійде до потрібної людини.

2. Ідентифікуйте свої повідомлення. У процесі передачі повідомлення використовуйте займенники «я» і «моя», а не «ми» або «команда». Ви по суті відмовляєтеся від власних повідомлень, коли говорите «Колектив вважає...» або «Більшість вважає, що ви...». Залучення інших до вашого повідомлення свідчить про вашу невпевненість, легкодухість.

3. Забезпечуйте повноту і специфічність повідомлення. Людина, з якою ви говорите, мве отримати повну інформацію, необхідну для того, щоб вона до кінця зрозуміла ваше повідомлення. Не вдавайтеся до передбачень або припущень.

4. Висловлюйтеся ясно і недвозначно. Уникайте подвійних повідомлень. «Я дійсно хочу, щоб ти зробила звіт, Олю, проте я думаю, що якраз цей матеріал не зовсім для тебе. Я думаю, ти хороший працівник, але тобі

необхідно набратися терпіння». Таке подвійне повідомлення – ухвалення і відкидання — залишає працівника в подиві і, мабуть, навіть зачіпає. Подвійне повідомлення має двояке значення і, як правило, використовується в тих випадках, коли людина боїться говорити відверто.

5. Чітко і ясно висловлюйте свої потреби і відчуття. Якщо ви хочете встановити тісні взаємовідносини з людиною, вам доведеться розкрити їй свою душу.

6. Відділяйте факти від думки. Говоріть те, що ви бачите, чуєте і знаєте, і лише потім виказуйте свою думку або робіть свої висновки на підставі цих фактів. Ви говорите своєму сину, що повернувся пізно додому: «Я бачу, ти знову був з сином Миколайчука». У даному контексті ваш син приймає повідомлення, проте не упевнений в його суті. В цьому випадку вам слід було сказати: «Це був син Миколайчука, чи не так? – (перевірка факту), а потім, – «Мене турбує, що ти дуже багато часу проводиш з ним. Я боюся, що це до добра не приведе» (висловлення власної думки). І хоча вашому сину може виявитися не до душі ваша думка, він, принаймні, зрозуміє, що ви маєте на увазі.

7. Акцентуйте увагу на одному якомусь моменті. Чи доводилося вам, почавши розказувати, як виконувати певну операцію, різко переключатися на нарікання з приводу того, що відділ погано працює? Перш ніж говорити, сконцентруйте свою увагу і свої думки.

8. Передавайте повідомлення негайно. Якщо ви бачите, що вас щось турбує, або розумієте, що необхідно щось змінити, не відкладайте передачу повідомлення. Затримка з відправленням повідомлення іноді може призвести до подальшого «вибуху» через дрібниці. Крім того, негайне реагування забезпечує ефективніший зворотний зв'язок.

9. Не допускайте, щоб ваше повідомлення містило яке-небудь приховане значення. Це означає, що висловлена в повідомленні мета повинна відповідати реальній меті. Наявність прихованого значення в повідомленні руйнує взаємовідносини. Щоб з'ясувати, чи не містить ваше повідомлення якого-небудь прихованого значення, сформулюйте для себе два питання:

- Навіщо я це говорю цій людині?

- Чи насправді я хочу, щоб вона це почула, або тут є ще щось?

10. Сприяйте прийняттю повідомлення. Якщо ви хочете, щоб інша людина слухала ваші повідомлення, не передавайте їх із погрозами, сарказмом, з використанням негативних змісту думок. Інакше ця людина уникатиме спілкування з вами або просто буде «відключатися», коли ви будете їй щось говорити.

11. Забезпечуйте відповідність словесних повідомлень несловесним. Якщо керівник говорить підлеглому, що все нормально, проте при цьому вираз його обличчя «говорить» зовсім інше, підлеглий переживає сум'яття. Крім того, такі суперечливі повідомлення негативно впливають на подальше спілкування.

12. Закріплюйте повторенням. Повторіть ключові моменти, щоб закріпити сказане. Разом з тим не допускайте надмірного повторення, оскільки вас можуть перестати слухати. Ви також можете закріпити повідомлення, використавши додаткові канали зв'язку: показуючи малюнок або відеозапис і одночасно пояснюючи, як виконувати елемент.

13. Забезпечуйте відповідність змісту повідомлення рівню знань співрозмовника та звертайте увагу на зворотний зв'язок. Стежте за словесними і несловесними сигналами людини, з якою ви спілкуєтесь. За відсутності сигналу задайте запитання: «Ви розумієте, про що я говорю, Вікторе Петровичу?», або «Ти зрозумів, що потрібно робити?»

Додаток Ж

ПОРАДИ ЩОДО ВВІЧЛИВОГО СПІЛКУВАННЯ

- Не говоріть, що маєте обмаль часу. У вас стільки ж годин на добу, що їх мали Луї Пастер, мати Тереза, Леонардо да Вінчі, Альберт Ейнштейн.

- Дивіться людям у вічі, не користуйтеся зубочистками на людях.

- Замість слів «от якби» говоріть «іншим разом».

- Навчіться говорити «ні» ввічливо і швидко. Не перепрошуйте, не пояснюйте довго.

- Не обговорюйте справи у громадському транспорті. Ви ніколи не знаєте, хто може вас підслухати.

- Не набридайте людям своїми клопотами. Коли вас запитують про самопочуття, відповідайте: «Прекрасно! Ще таким хорошим ніколи не було». «Коли запитують «Як справи?, скажіть: «Чудово! Щодня дедалі поліпшується».

- Навчіться не погоджуватися, не виказуючи неприв'ятності.

- Остерігайтеся людей, які говорять про свою чесність.

- Двічі зважте, перш ніж поділитися таємницею з другом.

- Не поспішайте позичати гроші друзям. Можете втратити і те, і те.

- Дайте людям другу спробу щось зробити, але не третю.

ОСНОВНІ ПРАВИЛА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ

1. Якщо виникає конфлікт, то не піддавайтесь емоціям і не спішіть його форсувати (конфліктуйте не поспішаючи).
2. Аналізуючи конфліктну ситуацію, шукайте причину і не «зосереджуйтеся» на самому факті конфлікту.
3. Подумки програйте усі «позитивні» і «негативні» моменти тих чи інших варіантів подальшого розвитку конфлікту.
4. Не намагайтесь «зам'яти» конфлікт, а доведіть його до логічного завершення (якщо ви впевнені у своїй правоті і твердо вірите, що вас зрозуміють і підтримують у колективі).
5. Не конфліктуйте по дрібницям.
6. Якщо ви намагаєтесь переконати людину щось зробити намагайтесь збудити в неї бажання зробити це.
7. Замість того щоб людину звинувачувати у будь-чому, краще спробуйте її зрозуміти. Звинувачуючи співрозмовника, Ви тільки викликаєте у нього внутрішній протест та негативне ставлення до себе.
8. Якщо Ви намагаєтесь схилити людину до своєї точки зору – не починайте розмову з питань на які у Вас з нею різні думки. Дайте людині висловитись та починайте акцентувати її увагу саме на тих питаннях з яких у вас з нею немає протиріч. Досягаючи на першому етапі спілкування двох-трьох стверджувальних відповідей, ви психологічно готуєте людину до позитивного сприйняття ваших наступних пропозицій.
9. Візьміть свої емоції під контроль, не дозволяйте їм взяти верх – це може дезорганізувати вас, відволікти від суті конфлікту та пошуків оптимального рішення щодо цього.
10. Не уникайте конфліктів – вони дають чудову нагоду краще пізнати себе та оточуючих, набути корисного досвіду щодо спілкування, стати джерелом самовиховання та самонавчання.

Комплекс тематичних малюнків (Т.С. Яценко)

1. Чоловік, жінка і я.
2. Неіснуюча тварина.
3. Сприймання минулого, яке вже не можна виправити.
4. Сприймання близькими й оточенням мого неіснування.

5. Людина, яку я люблю.
6. Людина, яку я не люблю.
7. Людина, яку я поважаю.
8. Драматична подія мого життя.
9. Я – реальне, Я – ідеальне.
10. Звичайний психічний стан близьких мені людей.
11. Як мене бачать (бачили в минулому) батьки і я сам.
12. Як мене бачать люди, як я бачу сам себе.
13. Радісний день у сім'ї.
14. Людина, яку я відчужую.
15. Людина, яка психологічно не існує.
16. Найбільш значуща для мене людина.
17. Мій звичайний день.
18. Мій звичайний емоційний стан.
19. Мої бажання.
20. Конфлікти.
21. Людина, якої я боюся.
22. Моя сім'я тепер.
23. Ідеальна сім'я.
24. Я в сім'ї батьків.
25. Сім'я в мою відсутність.
26. Я поза сім'єю.
27. Криза й етапи виходу з неї.
28. Моя мрія.
29. Моє минуле.
30. Моє майбутнє.
31. Шлях мого життя.
32. Як мене бачать у службовій ситуації.
33. Я йду назустріч біді.
34. Сприймання нещастя.
35. Сприймання щастя.
36. Сприймання близькими (рідними) один одного.
37. Я – в групі. Група і я.

Додаток М

Методика вивчення особистості

Тест «Егостани»

Кожна людина, за Е.Берном, володіє певним, здебільшого обмеженим репертуаром станів свого «Я», які не є ролями. По-перше, це стани «Я», близькі

до станів батьків; по-друге, стани «Я», спрямовані на оцінку реальності; по-третє, стани «Я», котрі діють з моменту фіксації у ранньому дитинстві і є архаїчними пережитками онтогенезу. Ці стани Берн називає відповідно Батько, Дорослий, Дитина. Дитина – це джерело інтуїції, творчості, спонтанності. Дорослий – стан, необхідний для раціональної взаємодії з навколишнім світом. Батько виконує дві основні функції – допомагає у вихованні власних дітей і дозволяє автоматично реагувати на більшість пересічних ситуацій.

Оцініть кожне висловлювання в балах від 0 до 10. Результати записуйте у клітинках ліворуч від тверджень.

№	Оцінка	Висловлювання
1		Мені часом бракує витримки
2		Якщо мої бажання заважають мені, я вмю їх приборкати
3		Батьки, як зрілі люди повинні влаштовувати сімейне життя своїх дітей
4		Я часом перебільшую свою роль у якихось подіях
5		Мене нелегко обдурити
6		Мені сподобалося б бути вихователем
7		Буває мені хочеться попустувати, як маленькому
8		Думаю, що я правильно розумію всі навколишні події
9		Кожний повинен виконувати свої обов'язки
10		Часто я роблю не так, як треба, а так, як хочеться
11		Приймаючи рішення, я намагаюся продумати його наслідки
12		Молодше покоління повинно вчитись у старших, як треба жити
13		Я, як і багато хто з людей, буваю вразливим
14		Мені вдається бачити в людях більше, ніж вони говорять про себе
15		Діти повинні беззаперечно виконувати вказівки батьків
16		Я – людина, схильна захоплюватися
17		Мій основний критерій оцінки людини - об'єктивність
18		Мої погляди непохитні
19		Буває, що я не поступаюся у суперечці лише тому, що не хочу поступатися
20		Правила виправдовують себе лише тоді, коли вони дають користь
21		Людина повинна дотримуватися усіх правил, незалежно від обставин

Ключі

Підрахуйте суму балів окремо за такими трьома шкалами:

1. Позиція дитини (Д): висловлювання 1,4,7,10,13,16,19.
2. Позиція дорослої зрілої людини (З): висловлювання 2,5,8,11,14,17,20.
3. Позиція батьків (Б): висловлювання 3,6, 9,12,15,18, 21.

Розташуйте результати (відповідні літери) в порядку їх зменшення і запишіть формулу своїх соціальних ролей.

При формулі ЗДБ – у вас розвинене почуття відповідальності, ви в міру імпульсивні і не схильні до напутливості і повчань. Вам можна побажати зберегти ці якості і надалі. Вони допоможуть у будь-якій справі, пов'язаній із спілкуванням, колективною працею, творчістю.

При Б на першому місці – справа гірша. Категоричність та самовпевненість протипоказані, наприклад педагогові, організаторові, - словом, усім тим, хто має справу переважно з людьми, а не з машинами.

Наприклад, БЗД може ускладнити життя тому, для кого характерна ця формула. «Батько» з дитячою прямою та безпосередністю «ріже» щирю правду, ні в чому не сумніваючись і не думаючи про наслідки. Але й тут немає причин засмучуватися. Якщо вас не приваблюють організаторська робота, галасливі компанії і ви віддаєте перевагу роботі наодинці з книжкою, за кульманом чи етюдником, то все гаразд. Якщо ж ні, і ви захочете пересунути своє Б на друге місце, то це цілком можливо.

Д на першому місці – цілком прийнятний варіант, скажімо, для наукової роботи. Ейнштейн жартівливо пояснив причини своїх наукових успіхів тим, що він розвивався повільно і над багатьма питаннями замислювався лише тоді, коли люди, зазвичай, уже перестають про них думати. Але дитяча безпосередність добра тільки до певної міри. Якщо вона починає заважати справі, необхідно контролювати свої емоції.

Додаток Н

ДІАГНОСТИКА «ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ» (Н. ХОЛ)

Призначення. Методика запропонована для виявлення здатності розуміти ставлення особистості, які репрезентуються в емоціях, і керувати емоційною сферою на основі прийняття рішення. Вона складається з 30 тверджень і містить 5 шкал:

- 1) емоційна обізнаність;
- 2) управління своїми емоціями (швидше емоційна відхідливість, емоційна неригідність);
- 3) самомотивація (швидше якраз довільне управління своїми емоціями, окрім пункту 14);
- 4) емпатія;
- 5) розпізнавання емоцій інших людей (швидше вміння впливати на емоційний стан інших людей).

Інструкція. Нижче вам будуть запропоновані вислови, які певною мірою відображають різні сторони вашого життя. Будь ласка, напишіть цифру праворуч від кожного твердження, враховуючи оцінки ваших відповідей:

Цілком не згоден (-3 бали).

В основному не згоден (-2 бали).

Частково не згоден (-1 бал).

Частково згоден (+1 бал).

В основному згоден (+2 бали).

Цілком згоден (+3 бали).

Опитувальник

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як діяти в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск зі сторони.
4. Я здатний відчувати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти згідно з вимогами життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселість, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я відчуваюся.
8. Після того, як щось розчарувало мене, я можу легко опанувати своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу заспокійливо впливати на інших людей.
13. Я можу примусити себе знову і знову стати перед перешкодою.
14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонуки і бажання інших людей.
16. Я можу легко заспокоюватися і бути в стані зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних почуттів і аналізую, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх істинних почуттів важливе для підтримки «хорошої форми».
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо їх не виражають відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре розпізнаю знаки в спілкуванні, які вказують на те, в чому інші мають потребу.
24. Люди вважають мене гарним знавцем переживань інших людей.
25. Люди, які усвідомлюють свої істинні відчуття, краще керують своїм життям.

26. Я здатний покращити настрій інших людей.
 27. Зі мною можна порадитися з питань стосунків між людьми.
 28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.
 29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонуки для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Обробка й інтерпретація результатів.

Ключ

Шкала «Емоційна обізнаність» – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Керувати своїми емоціями» - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самотивація» – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Емпатія» – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаків результатів:

14 і більш – високий; 8-13 – середній; 7 і менш – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається такими кількісними показниками: 70 і більш – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький.

Додаток II

ТЕСТ «ЧИ ВПЕВНЕНІ ВИ В СОБІ?»

Інструкція. Оцініть свій емоційний стан у різних, пропонованих нижче, ситуаціях і виставте бали: «дуже некомфортно» – 1 бал; «трохи комфортно» – 2 бали; «досить комфортно» – 3 бали; «дуже комфортно» – 4 бали.

Отже, як ви себе почуваете:

- вимагаючи, щоб вас обслужили в магазині або ресторані?
- виражаючи гнів, коли дуже сердитесь?
- одержавши комплімент і погоджуючись з ним?
- відкрито критикуючи співрозмовника?
- виступаючи перед аудиторією?
- говорячи іншому про те, що ви незадоволені ним?
- вимагаючи повернення взятої у вас на час речі?
- починаючи розмову з малознайомою людиною?
- нагадуючи про те, що вам повинні повернути певну суму грошей?
- повертаючи бракований (або який не підійшов вам) товарну магазин?
- відмовляючи кому-небудь у побаченні або зустрічі?
- визнаючи свій страх або некомпетентність?
- сприймаючи конструктивну критику?
- відмовляючи комусь у проханні і не перепрошуючи при цьому?
- розповідаючи близькій людині правду про те, що ви почуваете?
- сперечаючись з іншою людиною?

- обіймаючи друга або колегу?
- роблячи щось заради себе?
- відмовляючи іншим у послугі?

Обробка результатів. Знайти загальну суму балів. Якщо ви одержали понад 55 балів, то вас можна назвати цілком упевненою у собі людиною з незалежними і сміливими у судженнями. Ви ніколи не зазіхаєте на особисту територію іншої людини, але й не даєте вторгнутися на свою. Ви не соромитеся в будь-якій ситуації висловити свою думку, навіть якщо вона суперечить з думкою більшості, і почуваетесь при цьому комфортно.

Сума балів від 40 до 54 балів свідчить про те, що у вас є всі передумови для того, щоб бути набагато впевненішим у собі. Вам не вистачає сміливості відкрито говорити про те, що ви думаєте і почуваетесь. Ви часто буваєте праві, але бажаєте мовчати про це.

Якщо ж ви набрали менше 40 балів, то ви не вмієте настояти на своєму. Часто впадаєте в депресію і звичайно йдете на поводу в інших.

Навряд чи можна досягти чого-небудь значного, якщо завзято не прагнути до поставленої мети. Але де та грань, що відокремлює необхідну завзятість від непрохідної упертості, і чи не переступили ви її визначить тест «Чи не занадто ви вперті?».

Додаток Р

ТЕСТ «ВИЗНАЧЕННЯ МІРИ СХИЛЬНОСТІ ДО СТРЕСУ» (З МЕТОЮ САМОКОНТРОЛЮ)

Інструкція. Перед Вами 18 тверджень. Ви маєте визначити, якою мірою кожне твердження стосується Вас. Відповідаючи, використайте шкалу:

- 1 – завжди;
- 2 – майже завжди;
- 3 – рідко;
- 4 – дуже рідко;
- 5 – ніколи.

1. Не менше одного разу в день я їм гарячу їжу.
2. Не менше чотирьох ночей на тиждень я сплю по 7-8 год.
3. Я отримую від людей позитивний емоційний заряд, сам відповідаю людям тим же.
4. У мене є родичі, на яких я можу розраховувати.
5. Я займаюся фізичною зарядкою не менш двох разів на тиждень.
6. Я викурюю за день менше половини пачки сигарет.
7. За тиждень я вживаю алкоголь менше п'яти разів.
8. Моя вага відповідає моєму зростові.
9. Моя зарплата відповідає моїм витратам.
10. У мене багато друзів і знайомих.
11. У мене є товариш, якому я можу довірити свої найпотаємніші думки.

12. Моє здоров'я в нормі.
13. Я можу вільно говорити про свої переживання, перебуваючи не в гуморі.
14. Я обговорюю свої особисті проблеми з людьми, з якими спілкуюся.
15. Не менше одного разу на тиждень жартую.
16. Я здатний досить ефективно організувати свій час.
17. Я випиваю менше як три чашки кави (чаю) на тиждень.
18. Упродовж дня мені вдається деякий час побути наодинці.

Обробка й оцінка результатів

1. Підсумуйте отримані вами бали.
2. Із загальної суми слід відняти 18.
3. Сума балів близько 25 свідчить про стресовість; 40-65 -- стресовість значного рівня; більше 65 балів – Ви на грані емоційного зриву.

Додаток С

ТЕСТ «ЯК ВИ РОЗУМІТЕ МОВУ ЖЕСТІВ»

Мета: визначити рівень володіння невербальними компонентами ділового спілкування.

Інструкція. Відповісти «так» або «ні» на запропоновані питання.

Питання:

1. Співрозмовники часто звертають мою увагу на те, що я говорю занадто голосно або занадто тихо.
2. Під час розмови я часом не знаю, куди діти руки.
3. Я почуваюся незручно у перші хвилини знайомства.
4. Майже завжди майбутнє спілкування з незнайомою людиною викликає в мене тривогу.
5. Я занадто багато жестикулюю.
6. Упродовж десятихвилинної бесіди я не можу обійтися без того, щоб до чого-небудь не притулитися або не опертися на що-небудь.
7. Я погано розумію мову жестів.
8. Я намагаюся обмежити коло свого ділового спілкування декількома добре знайомими мені людьми.
9. У процесі розмови я часто верчу що-небудь у руках.
10. Я погано вмію приховувати емоції, що раптово виникли.
11. У процесі ділових бесід я намагаюся цілком виключити міміку і жести.
12. Мені важко приховати власну сором'язливість.
13. Я часто у розмові напружено очікую несподівано неприємного запитання.
14. Маю звичку почісувати ніс або підборіддя.
15. У мене викликають захоплення люди, які легко бесіднують будь з ким.

Обробка результатів.

Відповіді: 1-4 «так» – високий рівень володіння невербальними засобами спілкування;

5-7 «так» - середній рівень володіння невербальними засобами спілкування;

8 «так» і більше – низький рівень.

Отже, чим менше відповідей «так», тим вищий рівень володіння невербальними засобами спілкування.

Віра ШТИФУРАК
Володимир ШТИФУРАК
Неля БУРЛАКА

**ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОГО
ВПЛИВУ
У ПРОЦЕСІ ГРУПОВОЇ
РОБОТИ**

монографія

Редактор: Фатєєва Т.
Комп'ютерна верстка: Тимощук М.

Підп. до друку 07.08.2023. Формат 60x84/16. Папір офсетний
Друк різнографічний. Ум. друк. арк. 19,76.
Обл.-вид. арк. 20,20. Тираж 300. Зам. № 425.

Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ ДТЕУ
21000, м. Вінниця, вул. Хмельницьке шосе, 25