

В. М. Федорчук

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

«Видавництво
«Центр учбової літератури»
Київ – 2014

УДК 159.923(075.8)
ББК 88.37я73
Ф 33

*Друкується згідно з рішенням Вченої ради
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
(протокол № 7 від 29 квітня 2013 р.)*

Рецензенти:

Л. В. Долинська – кандидат психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Київського національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова;

М. В. Савчин – доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.

Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : навч. посіб.
Ф 33 / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.

ISBN 978-617-673-276-1

У навчальному посібнику систематизовано теоретичний і практичний досвід (частина I і II) проведення тренінгу особистісного зростання, спрямованого на самооцінку, самопізнання, самоприйняття, самовдосконалення, саморозвиток особистості.

Крім теоретичного матеріалу для підвищення психологічної грамотності з групових форм роботи, в посібнику подана орієнтовна програма «Тренінгу особистісного зростання» (частина III), наповнена різними вправами, іграми, психотехніками, які розраховані на його засвоєння і практичне використання.

Матеріали можна успішно використовувати для проведення тренінгу або окремих практичних занять з особистісного зростання.

Книга адресована викладачам, практичним психологам, педагогам, соціальним працівникам, студентам-психологам, ведучим тренінгів і всім тим, хто бажає оволодіти сучасними інтерактивними методами корекції і розвитку особистості.

УДК 159.923(075.8)
ББК 88.37я73

ISBN 978-617-673-276-1

© Федорчук В. М., 2014.
© «Видавництво «Центр учбової літератури», 2014.

ПЕРЕДМОВА

Господи,
 Як же так виходить,
 Що ми подорожуємо,
 Дивуємося і захоплюємося
 Висотою гір,
 Просторами морів,
 Течією річок,
 Страхітливою силою океанів
 І рухом зірок,
 А коли ми дивимося в середину себе,
 То не помічаємо великого чуда?

Молитва святого Августина

Сьогодні на ринку тренінгових послуг є широкий вибір програм, які відповідають усім запитам суспільства. Для реалізації тієї чи іншої програми є чимало науково-методичної літератури (переважно зарубіжних авторів), де висвітлено низку питань, які стосуються як тренінгу взагалі, так і тематичних тренінгів.

Лейтмотив цієї книги – розвиток здатності особистості до зростання. До написання її нас спонукали певні причини.

1. Якщо лінійно розмістити книги, у яких висвітлено різні аспекти тренінгу, то можна констатувати, що тренінги особистісного зростання недостатньо представлені в навчально-методичній літературі. Серед них є ті, які присвячені розвитку комунікативних якостей, впевненості в собі, особистісно-професійній зрілості тощо. І тільки тренінги російських психологів Н.Р. Бітянової, А.С. Прутченкова та І.В. Шевцової відповідають темі «Тренінг особистісного зростання».

2. Не уявляємо підготовки майбутніх психологів (якою займаємося) без теоретичних і практичних знань із групових форм роботи, підготовки програми і проведення тренінгу.

3. Часто з боку студентів надходили прохання підготувати відповідний посібник, який би сприяв не тільки більш ґрунтовній їхній підготовці, але й міг би прислужитися в майбутній роботі.

4. Власне ведення тренінгів з 1993 року спонукало до того, щоб висловити наше бачення такої актуальної теми, як «Тренінг особистісного зростання».

5. Посібник, в якому розглядається тренінг особистісного зростання, заповнить прогалину, яка має місце у фаховій літературі з психології. До того ж, він сприятиме використанню державної мови в прикладній психології – тренінговій практиці.

Посібник в основному складений з матеріалів, які висвітлюють питання з різних позицій, що безумовно збагачує читача не тільки знаннями, але й формує в нього більш повне уявлення щодо змісту заявленого параграфу чи розділу. Зміст посібника побудований за схемою, яка містить відповідні теоретичні, методичні й процедурно-організаційні аспекти, що є передумовою власне розробки програми тренінгу.

Тренінг особистісного зростання побудований так, що теоретичний блок (складається з 3 частин і 7 розділів) спрямований на те, щоб озброїти тренера-початківця необхідними знаннями і допомогти йому зануритися в атмосферу групової роботи, наповнену різними поглядами, думками, підходами, деякі з яких можна сприймати як аксіому, а решту – як основу для вияву креативності, свого бачення і втілення власних ідей у тренінгову діяльність.

У першій частині посібника «Загальні теоретичні й методичні основи проведення тренінгу особистісного зростання» подана загальна характеристика психологічного тренінгу: поняття «тренінг», «тренінг особистісного зростання», «соціально-психологічний тренінг»; класифікація психологічних тренінгів; специфічні риси і парадигми тренінгу. Описано групу як важливий чинник психологічного тренінгу: переваги групової форми роботи; стадії розвитку групи. Розглядаються основні психотерапевтичні чинники групової роботи; зворотний зв'язок, шерінг; оцінка ефективності тренінгової групи. Подано характеристику основних тренінгових форм. Висвітлено роль ведучого в організації соціально-психологічного тренінгу: вимоги до особистості керівника тренінгу; функції ведучого; основні ролі ведучого тренінгу; ведучий-фасилітатор.

Характеризується особистість на шляху до свого зростання: поняття «особистість» та «Я – концепція»; психологічна структура особистісного зростання; спілкування як умова особистісного зростання; значущість тренінгу особистісного зростання.

У другій частині – «Практика психологічного тренінгу» розглядаються процедурно-організаційні аспекти тренінгу: вимоги до комплектування групи; обладнання приміщення для тренінгу; просторова і тимчасова організація тренінгів; традиційна схема (структура) тренінгового заняття; створення тренінгових технік; секрети успішного тренера; як написати свій тренінг; ступені свідомості або шлях до успіху.

Третя частина посібника – це програма «Тренінгу особистісного зростання», яка включає п'ять таких занять:

Заняття 1. Теоретичні й методичні основи проведення тренінгу особистісного зростання. Шлях до пізнання власного «Я».

Заняття 2. Саморозкриття й усвідомлення сильних сторін особистості.

Заняття 3. Розвиток упевненості в собі, подолання бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню, саморозвитку, самовдосконаленню.

Заняття 4. Поглиблення навичок самоаналізу і самовираження, глибокий і всебічний аналіз особистості на шляху до особистісного зростання.

Заняття 5. Закріплення навичок і умінь особистісного зростання.

Підбиття підсумків роботи групи та розробка перспективного плану подальшого зростання.

Корисним у посібнику є додаток, який може прислужитися будь-кому, хто мріє змінитися, стати більш успішним тощо.

Безумовно, програма тренінгу – це орієнтовна схема, яку постійно змінюємо. Зміна програми – природний процес, оскільки він залежить від низки чинників: кількості учасників тренінгу; хто є учасником; часу, виділеного на тренінг, а найбільше – від керівника, який буде розробляти і реалізовувати власну програму. Варто зауважити, що будь-яку програму в процесі тренінгу доводиться корегувати, оскільки тренінг – творчий процес, сценарій якого постійно змінюється. Крім того, з програми тренінгу можна використовувати окремі блоки і вправи для проведення семінарських і практичних занять зі студентами та фахівцями соціономічних професій.

Зважаючи на те, що подеколи не вдалося встановити першоджерело окремих вправ, ігор, які подані в посібнику, оскільки частина їх опублікована в різних виданнях і авторство неможливо виявити, завчасно просимо вибачення в авторів, якщо хтось не був згаданий.

Сподіваємось, що огляд теоретичних положень, який зроблено в посібнику щодо тренінгу особистісного зростання, його програма, а також цінний вітчизняний і зарубіжний досвід провідних тренерів допоможуть психологам, соціальним педагогам, тренерам-початківцям, студентам-психологам, а також усім, хто захоче самостійно зайнятися власним особистісним зростанням.

Хочемо, насамперед, подякувати першому вчителю Т.С. Яценко – доктору психологічних наук, професору, дійсному члену Національної Академії педагогічних наук України, а також австрійським фахівцям (біля 20-ти осіб) міжнародної школи з клієнт-центрованої психотерапії «Трускавець 1994-1999», яку організував О.О. Фільц, доктор медичних наук, професор у співпраці з Українською спілкою психотерапевтів (УСП) та за сприяння Європейської асоціації психотерапії (ЄАП).

Висловлюємо щиро подяку: Е.І. Федорчук, кандидату педагогічних наук, доцентів; В.В. Федорчук, кандидату педагогічних наук, доцентів; А.С. Попович, кандидату філологічних наук, доцентів, начальнику навчально-методичного відділу, професіоналу, з якою мені в минулому як проректору з науково-педагогічної роботи пощастило спільно працювати. Свій внесок на завершальній стадії підготовки посібника внесли вони.

Хочемо щиро подякувати всім учасникам тренінгу за довіру, відкритість, підтримку, інтерес, з яким вони сприймали кожне заняття.

Працюючи багато років з тренінговими групами, ми також чогось навчилися в них. Позитивні зміни, які відбулися в «Я – концепції» учасників тренінгу, – найвища нагорода для керівника тренінгу.

Шановний читачу, Ваша думка про книгу, запитання, зауваження і побажання автору Ви можете повідомити на e-mail: fedorchukv@mail.ru

Частина 1



ТЕОРЕТИЧНІ Й МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Розділ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ



*Щастя – це коли ваші думки,
ваші слова і ваші вчинки знаходяться в гармонії*
Махатма Ганді

*Стеж за своїми думками – вони стають словами.
Стеж за своїми словами – вони стають вчинками.
Стеж за своїми вчинками – вони стають звичками.
Стеж за своїми звичками – вони стають характером.
Стеж за своїм характером – він визначає твою долю.*
[157].

1.1. ПОНЯТТЯ «ТРЕНІНГ», «ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ», «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ»

1.1.1. ПОНЯТТЯ «ТРЕНІНГ»

Можна стверджувати, що ХХ століття стало поворотним моментом у дослідженні й використанні в психології соціальних груп. Теоретичні напрацювання знайшли широке застосування в практиці різних сфер людського буття. Кінець минулого століття відомий тим, що практична психологія з кожним роком все ширше використовувала групові форми роботи, серед яких особливе місце посідають тренінги. Феномен тренінгу насамперед у тому, що він відповідає вимогам сучасного життя, яке насичене різними суспільними проблемами.

Психологічний тренінг як метод активного соціально-психологічного навчання сьогодні є одним із найбільш поширених видів психологічної роботи. Він є найбільш актуальним і динамічним на ринку психологічних послуг, які може надати соціальна

психологія, оскільки приваблює людей своєю ефективністю, конфіденційністю, внутрішньою відкритістю, психологічною атмосферою, індивідуальною й груповою рефлексією та іншими явищами. Його значущість у тому, що він дозволяє ефективно розв'язувати завдання, пов'язані з розвитком навичок спілкування, управлінням власними емоційними станами, самопізнанням і самоприйняттям, особистісним зростанням. Тренінг став міждисциплінарним методом, за допомогою якого вчені-практики розв'язують багато різноманітних актуальних проблем. Насамперед, це стосується того, що він є одним зі способів професійного і особистісного розвитку, який все інтенсивніше проникає в різні сфери професійної діяльності, сприяє підвищенню психологічної культури суспільного життя. Психологічний тренінг забезпечує ефективну взаємодію зі світом, тобто сприяє досягненню успіху в різних сферах діяльності, спілкуванні, упевненості, створенню гармонійних стосунків.

Значущість його ще й у тому, що він виступає як сумісна творчість учасників і ведучого задля розкриття і засвоєння незадіяного досі життєвого, творчого і духовного потенціалу людини.

Тренінг – одна із групових форм роботи з розвитку особистості.

Термін «тренінг» (від англійського training) має низку значень – «навчання», «виховання», «тренування», «підготовка».

Цілком закономірно, що тренінг – метод активного навчання, тренування, це поглиблення знань, напрацювання навичок, умінь і соціальних установок. Він досить часто використовується, якщо бажаний результат – не тільки одержання нової інформації, але й використання отриманих знань на практиці [154].

Якщо звернутися до історії, то більшість авторів вважають, що перші групові форми роботи запропонували К. Левін, К. Роджерс та інші ще у 40-х роках ХХ століття, а також Національна лабораторія тренінгу в м. Бетеле (США) і одержали назву Т-групи. Ці перші тренінгові групи одержали назву «групи тренінгу базових умінь». До основних завдань Т-групи входило навчання учасників законам міжособистісного спілкування, умінню керувати і приймати правильні рішення у важких ситуаціях [102].

К. Рудестам стверджує, що створення Т-груп (тренінгових груп) започаткувало дослідження К. Левіна в галузі групової динаміки, які стали класичними [106].

Успішна робота учнів К. Левіна в майстерні міжгрупових стосунків призвела до заснування в 1950 р. в США Національної лабораторії тренінгу для вивчення різних форм і методів групової роботи.

У Т-групах навчали управлінський персонал, менеджерів, політичних лідерів ефективній міжособистісній взаємодії, умінню

керувати, розв'язувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість. Деякі Т-групи були орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей людини, посилення почуття її самоідентичності. Ці групи з'явилися в 1954 р. і дістали назву груп сенситивності.

У 60-і рр. виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь, який використовувався для професійної підготовки менеджерів з метою їх психологічної підтримки і розвитку, що спирається на традиції гуманістичної психології К. Роджерса. У 70-і рр. в Лейпцигському і Йелському університетах під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, який він назвав соціально-психологічним тренінгом. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, що створювали умови для формування ефективних комунікативних навичок.

В Україні тренінги з'явилися в кінці ХХ століття з появою великих західних корпорацій, які спочатку були єдиними на ринку тренінгів. Історичний аналіз групових форм роботи свідчить, що Т-групи стали передумовою виникнення більшості видів психологічної роботи з групами, які пізніше одержали назву «соціально-психологічний тренінг» (СПТ).

Досвід використання психологічного тренінгу з різною метою віддзеркалений у працях відомих психологів: Л.А. Петровської (1982, 1989), Т.С. Яценко (1987, 1991), С.І. Макшанова (1992, 1993), Н.Ю. Хрящевої (1993), В.Ю. Большакова (1996), Г.І. Марасанова (1998), О.В. Сидоренко (2000, 2002), І.В. Вачкова (2000, 2004, 2007), О.Г. Лідерса (2001) та ін.

Тренінг особистісного зростання описаний у працях О.С.Прутченкова (1993, 2001), Н.Р. Бітянкової (1995), Т.В. Зайцева (2002), І.В. Шевцової (2003, 2006, 2007) та ін.

У психологічній практиці, яка має тривалу передісторію і коротку історію для позначення різноманітних форм групової психологічної роботи, зараз утвердилося досить велике коло понять, межі галузей використання яких досить розмиті: «групова психотерапія», «психокорекційні групи», «тренінгові групи», «групи активного соціально-психологічного навчання», «психотерапія», «психологічне консультування», «тренінг». Часто групи одного виду різні автори називають неоднаково. Це цілком закономірно, оскільки важко провести межу між психотерапією, консультуванням чи психокорекцією і тренінгом.

Деколи під груповим психологічним тренінгом помилково розуміють тільки сукупність методів формування навичок ефективного спілкування. Насправді термін «психологічний тренінг» зараз має набагато ширший зміст, оскільки значно збільшився діапазон цілей, які стоять перед тренінгом і арсенал використовуваних методів.

У багатьох працях учені розглядають психологічний тренінг (ПТ) як один із активних методів навчання, інші автори вважають його методом впливу.

С.І. Макшанов ввів термін «навмисна зміна», яка включає в себе розвиток і корекцію. Він визначає тренінг «як багатofункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини» [66].

Власне термін «тренінг», вважає І.В. Вачков, виник не в клінічній психотерапії, а в практичній роботі зі здоровими людьми і дотепер використовувався (і використовується) багатьма психологами в поєднанні з прикметником «соціально-психологічний». Він пропонує таке робоче визначення тренінгу: «сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навичок самопізнання і саморозвитку» [19, с. 21].

Відомий фахівець з активних методів навчання Ю.М. Ємельянов зазначає: «...термін «тренінг»... повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, і зокрема, спілкуванням» [35, с. 89].

Крім того, він зазначає, що тренінг – це група методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням. Там же він зазначає, що соціально-психологічний тренінг = натуральна модель для вивчення соціально-психологічних явищ + практична лабораторія для формування комунікативних умінь, найбільш важливих у тому чи іншому виді професійної діяльності.

Аналогічних поглядів притримується О.В. Сидоренко, яка пише: «Я – за технології. Переконана, що вони не менш гуманні, ніж роздуми на теми гуманізму, поваги до іншої людини тощо. Використання технік у тренінгу – це досвід партнерства, коректності, і, зрештою, – людяності й милосердя.

Тренінг партнерських стосунків – це та назва тренінгу, яка відображає його головний принцип» [116, с. 22]. На питання, що таке принцип партнерських стосунків, дає відповідь Н.Ю. Хрящева. Вона констатує: «Партнерським, або суб'єкт-суб'єктивним, спілкуванням є таке, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, а також їх почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини» [цит. за: 116, с. 22].

Поняття «тренінг» О.В. Сидоренко тлумачить, як «навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі» [117, с. 11]. Останнім часом тренінгом називають будь-яке

навчання, крім шкільного і університетського. Цьому є свої обґрунтування, зокрема лінгвістичні. За визначенням Оксфордського словника: Training: 1) виховання; 2) навчання; 3) тренування; 4) дресирування [117, с. 11]. Підсумовуючи свої міркування стосовно тренінгу, О.В. Сидоренко пише:

- «Тренінг – це процес передачі, засвоєння і створення технологій ефективної дії.

- Добрий тренінг – концептуально складений, технологічний і інтерактивний.

- Змістом тренінгу є психологічна взаємодія між людьми.

- Бізнес-тренінг, професійний тренінг і психологічний тренінг – все це навчання психологічній взаємодії людей» [там само, с. 28].

Заслугує уваги тлумачення поняття «тренінг» О.С. Прутченкова [92, с. 5], який зазначає: «Слово «тренінг» не означає нічого іншого, окрім добре відомого нам поняття «тренування». Тренінг став міждисциплінарним методом, за допомогою якого вчені-практики розв'язують багато різноманітних актуальних проблем.

Так, А.П. Ситніков розглядає тренінги як навчальні ігри, які є «синтетичною антропотехнікою, що поєднує в собі навчальну й ігрову діяльність, яка здійснюється в умовах моделювання різних ігрових ситуацій...» [118, с. 144].

Антропотехніку він трактує як складову акмеологічної практики, що спрямована на перетворення «природно даних людині здібностей» (М.К. Мамардашвілі) і формування на їх основі культурного феномена професійної майстерності. Він виокремлює три основні антропотехніки: навчання, учіння, гру. Акмеологія – нова галузь психологічної науки, яка вивчає професійну діяльність з погляду проблеми підвищення її продуктивності, виявлення закономірностей і чинників удосконалення й досягнення вершин професійної майстерності.

А.П. Ситніков, наприклад, розуміє програмно-цільову спрямованість розробленого ним акмеологічного тренінгу «як його орієнтованість, як систему навчання й підготовки професійних кадрів на відтворення цілісного феномена професійної майстерності, характерної для конкретного виду професійної діяльності». У цьому контексті соціально-психологічний тренінг комунікативної компетентності може бути ефективним методом підготовки молодих фахівців до професійної діяльності. Однак значна кількість сучасних тренінгів є еkleктичними, тобто вони поєднують у собі елементи різних підходів, відібраних за ознакою ефективності для розв'язання конкретних завдань. Зарахувати такі тренінги до будь-якої конкретної психологічної парадигми не завжди є можливим.

Зауважимо, що в науці є поняття «психологічний тренінг» і «тренінгове заняття», яке проводиться в межах навчальної

діяльності (в школі, коледжі, виші), – істотна модифікація тренінгової методології й процедур для того, щоб тренінг можна було використовувати: а) для всієї групи; б) як обов'язковий; в) як регулярні зустрічі не менше одного разу на тиждень; г) в ситуації досить низької (високої) психологічної безпеки, яка залежить від підготовки ведучого.

Свій підхід, відмінний від попередніх визначень, що стосується поняття «тренінг», дає О.П. Горбушіна [25, с. 9], і розглядає його як «яскраве, емоційне насичене заняття, спрямоване на зміну, гармонізацію стилю спілкування особистості, набуття бажаних навичок і розв'язання протиріч, які виникають у взаємодії з іншими людьми або ж тих, що мають внутрішньоособистісний характер».

У 1991 році Комісія з трудових ресурсів Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) запропонувала своє визначення: «Тренінг – це запланований заздалегідь процес, мета якого змінити взаємини, знання або поведінку учасників за допомогою навчального досвіду, він спрямований на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності».

Оскільки за останні роки тренінги набули широкого використання при підготовці фахівців різних галузей, то, звичайно, поняття «тренінг» має більш універсальне застосування порівняно з поняттям «соціально-психологічний тренінг». Разом з тим, у змісті зазначених вище понять є багато спільного, наприклад, методологія і методика їх проведення тощо.

Тренінги як форма практичної психологічної роботи завжди відображають у своєму змісті сенс того напрямку, поглядів, яких притримується керівник:

➤ тренінг як своєрідна форма дресури з використанням жорстких маніпуляцій;

➤ тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання навичок і умінь ефективної поведінки;

➤ тренінг як форма активного навчання, метою якого, насамперед, є передача і відпрацювання психологічних знань, навичок і умінь;

➤ тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних проблем.

Тому різне розуміння психологічного сенсу тренінгу знаходить відображення і в різноманітності назв фахівця, що проводить тренінг: ведучий, керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор тощо.

Зрозуміло, не кожен тренінг, що проводиться, можна впевнено зарахувати до якого-небудь одного з виокремлених видів, оскільки

перед ним ставляться відразу декілька різноспрямованих завдань. Надзвичайно важлива і особистість тренера, оскільки давно відомо, що саме особистість виховує особистість.

На думку Б.Д. Карвасарського, найбільш повне тлумачення терміна «тренінг» подано в психотерапевтичній енциклопедії: «Тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, навчання і міжперсональної взаємодії, комунікативних і професійних умінь» [44, с. 645].

Розмаїття тлумачення поняття «тренінг» переконали нас у тому, що це є не тільки універсальний метод розвитку особистості, але й найбільш ефективна модель підготовки фахівців, оскільки у ньому теоретично і практично задіяна вся психологічна сфера особистості (інтелектуальна, емоційна, волева, поведінкова тощо).

Ми розглядаємо поняття «тренінг» як найефективнішу модель включення особистості в міжособистісне спілкування, діяльність у широкому розумінні цього слова, які спрямовані на самопізнання, розвиток, саморозвиток та самовдосконалення особистості, здатної до самоактуалізації власного потенціалу в різних сферах. При цьому тренінг комунікативної компетенції виступає базовою моделлю розвитку особистості, на яку можуть нанизуватися інші модулі-тренінги спеціального спрямування, наприклад, формування команди, особистісного зростання, емоційного інтелекту, лідерства, продаж, креативності та ін.

1.1.2. ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Опанувати успішну модель саморозвитку особистості можна на тренінгу комунікативної компетентності та особистісного зростання.

Тренінги особистісного зростання беруть свій початок з тренінгу, створеного в 1970 році Олександром Евереттом, який має назву Динаміка Розуму (Mind Dynamics) або Рух Розкриття Людського Потенціалу (Human Potential Movement) в США.

Тренінг особистісного зростання (ТОЗ), як показав досвід його проведення професійними психологами, є ефективним засобом розв'язання проблем спілкування, особливо серед молоді. В той же час, від того, як ми спілкуємося, залежить багато чого в нашому житті: успіхи в роботі та навчанні, в сімейному житті, те, як ми адаптуємося в колективі, і навіть наша самооцінка. Невміння спілкуватися призводить до самотності, невротичних станів і є однією з причин алкоголізму, наркоманії, самогубств.

Основне завдання тренінгу особистісного зростання полягає в гармонізації особистості, подоланні внутрішніх перешкод, що заважають ефективному самовизначенню, використанню внутрішніх ресурсів, розвитку спонтанності й розкриттю творчого потенціалу людини.

І.В. Шевцова розрізняє особистісне зростання за процесом і результатом. Вона пише: «Особистісне зростання за процесом:

- усвідомлення сторін власної особистості;
- усвідомлення своїх потенцій і можливостей;
- підвищення рівня психологічної компетенції;
- розв'язання внутрішніх конфліктів;
- самоактуалізація особистості;
- інтерес до самопізнання.

Особистісне зростання за результатом:

- прийняття себе;
- розуміння і прийняття оточуючих;
- вибудовування гармонійних стосунків з оточуючими;
- душевна рівновага і гармонія;
- поява нових форм самореалізації» [138, с.73].

Детально не аналізуючи цей список, зазначимо, що він охоплює основні сторони особистості. Якщо учасник тренінгу зможе хоча би частину позицій списку втілити у своє життя, то його можна вважати успішним.

Вважаємо, що тренінг спілкування є базовим для особистісного зростання особистості. Він може навчити членів групи ефективній поведінці в різних ситуаціях спілкування, розвинути у них відповідні комунікативні навички. Розвинуті уміння і навички в «безпечних» умовах групової роботи допоможуть учасникам тренінгу подолати труднощі в реальному житті. Звичайно, навіть найкращий тренінг не підготує людину до всіх можливих життєвих ситуацій, але він допоможе уникнути найбільш грубих помилок і знизить гостроту емоційного стресу, що виникає при неминучих труднощах у спілкуванні.

О.С. Пругченков [92] вважає, що першим має бути саме тренінг особистісного зростання, а не, скажімо, комунікативних або ділових якостей. Його міркування базуються на тому, що для більш продуктивної роботи в тренінгах учасникові спочатку варто якомога краще зрозуміти себе як індивідуальність, тобто як людину, яка багато в чому принципово відрізняється від інших. Беручи участь в роботі тренінгу особистісного зростання, людина поступово розуміє, що основне – прийняти себе такою, якою ти є сьогодні. Тільки приймаючи себе з усіма своїми слабкими сторонами і недоліками, тільки відверто визнавши їх і одночасно зрозумівши свої сильні сторони, можна рухатися вперед.

Автор пропонує учасникові йти далі через тренінг спілкування до спеціалізованих тренінгів лідерських і ділових якостей, які так

потрібні сьогодні практично будь-якій людині, що намагається адаптуватися до нових соціально-економічних умов.

Ми не повністю схиляємося до думки О.С. Прутченкова стосовно того, який тренінг потрібно проводити першим. Вважаємо, що при підготовці майбутніх фахівців першим повинен бути тренінг комунікативної компетентності (ТКК), на базі якого проводяться інші тренінги. Закономірно виникає питання: «Чому ТКК повинен бути базовим?»

По-перше, тому, що без комунікативної компетентності не можна обійтися на жодному тренінгу.

По-друге, тренінг комунікативної компетентності можна вважати тренінгом особистісного зростання. Наприклад, якщо людина до тренінгу не знала і відповідно не вмiла активно (рефлексивно) слухати, то після участі в ньому вона опанувала техніки слухання і відповідно відбулося її особистісне зростання.

Адже спілкування – це взаємодія двох або більше людей, що полягає в обміні між ними інформацією пізнавального або емоційно-оцінного характеру. При спілкуванні відбувається вплив і дія на поведінку, стан, установки партнера. Ця дія завжди взаємна, хоча може бути нерівномірною, тобто один із партнерів може впливати на іншого більше.

Саме після проходження тренінгу комунікативної компетентності учасникам легше адаптуватися і увійти в русло тренінгу особистісного зростання. До того ж, ведучому на тренінгу не потрібно відволікати увагу на ті питання, які стосуються комунікативної компетентності, а сконцентрувати свою увагу на суто особистісних якостях учасників.

Тренінг – це, насамперед, пізнання через переживання, тобто на тренінгу людина, переживаючи сильні позитивні емоції, сама знаходить ефективні способи спілкування.

По-третє, перевага тренінгів спілкування в тому, що їх можна використовувати як у малих групах, що складаються з 5-10 осіб, так і у великих (до 100 осіб).

І.В. Шевцова вважає, що тренінг особистісного зростання найбільш близький до психокорекційних, психотерапевтичних груп. У ньому за допомогою різних завдань, психотехнік учасники намагаються усвідомити і подолати свої психологічні проблеми, які перешкоджають розв'язанню їх життєвих і професійних завдань. Кожен учасник тренінгу за допомогою інших учасників і ведучого може зрозуміти свої неусвідомлювані комплекси, позбавитися внутрішніх бар'єрів, краще дізнатися, як його сприймають навколишні люди. Це дозволяє йому виявити і надалі ефективніше застосовувати свої позитивні якості, сформувані реальнішу самооцінку, побачити власні помилки і недоліки [155].

Тренінги особистісного зростання і спілкування тісно взаємозв'язані, їх об'єднують у комплексний СПТ. Його методи

дуже різноманітні, але в їх основі – групові вправи, дискусії й рольові ігри в різних варіантах і поєднаннях. При організації та проведенні тренінгу ведучий прагне до того, щоб при «зануренні» в особливе тренінгове середовище учасники могли краще усвідомити власні психологічні проблеми і навчилися їх долати. Явними результатами успішного тренінгу повинні бути: збільшена (адекватна) самооцінка, зміна стратегій поведінки, зняття бар'єрів у спілкуванні. Все це створює умови для внутрішнього особистісного зростання.

Існує багато відмінностей у розумінні того, що таке тренінг особистісного зростання. Ось кілька думок щодо цього. «Перш за все, це тренінг самопізнання. Нерозв'язання проблем, нелікування неврозів, ненавчання, «як потрібно». Все перераховане – це наслідок, результат, але змістом тренінгу бути не може. Учасники приходять на тренінг, щоб краще зрозуміти себе, а отже, зробити своє життя більш контрольованим і керованим» [137, с. 9].

ПТ особистісного зростання – це певна психологічна дія, заснована на активних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування, у ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання психологічної допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи й вирішувати особистісні проблеми учасників (див. мал. 1).



Мал. 1. Структура тренінгу особистісного зростання (www.piter-trening.ru)

Завдання групи ТОЗ – допомогти учасникові виразити себе своїми індивідуальними засобами. ПТ допомагає студентській молоді навчитися сприймати і краще зрозуміти себе.

Основна ж гуманістична ідея тренінгу полягає в тому, щоб не примушувати, не принижувати, не ламати учасників тренінгу, а допомогти їм стати самими собою, прийнявши і полюбивши себе, подолати стереотипи, що заважають жити радісно і щасливо.

Насамперед тренінг призначений для передачі знань, які неможливо передати словами. Психологічні тренінги особистісного

зростання – це можливість вивчити глибинні установки і відносини, які є основою особистісного життєвого досвіду, зважаючи на які, особистість діє і отримує певні результати. Це можливість піддати аналізу і досліджувати, здавалося б, незаперечні погляди на те, як особистість бачить світ. Цей Тренінг про зміни і тому припускає готовність до них та бажання цих змін. Багато наших установок, ставлень та інтерпретацій некоректні, застарілі й контрпродуктивні. У міру того, як це стає все більш очевидним учасникам тренінгу, у них з'являється можливість і сила обрати і створити могутні, надихаючі й ефективні інтерпретації і установки, які дозволять досягти дійсно екстраординарних результатів, так само як і застосувати вже наявні продуктивні моделі й стратегії поведінки та досягнути цілей у тих сферах життя, де вони досі не використовувалися. Сила ПТ полягає в розумінні учасниками тих процесів, до яких вони приступають. Ясне і чітке розуміння того, що Тренінг кидає виклик суб'єктивному баченню світу, дозволяє учасникові, що проходить тренінг, підготуватися до нього належно, так, щоб можливість створення нових результатів під час тренінгу і після його завершення мала б практичну реалізацію. Більшість з наших установок та інтерпретацій, якими ми користуємося в житті, – це ідеї і рішення, які ми приймали впродовж нашого життєвого шляху. За минулий час ми зібрали достатньо свідчень і доказів на підтримку свого погляду на світ.

Унікальність тренінгів особистісного зростання полягає в тому, що тут ніхто не каже членам групи, як потрібно проживати своє життя.

Учасники самі виявляють те, як по-іншому можна бачити себе і життя навколо, і роблять завдяки цьому цінні відкриття. Проходячи через процес відкриттів, учасник отримує доступ до нових рівнів свободи вибору і власної сили, потрібної для створення того майбутнього, яке не має нічого спільного з минулим.

Тренінг – це можливість і привілей почати освоювати незадіяний досі життєвий, творчий і духовний потенціал, за межами того, що я знаю, вже можливо в моєму житті, так що стануть реальними речі і події, які не відбулися б самі по собі [147].

Тренер створює можливості, атмосферу, середовище, а учасники будуть здійснювати свій вибір. Що з цього вийде, залежатиме від них самих. Тому тренер відповідає за процес тренінгу, а учасники – за його результати. Цінність такого підходу в тому, що знижується залежність учасників від тренера. Тренер повинен вступати з учасниками не в дружні, а у спеціальні робочі стосунки. Основне завдання тренера-початківця – виробити свій унікальний і неповторний стиль проведення занять.

Отже, тренінгова група – це не місце, де обмінюються проблемами, це місце, де кожний учасник може краще зрозуміти і прийняти себе.

«Особистісний тренінг – психокорекційний тренінг, спрямований на вдосконалення особистісних якостей і самопізнання людини, що сприяє оптимізації її поведінки і самореалізації» [цит. за: 138, с. 72].

Психологічний тренінг відкриває учасникам широке поле для того, щоб спілкуватися із самим собою, з тією вирішальною частиною себе, яка в буденному житті не помічається або відверто ігнорується, тією частиною себе, яка захована за зовнішніми масками і ролями. Постійна підтримка зовнішніх «Я» вимагає великих затрат, виснажує і спустошує особистість. Психологічний тренінг активізує прагнення учасників до самопізнання і самовдосконалення, дозволяє кожному з них особисто відповідати за те, хто він є, і дає їм можливість стати «скульптором» власної особистості.

1.1.3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ

Ми вже раніше зазначали, що М. Форверга у 50-і (за іншими оцінками в 70-і) роки ХХ століття розробив і науково обґрунтував метод, основою якого були рольові ігри з елементами драматизації і який називався соціально-психологічним тренінгом. Основною метою СПТ був розвиток компетентності в спілкуванні. На підставі великої експериментально-дослідницької роботи М. Форверг зробив висновок про ефективний вплив СПТ на підвищення інтерперсональної компетентності за рахунок інтериоризації особистістю нових комунікативних установок і їх перенесення на професійну діяльність.

Теоретичні й методичні основи СПТ як методу описані в працях В.Ю. Большакова, І.В. Вачкова, Д.У. Джонсона, О.В. Євтіхова, Ю.М. Ємельянова, В.П. Захарова, Н.В. Ключевої, Г.О. Ковальова, В.В. Козлова, С.І. Макшанова, Г.І. Марасанова, Е. Мелібруди, Х.Й. Міккіна, Б.Д. Паригіна, В.Е. Пахальяна, Л.А. Петровської, С.В. Петрушина, А.С. Прутченкова, О.В. Сидоренко, К. Фопеля, М. Форверга, С.С. Харіна, Н.Ю. Хрящевої, Т.С. Яценко та ін.

У вітчизняній психології поширені визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або СПТ. Він отримав широке розповсюдження й у вітчизняній практиці (колишнього Радянського Союзу).

Першою, ще у 1982 році вийшла фундаментальна наукова праця Л.А. Петровської, присвячена теоретичним і методичним аспектам соціально-психологічного тренінгу [87].

У психологічній науці склалося певне уявлення про поняття «соціально-психологічний тренінг». Так, Л.А. Петровська розглядає СПТ як засіб дії, спрямований на розвиток знань, соціальних

установок, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування, як «засіб розвитку компетентності в спілкуванні», «засіб психологічної дії» [87, с. 208]. На її думку, терміни «активна соціально-психологічна підготовка», «активне соціальне навчання», «лабораторний тренінг», «групи інтенсивного спілкування», «групи відкритого спілкування», «перцептивно-орієнтований тренінг», «тренінг чутливості (сенситивності)» є еквівалентами соціально-психологічного тренінгу, мета якого – розвиток компетентності в спілкуванні, її комунікативної, інтерактивної і перцептивної складових.

У широкому сенсі СПТ – будь-яке активне соціально-психологічне навчання, здійснюване з опорою на механізми групової взаємодії (на відміну, наприклад, від тренінгу розвитку пізнавальних процесів – уваги, пам'яті, мислення тощо). Так, Л.А. Петровська [88, с. 7] і Л.Ф. Анн [6, с. 33] позначають цим терміном практику психологічної дії, засновану на активних методах групової роботи. Іноді поняття «соціально-психологічний тренінг» виступає і як вужче, таке, що означає тільки один різновид ПТ, спрямованих на вдосконалення навичок спілкування за допомогою рольових ігор з елементами драматизації.

До середини 80-х років ХХ ст. соціально-психологічний тренінг в СРСР вважався єдиним видом тренінгу, який набув широкого розповсюдження у психологічній практиці. Проте треба зауважити, що в цей час вже існували й інші види психологічних тренінгів (наприклад, тренінг сензитивності Ю.М. Смельянова, відеотренінги прибалтійських фахівців тощо).

У психологічній науці склалося певне уявлення щодо поняття «соціально-психологічний тренінг». Так, у «Психологічному словнику» [97] СПТ визначається як галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні.

Деякі автори вважають, що соціально-психологічний тренінг (Social – psychological) – це прикладний розділ соціальної психології, який є сукупністю групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування і взаємодії людей у групі [50, с. 262], інші розглядають його як сукупність методів розвитку комунікативних якостей і здібностей рефлексії, уміння аналізувати поведінку членів групи і свою, аналізувати соціальні ситуації й себе в них, уміння адекватно сприймати себе і оточуючих [156].

На думку С.В. Петрушина [89], соціально-психологічний тренінг відрізняється від інших методів роботи з групою наявністю таких принципових положень:

- одна з провідних передумов, механізмів і, водночас, результат утворення групи – якісні зміни процесів спілкування в ній;

- активна позиція учасника тренінгу;
- обмеження обговорення подій лише в рамках тренінгу (принцип «тут і тепер») і персоніфікація висловів;
- навмисний міжособистісний зворотний зв'язок;
- високий ступінь емоційного включення;
- проходження певних етапів розвитку групи (входження — перебудова тренінгу);
- узгодження підпроцесів розвитку компетентності в спілкуванні особистості і розвитку групи, а також одночасне управління ними;
- добровільність участі.

Для соціально-психологічного тренінгу характерна чітка обмеженість діапазону цілей, так чи інакше пов'язаних з формуванням і розвитком комунікативних навичок. Цю межу можна вважати одночасно і перевагою, і недоліком методу.

Вже в минулому столітті стало очевидним, що спеціально організований тренінг є однією з найбільш зручних, конструктивних, швидкодіючих форм психологічної роботи з групами. При цьому тренінг повинен включати, крім спеціальної психотерапевтичної і психокоректувальної техніки, ділові й рольові ігри, дискусійні методи групового ухвалення рішень тощо – іншими словами, всі ті прийоми, які націлені на формування необхідних навичок.

У наш час окрім найбільш сталого терміну – соціально-психологічний тренінг – наявні й інші назви для позначення методів підвищення соціально-психологічної компетентності: групи відкритого спілкування, партнерського спілкування, активне соціальне спілкування, групи інтенсивного спілкування та інші, в англійських країнах – тренінг соціальних навичок, тренінг умінь соціального життя, тренінг комунікативних умінь тощо.

Більшість видів тренінгів, що існують сьогодні, спрямована не стільки на розвиток компетентності в спілкуванні, скільки на зняття обмежень і подолання труднощів, що заважають оптимальному розвитку тих або інших сторін особистості і її ефективної життєдіяльності, на розкриття внутрішніх потенціалів людини і розширення її самосвідомості.

В «Етичних стандартах психолога», прийнятих Американською психологічною асоціацією, другим принципом є «Компетентність» (першим – «Відповідальність»). «Забезпечення високого рівня професійної компетентності є обов'язком, який визнається всіма психологами на користь суспільства і професії як такої...» [22].

Практична психологія використовує декілька різноманітних тренінгових груп. Відмінність між ними не є суттєвою. Академік

Т.С. Яценко метод активного соціально-психологічного навчання (АСПН) розглядає як подібний до СПТ, але зі своїми відмінностями. Спільною є гуманістична орієнтація всіх психокорекційних процедур. До відмінностей можна віднести максимілізацію спонтанності групової взаємодії при АСПН і орієнтованість процедур на дослідження особистісної проблеми суб'єкта спілкування. Через виявлення особистих причин труднощів у спілкуванні ми намагаємося не тільки розширити самосвідомість педагога, але і вплинути на його установки, переорієнтувати увагу з власного «Я» на «Я» іншої людини.

У руслі АСПН використовують різноманітні напрями й методи соціально-психологічного впливу з метою розвитку в індивідів здібностей до ефективного соціального функціонування, а також підвищення їхньої психологічної культури і соціально-психологічної компетентності як суб'єктів спілкування.

На нашу думку, СПТ спрямований на розвиток особистості, формування комунікативних умінь та навичок, засвоєння міжособистісної взаємодії. Саме СПТ є найперспективнішим методом психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей, особливо тих, що пов'язані з різноманітними людськими контактами. Результати тренінгу не можна зводити лише до розвитку когнітивного компоненту (навчання), завдяки йому в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе і корекція самооцінки, відбувається вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії для підвищення її ефективності тощо.

Ми виходимо з того, що СПТ – це активне навчання за допомогою набуття життєвого досвіду, що набувається у спеціально створених безпечних умовах, завдяки моделюванню життєвих ситуацій, які імплементовані в інтерактивні методи. Останні реалізуються у відповідній програмі тренінгу.

До того ж, тут тренінг – у найбільш загальному значенні – розглядається як спосіб, вірніше, сукупність різних прийомів і способів, спрямованих на розвиток в особистості тих чи інших навичок і умінь.

Як один із інструментів психолога, він може використовуватися як в індивідуальній, так і груповій роботі.

1.2. КЛАСИФІКАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

У вітчизняній психологічній практиці групові форми роботи набули поширення в кінці ХХ століття. Позитивну роль тут відіграв зарубіжний досвід ведення групових форм роботи, який трансформувався завдяки контактам із зарубіжними фахівцями та ознайомлення з їхнім науково-методичним доробком.

У науці існує велика кількість класифікацій психокорекційних і психотерапевтичних груп, які знайшли своє відображення в працях таких авторів, як А.Е. Айві [1], Л. Александр [63], В.Ю. Большаков [14], А.Ф. Бондаренко [15], І.В. Вачков [19;20;22], Ю.М. Ємельянов [35], Д. Кіппер [45], Г. Лейтц [58], Ормонт Р. Луї [77], Ф. Перлз [86], С.В. Петрушин [89], Н. Пезешкіан [85], К. Роджерс [101; 102; 103; 104], К. Рудестам [106], С. Харін [130], І. Ялом [140], Т.С. Яценко [142; 143; 144] та інших.

Різноманітність тренінгів спонукає до того, щоб здійснити їх класифікацію за певними основами. Найпростіше це здійснити за метою проведення того чи іншого тренінгу. Так, їх можна умовно поділити на тренінгові групи конкретних умінь, особистісного зростання, продаж, формування команди тощо.

Тренінгові групи існують давно, але до сьогодні немає їх чіткої класифікації. Кожний із підходів пропонує свої критерії. Так, Дж. Коттлер і Р. Браун [50] описали такі види груп:

1. «Групи зустрічі» – найбільш невизначена категорія груп для формування людських стосунків; сюди зараховують групи з розкриття потенціалу, Т – групи, тренінгові групи, групи зустрічі й групи особистісного росту.
2. «Тематична група» – порівняно з попередньою групою тут є чіткий план роботи. Такі групи мають дидактичний і педагогічний характер, а не орієнтовані на переживання і почуття. В цілому їх мета полягає в профілактиці можливих проблем у майбутньому з допомогою стимулювання особистісного росту, надання допомоги в прийнятті рішень, навчання важливим життєвим навичкам і надання корисної інформації.
3. «Групи консультування» – такий різновид групової роботи, яка спрямована, насамперед, на розв'язання проблем міжособистісного спілкування її учасників. Ці групи орієнтовані переважно на роботу з теперішнім, а не на аналізі минулого.
4. «Психотерапевтичні групи» частіше проводяться в лікарнях, клініках з пацієнтами, які мають такий діагноз, як психоневроз, особистісні розлади або психоз. Робота в них

вимагає відповідної кваліфікації і передбачає довготривалого та інтенсивне лікування.

5. «Групи самопомоги і групи підтримки» відрізняються також метою, яка чітко відображена в їх назві (самопомога, підтримка). Насамперед, це стосується надання емоційної й соціальної підтримки, розвитку нових уявлень про те, як можна впоратися з поширеними проблемами, і забезпечення конструктивного напрямку для розвитку членів групи. Тому її керівником може бути не фахівець, а досвідчений член такої групи. Такі групи орієнтовані на розв'язання будь-якої однієї проблеми, зокрема політичної тощо.

У сучасних професійних енциклопедіях перераховані такі різновиди тренінгу, як тренінг самоствердження; тренінг сенситивності; тренінг асертивності; тренінг міжособистісних стосунків; тренінг керівників; тренінг соціальних навичок тощо.

Деякі автори згідно з провідною спрямованістю роботи і метою виокремлюють п'ять типів тренінгових груп [66, с. 81):

1. «Я – Я» – групи, спрямовані на зміну на рівні особистості, особистісне зростання учасників; основним джерелом перетворень є внутрішньоособистісні зміни.
2. «Я – Інші» – групи, спрямовані на зміну в міжособистісних стосунках і дослідження процесів міжособистісного впливу і впливу залежно від використаних способів взаємодії.
3. «Я – Група» – групи, спрямовані на дослідження особливостей і стилів взаємодії особистості і групи як соціальної спільності й розвиток ефективності цієї взаємодії.
4. «Я – Організація» – групи, орієнтовані на вивчення і розвиток досвіду міжособистісної і міжгрупової взаємодії в організаціях.
5. «Я – професія» – групи, орієнтовані на розвиток суб'єктів конкретної професійної діяльності.

К. Рудестам [106, с. 26] здійснив класифікацію психокорекційних груп за функцією керівника і емоційною стимуляцією.

Таблиця 1

Групи	Центровані на керівникові	Центровані на учасникові
Раціональні	Групи тренінгу умінь	Т – групи
Афективні	Групи зустрічі Гештальтгрупи Групи тілесної терапії Психодрама Групи танцювальної терапії Групи терапії мистецтвом	Т – групи Групи-зустрічі

І.В. Вачков [19, с. 22-23] виділив чотири парадигми тренінгу:

- 1) тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні паттерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» непотрібні, на думку керівника;
- 2) тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки;
- 3) тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;
- 4) тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних психологічних проблем.

Свій поділ тренінгів здійснила О.В. Сидоренко [117, с. 22], яка спробувала визначити, чим відрізняються один від одного різні назви тренінгів.

Таблиця 2

Бізнес-тренінг	Тренінг психологічної взаємодії для людей бізнесу, спрямований на підвищення їх ефективності в бізнесі
Психологічний тренінг	Тренінг психологічної взаємодії, спрямований на підвищення індивідуальної ефективності людей у різних сферах життя, і в бізнесі зокрема
Інструктивний тренінг	Передача знань, інформування, формулювання і пояснення правил тощо

Усі тренінги мають на увазі інтеракцію, тобто взаємодію учасників з тренером і між собою. Там, де є взаємодія між людьми, – це уже психологія. Тому, як би не називали тренінги, усі вони у своїй основі є психологічними, а вже потім – бізнесу, продажу, командоутворення тощо.

О.О. Горбатова [24] для класифікації тренінгових груп визначила два критерії:

1. Головна мета групи. Цей аспект дозволяє не розчаровувати учасників тренінгу, коли тренер ставить перед ними завдання, які можна розв'язати і добирає для цього адекватні методи. Також виділення мети тренінгової групи дозволяє зробити її більш гомогенною, а значить, у деяких випадках і більш ефективною.
2. Теоретичні основи групи. Цей критерій дає тренеру можливість зорієнтуватися в методичних розробках, які

пропонуються різними психологічними школами, і обрати з них те, що перегукується з його світоглядом.

На основі цих критеріїв вона виокремила три різновиди груп:

1. Групи підтримки.
2. Навчальні групи.
3. Розвивальні групи.

Групи підтримки створюються для молодих людей, людей середнього віку і літніх. З урахуванням цього поділу тренер повинен будувати роботу своєї групи.

Потреби учасників навчальної групи можна розділити на три сфери: особистісну, міжособистісну і ділову.

Навчальні тренінги особистісної спрямованості можуть концентруватися навколо завдань:

- підвищення упевненості в собі;
- навчання асертивній поведінці;
- набуття вміння говорити «ні»;
- розвиток навичок саморегуляції;
- підвищення здатності до ухвалення рішення;
- навчання контролювати свою увагу тощо.

Прикладом навчальних тренінгів міжособистісної орієнтації можуть бути:

- тренінг комунікативної компетентності;
- тренінг сімейної терапії;
- тренінг підвищення ефективності батьківсько-дитячих стосунків.

У ділових навчальних тренінгах можливі теми:

- підвищення лідерських здібностей;
- створення ефективної команди;
- тренінг продаж;
- тренінг педагогічної майстерності;
- методичний тренінг для психологів та інші.

Учасники розвивальних груп націлені на усвідомлення себе, звільнення прихованих почуттів, розширення самосвідомості й ліквідацію перешкод в процесі самовдосконалення особистості. Цей тип групи, на відміну від двох попередніх, передбачає, що склад учасників може бути гетерогенним: різний вік і досвід, різні завдання і рівень усвідомлення проблем – все це може неочікувано збагатити учасників. Тривалість груп, які розвиваються, поведінка тренера і набір технік залежить від теоретичних основ тренінгу. На сьогодні найбільш поширені такі варіанти груп: особистісно-орієнтовані, психоаналітичні, гештальтські, транзактного аналізу, психодрамати, психосинтетичні, арттерапії, казкотерапії й тілесної терапії.

Ж. Годфруа запропонував свою класифікацію тренінгових груп, за методами психотерапії і виділив дві категорії: інтрапсихічна і поведінкова. Інтрапсихічна терапія спрямована на розв'язання психологічних проблем деструктивної поведінки людини через неадекватну інтерпретацію нею своїх почуттів, потреб і спонукань, тобто неадекватності самосвідомості. Поведінкова терапія ґрунтується на тому принципі, що будь-яка поведінка людини є набутою, намагається за допомогою методів обумовлення або моделей замінити неадекватну поведінку людини іншою, яка дозволила б їй діяти більш адекватно.

Якщо інтрапсихічна терапія передбачає вплив на сприймання, думки і спонукання людини, то поведінкова прагне тільки змінити або ліквідувати в неї ті форми поведінки, які будуть вважатися неадаптованими.

Отже, єдиної класифікації тренінгів не існує. Все залежить від автора і критеріїв, за якими він класифікує тренінги. В основу класифікації тренінгів можуть бути покладені різні критерії. Оскільки тренінг завжди створюється для когось і для чогось, то першим критерієм може бути аудиторія (клієнти): тренінги відрізняються за контингентом учасників, на який вони розраховані. З одного боку, в основу класифікації може бути покладений вік, з іншої – соціальний або професійний статус учасників. У цьому разі можна виділити такі види тренінгів, як:

- підлітковий тренінг;
- дитячо-батьківський тренінг;
- тренінг для студентів;
- професійний тренінг (для продавців, менеджерів, управлінців);
- тренінг тренерів, мета яких – навчити вже безпосередньо самих тренерів аналізувати, обирати оптимальну програму, проводити і оцінювати різні заходи короткострокового навчання. На відміну від більшості інших, тренінги тренерів зазвичай мають більший обсяг методичної частини, а також включають освоєння навичок рефлексії.

За дуже рідкісним винятком, тренінги проводяться в груповій формі. За розмірами групи можуть бути виокремлені тренінги, орієнтовані на проведення в малих (орієнтовно 4-8 учасників), середніх (10-16 учасників) і великих групах (30 і більше учасників).

За мірою схожості-відмінності учасників у групах тренінги поділяють на гомогенні (група складається з учасників, схожих за віком, за соціальним статусом, іноді за статтю) і гетерогенні (учасники розрізняються за цими параметрами). У системі освіти часто проводяться гомогенні тренінги (група складається з тих, хто навчається в одному класі, студентів одного потоку тощо), в інших сферах групи зазвичай є гетерогенними.

За типами проведення розрізняють тренінги відкриті й корпоративні. Відкриті – тренінги, в яких можуть взяти участь усі охочі. Зазвичай вони проходять у збірній групі з 15-20 чоловік, що складається з представників різних організацій, а також людей, які самостійно прийняли рішення про необхідність отримання знань і навичок з цієї теми. Кажуть: якщо в тебе є ідея, і у мене є ідея, і ми обмінємося ними, то в кожного з нас буде по дві ідеї.

Тому, якщо тренінг спрямований на виконання творчих завдань, краще обрати відкритий формат його проведення. Обміну досвідом сприятиме те, що учасники відкритих тренінгів один з одним не знайомі й надалі навряд чи перетинатимуться. Тому вони поводяться природно, не бояться показати свою некомпетентність у деяких питаннях.

Залежно від того, на яку мету робиться акцент в СПТ, їх умовно ділять на два типи: інструментально-орієнтовані й особистісно-орієнтовані тренінги.

Розрізняють чисельність класифікацій груп СПТ: за психологічними орієнтаціями, за цілями і завданнями, за техніками, які використовуються, структурою, складом учасників, ролями керівника, тривалістю проведення тощо.

Свій підхід до класифікації тренінгів має А.Г. Грецов [28, с.10], який пише: «Якщо класифікувати психологічні тренінги залежно від цілей, то їх можна умовно розмістити на континуумі від тренінгу конкретних умінь (мета їх – вироблення поведінкових навичок) до тренінгів особистісного зростання (в їх основі – мета створення умов для саморозвитку учасників, розвитку рефлексивних здібностей, підвищення відкритості до нового досвіду). У першому випадку основний акцент робиться на зовнішній, поведінковий ефект, який згодом може викликати і зміни особистості. У другому випадку основний ефект спостерігається у внутрішньому плані – спочатку відбуваються внутрішньоособистісні зміни (самооцінка, мотивація, ціннісні орієнтації і т. ін.), а потім, як наслідок, може зміниться і поведінка. Відповідно розрізняються і критерії результативності тренінгів – у першому випадку вони переважно об'єктивні (рівень розвитку тренінгових умінь), в другому – суб'єктивні, отримувані шляхом самоаналізу, самозвітів учасників про те, що дав тренінг особисто їм. Зауважимо, що в окремих випадках, близьке оточення може фіксувати в учасника особистісні зміни на тренінгах особистісного зростання, які для нього залишилися непоміченими».

Поширеними різновидами психологічного тренінгу є так звані Т-групи (Human-relation training group) або групи тренінгу людських стосунків.

Ще один розповсюджений напрям групової тренінгової роботи і позамедичної психотерапії – групи зустрічей, засновником яких є

відомий представник гуманістичної (клієнт-центрованої) психотерапії Карл Роджерс (США).

Крім цього, у психології сформувалися інші напрями групової роботи: біхевіорально-орієнтовані групи, гештальт-групи, транзактний аналіз у групі, психодраматичний підхід, тілесно-орієнтований підхід, нейролінгвістичне програмування, арт-терапія та ін. У переважній більшості тренінги мають еклектичний характер, тобто поєднують у собі технології, які притаманні різним напрямам.

У практичній психології тренінги класифікують за чотирма групами.

Перша група – тренінги, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди і організації в цілому: побудова команди; ефективні комунікації.

Друга група – тренінги з розвитку навичок, пов'язаних з конкретними бізнес-процесами: управління проектами; навички продаж; продажі телефоном; маркетинг; фінанси; підбір персоналу.

Третя група – тренінги, спрямовані на підвищення особистої ефективності менеджерів і співробітників: навички особистої ефективності; управління часом, стресом, командою, мотивацією, конфліктами; лідерство; навички проведення ефективних зборів; навички публічного виступу.

Четверта група – тренінги з розвитку персоналу: тренінг для тренерів; наставництво (коучінг); навички передачі повноважень (делегування).

Вважаємо за потрібне виокремити п'яту групу – тренінги особистісного зростання, емпатійності, креативності, сенситивності та ін.

Звичайно, в основі класифікації тренінгів можуть бути покладені різні критерії (ознаки), наприклад, вік, стать, професійна діяльність, чисельність, тривалість тощо.

Отже, тренінгова група – це не місце, де обмінюються проблемами, це місце, де кожний учасник може краще зрозуміти і прийняти себе. Психологічний тренінг відкриває учасникам широке поле для того, щоб вступити в спілкування з самим собою, з тією вирішальною частиною себе, яка в буденному житті не помічається або відверто ігнорується, тією частиною себе, яка захована за зовнішніми масками і ролями. Постійна підтримка зовнішніх «Я» вимагає великих затрат, виснажує і спустошує особистість. ПТ активізує прагнення учасників до пізнання себе і самовдосконалення, дозволяє кожному з них прийняти особисту відповідальність за те, хто він є, і дає їм можливість стати «скульпторами» власної особистості.

1.3. СПЕЦИФІЧНІ РИСИ І ПАРАДИГМИ ТРЕНІНГУ

1.3.1. СПЕЦИФІЧНІ РИСИ ТРЕНІНГУ

Серед усієї різноманітності методів практичної психології тренінгу притаманні певні специфічні риси.

О.О. Горбатова [24] звертає увагу на те, що в психотерапевтичній енциклопедії подано повну картину використання тренінгу, але разом з тим доповнює її виділенням його специфічних рис, до яких вона зарахувала такі (подані нами у скороченому варіанті):

1. Наявність постійного складу групи. Частіше склад групи повністю зберігається; іноді постійним залишається кістяк групи з поодиноким появою окремих учасників.

2. Присутність групового тренера, який має свою концепцію тренінгу. У тренера можуть бути різні позиції: він може виступати як керівник, ведучий, фасилітатор тощо; але обрана ним роль має відповідати концепції тренінгу і усвідомлюватися самим тренером.

3. Наявність мети тренінгу.

4. Чітка просторово-часова організація тренінгу.

5. Дотримання загальногрупових норм.

6. Використання активних методів роботи.

7. Орієнтація на внутрішні процеси.

8. Наявність зворотного зв'язку.

9. Атмосфера психологічної безпеки, яка дозволяє кожному учаснику легко і відкрито ділитися своїми думками, почуттями, проблемами, а також експериментувати зі своєю поведінкою.

10. Наявність креативного середовища.

Разом з тим, вважаємо за доцільне звернути увагу на специфічні риси, які виокремив А.Г. Грецов, хоча вони частково збігаються з думкою О.О. Горбатової. Він стверджує, що «різноманітність психологічних тренінгів велика, проте для них характерні деякі загальні риси:

1. Дотримання низки принципів групової роботи: активність учасників; партнерське спілкування, що допускає визнання цінності особистості кожного з учасників; дослідницька позиція учасників у процесі групової роботи; надання учасникам можливості об'єктивного погляду на свою поведінку очима інших людей, засобом чого виступає зворотний зв'язок.

2. Застосування активних методів групової роботи. Основні групи методів – це інтерактивні (тобто такі, що мають на увазі інтенсивну міжособистісну взаємодію) ігри і групові дискусії. Конкретних же тренінгових технік, створених на їх основі, налічується декілька тисяч.

3. Акцент на взаєминах учасників групи. Система стосунків, що складається між учасниками групи під час роботи, називається груповою динамікою.

4. Наявність більш-менш постійної групи. Пропуски зустрічей не вітаються, а обговорювати події, що відбуваються в групі, за її межами забороняється, оскільки це призводить до втрати тієї емоційної «енергії», яка повинна витратитися в процесі роботи.

5. Просторова організація спрямована на те, щоб забезпечити найкращі можливості для інтенсивного спілкування учасників і звести до мінімуму зовнішні відволікаючі чинники.

6. Спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи. Результат тренінгу не зводиться до формування в учасників системи знань і умінь, велике значення має суб'єктивне поліпшення психічного стану і отримання імпульсу подальшого саморозвитку. Тому разом з об'єктивними критеріями результативності тренінгів розглядаються і суб'єктивні.

7. Атмосфера розкнутості й свободи спілкування. Спілкування в умовах СПТ інтенсивніше, емоційніше, більш відкрите і щире, ніж у звичайних міжособистісних контактах. На початкових етапах роботи з групою основним завданням ведучого є створення відповідної атмосфери, моделювання психологічно безпечних умов для такого спілкування» [28, с. 8].

До зазначеного вище списку специфічних рис можна додати і таку:

8. Об'єктивування суб'єктивних почуттів і емоцій учасників один відносно одного, що відбувається в групі, вербалізування рефлексії.

Тому існує величезна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, що відрізняються між собою низкою ознак.

Особливо великою є розбіжність у тривалості роботи груп: від двох днів до п'яти і більше років із щотижневими зустрічами (наприклад, в групах аналізу). Важливою загальною рисою тренінгів є їх стадійність, зумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи. Як правило, в процесі будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: початкову, робочу і завершальну.

1.3.2. ПАРАДИГМИ ТРЕНІНГУ

Тренінги як форма практичної психологічної роботи завжди віддзеркалюють у своєму змісті певну парадигму того напрямку, якого дотримується психолог, що проводить тренінгові заняття. Сукупність таких загальних для різних тренінгів базових характеристик називається парадигмою тренінгу (від гр. *paradeigma* – приклад, зразок).

Для виокремлення цих парадигм потрібно визначити необхідні й достатні фундаментальні критерії, – причому критерії повинні бути емпірично спостережуваними, такими, що виявляються в практиці, інакше така класифікація парадигм буде цікавою тільки для кабінетних учених.

Що відбувається на будь-якому тренінгу? У загальному вигляді – взаємодія ведучого і учасника. Отже, характеристика парадигми повинна містити три змінні: 1) ведучий, 2) учасник і 3) взаємодія між ними.

Парадигма – це метамодель тренінгу, яка відображає позиції ведучого і учасника, а також характер взаємодії між ними, і може бути реалізована на основі різного розуміння психіки і поведінки за допомогою різних стратегій і технологій, ведучими, різними за стилем.

І.В. Вачков і С.Д. Дерябо [22] виокремлюють чотири базові парадигми тренінгу: дресура, репетиторство, наставництво і розвиток суб'єктності.

Потрібно зазначити, що не кожен тренінг як ціле може бути віднесений до тієї або іншої конкретної парадигми: в одному тренінгу можуть ставитися різні завдання, розв'язувати які можна ефективніше за допомогою різних парадигм. У цьому разі тренер, що досяг рівня майстра, може в процесі тренінгу за потреби переходити від однієї парадигми до іншої. Тому таких парадигм можна виділити декілька:

1. «Тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні, на думку ведучого.

2. Тренінг як тренування, який спрямований на формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки.

3. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є передусім передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних психологічних проблем» [19, с. 22-23].

Цей підхід є найбільш творчим і значною мірою спирається на ресурс і потенціал самих учасників. Передбачається, що під час тренінгу вони підвищать свою здатність самостійно розв'язувати проблеми і опанують оптимальні шляхи саморозвитку.

Більш спрощений підхід до розуміння парадигми тренінгу подає І.В. Вачков [19, с. 23], який основну увагу звертає на стосунки ведучого і учасників. Причому цілком справедливо дається

пояснення понять «тренер», «учитель», «ведучий» тощо. Парадигми розташовані в міру зменшення рівня маніпулятивної дії ведучого і зростання відповідальності за те, що відбувається на тренінгу, а також усвідомленості ситуації учасниками групи.

«Тренер» дає учасникам тільки незначну частину відповідальності й розвиває необхідні вміння і навички.

«Учитель» здатний співпрацювати з учасниками, проте займає зазвичай позицію авторитарну і не ризикує повністю віддавати членам групи відповідальність за них.

«Ведучий» відповідає тільки за створення для учасників сприятливих і безпечних умов, в яких можливий початок зміни самого себе, саморозвитку.

Далі він пише: «Різне розуміння психологічного сенсу тренінгу знаходить своє відображення і в різноманітності назв фахівця, що проводить тренінг: ведучий, керівник, тренер, експерт, фасилітатор та ін. Зрозуміло, далеко не кожний тренінг, що проводиться, можна упевнено віднести до якого-небудь одного з виділених видів, оскільки зазвичай перед тренінгом ставиться не одна, а декілька власних завдань, розв'язання яких може здійснюватися наскрізними методами різних напрямів. Крім того, в літературі не раз підкреслювалася значна роль особистості того, хто веде тренінгові групи, індивідуальний стиль і особливості якого можуть іноді відрізнятися від парадигми того психологічного напрямку, в якому він працює, і мати більше значення, ніж вживані ним методики і прийоми» [19, с. 23].

Наші погляди стосовно парадигми збігаються з поглядами І.В. Шевцової, яка стверджує: «Якщо мова йде про методи і технології, то я еkleктик, ...фахівець, який працює в інтегративному підході. Для мене головним у виборі методу є не школа, у якій навчалася, а інтереси й індивідуальні особливості клієнта. Я легко можу спілкуватися мовою метафор й користуватися інструментом позитивної психотерапії, а також легко трансформувати ірраціональні установки в їх протилежність... Головним у виборі методів є цілі й особливості особистісного тренінгу. Ось це принципово, у мене є власне бачення методології цього типу тренінгу, яке, зрештою співпадає з концепцією гуманістичної спрямованості. Але це зовсім не означає, що я не використовую у своїх тренінгах психодраму, арттерапію або не працюю з поведінкою!» [138, с. 113].

Зауважимо, що залежно від використовованого підходу, відповідальність за отримані результати може по-різному розподілятися між учасниками і ведучим – від жорсткої директивності ведучого до майже повної передачі відповідальності членам групи.

Розділ 2. ГРУПА ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ



2.1. ПЕРЕВАГИ ГРУПОВОЇ ФОРМИ РОБОТИ

У більшості випадків психологічний тренінг проводиться в груповій формі, що дає низку додаткових переваг, які виділяються багатьма авторами (К. Рудестам, 1993; І.В. Вачков, 2000). Зокрема, виокремлюють такі переваги групової форми роботи:

- група віддзеркалює суспільство в мініатюрі й тому може бути «полігоном» для розвитку різних соціальних умінь;
- людина може освоювати в групі нові уміння, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів;
- група дозволяє отримати зворотний зв'язок і підтримку від людей зі схожими проблемами, учасники можуть ідентифікувати себе з іншими;
- груповий досвід протидіє відчуженню, що допомагає встановленню ближчих стосунків з оточенням і розв'язанню міжособистісних проблем;
- група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання учасників;
- взаємодія в групі створює напругу, яка може трансформуватися в конструктивну роботу з виявлення і розв'язання психологічних проблем учасників;
- групова психологічна робота дозволяє запрошувати відразу багато клієнтів і тому доступніша для учасників, ніж індивідуальна [20, с. 98-99].

Питання про те, чи потрібні практичній психології тренінгові групи, пов'язані з усвідомленням тих переваг, які має групова форма роботи порівняно з індивідуальною, найбільш повно вони висвітлені К. Рудестамом.

Перерахуємо ці переваги, давши їм коротку характеристику [106]:

- груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає розв'язанню міжособистісних проблем: людина уникає непродуктивного замикання в собі зі своїми труднощами, розуміє, що її проблеми не унікальні, – інші люди переживають схожі почуття;
- група віддзеркалює суспільство в мініатюрі: робить очевидними такі чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм. По суті, в групі яскраво моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників. Це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки інших людей і самих себе в життєвих ситуаціях;
- групова робота надає можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей зі схожими проблемами: в реальному житті далеко не всі мають шанс отримати щирий, безоцінювальний зворотний зв'язок, що дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, які добре розуміють суть чужих переживань, оскільки самі вони переживають майже те ж саме. Можливість «заглянути» в галерею «живих дзеркал» є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, яку неможливо досягти ніяким іншим способом;
- у групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів: якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то тренінгові групи є своєрідним «психологічним полігоном», де можна спробувати поводитися інакше, ніж у звичайних умовах, «приміряти» нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до себе й людей – і усе це в атмосфері доброзичливості, прийняття і підтримки;
- у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе та для ознайомлення з новими ефективними способами поведінки, які використовують інші. Відтак виникає емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія, які сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;
- взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного. Цей ефект не виникає при індивідуальній психокорекційній роботі. Створюючи додаткові складнощі для ведучого, психологічне напруження в групі може (і повинно) відігравати конструктивну роль,

підживлювати енергетику групових процесів. Завдання ведучого – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні стосунки в групі;

- група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання. Ці процеси можливі тільки в групі, за допомогою інших людей. Відкриття себе іншим і відкриття себе самому дозволяють зрозуміти, змінити себе і підвищити самовпевненість;
- групова форма є прийнятнішою і з економічного погляду: для учасників робота в тренінгу дешевша, ніж індивідуальна терапія (і для багатьох тренінгова робота набагато ефективніша); психолог також отримує вигоду як економічно, так і в часі.

Сьогодні дослідники (М.Р. Бітянова, Г. І. Марасанов, Г.М. Сартан та ін.) також виділяють певні переваги групового соціально-психологічного тренінгу:

1. Груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає розв'язанню міжособистісних проблем.
2. У групі моделюється система взаємин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників.
3. Можливість одержання зворотного зв'язку й підтримки від людей з подібними проблемами та інформації про те, як людину сприймають інші учасники групи, як реагують на її поведінку, розуміють та інтерпретують її.
4. У групі можна навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів.
5. У групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини.
6. Взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного.
7. Група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження й самопізнання.
8. Економічна вигода.

Л.Ф. Анн зауважувала про переваги групової роботи психолога з підлітками над індивідуальною. До них відносить такі:

- «груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає розв'язанню міжособистісних проблем; підліток уникає непродуктивного замикання в самому собі й не залишається наодинці зі своїми труднощами, виявляє, що його проблеми не унікальні, що й інші переживають схожі почуття;
- група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів; по суті справи в групі моделюється – яскраво, виразно – система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя, це дає дітям можливість побачити і проаналізувати

психологічні закономірності спілкування і поведінки інших підлітків і самих себе, в психологічно безпечних умовах не очевидні в життєвих ситуаціях;

- можливість отримання зворотного зв'язку від дітей зі схожими проблемами; у реальному житті не всі люди мають шанс отримати щирий без оцінок зворотний зв'язок, який дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, які добре розуміють суть твоїх переживань, оскільки самі переживають майже те ж; можливість «вдивлятися» в галерею «живих дзеркал» є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, яку неможливо досягти ніяким іншим способом;
- взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного; цей ефект не виникає при індивідуальній психокорекційній і психотерапевтичній роботі; створюючи додаткові складнощі для ведучого, психологічна напруга в групі може відігравати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів; завдання психолога – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні стосунки в групі;
- група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; ці процеси не можуть бути повними без участі інших людей; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе і підвищити впевненість в собі» [6, с. 35-36].

Отже, закономірно групові форми роботи домінують у психологічній практиці, оскільки вони не тільки відображають суспільні процеси, які відбуваються в мікрогрупах, але й дозволяють ефективно розвивати групи в різних аспектах.

2.2. ОСНОВНІ АСПЕКТИ ГРУПОВОГО ПРОЦЕСУ

У практичній психології усталилася незаперечна думка стосовно групового процесу, який охоплює три основні аспекти особистості – когнітивний, емоційний і конотативний (поведінковий).

Когнітивний аспект – отримання нової інформації за допомогою постановки дослідницьких завдань, спрямованих на підвищення рівня інформативності про спілкування в цілому, аналіз ситуацій, про себе, про психологію.

Емоційний аспект – переживання особистісної значущості отриманої інформації, відчуття і проживання її; переживання і оцінювання нових знань про себе й інших; відчуття своїх невдач і недоліків, переживання зниження як своєї загальної самооцінки, так і низки власних самооцінок.

Конотативний аспект, або поведінковий – розширення поведінкового репертуару через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки. Шлях, який проходить кожен учасник тренінгових груп, йде від обережності, скутості, невпевненості (виражених природно, індивідуально), через агресію, підвищену тривожність, розгубленість – до пошуку адекватних форм поведінки і їх обробки (закріплення).

А. Пізнавальна сфера (когнітивний аспект, інтелектуальне усвідомлення). Групова психокорекція повинна сприяти тому, щоб клієнт усвідомив:

- зв'язок між психогенними чинниками і виникненням, розвитком і збереженням своїх проблем;
- які ситуації в групі й у реальному житті викликають напругу, тривогу, страх та інші негативні емоції, що провокують появу, фіксацію і посилення органічних або психічних симптомів;
- зв'язок між негативними емоціями, появою і посиленням різних порушень і розладів;
- особливості своєї поведінки й емоційного реагування;
- як він виглядає з боку, як сприймається його поведінка іншими;
- як оцінює оточення ті або інші особливості поведінки, емоційного реагування, як відгукується на них, які наслідки ця поведінка має;
- існуюче розходження між власним «Я» і сприйняттям себе іншими;
- власні мотиви, потреби, прагнення, ставлення, установки, особливості поведінки, емоційного реагування, а також міру їх адекватності, реалістичності і конструктивності;
- характерні захисні механізми;
- внутрішні психологічні проблеми і конфлікти;
- особливості міжособистісної взаємодії, міжособистісні конфлікти і їх причини;
- глибші причини переживання і способи реагування, починаючи з дитинства, а також умови, особливості формування системи стосунків;
- власну роль, міру своєї участі у виникненні і збереженні конфліктних і психотравмувальних ситуацій, а також те, як можна було б уникнути їх повторення в майбутньому.

Загалом завдання інтелектуального усвідомлення зводяться до таких:

- усвідомлення зв'язку «особистість – ситуація – проблема»;
- усвідомлення інтерперсонального контексту власної особистості;
- усвідомлення історичного і генетичного плану.

Б. Емоційна сфера. Групова психокорекція повинна допомогти клієнтові:

- отримати емоційну підтримку з боку групи і психолога, що призводить до відчуття власної цінності, послаблення захисних механізмів, росту відкритості, активності й спонтанності;
- пережити в групі ті почуття, які він часто переживає в реальному житті, відтворити ті емоційні ситуації, які були в нього насправді, й з якими раніше він не міг впоратися;
- пережити неадекватність деяких своїх емоційних реакцій;
- навчитися щирості у ставленні до себе і до інших людей;
- стати вільнішим у вираженні власних негативних і позитивних почуттів;
- навчитися точніше розуміти і вербалізувати свої почуття й емоційні стани;
- розкрити свої проблеми, часто раніше приховані від самого себе або спотворені тим, хто співпереживає;
- модифікувати спосіб переживань, емоційного реагування, сприйняття себе самого і своїх стосунків з іншими;
- провести емоційну корекцію своїх стосунків.

У цілому завдання корекції в емоційній сфері такі:

- отримання емоційної підтримки і формування сприятливішого ставлення до себе;
- безпосереднє переживання і усвідомлення нового досвіду в групі й самого себе;
- точне розпізнавання і вербалізація власних емоцій;
- переживання заново і усвідомлення минулого емоційного досвіду, а також отримання нового емоційного досвіду в групі.

В. Поведінкова сфера. Групова корекція повинна допомогти клієнтові:

- побачити власні неадекватні поведінкові стереотипи;
- набути навичок щирішого, глибшого, вільнішого спілкування;
- здолати неадекватні форми поведінки, що проявляються в групі, зокрема пов'язані з уникненням суб'єктивно складних ситуацій;
- розвивати форми поведінки, пов'язані зі співробітництвом, взаємодопомогою, відповідальністю і самостійністю;
- закріпити нові форми поведінки, зокрема, ті, які сприятимуть адекватній адаптації й функціонуванню в реальному житті;
- виробити і закріпити адекватні форми поведінки і реагування на основі досягнень у пізнавальній та емоційній сферах.

У груповій психокорекції основним інструментом корекційної дії виступає група, яка дозволяє вийти на розуміння і корекцію

проблем учасника тренінгу за рахунок міжособистісної взаємодії та групової динаміки.

Проаналізовані вище аспекти особистості можуть бути задіяні тільки в груповому процесі. Саме тренінгова група забезпечує безпечний, ефективний, збалансований, гармонійний розвиток усіх аспектів особистості.

У цілому вищесказане переконливо доводить, що групові форми роботи мають вагомі переваги перед індивідуальними формами проведення занять. Крім того, група володіє потужним психологічним корекційним потенціалом, який не можна замінити іншим видом заняття.

2.3. СТАДІЇ РОЗВИТКУ ГРУПИ. ОСНОВНІ ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНІ ЧИННИКИ ГРУПОВОЇ РОБОТИ

Під час тренінгу будь-яка група у своєму розвитку проходить певні етапи. Цей процес залежить від багатьох чинників. Ведучий повинен знати групову динаміку, розуміти, як розвивається група впродовж його діяльності, враховувати стадії розвитку групи під час виконання програми тренінгу тощо. У тренінговій практиці існують різні підходи до виокремлення етапів розвитку групи. Якщо їх проаналізувати, то зазвичай виділяють від трьох до шести етапів розвитку групи:

1. Знайомство /перший контакт/, народження групи (включає організацію групи і знайомство з групою; завершується знайомством з групою).

2. Емоційне притирання (стадія індивідуальних цілей), стадія приєднання (на цій стадії метою у кожного учасника є справити враження).

На стадії першого контакту спрацьовують інстинкти самозбереження і сексуальний. Це проявляється в груповому процесі через:

- створення комфортного стану, що зумовлює формування підгруп;
- оцінку групи для своєї участі – перевірку «на міцність» тренера і учасників групи;
- відмінність між статями – прагнення сподобатися – флірт, кокетування тощо.

3. Стадія агресії /регресії, конфронтації/, усвідомлення групової цілі /хаосу/. Цей етап не завжди несе в собі тільки негатив.

4. Конструктивна робота /цілісність/, гармонія. Мета для учасників: усвідомлення, що вони є єдиним цілим. На цьому етапі починається конструктивна діяльність, формується єдина групова мета.

5. Завершення /вмирання, прощання/, завдання на новий етап. На цьому етапі може з'явитися нова мета, і це може бути нова група, незважаючи на те, що можуть бути ті ж люди.

6. Рефлексія /спогад/, накопичення інформації.

Важливим для успішності проведення тренінгу є знання про зони комфорту і дискомфорту. Навчання відбувається тоді, коли учасники виходять із «зони комфорту» і вступають у «зону дискомфорту». Зона комфорту – це та зона, в якій у присутніх є чітке розуміння того, що відбувається. Учасники переживають почуття захищеності, впевненості й довіри у ставленні до оточуючих, але сприймають менший обсяг інформації. У зоні дискомфорту учасники відчувають нестачу або відсутність певних знань і тому в них виникає тривога, невпевненість, невизначеність, що створює стимул для пошуку інформації й набуття нових навичок.

Тому варто пам'ятати, що необхідно підтримувати рівновагу між комфортом і дискомфортом, інакше група може зупинитися у своєму розвитку, не досягнувши бажаних результатів.

Тренінги особистісного зростання у своєму розпорядженні мають психотерапевтичні чинники впливу на членів групи, до яких можна зарахувати такі:

- Відверта сповідь учасника, розкриття себе перед групою.
- Зворотний зв'язок, наявність інформації про те, як сприймають учасника, його вчинки інші члени групи.
- Переживання сильних емоцій.
- Переживання належності до спільноти.
- Можливість допомагати іншим, альтруїзм.
- Можливість спостерігати досвід чужих переживань, взаємодій.

Немає повного розуміння того, як впливає цей чинник, проте ефект особистісних змін учасників групи, що не беруть активної участі в груповому процесі, а займають позицію пасивного спостерігача, не викликає сумнівів.

- Виявлення схожості. У процесі тренінгу учасник виявляє схожість своїх проблем, які раніше здавалися йому унікальними, з проблемами інших учасників.
- Можливість експериментувати, випробовувати себе в нових формах взаємодії.
- Народження нових надій. Участь в групі породжує сподівання на можливість змінити себе і своє життя.
- Когнітивні чинники. У процесі проходження тренінгу на свідомому і підсвідомому рівні змінюється уявлення про себе і навколишній світ.

Успіх тренінгу особистісного зростання суттєво залежить від того, наскільки кваліфіковано будуть задіяні в ньому психотерапевтичні чинники.

2.4. ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК. ШЕРІНГ

Необхідною умовою діяльності тренінгових груп є зворотний зв'язок. Це один із основних чинників, що забезпечують ефективність психологічного тренінгу. З методичного погляду, зворотний зв'язок у психологічному тренінгу можна визначити як сукупність методів і прийомів, спрямованих на отримання учасниками і (або) ведучим інформації про те, як їх поведінка позначається на інших учасниках тренінгового процесу. Складниками цього є і певним чином організовані висловлювання ведучого і учасників групи, і набір спеціальних тренінгових процедур. А.Г. Грецов [28] вважає, що зворотний зв'язок може відбутися при виконанні двох умов:

1. Надходження відомостей про людину.
2. Готовність цієї людини прийняти їх.

Л.Ф. Анн розробила «Положення про зворотний зв'язок». «Зворотний зв'язок – це адресоване іншій людині повідомлення про те, що я про неї думаю, як я сприймаю наші з нею стосунки, які почуття у мене викликають її слова, дії, вчинки.

Пам'ятай!

Здійсною зворотний зв'язок тільки тоді, коли тебе про це просять.

Говорячи про свої думки і почуття, скажи про те, які конкретно слова, вчинки їх викликали. Не говори про людину в цілому.

Говори так, щоб не образити іншу людину.

Не оцінюй.

Не давай порад. Фрази: «Я б на твоєму місці...», «Ти повинен...» – заборонені.

Увага!

Зворотний зв'язок – не привід звести рахунки з тим, хто тобі давно не подобається. Якщо ти відчуваєш, що не можеш бути об'єктивним, краще промовчи. Зворотний зв'язок говорить про тебе стільки ж, скільки ти говориш про іншого. Говори про те, що тобі приємне, і про те, що тобі неприємне» [6, с. 71].

Д.У. Джонсон [32] розглядає зворотний зв'язок як вираження почуттів і думок щодо поведінки іншої людини. На його думку, мета зворотного зв'язку – дати таку інформацію, яка допоможе партнерові зрозуміти, як його поведінка впливає на вас і як ви його сприймаєте. Тому важливо давати зворотний зв'язок так, щоб інформація не була загрозливою для партнера і не призводила до захисту ним його «Я». Чим більше захисних реакцій, тим менша вірогідність того, що партнер почує й зрозуміє ваш зворотний зв'язок. Далі автор наводить ознаки зворотного зв'язку, які сприяють розумінню і не викликають захисних реакцій у партнера:

1. У зворотному зв'язку потрібно звертати увагу на поведінку партнера, а не на його особистість.
2. Зворотний зв'язок варто будувати більше на спостереженні, ніж на умовисновку.
3. У зворотному зв'язку повинен використовуватися більше опис, ніж власна думка.
4. У зворотному зв'язку опис поведінки вірогідніше є як «більш або менш» такий, ніж або «такий», або «інший». У зворотному зв'язку варто відображати поведінку, яка стосується певної ситуації «тут і зараз», а не поведінки «взагалі», «там» і «тоді».
5. У зворотному зв'язку потрібно намагатися вивчати різні можливості, а не виголошувати відповіді або рішення.
6. У зворотному зв'язку потрібно висловлювати більшою мірою свої думки або інформацію, ніж поради.
7. Потрібно звернути увагу на цінність зворотного зв'язку для партнера. Він не повинен бути «виходом із становища» для того, хто його дає.
8. Зворотний зв'язок повинен містити ймовірніше ту кількість інформації, яку партнер може використати, ніж ту, яку ви маєте або вам хотілось би дати.
9. Передаючи зворотний зв'язок, необхідно враховувати чинники часу й місця так, щоб інформація, яка стосується партнера, сприймалась у сприятливий час.
10. Зворотний зв'язок повинен відображати більше того, що сказано, ніж того, чому це сказано. Коли зворотний зв'язок відображає що, як, коли, де щодо сказаного, він ґрунтується на характеристиках, які ми спостерігаємо» [32, с. 24-26].

Л.А. Петровська [87] пропонує таку диференціацію міжособистісного зворотного зв'язку:

- 1) навмисний-ненавмисний (передається свідомо або мимовільно);
- 2) вербальний-невербальний (відповідно до засобів передачі).

Вона вважає, що налагоджений зворотний зв'язок є суттєвим у контексті будь-якого спілкування, а для того, щоб він досягнув свого найбільшого ефекту, повинен задовольняти дві умови: конструктивність та повноту й насиченість.

Під конструктивним зворотним зв'язком розуміють такий, який, по-перше, прямо подає реципієнтові реальні відомості про те, як він сприймається комунікатором, а, по-друге, дається у формі, яка сприяє і його сприйняттю, і можливому використанню.

Конструктивний зворотний зв'язок досягає своєї мети за дотримання таких умов:

- 1) описовий характер;
- 2) невідкладний зворотний зв'язок;

- 3) специфічність зворотного зв'язку, тобто він стосується конкретного прояву учасника, а не його поведінки в цілому;
- 4) релевантність зворотного зв'язку, тобто він повинен бути відповідний потребам комунікатора і реципієнта;
- 5) орієнтація зворотного зв'язку на властивості, які можуть бути змінені;
- 6) реалізація зворотного зв'язку в контексті взаємодії тренінгової групи.

Другою умовою зворотного зв'язку є його повнота й насиченість, тобто використання всіх форм і видів подачі зворотного зв'язку.

«Золоте правило» психологічного тренінгу полягає в тому, що на обговорення необхідно залишати часу вдвічі більше, ніж на виконання самої справи.

Пусковим механізмом роботи в групі є зворотний зв'язок між учасниками й керівником групи. Для збільшення ефективності зворотного зв'язку доцільно дотримуватися правил, розроблених О.Д. Бреусом:

- 1) дотримання балансу при подачі учасникові групи позитивного й негативного зворотного зв'язку;
- 2) дотримання балансу при подачі зворотного зв'язку від різних джерел: відеозв'язку, зворотного зв'язку від членів групи, від керівника.

Схеми аналізу були побудовані з урахуванням того, щоб кожна з розіграних ситуацій спілкування давала можливість проаналізувати:

- відповідність своїх уявлень про почуття й уявлення партнера його почуттям і уявленням про себе (наскільки кожний із учасників групи орієнтується в інших людях);
- відповідність уявлень про себе уявленням про себе інших (наскільки точно кожний із учасників групи здатний доносити свій образ іншим, об'єктивувати назовні свої почуття, стани, ставлення й т. ін.);
- відповідність уявлень про себе своєму зображенню на відеозапису (наскільки уявлення про себе учасників групи відповідає тому, що вони бачать на екрані, тобто об'єктивують ззовні);
- свої уявлення про рівень домінування-підкорення себе й партнера в процесі спілкування й уявлення про це в партнера.

Основне завдання полягало в усвідомленні учасниками своєї групи того, які стани, почуття, ставлення, форми поведінки актуалізуються у партнера по спілкуванню у відповідь на власні форми вербальної й невербальної поведінки» [цит. за: 55, с. 233].

Ілюстрацією формулювання зворотного зв'язку є таблиця 3 [28, с. 53].

Таблиця 3

Правило	Приклади зворотного зв'язку	
	Вдале формулювання	Невдале формулювання
Описовий характер	Я відволікався від роботи, коли ти перебував мене.	Я відволікався від роботи, оскільки ти перебував мене, що було з твого боку огидно!
Невідкладність	Сьогодні (тільки що) ти ...	А ось пам'ятаєш, два тижні тому ти... .
Специфічність	Я відчуваю здивування, коли ти говориш «Не знаю» у відповідь на всі питання.	Твоя особистість така, що в спілкуванні з тобою у відчуваю тільки здивування.
Релевантність	Ти говориш, що хочеш стати бухгалтером. Для цієї роботи важлива пунктуальність.	Якби ти захоплювався математикою, то зрозумів би, що для її вивчення важлива пунктуальність.
Орієнтація на змінювані риси	Мені важко спілкуватися з тобою, коли ти так категорично формулюєш свої вимоги.	Мені важко спілкуватися з тобою, оскільки ти маєш схожі риси зовнішності.
Знаходження в контексті тренінгу	Я сприйняв як образу те, що ти міг би допомогти мені в тренінговій вправі, але не зробив цього.	Я сприйняв як образу те, що ти не дав мені списати домашнє завдання з англійської, і я отримав «2».
«Я»-висловлення	Я переживаю роздратування, коли ти ...	Ти дратуєш мене тим, що... .
Адресність	Мені здається, ти поводишся так, що ... У нашій групі відбувається ...	А ось деякі з присутніх поведуться так, що...
Конкретне джерело	Я відчуваю, що... . Я не зрозумів пояснення цієї вправи.	Тут багато хто відчуває Група не розуміє пояснення цієї вправи.
Констатація фактів	У мене склалося враження, що ти поводишся пасивно.	Ти дій активно, і у тебе усе вийде!

Що стосується останнього прикладу, то самі по собі поради, повчання, приписи і тому подібне в СПТ не протипоказані (хоча і не варто зловживати ними), просто вони малоефективні як зворотний зв'язок.

Іноді зворотний зв'язок ототожнюється з шерінгом (напр. [див.: 136; 137]).

Шерінг – це поняття зі словника тренінгу, слово походить від англ. «to share» (ділитися). На тренінгу шерінг зазвичай відбувається після вправи або на початку/кінці тренінгового дня.

Мета шерінгу – усвідомлення своїх почуттів і внутрішніх процесів, що відбуваються, аналіз і закріплення досвіду, постановка мети на майбутнє.

Формат його такий: надається слово кожному учасникові (приблизно по 5 хвилин). Пропонується 3 питання:

1. Що я зараз відчуваю?
2. Чого я сьогодні навчився?
3. Яким я хочу бути завтра?

Питання першого шерінгу:

- Представтеся і розкажіть щось про себе, що ви вважаєте за потрібне.
- Скажіть, навіщо ви прийшли на тренінг? Або, що ви хочете отримати від тренінгу? (ті, хто відповідають на перший варіант – націлені на процес, на другий – для них важливо отримати відчутний результат). І.В. Шевцова ділить шерінг «зворотний зв'язок» (не розкручений) і шерінг «робота в зоні найближчого розвитку» (розкручений), змістовну сторону яких подамо у скороченому варіанті. Вона пише: «В контексті тренінгу, зона найближчого розвитку (ЗНР) означає потенційні можливості учасника, в межах яких він може сприйняти допомогу ведучого» [137].

Життєві уявлення учасників не мають ні усвідомленості, ні довірливості.

Тільки коли учасники за допомогою ведучого піднімають їх до рівня наукових уявлень і понять, вони стають усвідомленими, а отже, контрольованими.

Шерінг «зворотний зв'язок» (не розкручений)

Тренер виступає в пасивній позиції – визначає мету зворотного зв'язку, ставить питання і слухає те, що говорять учасники. Змістовно цілями цього шерінгу можуть бути:

- Знайомство, надання особистісної інформації. Перший шерінг тренінгу може проходити саме так: «Представтеся і розкажіть щось про себе».
- Вітання, емоційне приєднання. Фрази тренера, як-от: «Я дуже радий тебе бачити» або «Я розумію, про що ти говориш» з відповідною емоційною реакцією.
- Інформація про стан «тут і зараз». Якщо впродовж шерінгу тренер спостерігає емоційні прояви, про які учасник не говорить, то задає питання «Що ти зараз відчуваєш?», і це дозволяє перевести почуття в зону усвідомлення. Дуже часто тренер цим і обмежується.
- Відповіді тренера на питання, які виникли, роз'яснення того, що відбувається. Ініціатива в постановці питання належить учасникові, тренер питання не провокує, але і не ухиляється від них.
- Діагностика і формування гіпотез. Навіть якщо тренер не займається випитуванням учасників, матеріал шерінгу дає

можливість з великою часткою вірогідності сформулювати гіпотези щодо особистісних особливостей кожного, які проявлятимуться у вправах упродовж тренінгу.

Шерінг «робота в зоні найближчого розвитку» (розкручений)

Активність тренера на шерінгу – цілеспрямована, індивідуальна робота з кожним учасником. Мета – визначити зону найближчого розвитку кожного і попрацювати в ній.

- Визначення меж ЗНР, вибір напрямку роботи й інструментарію. Тренер визначає напрям бесіди, який дасть учасникові нове усвідомлення власного матеріалу, обирає ті методи, які дозволять уникнути опору і будуть зрозумілі учасникові.
- Підняття «життєвих уявлень» учасників до наукових понять. Пояснення матеріалу учасникам з погляду психології, передача методів самодослідження.
- Допомога в здійсненні тих дій, які учасник не може виконати самостійно. Йдеться про психотерапевтичні методи, які дозволяють отримати новий досвід і бажання його здобути.
- Усунення перешкод на шляху розвитку у вигляді почуттів, переживань, установок. Психотерапевтична робота з проблемою.
- Демонстрація поведінки і можливостей, які визначають орієнтир формування змін в учасників. Феномен «дотягування до майстра» – тренер демонструє на шерінгу ту поведінку, ті можливості, які дуже бажані для цього учасника і доступні йому.
- Передача інструментарію, за допомогою якого можна здійснювати розвиток. Тренер активно демонструє той інструмент, яким він користується у своїй роботі, – називає, пояснює, описує і вчить ним послуговуватися. Це підтримує горизонтальні стосунки з учасниками і сприяє формуванню універсальних навичок самодослідження.

Основним методом «розкручування» шерінгу є, звичайно ж, питання. І чим більше їх в арсеналі тренера, тим він успішніший.

Крім питань, тренер може використати ті методи роботи, які доречні й ефективні саме з цим учасником. До того ж, різноманіття методів робить шерінг цікавим для всієї групи, утримує увагу, провокує внутрішню роботу [138, с. 82-84].

Отже, зворотний зв'язок і шерінг посіли вагоме місце в тренінговій практиці. Ведучий для себе обирає, що конкретно буде використовувати на тому чи іншому тренінгу. Ми вважаємо, що для тренінгу особистісного зростання більш прийнятним є шерінг розкручений. Це завжди міні-консультація, бесіда з дуже глибоким сенсом. Тренер говорить мало, але він веде цю бесіду, ненав'язливо, але точно спрямовуючи її в потрібне русло і завдяки цьому ефективність групової роботи суттєво зростає, і кожний її учасник відчуває зміни власного «Я».

2.5. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ

Члени групи можуть проявляти і виражати різні емоції, переживати безліч почуттів, брати або не брати участь у розв'язанні власних ситуацій, ставати учасниками ситуацій інших членів групи. У будь-якому разі це можна розглядати як набуття особистого досвіду, розвиток особистості. До того ж, чи успішний був учасник тренінгу чи ні, він уже не зможе жити, як раніше, оскільки в нього з'явився новий досвід. Усвідомлення і розуміння себе або ситуації може з'явитися пізніше. Це називається тренінговим ефектом. Він може настати і через досить великий проміжок часу. Прогнозування в даному разі неможливе. Як тренінговий ефект, можуть з'явитися нові стереотипи поведінки, підвищена сенсорна чутливість, образливість, залежність від тренінгу тощо.

Психологічні тренінги характеризуються великою різноманітністю і можуть бути класифіковані за різними критеріями. Якщо класифікувати психологічні тренінги залежно від мети, їх можна умовно розташувати в континуумі від тренінгів конкретних умінь (мета їх – вироблення поведінкових навичок) до тренінгів особистісного зростання (у їх основі – створення умов для саморозвитку учасників, розвитку здібностей рефлексії, підвищення відкритості до нового досвіду). У першому випадку опора робиться на зовнішній, поведінковий ефект, який згодом може викликати і зміни особистості. У другому – основний ефект спостерігається у внутрішньому плані – спочатку відбуваються внутрішні особистісні зміни (самооцінка, мотивація, ціннісні орієнтації і тощо), а потім, як наслідок, може змінитися і поведінка. Відповідно розрізняються і критерії результативності тренінгів – у першому випадку вони переважно об'єктивні (рівень розвитку тренуваних умінь), в другому – суб'єктивні, отримувані шляхом самозвітів учасників про те, що дали їм особисто тренінги. Тому розрізняються і критерії їх результативності [6, с. 121-122].

Описані стандартні критерії оцінки ефективності тренінгу. Додаткові критерії можна розробити самостійно, зважаючи на мету і завдання конкретного тренінгу.

Для оцінки тренінгу як процесу необхідно з'ясувати:

- емоційний стан учасників (комфортність);
- оцінку форм тренінгу учасниками;
- «сильні» і «слабкі» блоки (інформаційні й ігрові).

Крім того, існують позитивні критерії ефективного тренінгу. Їх фіксація дозволяє тренерів або учасникові групи оцінити результативність тренінгу. Ці критерії можуть служити і критеріями оцінки роботи тренера, його рефлексії. Виділимо критерії ефективного тренінгу, що найчастіше зустрічаються в навчально-методичній літературі:

1. Зниження егоцентричних позицій в поведінці учасників.
2. Загострення соціальної чутливості (зниження комунікативних бар'єрів у ставленні до інших людей).
3. Послаблення дії захисних механізмів (менше страху подолання стереотипів, більше саморозкриття).
4. Підвищення почуття відповідальності за свої слова і вчинки.
5. Об'єктивізація поведінки учасників. У кожного підвищується адекватність самооцінки і взаємооцінки.
6. Актуалізація творчого потенціалу учасників.
7. Виникнення суб'єктивного відчуття легкості в кінці заняття і всього курсу.
8. Розвиток самодостатності групи.
9. Підвищення ефективності групової роботи.

Здатність тренера визначити згідно з цими критеріями ефективність своєї діяльності й роботи групи загалом є його професійно важливою якістю. Виявлені помилки в роботі можуть служити предметом рефлексії тренера або бути винесені на обговорення в Балінтовські групи. У будь-якому разі це може служити джерелом підвищення професіоналізму тренера.

Тепер можна визначити критерії ефективності тренінгу і причини її відсутності. У загальному вигляді на питання про ефективність відповісти легко: тренінг ефективний тоді, коли клієнт достатньо мірою освоїв діяльність, заради якої він і прийшов на тренінг. Але тут виникають два нові питання:

- 1) що означає «освоїв»? і 2) «достатньою» з чийого погляду?

Для визначення критеріїв «освоєння» порівняємо професіонала в якій-небудь діяльності й початківця. Найголовніше, чим вони відрізняються один від одного, це досвід – він величезний у першого і незначний у другого. Отже, по-справжньому освоїти діяльність означає – набути необхідного для її виконання досвіду.

Проведений раніше аналіз дозволяє визначити психологічну структуру досвіду. Вона включає три підструктури:

- підструктура уявлень – професіонал, порівняно з новачком володіє повнішою і внутрішньо несуперечливою системою необхідних для виконання даної діяльності уявлень;
- підструктура суб'єктивних відносин – професіонал володіє адекватнішою метою й завданням діяльності системою суб'єктивних відносин (професійних цінностей, сенсів, установок, диспозицій, мотивацій і тощо);
- підструктура умінь – у професіонала краще сформовані конкретні навички, він володіє великою кількістю різноманітних стратегій діяльності і гнучкіший у їх застосуванні, нарешті, він багато пережив – його мало що може здивувати, і він ніколи не розгубиться.

Оцінку ефективності тренінгу можна здійснити за такими методиками.

Опитування учасників

Усну форму опитування застосовують у групах особистісного зростання як запитання тренера до всіх учасників групи:

- Що ви зараз відчуваєте?
- Які зміни відбулися з вами на тренінгу?
- Що здається незавершеним?
- Як ви будете використовувати результати тренінгу в повсякденному житті?

Анкетування

Заздалегідь готується анкета, яку учасники заповнюють після закінчення тренінгу. Бажано, щоб анкета складалася з відкритих та закритих питань, що дозволить ведучому одержати повну інформацію. Варто попросити учасників тренінгу давати відповідь на кожне питання, не пропускаячи жодного.

Крім того, письмове опитування можна проводити у вільній формі:

«Напишіть свої враження від тренінгу» – або в структурованій. До структурованої форми належить самооцінка учасників щодо навичок, отриманих на тренінгу, та оцінка тренінгу як такого.

Спостереження

Організоване спостереження за учасниками дає великий обсяг інформації про успішність тренінгу. Тренер може звернути увагу на особисті реакції та стратегії учасників (особливо у психокорекційних групах або групах особистісного зростання), групову динаміку, якщо розвиток групи був одним із завдань, на зацікавленість групи.

Тестові завдання

Можуть бути трьох типів: письмові тести, тести на перевірку знань; психологічні тести, спрямовані на дослідження змін у психічному стані учасників; тестові завдання у вигляді вправ, які неможливо виконати, не набувши необхідних навичок.

«Панельне інтерв'ю – вихід»

Упродовж деякого часу (4 – 6 місяців) після закінчення тренінгу проводяться дослідження, мета яких – з'ясувати, як інформація і навички, отримані на тренінгу, вплинули на формування моделі безконфліктної поведінки учасника. Якщо це корпоративний тренінг, то можна з'ясувати, як він вплинув на діяльність виробничого колективу.

«Фокус-групи»

За допомогою цього методу також можна відповісти на всі питання «Панельного інтерв'ю-виходу», проте «фокус-група» є

обговоренням, на яке запрошуються всі учасники тренінгу. Але, якщо в «панельному інтерв'ю» ланцюжок питань повинен виявити у респондента його оцінку тренінгу, то фокус-група збирається для обговорення тем і проблем, яким був присвячений тренінг; про це учасників сповіщають заздалегідь. Обговорення проходить у вільній формі, тому цей метод більш прийнятний, ніж «панельне інтерв'ю».

Ефективність тренінгу багато в чому залежить від того, наскільки великий арсенал засобів має тренер для досягнення тієї або іншої мети.

Перший крок при виборі засобів – це вибір методичного прийому. До найчастіше вживаних методів належать групові дискусії, рольові ігри, психодрама і її модифікації, психогімнастика.

Експертна оцінка замовника

Якщо тренінг проводиться на замовлення корпоративного клієнта, тоді «до початку тренінгу домовляються про критерії оцінки ефективності: засвоєння навичок, вирішення конкретних питань, згуртованість команди» [22, с. 132-133].

Цінним для нас є досвід І.В. Шевцової, яка наводить у довільній формі критерії ефективності тренінгу особистісного зростання (подамо у скороченому варіанті).

- Власні відчуття і висновки.
- Слова учасників на останньому шерінгу.
- Дзвінки, листи, зустрічі після тренінгу, під час яких люди розповідають про ті зміни, які відбулися з ними і в їхньому житті.
- Реклама твоїх тренінгів колишніми учасниками.
- Повторний прихід на твій тренінг.
- Зростання популярності твоїх тренінгів і прихід у групу «потрібних учасників». Тобто люди приходять саме ті, кому адресований твій тренінг, і саме за тим, що ти можеш їм дати.
- І нарешті, тебе починають впізнавати на вулиці.
- Але основним критерієм оцінки я вважаю особистісний розвиток самого тренера, його самореалізацію і рівень задоволення життям (Ти задоволений життям? Це не риторичне питання, не для супервізії)» [138, с.110].

Отже, тренінг вважається ефективним тоді, коли він досяг поставленої мети. Тому дуже важливо при підготовці тренінгу чітко усвідомлювати його кінцеву мету і завдання, які потрібно розв'язати для її досягнення.

Розділ 3. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ І ФОРМ



Тренінг як форма навчання спрямований насамперед на те, щоб максимально використати потенціал, знання і досвід кожного учасника і за допомогою спеціальних прийомів створити феномен «групового навчання» [106].

Із всього різноманіття методичних прийомів, які використовуються на тренінгах, більшість авторів виділяють два базових: дискусія і гра. Крім цього, О.О. Горбатова додала ще медитацію і методи невербальної активності.

Досвід показує, що основним критерієм ефективності методу є адекватність і економічність його використання для розв'язання поставлених завдань. Поділяємо думку М.А. Чуркіної, Н.В. Жадько [134, с.104-105] у тому, що головний принцип використання методів – простота і легкість в експлуатації. Вибір методів залежить і від таких об'єктивних причин, як кількість учасників в групі і час проведення тренінгу. У групі, де більше двадцяти людей, дискусійні методи важко утримати під контролем, а матеріал, розрахований на велику групу, в групі, де менше семи учасників, пройде швидше.

На практиці при виборі методів тренінгу користуються такими правилами:

- 1) відповідність завданням тренінгу;
- 2) відповідність рівню групи;
- 3) відповідність кваліфікації тренера;
- 4) відповідність розміру групи;
- 5) врахування часу тренінгу.

Виділяють чотири основних групи методів, які використовуються в тренінгу.

Перша група – методи, спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаєморозуміння. Часто взаєморозуміння називають словом «рапорт».

Друга група – інформаційне забезпечення тренінгу. Ця група включає в себе будь-яке інформаційне наповнення тренінгової роботи: лекції, презентації, фільми.

Третя група – методи, які використовуються у груповій роботі. Це можуть бути ділові й рольові ігри, аналітичні сесії – всі елементи тренінгу, де потрібно ділити групу учасників на підгрупи. До цієї групи можна зарахувати дискусію, мозковий штурм, організацію презентації учасників і закріплення матеріалу.

Четверта група методів пов'язана з використанням зворотного зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки. Це і підтримка дисципліни в тренінгу, відповіді на питання, розбір і аналіз виконаних завдань, підбиття підсумків. В окремих тренінгах перед початком роботи і в процесі самого тренінгу проводять діагностичні процедури. «Вони можуть використовуватися:

- для відбору учасників у групу;
- як засіб отримання учасником нової інформації про себе;
- як засіб саморозуміння і саморозкриття;
- для забезпечення і контролю ефективності тренінгових процедур, і тренінгу в цілому» [34, с. 56].

Груповою дискусією (від лат. *discussion* – дослідження, розгляд, аналіз) називається така публічна суперечка, метою якої є з'ясування і зіставлення різних поглядів, визначення істинної думки, знаходження правильного розв'язання проблеми.

Групова дискусія є базовим методом в СПТ, оскільки її учасники самі приходять до того чи іншого висновку.

Метод мозкового штурму виник в 30-і роки як спосіб колективного продукування нових ідей. Мозковий штурм є одним із методів, похідним від групової дискусії, але з більш структурованою процедурою. Головна функція мозкового штурму – забезпечення генерації ідей. В основі методу лежить думка, що при спільній роботі група може продукувати більшу кількість ідей, ніж за індивідуальної. Мозковий штурм широко використовується в тренінгу креативності.

Ігрові методи включають ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, імітаційні та ділові ігри [46].

Гра є загальноновизнаним методичним прийомом тренінгу. Вважається, що її можливості практично невичерпні.

«Гра – форма діяльності в умовних ситуаціях, спрямована на відтворення і засвоєння суспільного досвіду. Як мінімум, гра виконує три функції.

1. Звільнювальна. Є полем самовираження, гра знімає кайдани суперего, і це дозволяє людині стати більш спонтанною, розкутою, щирою, відкритою. Вона відроджує в ній Дитину з великої літери.
2. Діагностувальна. Людина в грі максимально проявляє свої здібності, і це робить тренінг дуже прогностичним. Особлива цінність гри в тому, що діагностику ззовні вона ненав'язливо перетворює в самодіагностику.
3. Розвивальна. Особливий стан людини в процесі гри дозволяє ненасильницько втілити нову інформацію в її свідомість і підсвідомість, закріпити нові форми поведінки і комунікації, розвинути творчий потенціал індивіда» [49, с. 35-36].

Рольова гра – метод, суть якого полягає в «програванні ролей», які дозволяють побачити члена групи не просто в процесі міжособистісної взаємодії в групі, а упродовж виконання певної соціальної ролі.

Поведінковий матеріал у рольовій ситуації є основним для перевірки гіпотез стосовно особистісної проблеми суб'єкта.

Ділова гра – засіб розвитку творчого мислення, зокрема і професійного; це імітація конкретних економічних об'єктів і процесів; це імітація діяльності керівників і фахівців, робітників і користувачів; це досягнення ігрової й пізнавальної мети; це виконання правил і взаємодія в рамках відведеної ігрової ролі.

Психодрама – метод групової роботи, в якій учасники виконують ролі, які моделюють життєві ситуації та мають особистісний сенс для учасників. Мета психодрами – усунення неадекватних емоційних реакцій, відпрацювання умінь соціальної перцепції, поглиблене самопізнання. Техніки психодрами: «діалог», «монолог», «виконання ролі», «дублювання», «репліка в бік», «обмін ролями», «порожній стілець», «дзеркала» та інші.

О.С. Прутченков [92] пропонує вісім основних тренінгових форм, методичні рекомендації з підготовки і проведення психологічних вправ і завдань, а також з підбиття підсумків. Обізнаність ведучого з тренінговими формами дозволить йому в подальшому обирати одну з них залежно від виду запланованого тренінгу, а також від віку учасників, свого досвіду проведення тренінгів тощо.

Основна мета запропонованих тренінгових форм – розвиток особистості учасника, його уміння слухати і чути інших, говорити і переконувати, відкрито висловлювати свою громадянську позицію. Але при проведенні тренінгів не варто забувати і про конкретний результат, наприклад, про список загальних особистісних характеристик людини, яка збирається стати «мером міста», або систему вимог, яким повинен відповідати кандидат на цю відповідальну посаду. Це може стати реальною «продукцією»

тренінгу, наприклад, у зверненні до місцевих жителів населеного пункту із закликом голосувати за найбільш гідного кандидата на посаду мера або керівника місцевої адміністрації.

За основу класифікації запропонованих тренінгових форм узятий принцип розширення соціальних контактів учасників (від індивідуальної роботи, глибокого особистого самоаналізу через парну роботу, роботу в малих групах до великого психологічного кола і масових форм).

Подамо у скороченому варіанті тренінгові форми та адаптуємо їх для дорослих учасників.

1. «Роздумуючи про себе самого» (індивідуальна робота)

Основне призначення цієї форми тренінгової роботи – допомогти учасникам навчитися розуміти себе, свої особливості, відчувати власну індивідуальність, усвідомити своє ставлення до різних явищ, соціальних інститутів, тобто глибше і повніше розібратися в собі і у своєму ставленні до світу. Для проведення занять з використанням цієї форми варто передусім потурбуватися про робоче місце для кожного учасника. Під час такої індивідуальної роботи доцільно включити легку класичну музику або сучасну інструментальну (молодь на наших тренінгах надає їй перевагу), яка налаштовує на спокійні роздуми, допомагає зосередитись, «гасить» сторонній шум, який може відволікати від серйозної аналітичної роботи, оскільки вся група працює одночасно. Результати індивідуальної роботи учасників можуть бути обговорені відразу після закінчення відведеного часу, або на наступному занятті, або взагалі не розглядатись ні групою, ні тренером. Головне – сам процес самоаналізу, формування звички замислюватися над своїми особливостями, звичками, рисами вдачі тощо.

2. «Обличчям до обличчя» (парна робота)

Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – навчити учасників занять слухати і чути іншу людину, вести діалог, враховуючи особливості партнера, його стан і настрій; відверто висловлювати свої міркування, аргументувати свої висновки, брати до уваги аргументи співрозмовника.

Нехай учасники самостійно вирішать, з ким би вони хотіли працювати в парі, зробіть свій вибір і приготуйтеся до подальшої роботи з цим учасником.

Тоді, коли один або декілька людей залишаться без партнера, тренер може запропонувати тим, що залишилися, також об'єднатися або приєднатися до однієї з пар (але в групі має бути не більше трьох чоловік).

Дуже бажаними є змішані пари, тобто хлопець і дівчина. Тренерові не потрібно наполягати на цьому. Можна ввести в

правила роботи групи, наприклад, таке: «більше одного разу з однією і тією ж людиною в парі не працювати». Так через декілька занять усі учасники зможуть попрацювати один з одним, розширюючи соціальні контакти, звикаючи до спілкування з різними людьми і долаючи природні бар'єри.

Так само, як і в індивідуальному тренінгу, пара може на власний розсуд обрати місце для спілкування так, щоб їм ніхто не заважав, оскільки всі пари працюють одночасно.

Підсумки роботи в парі можуть підбиватися декількома способами:

- обмежитися обговоренням теми (матеріалу) всередині самої пари;
- провести взаємну оцінку партнерами один одного за схемою, запропонованою ведучим або учасниками;
- визначити лідера пари, який працював найефективніше;
- визначити найбільш ефективну пару.

3. «Четвірка» (мала група з 3-4 чоловік)

Особливість цієї форми тренінгової роботи – можливість поспілкуватися, поділитися відверто з невеликою «компанією», яка тебе приймає і розуміє, і, крім того, навчитися відкрито і водночас тактовно обстоювати свою думку перед іншими людьми.

Учасники мають право самостійно вирішувати питання про те, до якої малої групи входити, і тому в кожній малій групі, як правило, створюється довірлива і дружня атмосфера, яка налаштовує на відверту розмову. Ведучому не потрібно наполягати на конкретному складі малих груп, але разом з тим учасникам треба пояснити, що чим частіше вони працюватимуть в різних малих групах, тим більший досвід спілкування вони одержать, у них буде реальний шанс перевірити себе і свої здібності переконувати різних людей.

Тоді, коли група хлопців просить залишити їх уп'ятьох або навіть ушістьох, педагогові варто проявити твердість і запропонувати цій групі розділитися. У малій групі мають бути 3-4 особи, не більше.

4. «Прекрасна сімка» («мала» велика група з 7-8 чоловік).

Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – розширення соціального досвіду спілкування і самовираження школярів у великій групі людей. Це наступний, важчий етап для багатьох учасників, оскільки у вісімці можуть виявитися не лише ті члени групи, які подобаються і симпатичні, але й ті, з якими не зовсім приємно працювати або спілкуватися. Але уміти переконувати і слухати (і при цьому чути) різних людей треба вміти кожному.

Одним зі способів об'єднання в «малу» велику групу може бути об'єднання вже працюючих пар або малих груп з 4-х чоловік. Доцільно вісімки, що утворилися, розташувати в різних кінцях приміщення для того, щоб під час роботи вони не заважали один одному.

Як приклад тренінгу в «малій» великій групі (по 7-8 чоловік), розглянемо вправу «Кандидат від фракції».

«Зараз ви є фракцією однієї з політичних партій. Ваше завдання – визначити, хто з членів вашої фракції (малої групи) за своїми діловими і особистісними якостями може гідно представляти інтереси фракції на виборах мера міста.

Для цього будь-який з вас має право висунути свою кандидатуру або кандидатуру когось із членів вашої фракції, підкреслюючи головні позитивні та вказуючи слабкі сторони (недоліки) цієї людини. Принциповим є питання про критерії відбору кандидатів. Що ви цінуєте передусім у людині, висуваючи її від своєї фракції на серйозну і відповідальну посаду мера міста? Які його ділові якості? Як розвиватимуться соціальні програми, наприклад, допомога пенсіонерам і інвалідам? Чи важливі для вас насамперед його людські достоїнства? А якщо він товариський і веселий, але дуже неорганізований у роботі? Адже тоді важко буде доводити початі справи до кінця. Тому спочатку подумайте над складанням списку критеріїв, затвердіть його рішенням своєї фракції, а потім починайте висувати і обговорювати кандидатури на посаду мера міста.

Не менш важливим є й питання процедури голосування. Наприклад, це можна робити відкритим голосуванням (підняттям руки) і більшістю голосів (більше половини тих, хто бере участь в голосуванні) тощо».

5. «Карусель» (загальна робота у два кола)

Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – формування комунікативних навичок в примусово-добровільному режимі, коли учасникові доводиться вступати в інформаційний контакт з партнером за сигналом ведучого.

Група стає у два кола, і ведучий пояснює основні ігрові ролі, які по черзі виконуватимуть учасники. Перша групова роль в учасників, що стоять у внутрішньому колі спиною до центра кола. Їх завдання – переконати свого партнера в тому, що він відповідає заданій ролі. Але, щоб переконати в цьому свого партнера, потрібні не лише слова, але й аргументи, конкретні факти, наприклад, з життя рідного міста або підприємства, де працюють батьки тощо. Другу групову роль грають (одночасно) ті учасники, які стоять в зовнішньому колі обличчям до центру, навпроти свого партнера. Їх завдання, відповідаючи на усі аргументи партнерів, що стоять у внутрішньому колі, – відстояти свою думку. Треба переконати в цьому свого партнера. Їм також потрібні певні аргументи, щоб їх могли вислухати, якщо ці аргументи будуть переконливими.

Час на один діалог зі своїм партнером – 1-2 хвилини. Потім за сигналом ведучого усі учасники, що стоять у зовнішньому колі, зоблять один-два кроки праворуч і постають перед новим партнером. Знову відводиться 2 хвилини для чергового діалогу і т. ін.

Вправи у режимі «каруселі» можна проводити і сидячи, тобто учасники сідають на стільці, розташовані так само у два кола. У цьому разі за сигналом ведучого учасники, які сидять на стільцях, що утворюють зовнішнє коло, одночасно встають і пересідають на стілець, що розташований праворуч, і починається новий етап роботи.

6. «Акваріум» (активна робота частини групи)

Ця форма тренінгу допомагає ведучому розв'язувати декілька організаційних завдань:

1) дати можливість кожному учаснику тренінгу побачити себе з боку своїх одногрупників, коли активно працююча частина групи демонструє різні стилі спілкування, способи встановлення контакту, залагоджування назріваючого конфлікту тощо;

2) включити в заняття навіть тих учасників, у яких немає особливого бажання брати участь в запропонованій вправі. Вони можуть просто соромитися або боятися показати себе. Усім, хто не захотів брати участь в активному тренінгу, можна доручити спостерігати і оцінювати те, що відбувається, аналізувати дії одногрупників і робити висновки для обговорення, підраховувати і визначати переможців серед учасників і тощо.

Для проведення вправи у режимі «акваріум» ведучий запрошує охочих вийти в центр кімнати. Ці учасники отримують конкретне завдання і після відповідей ведучого на питання, що виникли, починають діяти відповідно до отриманої інструкції.

Інші учні сідають так, щоб їм було добре видно все, що відбувається в центрі кімнати. Їх основне завдання – спостерігати за тим, що відбувається, щоб потім, під час обговорення вправи, висловити свої враження, зауваження, пропозиції.

7. «Посиденьки» (велике тренінгове коло)

Основне завдання цієї форми тренінгу – засвоєння учасниками нового стилю спілкування з великою групою людей за принципом «очі в очі».

Розглянемо приклад цього тренінгу під назвою «Вимоги до мера міста».

На першому етапі впродовж 3 хвилин кожен учасник самостійно складає перелік основних вимог, яким повинен відповідати кандидат у мери міста. Бажано при цьому зробити записи в зошиті або на окремому аркуші. Потім записи ранжуються за значущістю.

Для цього учасник повинен на перше місце поставити найбільш важливу вимогу, на друге – менш важливу і т. ін. Підкреслимо, що це має бути індивідуальна робота учасників.

На другому етапі група починає колективне обговорення для того, щоб скласти загальний перелік вимог до мера міста. Кожний учасник повинен прагнути включити в цей загальний перелік якомога більше своїх вимог (зі списку, який складений на першому

етапі). Рішення про включення тієї або іншої вимоги в загальний список приймається більшістю голосів.

Наприклад, рішення приймається простою більшістю – 51% від кількості присутніх, або кваліфікованою більшістю учасників, тобто 2/3 від кількості присутніх.

Час на обговорення загального переліку – приблизно 15-20 хвилин. Може бути і третій етап, під час якого учасники повинні вирішити, хто з членів групи найбільше відповідає затвердженням вимогам.

8. «Народна думка» (масова вільна діяльність)

Ця форма передбачає одночасну активну і вільну участь усієї групи у вправі, що проводиться. Тренер заздалегідь готує все необхідне для швидкої організації вправи і включення всієї групи в активну роботу.

На всі питання учасників краще відповісти ще до початку вправи для того, щоб у ході її виконання учасники не відволікалися і не втрачали дорожочинний час.

На фоні всіх форм і методів ведення тренінгу важливе місце посідає **Техніка ведення бесіди** (вербалізації). Ця техніка є основною впродовж проведення тренінгу. Вона дозволяє учасникам усвідомити свої реакції і поведінку. Визначаючи свої почуття і відчуття, визначаючи причинно-наслідкові зв'язки, представляючи їх групі, особистість може відкрити для себе справжні причини або джерела поведінки, приховані за стереотипами, установками й іншими захисними механізмами.

Функції техніки вербалізації:

1. Збір інформації у ситуації, коли партнер не до кінця її повідомляє.
2. Виділення найважливішого в повідомленні.
3. Уточнення вербалізованих понять (функція зворотного зв'язку).
4. Засіб орієнтування на партнера.
5. Засіб для кращого розуміння сказаного.
6. Формулювання власних думок при вербалізації слів партнера.
7. Узагальнення інформації.
8. Закріплення думки партнера.
9. Засіб для кращої орієнтації партнера у своїй проблемі.
10. Засіб, що допомагає триматися в руслі проблеми.
11. Засіб для активізації партнера.

О.О. Горбатова [24, с. 50-61] основні методичні прийоми тренінгу доповнює специфічними допоміжними, які подамо у скороченому варіанті: надання інформації, саморозкриття тренера, інтерпретація, конфронтація, ритуали і домашні завдання, які використовуються в індивідуальній психотерапії.

Розділ 4. РОЛЬ ВЕДУЧОГО В ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ



4.1. ВИМОГИ ДО ОСОБИСТОСТІ ВЕДУЧОГО ТРЕНІНГУ

*Через двадцять років Ви будете
більше шкодувати про те, що не
зробили, ніж про зроблене.*

Марк Твен

Сьогодні досить поширена думка про те, що успіх роботи тренінгової групи визначається передусім системою вживаної психотехніки, завдань, вправ. Іншими словами, принципове значення відводиться психологічному інструментарію, при цьому особистісні характеристики ведучого вважаються чимось вторинним. Проте це не зовсім так, і ефективність тренінгу багато в чому залежить від особистості тренера, від його уміння створити в групі атмосферу емпатії, щирості, саморозкриття, теплі взаємини між членами групи і ведучим. Психологічна аксіома свідчить: «Неможливо насильно привести до щастя, неможливо здійснювати особистісний розвиток ззовні щодо особистості». Тому бажано, щоб ведучий мав такі особистісні якості, які дозволили б йому піклуватися про створення максимально сприятливих умов для самопізнання, самоактуалізації та розвитку учасників групи, що і забезпечує ефективність тренінгової роботи.

І в будь-якому разі це має бути людина, здатна керувати і знаходити спільну мову з людьми різного віку, професій, рівня освіти, характеру, статі. Ведучий повинен мати великий запас терпіння, оскільки впродовж роботи він може зустріти зовсім різних людей, зіткнутися з різними проблемами, для розв'язання яких потрібні витримка і вольовий самоконтроль.

Слушною є думка В.Г. Пузікова про те, що в психологічній практиці «використання слова «психологічний» трактується

психологами так, що тренером може бути тільки психолог, хоча останнім часом значна частина тренерів не мають психологічної освіти і не прагнуть отримати її. Ми схилиємося до думки, що тренеріві необхідно мати психологічну освіту, оскільки більшість механізмів тренінгу базуються на психології. Нерозуміння основ цієї науки часто призводить до помилок.

Помилки тренера є основною причиною неефективності тренінгу, хоча сам тренінг – найефективніша технологія навчання конкретним навичкам і умінням. Помилки тренера можуть перетворити тренінг на абсолютну даремну витрату часу і грошей» [98, с. 12].

На жаль, деякі тренери не приділяють достатньої уваги груповій динаміці, не розуміючи її механізмів, тому часто групи досягають менших результатів, а іноді тренінги закінчуються загальним незадоволенням.

Наш досвід цілком збігається з досвідом В.Г. Пузікова і його висновком про те, що двох однакових груп не буває. У кожній групі своя швидкість і свій результат.

Керівник тренінгу не може бути випадковою людиною, яка вирішила виявити себе в цій сфері діяльності. Ведучий СПТ, його особистісні характеристики, знання, навички, уміння є, певною мірою, засобом розвитку як окремої особи, так і групи в цілому. Позиція консультанта, його стиль керівництва групою (авторитарний, ліберальний, дипломатичний, демократичний) і методи роботи з групою не можуть бути одноманітними впродовж усього тренінгу. У психології вважають, що демократичний стиль управління є більш продуктивним, ніж авторитарний чи ліберальний. Разом з тим, усе залежить не лише від особистісних особливостей керівника, мети тренінгу, загального напрямку, якого дотримується керівник, а й від потреб учасників, групової ситуації, рівня розвитку групи тощо.

В окремих випадках авторитарні прояви можуть бути доцільними:

- коли завдання для групи чітко структуровані (наприклад, у навчальних тренінгах);
- коли учасники виявилися розгубленими і самі не розуміють, що відбувається в групі та як себе поводити в цій ситуації;
- коли учасники переживають сильний стрес тощо.

Щодо дипломатичного стилю, то його доцільно використовувати в напружених емоційних і конфліктних ситуаціях. Ми його ввели для того, щоб спонукати керівника до такого стилю, який увібрал би в себе найвитонченіший інструментарій управління груповим процесом, який спирається не тільки на ґрунтовні знання, власний досвід, але й внутрішні відчуття, інтуїцію, був гнучким упродовж усього тренінгу.

А.Г. Грецов [28, с. 64-65] зазначає, щоб успішно впоратися з проведенням психологічних тренінгів з підлітками, керівник повинен володіти:

- 1) спеціальними знаннями і уміннями, необхідними для проведення такої роботи. Вони стосуються як тренінгової роботи, так і специфіки роботи з даною віковою категорією;
- 2) знанням закономірностей розвитку психіки підлітків, знайомством з їх сучасною субкультурою, потребами, цінностями і життєвими реаліями. Те, що говорить і робить керівник, повинно бути для підлітків релевантним, тобто відповідати їх потребам і співвідноситись з їх реальним життєвим досвідом;
- 3) власним досвідом проходження тренінгів як учасника, а також, бажано, і в ролі асистента тренера;
- 4) психологічними рисами, які сприяють цій роботі, зокрема:
 - високий рівень соціального інтересу: концентрація на інших людях, бажання і здатність їм допомагати;
 - відкритість для нового досвіду;
 - чутливість до переживань інших людей, емпатійність;
 - здатність виражати оточуючим справжні емоції та переживання;
 - рольова гнучкість, здатність приймати різні ролі з урахуванням поточної ситуації;
 - оптимізм, ентузіазм;
 - високий рівень саморегуляції;
 - врівноваженість, терпимість до фрустрацій і ситуацій невизначеності;
 - упевненість в собі, позитивне самоставлення;
 - високий рівень загального і соціального інтелекту.

Л.Ф. Анн [6, с. 39] вважає, що основні завдання групового психолога в роботі з підлітками такі:

- спонукання підлітків до проявів стосунків, установок, поведінки, емоційних реакцій та їх обговорення й аналізу, а також до розробки запропонованих тем;
- створення в групі умов для повного розкриття дітьми своїх проблем і емоцій в атмосфері взаємного прийняття, безпеки, підтримки і захисту;
- розробка і підтримка в групі певних норм, прояв гнучкості у виборі директивних або недирективних технік впливу.

Засоби впливу, які використовує груповий психолог, поділяють на два види: вербальні і невербальні.

На переконання Л.Ф. Анн [6, с. 41], керівник тренінгу, який працює з дітьми, зобов'язаний:

- 1) мати чітке уявлення про тип групи, яку створює, її мету і завдання;
- 2) володіти діагностичними засобами відбору підлітків у групи;
- 3) перенаправляти на стадії відбору в групу дітей, схильних до психічних хвороб, або тих, що знаходяться в глибокій депресії, до інших фахівців;
- 4) інформувати учасників групи про головні правила, якими повинна керуватися група у своїй діяльності;
- 5) уникати форм роботи в групі, для виконання яких у учасників недостатньо підготовки і досвіду;
- 6) давати зрозуміти з самого початку роботи, на чому буде концентруватися увага групи;
- 7) захищати права дітей в групі, вирішувати, який матеріал давати групі, у яких видах діяльності брати участь, бути чутливим до будь-якої форми групового тиску, до спроб принизити гідність окремої людини; таку поведінку членів групи психолог повинен блокувати;
- 8) логічно обґрунтувати для себе необхідність використання того або іншого прийому, бути компетентним у своїх діях;
- 9) створювати свій неповторний стиль, який базується на теоретичних положеннях і максимальній реалізації особистісного потенціалу, використовувати в практиці групового навчання новітні досягнення в цій галузі;
- 10) підкреслювати важливість принципу конфіденційності, що стосується особистісного матеріалу, який належить підлітку в групі;
- 11) уникати нав'язування своїх цінностей і переконань дітям у групі, поважати їх здатність самостійно розмірковувати і приходити до певних висновків на основі отриманої інформації;
- 12) бути уважним до появи в окремих дітей ознак психічного виснаження; це можна ліквідувати, зробивши загальну перерву, оскільки в інших перевага може бути менш помітною;
- 13) планувати додаткові (після завершення роботи групи) зустрічі, щоб діти могли обговорити свої успіхи, а психолог міг оцінити ефективність групи як інструмента змін у людини;
- 14) необхідно продовжувати індивідуальну роботу з тими дітьми, які після завершення роботи групи відчують у цьому необхідність.

О.В. Сидоренко [114] розробила практичний курс мотиваційного тренінгу, який на її думку пред'являє особливі вимоги до особистості тренера. Він повинен володіти такими особистісними якостями, як енергія, інформованість, досвід, владність, гострота розуму і харизматичність.

Енергія – це, перш за все, потенційна сила. Енергія тренера необхідна, щоб енергетизувати інших.

Інформованість тренера створює відчуття безпеки будь-якого експерименту. Широке пізнання і уміння захоплює розповідати про те, що ти знаєш, – вірний засіб подолання будь-яких емоційних ускладнень в групі.

Владність. Тренер повинен бути людиною, упевненою в цінності того, що він говорить і робить. Для нього повинно бути звичним, що будь-якому його слову довіряють на 100% і що будь-яке його слово вагоме.

Гострота розуму. Тренер повинен бути людиною з досить рухливими мислительними процесами.

Харизматичність. В ідеалі тренер повинен бути такою людиною, щоб учасникам хотілось дивитись на нього, слухати уважно, йти за ним.

Освіта. М.А. Чуркіна і Н.В. Жадько [134, с. 18-19] вважають, що наявність вищої освіти не є достатньою умовою для роботи тренером.

Тренер повинен володіти не тільки теоретичними знаннями, але й власним досвідом і уявленнями. За відсутності досвіду продаж неможливо проводити тренінг з продаж. Далі вони виокремлюють такі навички (подаємо в скороченому варіанті), які стосуються тренінгу.

Навички. Найважливішою в роботі тренера є навичка публічних виступів. Серед ключових тренерських навичок відмітимо уміння визначати можливість досягнення мети тренінгу. Разом з цим тренер повинен уміти сформулювати цілісну концепцію тренінгу. Однією з навичок тренера є уміння підготувати програму тренінгу. Програма – основа тренінгу. Якщо програми нема – тренерське навантаження зростає в рази. Важливою професійною навичкою тренера є уміння обирати адекватні методи. Навичка роботи з групою дорослих учасників – одна з актуальних, до того ж, це обов'язок у тренерській роботі. І, насамкінець, до вершини тренерської майстерності можна зарахувати вміння оцінити ефективність тренінгу.

Крім цього, вони виділили якості, які допомагають у тренерській роботі.

Для того, щоб тренінг пройшов у атмосфері доброзичливості та відкритості, тренер повинен вміти виявляти і викликати симпатію в учасників.

Тренеру треба бути цілеспрямованим і наполегливим, оскільки все має доводитися до логічного завершення, наполегливо рухатися до мети і вести за собою групу.

У будь-яких формах публічної роботи з людьми витримка – обов'язкова особиста характеристика. Витримка не виключає

швидкої реакції. Головне, щоб реакція була саме швидкою, а не бурхливою. Швидка реакція – зворотний бік підготовки і наявності підготовлених рішень, вона дозволяє оперативно реагувати на будь-які зміни під час тренінгу, виконання або невиконання завдань, питання учасників.

Відсутність схильності до крайнощів, наприклад, будь-який підвищений інтерес до себе (самокопання) говорить про те, що вам цікаво тільки з собою.

Вони виділяють і такі риси: гнучкість, наполегливість, вміння не вдаватися до ролі «актора», грамотність, харизма, творчість, гумор, зовнішній вигляд, право на помилку і репутація. Остання в інтелектуальному сервісі, тренінгах, складає дві третіх, якщо не всі 90% успіху. Репутація – це те, що дається один раз і знаходиться повсякчас під загрозою.

О.В. Сидоренко [116] у своєму описі тренінгу комунікативної компетентності відводить неординарну роль критеріям моделі партнерських стосунків, які наводяться нижче.

1. Принцип партнерства виявляється в тому, що тренер виходить із передумови рівного права кожного учасника висловлювати свою думку, проявляти свої почуття, виражати протест, вносити пропозиції тощо, і тому уважно і доброзичливо приймає все.
2. Тренер розглядає тренінг як спільну творчість, цінує внесок кожного і відмічає цей внесок.
3. Тренер виконує свої обов'язки і обіцянки.
4. Тренер дотримується заявлених правил і послідовно вимагає цього від кожного учасника.
5. Не уникає відповіді на незручні для нього питання, надає допомогу, «коли його про це просять, і не відмовляється демонструвати запропоновані ним «техніки» [там само, с. 26-27]. Власний досвід підтверджує те, що в групі з непарною кількістю учасників керівникові доводиться брати безпосередню участь в парних вправах, замінюючи відсутнього учасника тренінгу.

Переваги тренінгу в тому, «... щоб перетворити групу в своєрідне дзеркало або точніше, систему дзеркал, у процесі своїх конкретних проявів в житті певної групи» [88].

До керівника ПТ, який створює особливу атмосферу, сприяє саморозкриттю і психологічному зростанню її членів, як зазначає академік АПН України Т.С. Яценко [143; 144], висуваються певні етичні вимоги, а саме:

- 1) мати чітке уявлення про тип групи, яка створюється, її цілі та завдання;
- 2) володіти діагностичними засобами відбору членів групи;

- 3) не включати в групу людей, які схильні до психічних захворювань або знаходяться в глибокій депресії;
- 4) попередити майбутніх членів групи про те емоційне навантаження, яке вони можуть відчувати (пережити);
- 5) доводити до відома учасників основні правила, якими повинна керуватися група у своїй діяльності;
- 6) уникати таких форм роботи з групою, для виконання яких у її учасників недостатньо підготовки і досвіду;
- 7) з'ясувати з самого початку роботи групи, на чому буде концентруватися її увага;
- 8) захищати право членів групи вирішувати, який матеріал представляти в групі, у яких видах діяльності брати участь. Бути чутливим до будь-якої форми групового тиску, до спроб принизити гідність окремої людини. Таку поведінку членів групи керівник зобов'язаний блокувати;
- 9) логічно обґрунтовувати для себе необхідність використання того чи іншого прийому, бути компетентним у своїх діях;
- 10) створити свій неповторний стиль, заснований на теоретичних положеннях і максимальній реалізації власного особистісного потенціалу. Використовувати у практиці групового навчання новітні досягнення цієї галузі;
- 11) не користуватися можливістю «ідеалізації» себе з боку окремих членів групи і не маніпулювати учасниками навчання у своїх інтересах;
- 12) підкреслювати важливість принципу конфіденційності щодо особистісного матеріалу, який належить членам групи;
- 13) уникати нав'язування своїх цінностей і переконань учасникам тренінгу. Поважати їхні здібності самостійно розмірковувати і приходити до певних висновків на основі інформації, яку можна отримати в групі. Блокувати замасковане бажання допомогти, спроби членів групи нав'язати свою волю іншим;
- 14) бути уважним до появи в окремих членів групи ознак психологічного виснаження... Якщо впродовж занять у когось з'являється хворобливі симптоми в поведінці, то таких людей необхідно у винятково тактовній формі (не травмуючи психіки) відмежувати від занять;
- 15) підготувати учасників групи до того, що з боку оточуючих можлива негативна реакція на спроби реалізувати групові норми в повсякденному житті. Проблеми, які можуть виникнути, краще за все обговорювати в групі, розглянувши способи і шляхи їх розв'язання;
- 16) планувати додаткові (після завершення роботи групи) засідання для того, щоб учасники могли обговорити свої

успіхи, та, щоб керівник мав можливість оцінити ефективність групи як інструменту змін у людині;

- 17) продовжувати індивідуальну роботу з тими її членами, які після завершення основної роботи відчують у цьому необхідність. Пояснити учасникам, що ця група є своєрідною навчальною лабораторією самопізнання, а норми її функціонування (незважаючи на їх гуманність) у житті необхідно використовувати дуже обережно.

Свої погляди на особистість керівника має Б.М. Мастеров. Він [цит. за: 133] вважає, що керівник психологічної групи повинен:

- а) бути підготовленим і компетентним особистісно і професійно;
- б) знати закони групової динаміки і бачити їх прояви в конкретному груповому процесі;
- в) знати й уміти використовувати арсенал психотехнічних засобів відповідно до актуального моменту СПТ;
- г) уміти володіти мовою тіла, почуттів, ставлень, образів, метафор і т.ін.

Зважаючи на вимоги до ведучого тренінгів, буде логічним подати більш повний перелік особистісних рис, якими він повинен володіти, вважає І.В. Вачков [19, 81], що узагальнив чисельні дослідження професійно важливих особистісних рис керівників:

- концентрація на клієнті, бажання й здатність йому допомогти;
- відкритість до відмінних від власних поглядів і суджень, гнучкість і терплячість;
- емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;
- автентичність поведінки, тобто здатність демонструвати групі справжні емоції, переживання;
- ентузіазм і оптимізм, віра в здібності учасників групи до змін і розвитку;
- врівноваженість, терпимість до фрустрації і невизначеності, високий рівень саморегуляції;
- впевненість у собі, позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних точок, потреб, мотивів;
- багата уява, інтуїція;
- високий рівень інтелекту.

Він вважає, що саме особистість психолога (а не рівень його професійної підготовки або підхід, якого він дотримується) є важливим чинником, який визначає успішність чи неуспішність тренінгу.

О.О. Горбатова [24] пише, що світова практика висуває основні вимоги до керівника тренінгових груп:

- теоретична грамотність;
- практична грамотність;
- постійне особистісне удосконалення.

Теоретична грамотність тренера передбачає:

- знання основ психології;
- володіння теорією групової роботи;
- ознайомлення з професійною етикою;
- загальну широку освіченість.

Знання основ психології. Насамперед це стосується психології особистості, психології розвитку, загальної психології, соціальної психології, психодіагностики, психокорекції та інших галузей.

Володіння теорією групової роботи. Психолог повинен мати уявлення про динаміку групової роботи, володіти управлінням груповим процесом, чинниками, від яких залежить ефективність участі в групі тощо.

Знання професійної етики. Тренер повинен керуватися етичним кодексом психологів. Цей пункт виділений в окремий параграф, про що мова буде йти далі.

Практична грамотність

Спираючись на теоретичні джерела і на власний досвід, О.О. Горбатова виділила п'ять основних умінь:

- розподіляти свою увагу;
- швидко орієнтуватися в ситуації;
- моделювати програму тренінгу і об'єктивно оцінювати результати роботи;
- бути прикладом ефективної участі в груповій роботі;
- правильно використовувати методичні прийоми тренінгу.

Цей перелік навичок, на наш погляд, варто доповнити умінням розробляти програму тренінгу з урахуванням усіх чинників, зокрема, досягнень у групових формах роботи. Досягнення конкретних результатів кожним учасником залежить від досконалості та сучасності програми ПТ. Неможливо побудувати палац за проектом курятника, аналогічно не можна досягти успіху в тренінгу, який проводиться за примітивною і поверховою програмою.

Особистісне удосконалення

Перекоаний, що цей третій компонент ефективності роботи тренінгу є основним. Адже важко собі уявити успішного тренера без притаманної йому властивості – потреби в самовдосконаленні, саморозвитку.

О.О. Горбатова [24, с. 139], спираючись на спеціальну літературу і власний досвід, серед основних якостей тренера, які потребують постійного самовдосконалення, виділила такі:

- автентичність;
- особистісна інтегрованість;
- високий рівень самоконтролю;
- чарівність;
- енергійність;
- толерантність;
- емоційна активність;
- креативність;
- почуття гумору.

Ці якості детально описані [24, с.139-141]. Свої критерії відбору учасників до тренерської Майстерні визначила І.В. Шевцова:

- «Академічна психологічна освіта. Професія не вчить, але формує розуміння важливості й складності процесу і відповідальності за результат.
- Додаткова освіта з психокорекції. Вчить працювати технологічно. Як правило, випускник «обізнаний» з декількома психотехніками, що вже добре. У нього є інструменти.
- Навчання на семінарах-тренінгах для поповнення інструментарію.
- Проходження особистісних тренінгів. Як можна цим займатися професійно, не відчувши процес «зсередини» і не повіривши в результат?
- Досвід консультування. Розслабитись і почати слухати клієнта, а не думати про себе, легше в консультуванні, ніж на групі. Це лише одна причина, не одинична, але важлива.
- Власний досвід проходження терапії. Профілактика професійної зверхності та можливість розібрати особистісні «завали».

У результаті відбору людей, які б відповідали цим вимогам, у групі майже немає» [138, с. 108].

Крім викладених вище вимог, тренер повинен володіти умінням ораторського мистецтва, оскільки в нього буває різна за чисельністю, освітою, віком, професійною діяльністю аудиторія. Перед аудиторію йому доводиться не тільки читати міні-лекції, але й здійснювати презентацію тренінгу. Саме від навичок публічного виступу тренера залежать його успіх і кар'єра в цілому.

До цього варто додати, що тренер повинен уміти сформулювати концепцію тренінгу, розробити його програму, дібрати відповідні методи.

Вершиною тренерської майстерності можна вважати те, як тренер уміє конструктивно розв'язувати конфлікти, що виникають зі складними учасниками групи. Тренеру важливо пам'ятати, що його помилки впливають на ефективність роботи набагато більше, ніж досвід і кількість проведених тренінгів. Адже тренер може працювати багато років, не розуміючи жодної з цих закономірностей, і це може мати негативні наслідки. Висновок простий: треба серйозно вчитися, і найбільш ефективним методом є тренінг та відповідні тренінгові програми для навчання керівників тренінгу. Крім того, в процесі роботи тренер зобов'язаний постійно себе контролювати. Чудовий механізм контролю – це повсякчас ставити собі питання: навіщо я це роблю?, яка моя мета?, який результат я хочу отримати?

Отже, щоб відповідати всім зазначеним вище вимогам до керівника тренінгу, необхідно не тільки мати відповідні природні якості, а й належну фахову підготовку, яку можна здобути в інститутах і на методологічних тренінгах, які готують тренерів із групових форм роботи. Якщо поставимо перед собою питання, від кого і чого залежить успіх тренінгу, то наша відповідь буде такою. Якщо поставити на терези, з одного боку, особистість психолога, а з іншого – його професійну підготовку, то особистість керівника, ми вважаємо, переважить. У контексті обговорення проблеми, яким повинен бути керівник тренінгу, корисно ознайомитися з думкою провідних психологічних і особистісних тренінгів російського центру «Сінтон», який працює вже 25 років. За ці роки вони розробили більше 50 авторських психологічних тренінгів і семінарів.

Особистий приклад ведучого

Чи повинен ведучий показувати приклад своїм способом життя? Чи навчання – це одне, а особисте життя зовсім інше? Щодня ми спостерігаємо багато прикладів того, як людина активно пропагує те, що суперечить її звичайному життю. Думки адміністраторів Сінтону щодо необхідності відповідати своєму вченню розділилися: хтось вважає, що головне – професіоналізм, а яка ти при цьому людина – це вже особиста справа кожного, а хтось переконаний, що, порушуючи свої правила, тренер підриває свій авторитет в очах тих, кого вчить.

Чи повинен тренер жити так, як учить?

Микола Іванович Козлов:

- *Напевно, це красиво, напевно, це вагомо, якщо тренер сам живе так, як він говорить. Ставити це, проте, як окрему вимогу до тренера, не зовсім коректно, не зовсім справедливо. У кожного з нас свої здібності, у кожного з нас свої особливості, і тренер олімпійської збірної сам не обов'язково є олімпійським чемпіоном. Він уміє добре вчити, але в нього*

немає даних, щоб показати результат. У будь-якому разі, в мене завжди перед очима, все моє життя, приклад однієї дуже шанованої мною людини. Це А.П. Єгідес. Ця людина – напевно, найсерйозніший фахівець у Росії з конфліктів. Напевно, він кращий за усіх в Росії, а може і у світі, учить тому, як запобігати, попереджати, розв'язувати конфліктні ситуації. Проте, за характером, А.П. Єгідес досить конфліктний, і сам він своїм характером конфлікти навколо себе породжує. Але це такий характер, тобто одна справа – я вчу, як поводитися грамотно, інша справа – чи умію я сам управляти своїм характером. Це різні речі. І якщо я піду до якого-небудь тренера займатися спортом, наприклад, і там може бути чудовий плавець або чудовий борець, а він не вміє учити, він не педагог, він не володіє методикою. А інший сам не може показати такі результати, але він прекрасно володіє методикою, він дуже добре вчить, і я б пішов до того, хто добре вчить. Інша справа, що, якщо я когось навчаю, то мені це самому цікаво, і я сам на собі перевіряю, працюють якісь рекомендації або ні, за яких умов, як краще працюють. І тому, як правило, кращі тренери є носіями своєї ідеології.

Тімур Гагін:

- Тренер не вчить «жити». Тренер вчить уміти щось робити. Буває, що ті, хто вчиться чомусь, потім можуть краще це робити. Як, не будучи жінкою, ви можете вчити їх тому, як треба поводитися, адже чоловіча і жіноча психологія дуже різні?

Володимир Раковський:

- Я вже років 15 працюю з жінками. І не скажу, що навіть спочатку було складно. Життя – взагалі просте, і всі проблеми, про які розповідають жінки, дуже схожі. Річ у тому, що жінки підлаштовані під деяке соціальне середовище, в якому вони живуть, працюють і створюють сім'ї. Наприклад, в селі одні проблеми. У невеликих містах, в яких зупинилося виробництво і з яких поїхали всі нормальні чоловіки, – там абсолютно інші проблеми. У великих містах – мегаполісах – треті проблеми. Це все залежить від того, який менталітет у жінок, що вимушені виживати в певних умовах. Отже, проникнути в жіночу душу не так уяє і складно.

Ольга Паратнова:

- Я чула багато думок щодо цього. І одна з досить поширених полягає в тому, що «гарному лікареві не обов'язково перехворіти всіма хворобами, щоб успішно лікувати хворих», тобто тренерів не обов'язково самому вміти і

використовувати те, чому він учить. Я не поділяю цю думку. Я вважаю, що тренер обов'язково повинен жити так, як він учить. Інакше навчання буде посереднім. Тільки той тренер, який сам на своєму досвіді відкрив або перевірих те, чому він учить, здатний дати вам по-справжньому дієві способи, відповісти на найглибші ваші питання і зарядити вас енергією для втілення нових знань. Вчитися робити бізнес треба в тих, хто дійсно вміє це робити. А не в тих, чий єдиний бізнес – це продаж тренінгів «як робити бізнес». Учатися будувати гармонійну сім'ю найкраще в тих, чия сім'я – радість.

Павло Зігмантович:

- *Я думаю, що тут є дві важливі речі. По-перше, безумовно, тренер має бути моделлю того, що відбувається на тренінгу. Тобто, якщо я вчу людей продавати, то я однозначно повинен уміти робити все це сам. Другий момент у тому, чи повинна людина завжди бути такою. Я думаю, що ні. Це не означає, що якщо тренер говорить «потрібно бути чесним», то сам він може красти усе життя. Як правило, ведучі на тренінгах пояснюють, що є якісь особливі випадки, спеціально обумовлені аспекти, нестандартні ситуації в яких пропонується поведінка або методика можуть бути не дуже відповідними. Наприклад, Микола Іванович на тренінгу нещодавно сказав, що якщо поряд з вами люди, яких ви дуже цінуєте і яким, у свою чергу, важливо, щоб ви виявили які-небудь свої почуття: показали, що ви винні, засмутилися тощо, то, напевно, краще так і зробити. Вимагати від тренера повної досконалості та відповідності пропагованим ідеалам не зовсім, на мій погляд, реалістично, до того ж, це не завжди треба. Але, що він точно повинен робити, так це уміти все те, чому вчить і практикувати це більшу частину свого життя. Складно це у відсотках виділити, але я спробую. Ось якщо з десяти випадків, хоча би в семи тренер проявляє себе в повній відповідності зі своїм ученням, то все добре.*

Яким би не був ведучий тренінгу, він повинен, по-перше, створити умови для самопізнання. Їх можна забезпечити тільки темою тренінгу, якій відповідає програма. По-друге, ведучий має усвідомлювати результат, до якого він прагне.

4.2. ФУНКЦІЇ ВЕДУЧОГО

Факторний аналіз великої кількості змінних, які характеризують поведінку ведучого, дозволяють виділити чотири основні функції керівництва групою [141].

1. Емоційна стимуляція (керівник спонукає учасників засумніватися в адекватності їхньої поведінки, вступає в конфронтацію, активно моделює ситуацію шляхом особистого ризику і високого рівня саморозкриття).

2. Піклування (керівник надає підтримку, виражає симпатію, хвалить, захищає, виражає доброзичливість, прийняття, щирість і зацікавленість).

3. Надання смислу (керівник пояснює, роз'яснює, інтерпретує, забезпечує учасників когнітивною структурою, необхідною для зміни, переводить почуття й особистий досвід учасників у сферу ідей).

4. Виконавча функція (керівник встановлює межі, правила, норми, мету, розподіляє час, задає темп, зупиняє, примушує, пропонує процедури).

Позитивний результат прямо пропорційно залежить від виконання керівником таких функцій, як виявлення піклування й надання значення: чим більше керівник виявляє піклування й чим успішніше він допомагає учасникам усвідомити події, тим вищими будуть підсумкові позитивні результати.

Щодо зв'язку між виконанням двох інших функцій – емоційної стимуляції та виконавської – доречно пригадати правило «золотої середини»: надто великий або дуже малий обсяг такої поведінки призводить до зниження позитивного результату.

Отже, щоб ведучий домогся найкращого успіху, він повинен мати поміркований рівень емоційної стимуляції й виконавської функції, а також високий рівень піклування.

Крім означених вище функцій ведучого ПТ, Н.В. Ключова і М.А. Свистун [46] виділяють такі:

1. **Керівна функція** (керівна роль ведучого розглядалася в різних аспектах, тому немає необхідності зупинятися на її аналізі).

2. **Експертна функція** полягає в тому, що керівник допомагає учасникам об'єктивно оцінювати свою поведінку, побачити, як вона діє на інших. Експертиза може здійснюватися через подання інформації про проблему й аналіз того, що відбувається.

3. **Аналітична функція** – керівник узагальнює й коментує те, що відбувається в групі. Вони можуть бути:

- a) спостереженнями, які ведучий подає не від себе особисто, а як опис діяльності групи без вираження власних почуттів і оцінювальних суджень;

- б) гіпотезами, в яких ніби пропонується, що в групі може відбутися і чому. Аналіз залежить від інтерпретаційних схем, якими володіє керівник.

4. Посередницька функція полягає в організації групових процесів. Тоді, коли група переживає труднощі в процесі розвитку, керівник може втрутитися, використовуючи методи психологічного впливу. Ведучий використовує також своє уміння діяти в міжособистісному спілкуванні в довірливій манері, створювати у групі ефективну комунікацію, швидко реагувати на ситуації, які виникають.

5. Ведучий як зразок поведінки для учасників. Наслідування ведучого, особливо на початкових етапах, неминуче. Саме тому консультант повинен надати учасникам таку можливість. Він щирий у вираженні своїх почуттів, активний, бере участь у процедурах разом із групою.

Заслугує уваги думка Ю.М. Ємельянова, який зазначає, що зусилля інструктора тренінгової групи повинні бути спрямовані на забезпечення низки умов.

«Ті, хто навчаються, повинні зрозуміти, що їх індивідуальні цілі досяжні лише в умовах створення кооперативної структури цілей. Для цього необхідно спільно обговорювати цілі й колективно розробляти правила, які були б усіма схвалені та сприяли досягненню мети.

Двостороння схема комунікації, яка вимагає відповідної організації навчального простору (оптимальне розміщення учасників колом, включаючи інструктора).

Включення кожного з учасників досягається прийняттям обов'язкових для всіх правил про заборону висловлюватися «Я не знаю», «Я не можу» тощо.

Визнання авторитетності тільки тих висловлювань, які спираються на достовірні знання предмета обговорення.

Заохочення до конструктивної полеміки між учасниками, включаючи інструктора.

Відкрите обговорення дискусійних питань, при якому не допускається замовчування, посилення на недоречність тощо.

Створення довірливої атмосфери, підтримка правилом «Говорити тільки правду, або, принаймні, не обманувати».

«Обов'язковість визначення учасниками сильних сторін особистості один одного і вербалізація своїх позитивних вражень про оточуючих» [35, с. 93].

Щоб відповідати всім вказаним вище вимогам до керівника тренінгу, необхідно не тільки мати природні якості, фахову підготовку, яку можна здобути у відповідних інститутах, які готують тренерів із групових форм роботи.

Функції тренера, якими оперують М.А. Чуркіна і Н.В. Жадько [134, с. 10], частково збігаються з уже охарактеризованими раніше, разом з тим мають відмінність. Вони вважають, що професійний тренер повинен уміти поєднувати різні функції:

- адміністратора (зібрати, підготувати, домовитися, врахувати в роботі будь-які організаційні питання);
- лектора (цікаво розповідати);
- методиста (підготувати програму, завдання і методичні матеріали);
- експерта (знати тенденції та бути обізнаним у предметній галузі);
- перемовника (уміти формулювати і просувати свої уявлення, домагатися дотримання правил і процедур);
- педагога (вміти навчити);
- керівника і лідера (вести за собою і відповідати за результат);
- навіть спортсмена (уміти «розкласти на дистанції»).

Вони зазначають, що тренер повинен передбачати проблемні ситуації в тренінгу, які потребують експертного висновку.

Експертиза в самому тренінгу суворо обмежена в часі. Слухачі, як правило, хочуть одержати швидко відповідь на найбільш складні питання, часто примушують тренера аналізувати і давати експертну думку в режимі реального часу.

Основна суперечність позицій викладача і тренера полягає в принциповій відмінності завдань професійної діяльності. Якщо в першому випадку завдання – трансляція знань, то у другому – розв’язання проблемних ситуацій. Головне призначення тренінгу – розв’язання завдань швидкого засвоєння широкого діапазону навичок: від виробничих до управлінських. Не завжди успішний викладач може стати найкращою кандидатурою на роль ведучого.

4.3. ОСНОВНІ РОЛІ ВЕДУЧОГО ТРЕНІНГУ

Загальновідоме гасло: «Кадри вирішують все!» без перебільшення можна віднести до підготовки ведучого тренінгів. У тренінговій практиці виділяють три основні стратегії тренінгу: вільне ведення (пасивний керівник); програмоване ведення (наявність певного плану, ця стратегія близька до традиційної системи навчання); проміжна форма (елементи програмованості та широкий відступ у бік вільної стратегії) [89].

На перший погляд може здаватися, що ведення групового тренінгу за відповідною програмою не потребує ніякої підготовки ведучого. Власний досвід показує, що в простих, здавалося б, стандартних ситуаціях учасники групи поведуться по-різному (від

радості й задоволення до образу й сліз), що зумовлене, очевидно, їхнім внутрішнім світом, індивідуальними нерозв'язаними проблемами, психічними травмами, негативними почуттями тощо.

Звичайно, яку стратегію ведення групи не обрав би керівник, значення його ролі анітрохи не зменшується. Поняття «роль» відображає «положення, яке займає тренер в структурі групи; з ним пов'язані очікування відносно його поведінки у членів групи» [31, с. 160].

С. Ледер і Високинська-Гонсер [31] виділяють шість ролей (технічний експерт, ініціатор, диригент, опікун, товариш, довірений), пропонуючи як критерій цієї класифікації такі параметри: спосіб впливу керівника на учасників, рівень його директивності та активності, здатність до саморозкриття і передачі позитивних емоцій, а також його професійну підготовку.

Ми солідарні з А. Адлером, що ефективність лікування часто зумовлюється не фаховою підготовкою терапевта, а якостями його особистості, хоча сама по собі підготовка також відіграє певну роль у веденні ПТ. Якщо поєднати особистісний потенціал керівника з його відповідною фаховою підготовкою, то ведення тренінгів буде супроводжуватися мінімальною кількістю можливих помилок.

Багато авторів (І. Ялом, Л.А. Петровська, С. Кратохвілл, Т.С. Яценко, І.В. Вачков, С.В. Петрушин та інші) надають великого значення дослідженню стилів поведінки, функцій і ролей керівників груп. На думку І. Ялома [139], психотерапевт може виступати у двох основних ролях:

1) технічного експерта (коментує процеси, які відбуваються в групі, акти поведінки окремих учасників, висловлює міркування і надає інформацію, що допомагає групі рухатися в потрібному напрямку);

2) еталонного учасника (у цьому разі груповий психотерапевт домагається двох основних цілей: демонстрації бажаного й доцільного зразка поведінки та підсилення динаміки соціального навчіння через досягнення групової незалежності та згуртованості).

На думку К. Рудестама [106], у тренінгових групах керівники, звичайно, грають чотири провідні ролі: експерта, каталізатора, диригента, зразкового учасника.

Роль експерта керівник групи реалізує через коментування групових процесів, поведінки окремих учасників або групи в цілому. Його коментарі допомагають учасникам об'єктивно оцінити свою поведінку, наочно побачити, як вона діє на інших, і, в кінцевому варіанті, побачити, як вона впливає на зміст їхнього образу «Я» та на обставини, які склалися. Однак, керівникові не варто надто захоплюватися роллю експерта, оскільки це призводить до гальмування групових процесів.

Роль каталізатора сприяє розвиткові подій. Керівник-каталізатор використовує своє уміння діяти в міжособистісному спілкуванні в теплій, щирій і емпатійній манері, створювати у групі позитивний зворотний зв'язок й виявляти здатність швидко реагувати на ситуації, що виникають.

Виконуючи *роль диригента* групової поведінки, керівник намагається полегшити групі розв'язання проблеми і досягнення мети. Майстерність диригента полягає в регулюванні можливих варіантів внутрішньогрупової поведінки, в підтримці намірів учасників дослідити проблеми й обговорити думки й почуття, що виникають у них, захисті учасників від впливу небажаних для даної групи форм поведінки й вирівнюванні внесків учасників у групову взаємодію. Керівник регулює рівень приватності, яка за певних умов може бути корисною в навчанні.

Роль зразкового учасника. Залежно від групового методу керівник проводить чітку межу між перебуванням у групі та за її межами. Активна участь й допомога керівника дає членам групи можливість відчутти повагу й піклування. Саме щирість і автентичність при саморозкритті й втручанні в групову ситуацію опосередковано дають можливість членам групи спостерігати високий рівень міжособистісного функціонування й навчатися йому.

Ролі, якими наділений керівник тренінгу, запропоновані М.А. Чуркіною і Н.В. Жадько [134], переформулюються з названими вище ролями К. Рудестама, тому подамо їх характеристику скорочено.

Експерт. Тренер повинен заздалегідь знати проблемні ситуації в тренінгу, які потребують експертного висновку. Експертиза на тренінгу суворо обмежена в часі. Слухачі, як правило, хочуть одержати швидко відповідь на найбільш складні питання, що примушує тренера аналізувати і давати експертну думку в режимі реального часу.

Викладач. Тренер і викладач – публічні професії, які вимагають навичок презентації, ерудиції, уміння планувати навчальне навантаження, зміст навчання і, звичайно, контактувати з аудиторією.

Однак завдання, які стоять перед професійною освітою і тренером, різні. Так, традиційне викладання, перш за все, будується на передачі накопиченого обсягу знань і розв'язує завдання ознайомлення з професією і розширення професійного кругозору. Водночас, тренінг призначений для розв'язання завдань швидкого засвоєння широкого діапазону навичок: від виробничих до управлінських.

Психолог. М.А. Чуркіна і Н.В. Жадько [134, с. 13] пишуть: «Може здатися, що кращим кандидатом для проведення бізнес-тренінгу є фахівці з психологічною освітою: сама професія вимагає

навичок довірливого контакту з особистістю і групою. У професійній пресі багато дискусій, основний пафос яких зводиться до того, як змогли «не психологи» займатися груповою роботою. Їх досвід показав, що вивчення групової динаміки і міжособистісних стосунків, залишаються серйозним предметом психологічних досліджень, не є пріоритетом інтенсивного навчання, оскільки психологія розв'язує проблеми особистості, а не структури».

Консультант. Це дві найбільш близькі професії. І консультант, і тренер повинні запропонувати варіанти розв'язання. Кожний із них повинен відповісти на питання: «Чому не виходить?». Але роблять це консультант і тренер по-різному. Консультант працює індивідуально, а тренер «веде» групу. Консультант рекомендує, а тренер вчить.

Тренінг-менеджер (застар. методист). Тренінг-менеджеру необхідно знати предмет, володіти методикою оцінки ефективності навчання, визначати пріоритети в навчанні.

Керівник. Відмінності тренера від керівника найбільш значущі. В рамках тренінгу повноваження тренера надзвичайно широкі. Тренер може «карати», «милувати», розставляти пріоритети, коментувати, робити висновки і підбивати підсумки. Єдине, що тренер не зможе, – це остаточно вирішити про впровадження того чи іншого підходу в діяльність організації.

Поєднання управлінських і тренерських якостей в одній людині на практиці зустрічається, але дуже рідко. До того ж, усім відомо, що розв'язувати проблеми навчання персоналу організації, будучи співробітником організації, дуже важко.

С. Кратохвілл [52] у книзі «Групова психотерапія неврозів» описує п'ять основних ролей керівника групи¹.

1. Активний керівник (інструктор, вчитель, режисер, ініціатор і опікун). Керівник виявляє свою активність і постійно впливає на учасників групи, виконуючи при цьому перераховані вище ролі. Як правило, керівникові доводиться робити це коректно і ненав'язливо на початку тренінгу. Важливо, щоб це не стало нормою, оскільки може призвести до того, що група буде позбавлена активності, креативності і постійно чекатиме допомоги від керівника. Внаслідок цього група не отримає кінцевого результату, що передбачався тренінгом.

2. Аналітик (найчастіше – психоаналітик, який зберігає дистанцію та особистий нейтралітет стосовно членів групи). Керівник веде себе індиферентно, слухає пасивно, не проявляє себе, нічого

¹ Цитата із книги І.В. Вачкова «Основы технологии группового тренинга» Психотехники: учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Изд-во «Ось-89», 2000. – С. 78-79.

не радить, не виражає свої почуття і оцінки. Аналітик повинен залишатися для пацієнтів незнайомою, загадковою і незворушливою особистістю, яка учасникам групи зовсім невідома.

3. Коментатор, як і аналітик, дозволяє бути групі самою собою, не керує і не спрямовує її діяльність надто активно. Через невеликі інтервали часу він збирає групу, узагальнює і коментує все, що відбулося за певний відрізок часу. Керівник допомагає групі підбити підсумки, зробити резюме групового обговорення будь-якої гри. Іноді він може висловити свою думку як учасник групи або може звернути увагу учасників на ті моменти, які при обговоренні залишилися поза увагою членів групи.

4. Посередник – експерт, який не бере на себе відповідальності за те, що відбувається в групі, але періодично втручається в груповий процес і спрямовує його так, щоб вона ефективно просувалась до визначеної мети. Сам посередник у тренінгу особливої участі не бере, про свої відчуття не говорить, але іноді рекомендує, що потрібно зробити, підказує зміст того чи іншого заходу. Він стежить за учасниками і координує обговорення.

Група сприймає його як експерта, який розбирається в багатьох питаннях і може подати інформацію, щось розтлумачити. Він не нав'язує певні рішення авторитарно, навіть, як правило, ніби не помічає і приймає рішення, запропоновані цілою групою; своїми зауваженнями він допомагає підійти до будь-якого питання або речі з різних боків.

Переважно тренер виступає у допоміжній ролі. Він втручається в груповий процес тоді, коли це потрібно.

5. Член групи (автентичне обличчя зі своїми індивідуальними особливостями і життєвими проблемами).

Керівник повинен бути природним, без маски виконувати свою основну роль. Це означає, що тренер всією своєю вербальною і невербальною поведінкою демонструє свою щирість і відвертість у стосунках.

Йому також притаманні ті чи інші особливості й життєві переживання, труднощі та проблеми [126] .

Отже, можна сказати, що під час ПТ навчає насамперед не керівник, а група, але щоб її вплив досягав відповідного ефекту, керівникові необхідно вивести її на певний рівень. Роль керівника полягає в тому, щоб задати, а потім підкріпити необхідні норми групового спілкування. Він при цьому виконує функцію «пускового механізму» і «страхувальника» групового процесу, оскільки останній значною мірою відбувається потім за принципом саморозвитку [88]. Тому загальне завдання керівника полягає в тому, щоб безпосередньо впливати на параметри групового процесу і лише опосередковано – на окремих його учасників.

4.4. ВЕДУЧИЙ – ФАСИЛИТАТОР

*Половину життя ти працюєш на ім'я.
Половину життя ім'я працює на тебе.*

Вадим Карабинський

Основне завдання впродовж усього тренінгу, й особливо на перших заняттях, – створення умов, необхідних для активної самостійної й продуктивної роботи кожного учасника над собою. Успішно розв'язати це завдання можна за відповідних умов, які створює керівник-фасилітатор.

Специфіка роботи тренера полягає в постійному спостереженні та оцінці всього, що відбувається в групі. Для цього необхідно, щоб тренер увесь час – приступаючи до проведення тренінгу, плануючи роботу на день безпосередньо в процесі роботи – ставив собі три питання:

- Якої мети я хочу досягти?
- Чому я хочу досягти цієї мети?
- Якими засобами я зможу її досягти?

Відповідь на третє питання дає тренеру можливість оцінити групу. Об'єкти оцінки:

- змістовний план роботи;
- рівень розвитку і згуртованості групи, характер стосунків, що складаються між її учасниками;
- стан кожного учасника групи, його ставлення до себе, до інших, до тренінгу.

Ведучий – фасилітатор

Найбільш важливі завдання тренера при роботі з групою:

- сприяти розумінню учасниками мети і завдань тренінгу;
- мотивувати учасників на роботу в рамках тренінгу і після його завершення;
- створити довірливу атмосферу, кожен учасник може бачити усіх, вільно спілкуватися з усіма, зокрема, з ведучим.

Видатний американський психолог-гуманіст К. Роджерс визначив необхідні умови для розвитку особистості при взаємодії у групі. Це, насамперед, створення психологічного клімату. Щодо цього він пише, що його розкутість і повна відсутність бажання керувати будь-ким має розслаблювальний вплив на інших. Він завжди дуже прагнув створити в групі психологічно безпечну атмосферу для людини: «Я хочу, щоб вона з самого початку відчула, що якщо вона ризикне сказати щось дуже особистісне або безглузде, в крайньому разі, є одна людина, яка достатньо її поважає, щоб вислухати до кінця і вважати її думку справжнім вчинком

особистості... І мені здається, я завжди відчуваю, якщо хтось із учасників переляканий або ображений, і саме в такі моменти я подаю йому знак (словом, жестом, мімікою тощо), що я його розумію й переживаю разом із ним його страх або образу» [102, с. 63].

Наступною важливою умовою ефективної діяльності керівника є його здатність прийняти себе, кожного учасника, всю групу загалом такими, якими вони є. Учений підкреслював, що він завжди надзвичайно толерантний, як до всієї групи, так і до окремих учасників. Він не раз переконувався в тому, що групу потрібно приймати такою, яка вона є – і успіх, зрештою, прийде. Досвід К. Роджерса дозволяє зробити висновки про те, що «підштовхування» групи в потрібному напрямку ні до чого не призведе. Прийняття групи такою, яка вона є, виправдовує себе.

Ведучий – не означає викладач. Це людина, що має більший досвід в тій чи іншій сфері, ніж клієнти, що прийшли до нього на тренінг: тренер – носій швидше «перевіреного», а не «правильного» знання. Ведучий не намагається нав'язати всій групі єдиний спосіб досягнення поставленої мети, а пропонує спектр можливих. Тому тренер-наставник орієнтований не стільки на формальний «кінцевий результат», скільки на те, щоб запустити процес набуття учасниками досвіду, який триватиме і в реальному житті після закінчення тренінгу. Роль ведучого полягає і в тому, щоб ставити питання. Питання – його найдієвіший інструмент. Точне питання, задане в потрібний момент, сприяє просуванню більше, ніж будь-які способи керівництва.

Вказана вище умова ефективної діяльності ПТ наштовхує на власні спогади перших кроків до пізнання сутності тренінгу. Сьогодні можна краще оцінити власну «участь» у роджеріанівському тренінгу, з яким довелося ознайомитися у 80-х роках минулого століття. Ми, викладачі-психологи різних вишів СРСР, зібралися, щоб пізнати всю загадковість тренінгу, в чому нам намагалася допомогти молодий психолог, яка проводила, мабуть, перший тренінг у своєму житті. Усі чекали, що нас почнуть когось вчити, але все відбувалося інакше. Занадто балакучого інтелектуала групи керівник тренінгу намагалася заспокоїти своїми діями, але це не дало позитивного результату. Знову виникала тривала пауза і наш інтелектуал розряджав атмосферу групи різними історіями, віршами і т.ін. Щоб викликати учасників групи на відвертість, керівник почала розповідати про своє життя, досить таємні його сторони, але це не знайшло підтримки в групі. Тренінг завершився, так і не досягнувши своєї мети. Очікування й закритість учасників, надмірна активність інтелектуала, який постійно брав на себе ініціативу, призвело до такого невтішного фіналу. Правда, ми не надали особливого значення такому результату, оскільки він, на той час, виглядав маленьким епізодом у контексті багатомісячного, насиченого цікавою інформацією стажування [126].

У рамках висвітлення вказаної вище умови тренінгу – прийняття групи такою, якою вона є, – варто розповісти про один випадок з власної практики. Група слухачів (безробітні), які здобували другу вищу освіту, брала участь у СПТ особистісного зростання. За період навчання упродовж восьми місяців у групі виникли складні стосунки між окремими членами й антагоністичні угруповання, які проявилися вже у перший день тренінгу. Причому агресія була не лише між учасниками, а й у ставленні до керівника. Я розумів і відчував їхні внутрішні проблеми, в основі яких була сімейна і економічна криза, самотність, антагонізм тощо, і прийняв цих учасників тренінгу такими, якими вони були, і став із ними працювати. Добровільна участь у тренінгу (хоча він був передбачений навчальним планом), а також діалог і саморозкриття через певний проміжок часу справили позитивний вплив на групу, «крига» холоду й відчуженості поступово танула, напруження спадало, а довіра й відкритість – зростали, що призвело до взаєморозуміння й співчуття. В кінці тренінгу група жалкувала, що з ними не провели такий тренінг у перші місяці навчання. Вони були вдячні тим позитивним змінам, які відбулися у міжособистісних стосунках їх групи. Завдяки СПТ вдалося, хоч і на фініші навчання, змінити психологічну атмосферу в групі, негативні установки до окремих членів групи – на позитивні. Результати тренінгу з цією групою, звичайно, не варто видавати за винятковий успіх. Це був один із випадків проведення тренінгу з неординарною групою, який з приємністю згадується, незважаючи не те, що пройшло вже багато років. І все-таки однією з причин успіху, на нашу думку, було те, що всі члени групи і кожний окремо були прийняті такими, якими вони були [126].

Як справедливо відмітив К. Роджерс, «Я завжди приймаю мовчання або замкнутість людини за однієї умови, що за цим не приховується невисловлена біль або хвилювання» [102, с. 66]. Він завжди з розумінням ставився до кожного члена групи. Якщо член групи бажає залишатися психологічно «в тіні», він завжди отримує його мовчазну згоду. Група може прийняти або не прийняти таку позицію учасника СПТ, але К. Роджерс стверджує, що він готовий прийняти її. Створення довірливої атмосфери взаємопроникнення й підтримки, що сприяє готовності й здатності керівника до тренінгу, може бути визначена, як здатність поставити себе на місце іншого. Емпатійне розуміння дозволяє виробити більш глибоке розуміння і повагу до почуттів, мотивів, ставлень й бажань інших людей. Використання тренінгу не є самоціллю керівника, емпатія йому необхідна для того, щоб не тільки відчувати членів групи, а й демонструвати їм (невербально), що їх розуміють. Для того, щоб налагодити стосунки, які сприяють можливості впливу на іншу людину шляхом тренінгу, керівнику-фасилітатору СПТ

необхідно виявити у спілкуванні такі аспекти взаємин, як позитивне ставлення, повага, щирість, позиція неоцінювання, безпосередність та конгруентність. Позитивне ставлення – це прийняття іншої людини такою, яка вона є. Позиція неоцінювання означає, що керівникові потрібно утримуватися від власних поглядів і позицій та дотримуватися ціннісного нейтралітету стосовно особистості, до якої її проявляєш. Якщо ведучий дотримуватиметься позиції неоцінювання під час взаємодії з групою, то зможе зрозуміти, чому та чи інша людина опинилася в певному становищі або так чи інакше вчинила. Позиція неоцінювання проявляється в голосі, мові тіла, а також за допомогою поглядів, що не виражають ані схвалення, ані осуду.

Конгруентність передбачає міру відповідності між тим, що людина говорить, і тим, що вона переживає. Конгруентність не означає імпульсивної демонстрації будь-яких почуттів. К. Роджерс характеризує її як здатність «бути справжнім». Готовність керівника до відкритого спілкування, здатність постійно залишатися самим собою є дуже важливою умовою для успіху групової роботи. При цьому необхідно пам'ятати, що керівник виступає для членів СПТ значущою моделлю поведінки в групі. Тому важливо, щоб він був щирим із кожним учасником. Під щирістю розуміють узгодженість коментарів ведучого з мовою тіла, нюансами голосу та іншою невербальною поведінкою.

Власний погляд на вимоги до керівника-фасилітатора має С.С. Харін. На його думку, не може бути посередником людина, власні проблеми якої настільки поглинули її, що їй самій потрібна група, її увага. Вона сприймає те, що відбувається, через призму своїх проблем. Однак це зовсім не означає, що він повинен «повністю викреслювати самого себе» із групового контексту. Керівникові надто складно буде допомогти іншим, якщо він не знає і не розуміє своє «Я». Посередник, який боїться досліджувати свій внутрішній світ, боїться своїх проблем, боїться працювати з ними, часто буває малоефективним у групі, не конгруентним і маніпулятивним.

Керівник повинен володіти здібністю, умінням безпомилково ставити діагноз групі та окремим її членам, ставити собі «магічні» питання: «Що відбувається з групою?», «Що стоїть за поведінкою конкретного учасника?» тощо. Однак це не означає, що посередник повинен постійно коментувати групові процеси або поведінку учасників. «Якщо його інтерпретації помилкові, – відмічав К. Роджерс, – то вони будуть марні, а якщо точні, то надто небажано й небезпечно роззброїти людину, взагалі залишивши її без захисту. Особливо це небезпечно, коли керівник недостатньо володіє психотерапевтичними прийомами «зміцнення Его» або коли група закінчує свою роботу» [130, с. 142-143].

Заслуговує уваги думка Ю.М. Ємельянова, який зазначає, що зусилля інструктора тренінгової групи повинні бути спрямованні на забезпечення низки умов.

1. Ті, хто навчаються, повинні зрозуміти, що їх індивідуальні цілі досяжні лише в умовах створення кооперативної структури цілей. Для цього необхідно спільно обговорювати цілі та колективно розробляти правила, які були б усіма схвалені й сприяли їх досягненню.

2. Двостороння схема комунікації, яка вимагає відповідної організації навчального простору (оптимальне розміщення учасників колом, включаючи інструктора).

3. Включення кожного з учасників досягається прийняттям обов'язкових для всіх правил про заборону висловлюватися «Я не знаю», «Я не можу» тощо.

4. Визнання авторитетності тільки тих висловлювань, які спираються на достовірні знання предмета обговорення.

5. Заохочення до конструктивної полеміки між учасниками, включаючи інструктора.

6. Відкрите обговорення дискусійних питань, при якому не допускається замовчування, посилення на недоречність тощо.

7. Створення довірливої атмосфери, підтримка правилом «Говорити тільки правду, або в крайньому разі не обманювати».

8. Обов'язковість визначення учасниками сильних сторін особистості один одного і вербалізація своїх позитивних вражень про оточуючих [35, с. 93]. Надзвичайно важливим для зростання професійної компетентності керівника є його участь у різних СПТ як учасника.

Елізабет Конг формулює такі уявлення про роль керівника, які ґрунтуються на фасилітативному підході до навчання й проведення тренінгів:

- потрібно вірити в те, що студенти можуть вирішувати і думати самостійно;
- не потрібно займати авторитарну позицію; навпаки, варто прагнути до фасилітативної позиції, позиції спостерігача;
- потрібно прихильно ставитися до расових, статевих, світоглядних та інших відмінностей між студентами;
- потрібно бути готовим приймати будь-які погляди беззастережно; у жодному разі не можна нав'язувати студентам свою систему цінностей [цит. за: 17, с. 57].

Про особистісну компетентність найкраще сказав К. Роджерс, який виокремив такі особистісні якості, необхідні фасилітатору групової динаміки:

- особистісна конгруентність (відповідно, збігається);

- здатність до рефлексії (свого особистісного досвіду й досвіду іншої людини);
- емоційна (чутливість);
- емпатійність (співпереживання);
- спонтанність і відкритість у вираженні почуттів і думок [цит. за: 133].

Щоб розвинути навички керівника-фасилітатора, йому буде корисним ознайомитися ще із шестичленною моделлю стилів роботи фасилітатора, яку пропонує Хірон. Різні аспекти фасилітації він називає параметрами, яких виділяє шість:

1. «Параметр планування, який пов'язаний з формуванням групи як такої. Членам групи завжди необхідно знати, навіщо вони тут зібралися. Тому тренеру необхідно вирішити, як виділити мету й завдання, що стоять перед групою. У цьому разі може бути три варіанти дій:

- можна вирішити, які цілі й завдання стоятимуть перед групою ще до початку роботи самої групи;
- погодити цілі й завдання із самими членами групи...;
- створити всі необхідні умови для того, щоб члени групи самі визначили свої цілі й завдання...

2. Смысловий параметр. Означає, яке значення вкладають учасники у своє перебування в групі. Тут теж існує три варіанти дій:

- спеціаліст може пропонувати пояснення, теорії або моделі для того, щоб у членів групи була можливість обміркувати те, що відбувається...;
- спеціаліст може іноді інтерпретувати те, що відбувається, або іноді вислуховувати членів групи, які описують те, як вони сприймають те, що відбувається...;
- тренер не пропонує ніяких пояснень або теорій, але надає членам групи певну підтримку у вербалізації їх власних ідей, думок і теорій....

3. Параметр конфронтування. Коли люди зайняті роботою, між ними можуть виникати найрізноманітніші конфлікти.... Такий параметр фасилітації як конфронтування має відношення до того, як окремі члени групи і вся група в цілому кидають виклик. Існує три варіанти роботи з даним параметром:

- спеціаліст може прямо провокувати групу або окремих її членів постановкою запитань, внесенням пропозицій або інтерпретацією поведінки окремих учасників...;
- спеціаліст може створювати атмосферу, в якій люди будуть відчувати себе досить безпечно для того, щоб кидати виклик один одному (і тренерові також)...;

- спеціаліст може вирішити взагалі не вступати у конфронтацію; в цьому разі відбудеться одне з двох: або конфронтації не буде і група просто «застрягне», або група все-таки навчиться провокувати себе сама, без допомоги тренера...

4. Параметр вираження почуттів. Він стосується того, як буде відбуватися вираження емоцій в учасників. Щоб із цим розібратися, необхідно відповісти на такі запитання:

- чи буде заохочуватися вираження учасниками своїх почуттів? Це може бути доцільним у терапевтичній групі або тренінговій групі розвитку соціальних навичок;
- чи повинен бути підписаний з членами групи відкритий контракт на вираження ними своїх почуттів? У цьому разі спеціаліст може просто сказати на початку першої зустрічі про те, що дозволяє учасникам виражати свої емоції;
- чи вважає себе спеціаліст достатньо кваліфікованим для того, щоб впоратися з ситуацією, у якій один з учасників почне виражати свої почуття, особливо, коли ті починають відкрито виражати горе, гнів або страх; у цьому випадку тренерові необхідно самому пройти тренінг із катарсичної роботи.

5. Структурний параметр. Структура – це необхідна складова життя групи; без неї група може просто не буде функціонувати. У спеціаліста є три можливих варіанти дій:

- спеціаліст може сам вирішити, якою буде структура роботи групи...;
- спеціаліст може створити необхідні умови для того, щоб члени групи організували структурування певних аспектів життя групи...;
- роль спеціаліста в структуруванні життя групи буде мінімальною....

Вірогідно, буде краще, якщо тренер-початківець зробить роботу групи більш структурованою...

6. Ціннісний параметр. Цей аспект фасилітації роботи групи стосується створення підтримки ціннісно-орієнтованої атмосфери, у якій група може продуктивно працювати. Тут потрібно відповісти на такі запитання:

- чи настільки впевнений тренер у своїх силах, щоб допустити в групі наявність незгоди, відкритих обговорень чого-небудь або різних поглядів?
- чи володіє тренер достатнім рівнем самоусвідомлення для того, щоб розуміти, який вплив він здійснює на групу?
- чи є тренер кваліфікованим, позитивним, фахівцем із виробленою життєвою позицією? [17, с. 273-278].

У процесі управління тренінговою групою з метою впливу на ті події, які відбуваються, та управління груповою динамікою керівник здійснює дії, які в психології називають «інтервенції» або «втручання».

Так, Д. Кеннард зі співавторами [цит. за: 28, с. 61- 62] описують такі типи інтервенцій:

- збереження – виявлення або закріплення існуючих меж дозволеного. Це обмеження місця, часу, допустимої поведінки учасників тощо;
- відкрита фасилітація – втручання, спрямоване на забезпечення подальшого розвитку групового процесу. При цьому в керівника немає попередньої гіпотези про те, що саме повинно відбутися в групі, він просто «підштовхує» процес роботи;
- спрямована фасилітація – допоміжні зауваження, що базуються на будь-якій попередній гіпотезі керівника і дають поштовх до роботи групи в певному напрямку;
- інтерпретація – виявлення керівником почуттів і сенсів, які неявно присутні в діях і висловленнях як групи в цілому, так і окремих її учасників;
- дія – будь-який вид фізичної активності керівника, який поєднаний зі зміною положення в просторі (вставання зі стільця, переміщення, дотик тощо);
- саморозкриття – висловлення керівника, яке розкриває зміст його власного внутрішнього світу або будь-який факт із життєвого досвіду. В простому варіанті керівник говорить про почуття, які у нього викликають події, що відбуваються в групі;
- моделювання, демонстрування – діяльність керівника, яка потім стає частиною поведінкового репертуару учасників. Наприклад, при виникненні напружених ситуацій під час спілкування в групі керівник може своїм прикладом демонструвати, як конструктивно виходити з них. Якщо в групі працює одночасно двоє керівників, вони можуть здійснювати моделювання шляхом демонстрації різних комунікативних прийомів на прикладі спілкування один з одним;
- відсутність безпосереднього відгуку – в деяких ситуаціях це може бути засобом втручання в груповий процес.

Для того, щоб заробити очки на тренінгу, В.Г. Пузіков рекомендує керівникам опосередковано впливати на групу, тобто тренер свідомо робить щось, що групою обов'язково буде помічено і оцінено позитивно. Група помічає, що тренер багато вміє, багато знає і робить те, що для них є значущим.

Тренер повинен намагатися в перші 10-15 хвилин (залежить від кількості учасників) запам'ятати імена учасників і до них звертатися на ім'я.

Другий важливий момент, це коли тренер запам'ятає те, що розповідав про себе кожний учасник при знайомстві, наприклад, одна із учасниць Марія говорила про свою неспівність, пасивність. У процесі роботи, коли керівник помітить в поведінці Марії активність чи сміливість, то він у своєму аналізі діяльності групи, при виконанні того чи іншого завдання, відмітить позитивні зміни в поведінці Марії. Група забула, що кожен говорив про себе, тренер усе пам'ятає і звертає увагу на успіхи членів групи. Значущість такого тренера в очах групи зростає, оскільки вони бачать, як він перейнявся їх проблемами і робить усе, щоб вони їх розв'язали під час тренінгу.

Важливим для тренера є вміння обирати учасників для рольових ігор. Якщо ролі розподілені вдало, то гра буде яскравою і повчальною, тобто буде матеріал для аналізу. Для того, щоб себе застрахувати від невдач, ми практикуємо одні й ті ж ролі розіграти з різними учасниками і тоді можна проводити ще й порівняльний аналіз учасників гри. Такий варіант є позитивним, тому що більшість учасників тренінгу задіяна в рольовій грі, а не є пасивними спостерігачами. Учасникам також цікаво себе перевірити на здатність вирішувати ті чи інші питання.

Успішний тренер відрізняється від неуспішного тим, що він усе бачить, чує, відчуває, передбачає і навіть випереджає події, які могли бути в групі, тобто все те, що є і може бути з окремим учасником і групою в цілому.

На позитивний результат тренера впливає те, наскільки він зуміє нейтралізувати провокації окремих учасників. Один із варіантів – тримати паузу і спокійно вести діалог. Зважаючи на правила ведення тренінгу, керівник може сказати: «Кожний учасник може вільно висловлювати свою думку і це його право. Це краще, ніж промовчати і обговорювати за її межами те, що відбувається в групі. Я в жодному разі не примушую вас поділяти тільки мій погляд».

Група поважає такого тренера, який не ламає її і не примушує виконувати те, що викликає в групі внутрішній протест, а поводить себе з групою на рівних. Втручається в груповий процес тільки тоді, коли є в цьому необхідність.

Отже, роль тренера-фасилітатора на тренінгу надзвичайно важлива, адже саме від його діяльності значною мірою залежить результативність тренінгу.

Розділ 5. **ОСОБИСТІТЬ НА ШЛЯХУ ДО ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ**



*Скажи мені – і я забуду.
Покажи мені – і я запам'ятаю.
Дай мені діяти самому – і я навчуся.
Китайська мудрість*

5.1. ПОНЯТТЯ «ОСОБИСТІТЬ» ТА «Я – КОНЦЕПЦІЯ»

У психологічній науці категорія «особистість» належить до базових понять. У науковій психологічній літературі існує велика кількість визначень поняття «особистість», що свідчить про великий інтерес до цього об'єкта дослідження і разом з тим показує, що ще далеко не розв'язане питання про вироблення принципів, критеріїв відбору характеристик, за допомогою яких описувалося б з достатньою повнотою і науковістю це явище і визначалося поняття особистості.

Для прикладу наведемо визначення поняття «особистість» відомих психологів:

- 1) особистість – суб'єкт суспільної поведінки і комунікацій (Б.Г. Анан'єв);
- 2) спосіб буття людини в суспільстві, індивідуальна форма існування і розвитку соціальних зв'язків (Л.І. Анциферова);
- 3) система ставлень (В.М. Мясіщев);
- 4) соціальна властивість індивіда (Б.Ф. Ломов);
- 5) особлива якість, якої набуває індивід у суспільстві (О.М. Леонтьєв);
- 6) сукупність внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи (С.Л. Рубінштейн);
- 7) людина як носій свідомості (К.К. Платонов).

Цей список визначень поняття «особистість» можна було би продовжити, оскільки за деякими оцінками психологів, їх налічується більше сорока. Заслуговує на увагу інтегративне визначення особистості А.А. Палія [81], який пише: «Особистість – особлива якість людини, набута в соціокультурному середовищі у процесі спільної діяльності й спілкування; рівень, що координує всю психічну діяльність і поведінкову активність; соціальне обличчя людини; система ставлень до оточуючого світу, інших людей і до себе».

У *структурі особистості* можна виділити три складові, зміст яких свідчить про її зрілість:

- 1) пізнавальна складова – включає уявлення людини про себе, інших у світі; зріла здорова особистість відрізняється тим, що:
 - оцінює себе як активного суб'єкта життєдіяльності, що здійснює вільні вибори і відповідає за них;
 - сприймає інших людей як унікальних і рівноправних учасників процесу життєдіяльності;
 - сприймає світ, який постійно змінюється, а тому має завжди новий і цікавий простір для реалізації своїх можливостей;
- 2) емоційна складова зрілої здорової особистості включає:
 - здатність довіряти своїм відчуттям і розглядати їх як основу для вибору поведінки, тобто упевненість в тому, що світ дійсно такий, яким уявляється, і сама людина здатна приймати і реалізовувати правильні рішення;
 - схвалення себе та інших, щирий інтерес до інших людей;
 - зацікавленість у сприйнятті світу, перш за все – його позитивних сторін;
 - здатність переживати сильні позитивні й негативні емоції, відповідні реальній ситуації;
- 3) поведінкова складова складається з дій у ставленні до себе, інших людей і світу. У зрілої здорової особистості:
 - дії спрямовані на самопізнання, саморозвиток, самореалізацію;
 - у ставленні до інших поведінка заснована на доброзичливості та повазі – їх особистості;
 - у ставленні до світу поведінка спрямована на примноження, а іноді й відновлення його ресурсів за рахунок своєї творчої діяльності в процесі самореалізації та дбайливе поводження з тими, що вже є.

Особистість може зрозуміти себе через самоусвідомлення власного «Я».

Самосвідомість – усвідомлення і оцінка людиною самої себе як особистості, своїх інтересів, цінностей і мотивів поведінки.

Розвиток самосвідомості – це одне із завдань тренінгу особистісного зростання.

На основі самосвідомості в людини формується «Я – образ» («Я – концепція») – те, як індивід себе бачить і хоче бачити. «Я – концепція» розглядається і як система уявлень людини про саму себе, на основі якої вона будує свою взаємодію з іншими людьми і ставиться до себе.

«Я – образ» включає уявлення особистості про себе, свої фізичні і психологічні особливості: зовнішність, здібності, інтереси, схильність, самоповагу, впевненість в собі тощо. На підставі «Я – образу» людина відрізняє себе від зовнішнього світу і від інших людей.

«Я – образ» в цілому включає три головні виміри: наявне «Я» (якою людина бачить себе в даний момент), бажане «Я» (яким хотіла би себе бачити), «Я», що демонструється (яким вона демонструє себе іншим). Всі три виміри співіснують в особистості, забезпечуючи її цілісність і розвиток.

У психології виділяють дві форми «Я – образу» – реальну та ідеальну. «Реальна форма» не означає, що цей образ відповідає реальності, це уявлення особистості про себе, про те, «якою я є тут і зараз». Ідеальний же «Я – образ» – це уявлення особистості про себе відповідно до бажань, «яким я хотіла би бути».

Р. Берн у «Я – концепції» виокремлює: 1) образ «Я» – сукупність уявлень про себе, когнітивну складову «Я – концепції», 2) самооцінку – афектно-оцінну складову і 3) потенційні поведінкові реакції.

«Я – концепція» – це прояв самосвідомості, динамічна система уявлень людини про себе. Вона формується під впливом досвіду кожного індивіда. Ця система становить основу вищої саморегуляції людини, на базі якої вона будує свої стосунки з оточуючим її світом.

«Я – концепція» – це відносно стійка, більш чи менш усвідомлена система уявлень індивіда про себе, на основі якої він будує свої стосунки з іншими.

«Я – концепція» – це сукупність всіх уявлень індивіда про себе, пов'язана з їх оцінкою і така, що виступає як установка у ставленні до самого себе. Істотною стороною таких установок є уявлення про себе в часі («Я» – минуле – «Я» – теперішнє – «Я» – майбутнє).

Крім того, «Я – концепція» включає такі основні установки індивіда у ставленні до себе, як «Я» – реальне (яким я є сьогодні) і «Я» – ідеальне (яким я хотів би або повинен стати)» [6, с. 13].

За своїм змістом «Я – концепція» може бути позитивною, негативною, амбівалентною.

Крім того, складовими «Я – образу» є уявлення про свої можливості та самооцінка своєї особистості. «Я – образ» може бути адекватним (тобто більш-менш відповідати дійсності) або

істотно спотвореним, що самій людині визначити дуже складно. У будь-якому разі людина прагне до стабільності свого «Я – образу». Люди схильні ігнорувати або вважати помилковою інформацію, якщо вона не відповідає їх уявленням про себе і погоджуватися з неточними або навіть помилковими даними, що відповідають «Я – образу».

Формування адекватного «Я – образу» і самооцінки – одне із завдань тренінгу особистісного зростання.

Самооцінка особистості – результат оцінювання людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, оцінювання своєї особи іншими людьми, зважаючи на систему цінностей людини.

Самооцінка пов'язана з однією з центральних потреб людини – потребою в самоствердженні, з прагненням людини знайти своє місце в житті, утвердити себе як члена суспільства в очах оточуючих і у своїй думці.

Під впливом оцінки оточуючих у особистості поступово складається власне ставлення до себе і самооцінка своєї особистості, а також окремих форм своєї активності: спілкування, поведінки, діяльності, переживання. 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 – уявлене», «Я – маску», «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.

Центральним компонентом «Я – концепції» є самооцінка особистості, тобто та цінність, значущість, якої надає собі індивід загалом та окремим рисам своєї особистості, діяльності, поведінки. Крім того, самооцінка виконує регуляційну і захисну функції, впливає на поведінку, діяльність і розвиток особистості, її стосунки з іншими людьми.

Саморозвиток – свідомо діяльність людини, спрямована на якнайповнішу реалізацію себе як особи. Вона припускає наявність усвідомлених життєвих цілей, ідеалів і особистих установок.

Зовнішню дію на зміну «Я – образу» надають численні формальні та неформальні групи, до складу яких входить особистість. Джерелом інформації, на підставі якої особистість формує свій «Я – образ», значною мірою є сприйняття того, як про неї думають, як її оцінюють інші. Людина ніби очима інших дивиться на свою поведінку і свій внутрішній світ, який ставить високі вимоги до особистості і, насамперед, до здатності людини самостійно визначати свій життєвий вибір і досягати поставленої мети. Тому дуже важливою є проблема вивчення умов саморозвитку особистості, її самоактуалізації.

Людам, які самоактуалізуються, притаманні такі важливі якості, як зрілість почуттів і емоцій, креативність і здатність концентруватися на проблемі, незалежність у поглядах і оцінках, уміння протистояти соціальному тиску, впевненість у собі і ще низка позитивних рис. Особливо вирізняє самоактуалізованих людей усвідомлення свого покликання, відданість своїй справі. Психологи наголошують, що самоактуалізацію варто розуміти не як кінцевий результат, а як процес. Це – постійний пошук і постійна праця над собою.

Життєвий досвід успішних людей свідчить, що вони самоактуалізуються, досягають значно більших результатів у професійній діяльності, ніж усі інші пересічні особи. Тому самоактуалізація є такою важливою для молоді, яка тільки обирає свій шлях. Але потреба в самоактуалізації зовсім не обмежується професійною діяльністю. У контексті вищесказаного, варто звернути увагу на думку відомого психолога А. Маслоу, який застерігав: якщо ви навмисне хочете стати менш значною особистістю, ніж це дозволяють ваші здібності, я попереджаю, ви будете дуже нещасними все своє життя.

Л.А. Мацко, М.Д. Прищак та інші [68] зазначають, що особистостям, які самоактуалізуються, притаманні такі особливості:

- 1) повне сприйняття реальності та комфортне ставлення до неї (не ховатися від життя, а знати і розуміти його);
- 2) прийняття інших і себе («Я роблю своє, ти робиш своє. Я в цьому світі не для того, щоб відповідати твоїм очікуванням. І ти в цьому світі не для того, щоб відповідати моїм очікуванням. Я поважаю та приймаю тебе таким, яким ти є»);
- 3) професійна захопленість улюбленою справою, орієнтація на завдання, на справу;
- 4) автономність, незалежність від соціального середовища, самостійність суджень;
- 5) здатність розуміти інших, увага, доброзичливість до людей;
- 6) постійна новизна, свіжість оцінок, відкритість досвіду;
- 7) розрізнення мети та засобів, зла та добра («Не будь-який засіб є добрим для досягнення мети»);
- 8) спонтанність, природність поведінки;
- 9) гумор;
- 10) саморозвиток, виявлення здібностей, потенційних можливостей, творчість у всіх сферах життя;
- 11) готовність до розв'язання нових проблем, до їх усвідомлення, розуміння своїх можливостей.

В основі рівня домагань – самооцінка (чи своїх можливостей, потенціалу в окремій сфері, чи себе як особистості загалом).

Особлива роль належить «значущим іншим». «Значущий інший» – це та особистість, увага і схвалення або несхвалення якої важливе для людини. Він має помітний вплив на людину, його вона хоче наслідувати, а вказівки і ролі вона готова некритично прийняти як свої. Саме на тренінгу особистісного зростання часто група виступає «значущим іншим» для кожного учасника. Групова оцінка виступає своєрідним мотивом саморозвитку особистості. Мотивація досягнення, будучи домінуювальною для людини, є також важливим регулятором її розвитку, самоактуалізації.

Отже, індивіди з різними «Я – концепціями» неоднаково сприймають світ: правильно або неправильно, спотворено, наприклад: «Я – реальне» і «Я – ідеальне» не збігаються, це викликає незадоволення, розчарування. Від задоволення рівня домагань у досягненні особистості залежить формування важливого компонента її свідомості – самоповаги. Вона впливає фактично на всі аспекти діяльності людини: включає і задоволення собою, і прийняття себе, і почуття власної гідності, і позитивне ставлення до себе та відповідно мотивує її до самоактуалізації.

На ТОЗ забезпечуються найоптимальніші умови щодо корекції «Я – концепції» особистості, та як наслідок відбуваються позитивні зміни в особистісній сфері учасників групового процесу.

5.2. ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Вивченням поняття «особистості» займаються багато психологів, але немає однозначної думки, що таке особистість. Це стосується і поняття «особистісне зростання». Різні тлумачення цих понять ускладнює побудову методологічної бази дослідження особистості. Незважаючи на такий стан в теоретичних підходах у вивченні особистості, психологічна практика їх значно випереджає і розв'язує нагальні питання, які ставить життя.

Н.Р. Бітянова зазначає, що аспект «особистісного зростання» не отримав належної цілісної розробки, оскільки не сформувалася відповідна система понять. Зафіксовані в літературі: особистісний розвиток або особистісне зростання, самовдосконалення, життєвий шлях, розвиток потенціалу особистості.

«**Особистісне зростання** – поняття широке, охоплює все різноманіття життя людини впродовж усіх відпущених їй років, починаючи від народження і закінчуючи смертю» [10, с. 6].

Якщо узагальнити визначення поняття «особистість», яке існує в рамках різних психологічних теорій і шкіл (К. Юнг, Г. Олпорт,

Е. Кречмер, К. Левін, Дж. Гілфорд, Ж. Нюттен, Г. Айзенк, А. Маслоу і ін.), то можна сказати, що особистість традиційно визначається як «синтез всіх характеристик індивіда в унікальну структуру, яка визначається і змінюється в результаті адаптації до середовища, яке постійно змінюється» [цит. за: 78, с. 47].

Далі О.Б. Орлов пише: «Отже, особистість – це система мотиваційних відносин, яку має суб'єкт» [там само, с. 49].

Проблема особистісного зростання має виняткове практичне значення. Тому доцільно буде розглядати зростання особистості через явище саморозвитку як безперервний процес, у рамках якого людина набуває здатності креативно управляти поточними подіями, формувати доброзичливі та емпатійні міжособистісні стосунки з іншими людьми, послідовно пропагувати гуманістичні погляди, позитивно сприймати життя.

У житті людини виникає безліч проблем, які вона розв'язує, і це сприяє її особистісному зростанню, який перманентно протікає з підйомами і спадами. Особистісне зростання може бути повільнішим у спокійні періоди життя, коли не доводиться розв'язувати складних життєвих завдань і спілкування не дуже інтенсивне. Воно може бути інтенсивнішим у періоди життєвих криз і взаємодії з іншими людьми. Людина може уникати розв'язання власних проблем, що негативно позначається на її особистісному зростанні.

У другій половині ХХ століття, відповідаючи на пристрасне бажання людства мати простий і зручний інструмент для досягнення відчутних життєвих результатів, Олександр Еверетт написав «Mind Dynamics» (Динаміка розуму), учасникам якого було обіцяно духовне зростання, пізнання себе. Витоком свого руху Еверетт називав дзен буддизм, теософію Блаватської, єгиптологію, індуїзм та ін. Його вважають одним із засновників системи розвитку людських здібностей, оскільки перший семінар за підсумками своєї роботи (Динаміка розуму) ґрунтувався на концепції «Людина така, яка її істинна віра». Це був семінар з розкриття людського потенціалу завдяки отриманню досвіду через відчуття. Досвід у відчуттях розглядається як один з можливих шляхів персонального і духовного зростання, заснований на глибокому розумінні того, ким я є, які таланти і сили знаходяться в мені, як я можу їх розвивати і використати на благо собі й тих, хто мене оточує.

З його семінару на арену світової трансформаційної освіти вийшли такі лідери, як Ренді Ревелл, Вернер Ерхард, Джон Хенлі, Расс Бішоп, Стюарт Емері та багато інших.

Упродовж тривалого часу О. Еверетт професійно займався підготовкою фахівців для різних тренінгових компаній. Тому він відомий як «Учитель учителів». О. Еверетт [148] писав: «Я відповідаю за своє життя. Я повністю відповідаю за себе і не хочу,

щоб мною керували. Я маю здібності, які зроблять мене генієм. Мій внутрішній потенціал – величезний. У мені закладена колосальна сила. Я хочу і можу бути самим собою».

Проте, що це означає – бути відповідальним за самого себе? Це означає любити себе. Більшість із нас не люблять себе. Ми рідко ставимося до себе по-доброму, ми не віримо, що маємо рідкісний дар, яким варто поділитися з людством, але він є в кожного з нас, і кожному з нас необхідно полюбити себе і взяти відповідальність за себе. Наскільки ви любите себе, настільки успішним буде ваше життя.

«Олександр, я тебе люблю. Я вважаю, ти прекрасна людина», – часто я говорю сам собі. Як це так – запитаєте ви. Хіба можна бути таким егоїстом?! А чому б ні? Що поганого в тому, що людина думає про себе добре. Чому ми вважаємо, що нормально, коли людина думає про себе погано? Я не знаю. На мій погляд, нормально – думати про себе добре. Тому що, коли ви думаєте про себе добре, ви вірите, що здатні щось зробити, і робите це. Ваша сила всередині вас.

Особистісне зростання людини полягає в постійному, неухильному розвитку її особистісного потенціалу. Воно залежить, перш за все, від зусиль самої людини, але тільки їх не досить. Для особистісного зростання важливий факт руху. Процес особистісного зростання цілісний, взаємозв'язаний, і зростання в одному «особистісному вимірюванні» сприяє просуванню в інших.

При особистісному зростанні відбуваються зміни як у внутрішньому світі людини, так і в її взаєминах із зовнішнім світом. Суть цих змін полягає в тому, що людина поступово звільняється від спотворювального впливу психологічних захистів, стає здатною довіряти сприйнятій інформації, а не «фільтрувати» її з метою захисту свого «Я – образу» і може «жити сьогоднішнім». При цьому вона стає більш відкритою для нової зовнішньої інформації і, одночасно, краще розуміє себе, свої відчуття і переживання. Вона може розсудливо оцінити свої можливості і взяти на себе відповідальність саме за те, що від неї реально залежить, а також планувати своє життя саме як своє, а не відповідно до чужих, нав'язаних зовні стереотипів.

Особистісне зростання сприяє формуванню цілісної особистості, у якої немає нерозв'язаних суперечностей між прагненнями, бажаннями і можливостями, між вимогами життя і моралі, між реальністю і планами тощо. Це не означає, що така особистість не переживає криз. Вони можливі й неминучі, оскільки завжди зберігаються відмінності між «Я – реальним» та «Я – ідеальним». Але особистісне зростання дає людині важливий засіб подолання криз – особистісний сенс, відчуття внутрішньої свідомості.

Потрапляючи у важку, навіть кризову, ситуацію, людина повинна поставити собі питання: «Навіщо»? І головне: «Яку користь я можу отримати з розв'язання цієї проблеми? Який досвід отримаю для себе?».

Повноцінне особистісне зростання можливе лише тоді, коли людина спирається на доброзичливу участь тих, хто її оточує, коли вона домагається визнання і пошани її внутрішнього світу іншими людьми, принаймні, «значущими іншими». Це легко зрозуміти, оскільки особистісний потенціал тісно пов'язаний з «Я – образом», який формується в спільній діяльності з іншими людьми.

Життя для кожного з нас є чудовим тренінгом не тільки особистісного зростання, але й розвитку професійної сфери тощо. Кожна людина проходить свій життєвий тренінг. Причому, окремі особи уникають труднощів і, звичайно, розвитку. Що стосується тренінгу особистісного зростання (ТОЗ), то його не можуть замінити життєві труднощі. Безпечні умови, які створюються на цьому тренінгу, і технологія його проведення створюють такі інтенсивні умови, які в реальному житті не можна повною мірою забезпечити...

Н.Р. Бітянова [10] зазначає, що діяльнісно-особистісний підхід припускає виділення таких елементів, які відповідають основним структурним компонентам особистості: самопізнання, самоспонування, програмування професійного і особистісного зростання, самореалізація.

Саме ці компоненти стали теоретичною основою для побудови ТОЗ, характеристику яких подамо скорочено.

1. Самопізнання. «Для успішної організації особистісного зростання, необхідно з'ясувати для себе свої можливості, свої сильні та слабкі сторони. Самопізнання включає в себе самоспостереження, самодіагностику, самоусвідомлення, самоствавлення, самоаналіз, самооцінку.

Пізнання людиною самої себе значною мірою є процесом трансформації самоствавлення і самоусвідомлення. Самоствавлення – це «Я – концепція». Вчинки людини визначаються не тільки «Я – концепцією», а й самооцінкою – поєднанням когнітивних явлень про якості своєї особистості.

Неадекватна самооцінка проявляється у вибірковості сприйняття інформації, коли відкидається інформація, яка могла б понизити оцінку її діяльності в її очах. Завищена самооцінка, невміння правильно оцінювати свій стан здоров'я, рівень працездатності та професіоналізму призводять до того, що співробітник потрапляє в стресові ситуації, не може впоратися зі справою. Занижена самооцінка, породжуючи невпевненість у собі, також негативно впливає на діяльність.

Розв'язати цю проблему можна за допомогою низки методик, які допоможуть:

- порівняти себе, свої окремі якості та особистісні особливості з певною шкалою, яка характеризує міру розбіжності своїх якостей з якостями інших людей, що задає орієнтації для самовиховання;
- виявити і ефективніше застосовувати свої позитивні якості, що формує впевненість у собі;
- сформуванати адекватнішу самооцінку своїх здібностей, поведінки;
- побачити свої помилки, виявити недоліки у своїй діяльності, усвідомити їх.

2. Самостимуляція – використання прийомів, які сприяють внутрішньому спонуканню до саморозвитку професійного і особистісного. Основні прийоми: самокритика, самостимуляція, самонаказ, самозобов'язання, самопримушування. Самоспонування залежить від рівня розвитку особистості.

3. Програмування професійного і особистісного зростання. Перехід від потреби до реальної діяльності з самовдосконалення передбачає формулювання мети і завдань, визначення шляхів, засобів і методів цієї діяльності. Вона може здійснюватися в різних формах, і вибір форми залежить від рівня зрілості особистості (приміром, індивідуальна програма професійного розвитку, корекції особистісних якостей, розвитку нових умінь і навичок). Розробкою програм закінчується підготовчий етап організації саморозвитку і наступний механізм дозволить реалізувати намічене.

4. Самореалізація. Існує три основних елементи самореалізації: прийоми організаційно-управлінського характеру, інтелектуальний розвиток, саморегуляція психічних станів.

При реалізації програми в повсякденному житті на практиці виникають труднощі. Дехто і ставить якісь цілі, але реально здійснити їх вдається рідко. Якості особистості можуть формуватися, змінюватися тільки в результаті багатократних повторень тих або інших станів, дій, ситуацій, тому найважливішим засобом є самостійне виконання вправ.

В основі інтелектуального розвитку лежить використання прийомів управління своєю увагою, пам'яттю, мисленням. Важлива і саморегуляція психічних станів. Чим більш зрілою в соціальному відношенні є людина, тим вона більше здатна до саморозвитку. Останній – ймовірно безперервний процес, ніж мета, яку необхідно досягти через самопрезентацію.

Самопрезентація – вибір форм і методів роботи над собою, адекватних актуальному розвитку особистості. Теоретичною основою для побудови ТОЗ може послужити самосприйняття особистості. Самосприйняття [148] – процес орієнтування людини у власному

внутрішньому світі в результаті самопізнання і порівняння себе з іншими людьми, сприйняття, розуміння і оцінка людини людиною. Важливою особливістю міжособистісного сприйняття є не стільки сприйняття якостей людини, скільки сприйняття її у взаємовідносинах з іншими людьми (сприйняття переваг в групі, структури групи і тощо).

Найважливішими з вивчених механізмів міжособистісного сприйняття є:

1) ідентифікація – розуміння та інтерпретація іншої людини шляхом ототожнення себе з нею;

2) соціально-психологічна рефлексія¹ – розуміння іншої людини шляхом розмірковування за неї;

3) емпатія – розуміння іншої людини шляхом емоційного чуттєвого співпереживання;

4) стереотипізація – сприйняття і оцінка іншої людини шляхом поширення на неї характеристик якої-небудь соціальної групи тощо.

О.С. Прутченков² вважає, що самосприйняття особистості здійснюється за п'ятьма основними напрямками.

1. Сприйняття себе через співвідношення себе з іншою людиною

Ми часто використовуємо іншу людину як модель, зручну для спостереження і аналізу своїх особистісних особливостей. У цьому разі ми дивимося на себе ніби з боку, зіставляємо свої вчинки з поведінкою іншої людини, про себе запитуючи: «а я так зміг би»? чи стверджуючи: «а я можу краще, вище, більше і так далі».

2. Сприйняття себе через результати власної діяльності

Ми самі маємо право оцінювати те, що зробили. Це механізм самооцінки, який може допомагати розвитку особистості або заважати цьому процесу. Передусім він впливає на самооцінку, що особливо важливо для тієї особистості, що формується. У групі тренінгу здійснюється постійне визначення рівня самооцінки кожного учасника і її необхідна корекція.

3. Сприйняття себе через спостереження власних внутрішніх станів

Ми взмозі осмислювати, промовляти, обговорювати з оточенням свої переживання, емоції, відчуття, думки. У цьому одна з принципових відмінностей тренінгу від інших форм роботи проникнення у своє «Я», отримання досвіду розуміння свого внутрішнього світу. Переважна більшість тренінгових етюдів, вправ

1 Рефлексія (від лат. reflexio — відображення) – осмислення людиною власних дій та їх закономірностей; діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини; самоаналіз.

2 Прутченков А.С. «Свет мой, зеркальце, скажи...»: методические разработки социально-психологических тренингов. – М.: Новая школа, 1996. – 144 с.

і процедур спрямовані саме на розв'язання цього завдання – зрозуміти себе, своє «Я».

4. Сприйняття себе через сприйняття себе іншими людьми

Ми використовуємо інформацію, що передається нам оточенням. У цьому разі функціонує механізм «зворотного зв'язку», коли ми дізнаємось, що ж про нас думають інші люди. Під час соціально-психологічного тренінгу постійно діє зворотний зв'язок, що дозволяє учасникам дізнаватися думку членів групи про свою манеру поведінки, про почуття, які відчують вони, коли вступають з ними в контакт.

5. Сприйняття себе через сприйняття власного зовнішнього вигляду

Ми сприймаємо своє тіло, своє фізичне «Я» як те, що у нас є від народження. У цьому випадку ми можемо радіти, дивлячись у дзеркало: «як добре, що у мене такий ніс (рот, вуха, очі і т. ін.), і засмучуватися, задаючи питання: «чому в мене такий ніс (рот, вуха, очі і т. ін.)?»

О.С. Хохель розмежував те, що є і що не є особистісним розвитком. Що на його думку не є особистісним розвитком?

«Особистісним розвитком не є рух до будь-яких атрибутів влади над іншими людьми, хоча і може призвести вас саме до них. Особистим розвитком не є неодмінне пробудження в собі яких-небудь сил або властивостей надлюдини. Особистим розвитком не є стан речей, при якому можливо заявити: «Я досяг».

Особистісним розвитком не є набір одних і тих самих Правил або Заповідей, яким належить слідувати впродовж усього свого життя.

Особистісним розвитком не є ситуація, в якій той, що досяг, заманює до себе натовпи, збуджуючи їх інтерес, обрані самі приходять до нього.

Особистісний розвиток не означає сліпого дотримання якої-небудь однієї психологічної або релігійної традиції.

Особистісним розвитком не є отримання якоїсь таємної інформації, але є вироблення певних якостей упродовж постійної роботи над собою.

Що ж тоді є особистісним розвитком?

Особистісний розвиток – найкоротший і найефективніший шлях до свого успіху і добробуту, хоча іноді він і здається довгим.

Особистісний розвиток – якісно новий, усвідомлений етап розвитку людини, коли енергія творчості, що пробудилася, починає бурхливо і радикально змінювати обставини нашого життя доти, доки особа не зникає, звільняючи місце для суті, що сміє стати тим, чим вона може бути.

Особистісним розвитком є поступове самоцілення від усіх емоційних проблем і тілесних хвороб без систематичного і

цілеспрямованого застосування на те якихось виняткових ліків, засобів або методик.

Особистісним розвитком є перебування в групі однодумців, пов'язаних взаємним тяжінням і симпатією, а також усвідомлення загальної справи.

Особистісним розвитком є завершення циклу розвитку свідомості звичними для всіх категоріями, і перехід у вищі, творчі виміри свідомості з прижиттєвим центруванням свідомості в цих вимірах.

Особистісним розвитком є постійне самоспостереження і самоусвідомлення, що призводить до вироблення нових якостей.

Особистісним розвитком є постійне навчання, де кожен, допомагаючи іншому, одночасно перебуває в ролі Учня щодо розвиненіших типів свідомості. Неможливо досягнути все, бо це означає зупинку в розвитку.

Ознакою знаходження на досить високих етапах особистісного розвитку є допомога іншим у проходженні тих етапів, які колись пройшов ти сам» [131, с. 13-14].

Таблиця 4

Категорії мислення Раба успіху	Категорії мислення Творця успіху	Якість, необхідна для руху до успіху
Суспільство		
Судження		
Оцінка		
Стереотипи		
Доброчесність		
Накопичення		

Особистісне зростання важливе для людини не просто само по собі, а як здатність формувати свою життєву стратегію. Життєва стратегія – це життєва програма, «сценарій» про щастя, який є у кожної людини; це система цінностей і цілей, реалізація яких, згідно з уявленням людини, дозволяє зробити її життя найбільш успішним (у розумінні самої людини). Як основні показники ефективності стратегії життя людини виступають не конкретні досягнення, а психічне здоров'я і задоволеність життям.

Тренінг особистісного зростання може допомогти людині зрозуміти її життєву стратегію і, якщо потрібно, скорегувати її.

Під час тренінгу учасники вчаться сприймати свій зовнішній вигляд таким, який він є, прийнявши його, розвивати себе і свої можливості.

5.2.1. СПІЛКУВАННЯ ЯК УМОВА ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Тренінги особистісного зростання є різновидом комунікативних тренінгів, у яких за допомогою різних технік учасники намагаються усвідомити й перебороти свої комплекси.

Такий тренінг актуалізує переживання, що ви недостатньо відчуваєте перешкоди життєвого успіху і професійного просування. За допомогою інших учасників ви витягаєте назовні свої неусвідомлювані страхи, рятуєтеся від внутрішніх бар'єрів, дізнаєтеся про те, як вас сприймають оточуючі люди. Це дозволяє виявити і надалі більш ефективно застосовувати свої позитивні якості, сформувані більш адекватну оцінку своїх здібностей, побачити власні помилки і недоліки в спілкуванні. На тренінгу основна увага зосереджена на емоційних переживаннях людей у групі, почуттях, які виникають у них, і на соціальних масках, які використовують деякі учасники групи, тоді як інші намагаються ці маски видозмінити. На тренінгах досліджуються і піддаються сумніву, здавалося б, незаперечні переконання, тому треба бути готовим до серйозних змін поглядів на власне життя.

Напрошується висновок про колективну природу «Я – концепції», про її залежність від оточуючих: чим більше нам подобаються люди, тим більше ми подобаємося їм, і, як наслідок, покращити себе можна лише шляхом поліпшення тих груп і колективів, учасниками яких ви є.

Соціально значущі навички та уміння, які формуються в соціально-психологічному тренінгу (СПТ) за допомогою групових методів, є компонентами комунікативної компетентності особистості [54].

Це навички входження в контакт, орієнтації в проблемі партнера, вирівнювання емоційного напруження співрозмовника, аргументації, узгодження інтересів, ведення засідань і дискусій. Комунікативна компетентність може розглядатися як необхідна умова соціальної зрілості особистості. Разом з тим, комунікативні навички самі по собі не є показниками істинної соціальної зрілості, оскільки вони можуть бути використані для досягнення цілей, які суперечать соціальним нормам. Комунікативна компетентність може не збігатися з рівнем морального розвитку особистості, ступенем інтеріоризації соціальних установок і цінностей і тому є хоча і необхідною, але все ж недостатньою умовою істинної соціальної зрілості.

Учасники приходять на тренінг, щоб краще зрозуміти себе, тобто зробити своє життя більше контрольованим і керованим. Основні вправи тренінгу – дослідницькі.

Особистісний тренінг – це горизонтальна позиція тренера щодо учасників. Тренер не говорить, «як належить», «як повинно», «чого не можна». Він створює умови, організовує процес, за яким слідує, а решта (результат) залежить від учасників тренінгу.

На особистісному тренінгу не тренується поведінка. І тим більше – не дресується. Можуть бути вправи, присвячені дослідженню поведінки і знаходженню інших можливих варіантів. Результати особистісних тренінгів, як правило, проявляються саме через зміни в поведінці.

Якщо в учасника тренінгу нічого не змінилося в житті – тренінг нічого не зачепив, а можливо, він скористався захисними механізмами, заховався за них, і тоді результату не буде. Відсутність змін після участі в тренінгу – це також результат, який потребує додаткового дослідження.

І нарешті, тренінги особистісного зростання не можуть бути не цікавими. Тому що для будь-якої людини немає в цьому світі нічого більше захоплюючого, ніж вона сама. Особистість у контексті спілкування реалізується на таких рівнях [124]:

1. Спілкування – взаємовплив. Становлення та розвиток особистості за таких умов є результатом психологічного впливу одного суб'єкта на іншого у процесі взаємодії, діалогу.
2. Спілкування – діяльність. Йдеться про включення соціально-психологічного досвіду в практику спілкування, реалізацію діяльнісної сутності спілкування, в якому особистість є його учасником, унікальною і неповторною індивідуальністю, суб'єктом діяльності.
3. Спілкування – обмін інформацією. Становлення особистості відбувається у процесі реалізації її комунікативних здібностей, якостей, умінь, комунікативної програми поведінки.
4. Спілкування – сприймання людьми одне одного. На цьому рівні реалізуються перцептивно-рефлексивні, емоційно-емпатійні можливості особистості, виникає взаєморозуміння (непорозуміння) між учасниками спілкування.
5. Спілкування – міжособистісні відносини. Йдеться про розвиток статусно-рольових та статево-рольових характеристик індивіда, виявлення соціально-психологічних стереотипів його поведінки, складових певного соціально-психологічного типу.

Соціальна психологія зважає й на такі рівні реалізації особистості, як спілкування – обмін нормами, спілкування – обмін цінностями, спілкування – соціальна поведінка тощо.

Ця класифікація рівнів є дещо умовною, оскільки під час спілкування одночасно може відбуватися і обмін нормами, знаннями, цінностями, і взаємовплив, взаєморозуміння тощо.

Сторони ділового спілкування взаємозв'язані; уміння правильно сприймати і приймати партнера або аудиторію допомагає знайти потрібні докази, а володіння ораторським мистецтвом – їх викласти. Все це необхідно для успішного ділового контакту, в ході якого

виявляється уміння взаємодіяти з партнером: долати бар'єри в спілкуванні, зайняти потрібну психологічну позицію, вийти на відповідний рівень спілкування тощо. В ідеалі ділова людина повинна однаково володіти всіма сторонами спілкування у діловому світі.

Високий рівень уміння спілкуватися в діловому світі передбачає [124]:

- високу комунікативну культуру, тобто мистецтво говорити (зокрема публічно) і слухати; уміння об'єктивно сприймати і правильно розуміти партнера;
- уміння будувати відносини з будь-яким партнером, домагатися ефективної взаємодії на основі обоюдної інтересів.

5.3. ЗНАЧУЩІСТЬ ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Надлюдина – термін, введений Ніцше, означає тип досконалої людини, що мусить стати вінцем розвитку людства.

Стимулом для такого максимального самовдосконалення особистості може стати тренінг особистісного зростання. Він – певна психологічна дія, заснована на активних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування, в ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання психологічної допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи і вирішувати особисті проблеми учасників.

Досвід показав, що його проведення професійними психологами, є ефективним засобом розв'язання проблем спілкування, особливо серед молоді. Водночас, від того, як ми спілкуємося, залежить дуже багато чого в нашому житті: успіхи в роботі і в навчанні, в сімейному житті, те, як ми адаптуємося в колективі, і навіть наша самооцінка. Невміння спілкуватися призводить до самотності, невротичних станів і є однією з причин алкоголізму, наркоманії, самогубств. Тому люди, що працюють з молоддю, займаються її дозвіллям, а також ті, хто займається розв'язанням проблем алкоголізму і наркоманії, могли б використати у своїй роботі елементи ТОЗ. Оскільки, з одного боку, це допоможе запобігти виникненню проблем, про які йшлося вище а, з іншого боку, там, де ці проблеми існують, допоможе їх вирішити.

Система тренінгів особистісного ТОЗ – це абсолютно новий підхід до освіти для дорослих. Це унікальна можливість подивитися збоку на усі свої удачі та невдачі, об'єктивно оцінивши, які з ваших поглядів, звичок, переконань працюють, а які – ні. Один із плюсів цього тренінгу в його абсолютно прикладному характері.

Завдання групи ТОЗ – допомогти учасникові виразити себе своїми індивідуальними засобами. Тренінг допоможе молодим людям навчитися сприймати і краще розуміти себе.

Освітня методика, запропонована О. Евереттом, дуже відрізнялася від усіх традиційних способів навчання і сенсаційно вплинула на життя багатьох тисяч людей. Випускники публічних тренінгів кардинально змінювали якість свого життя, набуваючи емоційної та фінансової свободи, утілюючи в життя те, про що безуспішно мріяли впродовж багатьох років. По всьому світу – від Аргентини до Японії – почали виникати тренінгові компанії, що пропонують своїм слухачам тренінги і програми, що використовують цю методику. На сьогодні в багатьох найбільших університетах США і Європи існують дослідницькі центри, які більше 20 років вивчають феномен нечуваної ефективності тренінгів.

Багаторічні незалежні дослідження, що проводилися Стенфордським і Гарвардським університетами США, свідчать, що 87% випускників тренінгів схильні оцінювати роль тренінгу, як значну або таку, що набагато перевищує його вартість; 94% випускників схильні рекомендувати тренінг всім своїм друзям, рідним і колегам; 73% випускників відзначають помітно збільшену здатність до ефективних дій у критичних ситуаціях; 78% повідомляють про значно підвищену самооцінку; 53% випускників тренінгу схильні вважати його однією з найзначніших подій у житті, разом з рішенням одружитися або вийти заміж і народженням дитини [150]. Фахівці зазначають, що попит на тренінги останні десятиріччя зростає у всьому світі. Багато бізнесменів розуміють, що інвестиції в навчання – це основа конкурентоспроможності бізнесу і його процвітання в умовах світу, що постійно змінюється. Наприклад, у Великобританії в кінці минулого століття тільки за один рік близько 47 % працюючого населення країни пройшло тренінги. У нашій країні перші тренінги стали проводитися в 1989-1990 роках. Тоді вони були одиничними, винятковими, інтригуючими....

З приходом на вітчизняний ринок великих міжнародних компаній, а відтак – західних тренерів, ділове навчання стало необхідною формою роботи з персоналом цих компаній на всіх рівнях, від топ-менеджерів до секретарів.

За різними оцінками експертів у всьому світі компанії витрачають на тренінги близько 100 млрд. доларів у рік. Сучасні тенденції такі, що в західних країнах доля тренінгу від загального фонду заходів із розвитку персоналу досягає 80-85%. Американські компанії витрачають більше 70 млрд. доларів у рік на навчання своїх співробітників, що складає в середньому 2- 4% від прибутку. За експертними оцінками, Росія – більше 30 млн. доларів. Погодьтеся, на сотні тисяч компаній, працюючих в Росії, це не так вже і багато [<http://www.4p.ru>].

Основний етап розширення ринку тренінгів в Україні припав на кінець ХХ століття з приходом великих західних корпорацій,

які і були єдиними замовниками на ринку тренінгів. Зараз частка тренінгів на ринку психологічних послуг з кожним роком помітно зростає, починає формуватися його чітка структура. Відкривається все більше компаній і шкіл, які пропонують великий вибір тренінгів за різною тематикою. Вони ведуть конкурентну боротьбу за ринки, де на перший план виходять довгострокові стосунки і якість. Сьогодні можна відшукати тренінги на будь-який смак. Відмінна особливість тренінгів в тому, що вони орієнтовані на сучасні реалії нашої дійсності та виходять з цінностей культури.

Навчання вибудовується за схемою: досвід – аналіз – висновки – застосування. Як результат, учасник отримує навички, які може відразу використати на практиці. Також до прикметних ознак тренінгу відносять: урахування потреб дорослого як учня, особистих відмінностей тих, що навчаються, особливостей конкретних компаній і організацій, новітніх тенденцій викладання.

Тренінг як форма бізнес-навчання містить безліч можливостей. Окрім швидкого і ефективного освоєння нових знань, у ньому можна багато що спробувати безпосередньо на занятті, «торкнутися руками», перевірити дієвість вироблених умінь і отримати рекомендації щодо поліпшення результатів. До того ж, порівняно з традиційною освітою, тренінг – економічно вигідна форма навчання, оскільки, економлячи час, ми економімо гроші.

Основна ж гуманістична ідея ТОЗ полягає в тому, щоб не примушувати, не пригнічувати, не ламати людину, а допомогти їй стати самою собою, прийнявши і полюбивши себе, подолати стереотипи, що заважають жити радісно і щасливо, перш за все, в спілкуванні з оточуючими.

Завдання групи тренінгу особистого зростання – допомогти учасникові виразити себе своїми індивідуальними засобами. Тренінг допоможе молодим людям навчитися сприймати і краще розуміти себе.

Тренер створює [150] можливості, атмосферу, середовище, а учасники будуть самі обирати з цього. Що з цього вийде, залежатиме від них самих. Отже, тренер відповідає за процес тренінгу, а учасники – за його результати. Цінність такого підходу в тому, що знижується залежність учасників від тренера. Тренер повинен вступати з учасниками не в дружні, а в спеціальні робочі відносини. Основне завдання тренера-початківця – виробити свій унікальний і неповторний стиль ведення занять.

ТОЗ пропонує навчальне середовище, в якому через вправління у відчуттях учасник може розкрити і усвідомити ті глибинні установки та інтерпретації, які безпосередньо впливають на результати, що створюються їм у житті. Дуже часто в житті ми діємо в автоматичному режимі, зважаючи на досвід, що склався, розраховуючи при цьому досягти тих результатів, які можуть бути

названі безпрецедентними. Про це дуже точно сказав свого часу Альберт Ейнштейн: «Свідомість, що створила цю реальність, не в змозі сприймати іншу». Іншими словами, ми часто сподіваємося що, користуючись старими знаннями і досвідом, ми зможемо створити щось нове і екстраординарне в нашому житті, те, що часто називаємо своєю мрією або головною метою. При цьому, проте, ми забуваємо, що наше сприйняття нового через призму старого робитиме це нове дуже схожим на те, що ми вже знаємо. Унікальність ТОЗ полягає в тому, що ніхто не говорить вам, як варто проживати своє життя. Учасники самі виявляють те, як по-іншому можна бачити себе і життя навкруги, і роблять цінні відкриття через це. Проходячи через цей процес відкриттів, учасник дістає доступ до нових рівнів свободи вибору і особистої сили, потрібних для створення того майбутнього, яке не має нічого спільного з минулим.

У нас єдине і велике бажання, щоб тренінги комунікативної компетентності, особистісного зростання та інші стали культурою нашого суспільства. Щоб з кожним роком на них підвищувався попит у суспільстві, який задовольнявся би відповідними фахівцями з групових форм роботи. Потрібно культивувати, запроваджувати, втілювати, можливо насаджувати тренінги (у закритих структурах) – від дошкільних закладів аж до найбільш успішних організацій, фірм, колективів, тобто здійснювати тренінгізацію суспільства на гуманістичних засадах.

Н.Р. Бітянова вважає, що «саморозвиток – це творче ставлення індивіда до самого себе, створення ним самого себе в процесі активного впливу на зовнішній і свій внутрішній світ з метою їх перетворення» [10, с. 8].

Отже, тренінг особистісного зростання – сучасна технологія корекції, розвитку і максимального використання особистістю свого потенціалу в житті та професійній діяльності.

Під тренінгізацією суспільства розуміємо масове використання ефективних інтерактивних групових форм навчання, особистісного зростання і саморозвитку особистості на різних її етапах суспільного життя. Оскільки використання тренінгів у розвинених країнах світу переконливо доводять необхідність вживати заходи з реалізації тренінгів як ресурсів удосконалення культури суспільства, гармонізації стосунків, професійного і особистісного самовдосконалення. Зауважимо, що тільки масштабне запровадження тренінгу комунікативної компетентності й особистісного зростання дозволить значно підвищити загальну психологічну культуру суспільства, що в кінцевому результаті позначиться на усіх сферах суспільного життя, починаючи від родини і закінчуючи різними колективами, організаціями виробничої та невиробничої сфери.

Частина 2



ПРАКТИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Розділ 6. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ТА ПРОЦЕС ГРУПОВОГО ТРЕНІНГУ



6.1. ВИМОГИ ДО КОМПЛЕКТУВАННЯ ГРУПИ

*Не спи, моя рідна земля!
Прокинься, моя Україно!
Відкрий свої очі у світлі далеких зірок.
Це дивляться з темних небес
Загублі поети й герої –
Всі ті, що поклали життя за світле майбутнє твоє.*

Слова із пісні «Не спи, моя рідна земля» – гурту «Мандри»

Без перебільшення можна сказати, що підготовка керівника до тренінгу здійснюється впродовж життя. Маємо на увазі те, що керівником (тренером) не стають в одну мить. Цей процес іноді буває тривалий і залежить від власне професіоналізму особистості психолога, який пройшов відповідне навчання як учасник і керівник групових форм роботи. Поєднання цих двох форм дає можливість майбутньому керівникові тренінгу увібрати весь інструментарій і тонкощі групових форм роботи від ролі учасника до ролі ко-тренера, тренера за умови, що цей процес був підпорядкований власне навчанню, яке поєднувалося із самонавчанням. Під останнім ми маємо на увазі те, що практичну і теоретичну підготовку, яка мала місце на групових формах роботи, потрібно обов'язково доповнювати теоретичним самонавчанням. Для цього є відповідні теоретичні й практичні напрацювання, які описані в різних джерелах (не тільки на паперових носіях).

І все ж у тренінговій роботі існує низка питань, які тренер повинен розв'язати задовго до початку роботи з групою. Перш за все йому, пише О.О. Горбатова [24, с. 154], належить обдумати такі моменти:

- як провести рекламну акцію;
- як краще здійснити відбір учасників і сформувати групу;
- який режим роботи більше відповідає меті даної групи;
- як краще організувати середовище перебування для учасників тренінгу;
- яка оплата праці тренера найбільш адекватна і як краще організувати цей процес.

У цьому контексті неможливо не погодитись з В.Е. Пахальяном стосовно того, що «класична схема» підготовки недосвідченого, початківця до такої роботи – репродуктивна. В цьому разі процес підготовки спирається на схему або сценарій. В одних випадках тренер-початківець просто відтворює те, що було з ним, коли він був учасником навчального або справжнього тренінгу. В інших – відбувається те, що відповідає словам відомої пісні: «Я його зліпив з того, що було».

О.В. Євтіхов [34, с. 73-74] виокремлює два різних підходи в підготовці тренінгу. В першому – спочатку визначається модель тренінгу відповідно до специфіки проблем, які потрібно буде проробити, розробляється програма, під яку набирається відповідна група. У другому підході спочатку визначаються проблеми, які мають місце в соціальній або професійній групі, та відповідно до них планується і організовується тренінг.

У підготовці тренінгу важливе місце посідає комплектування групи. Адже група є основним об'єктом і суб'єктом впливу на груповий процес і його результат. Заради учасників і проводиться той чи інший тренінг. Від комплектування групи (добору учасників) залежить успіх тренінгу, результат, який отримає кожний учасник. У тренінговій практиці є напрацювання (принципи), якими керуються ведучі при комплектуванні групи.

1. Принцип добровільності (цей принцип дотримується неухильно, оскільки всі члени групи мають бути зацікавленими у власних змінах; необхідно мати на увазі, що примусово можна змусити відвідувати групу, але навчатися в ній, домагаючись особистих змін, не можна).

2. Принцип інформованої участі (учасник заздалегідь має право знати все, що з ним може статися, а також про ті процеси, які відбуватимуться в групі, тому з учасниками проводиться попередня бесіда про те, що таке тренінг, які його цілі, які результати можуть бути отримані).

Крім цього, для комплектування груп можна використовувати інші ознаки.

Особистісні якості. Значущими для комплектування груп учасників, вимірюваних тестами, виступають такі риси, як інтроверсія – екстраверсія, нейротизм – стабільність, ригідність –

гнучкість, екстернальність – інтернальність. У процес добору можуть бути включені й інші змінні, проте практика показує, що і цих показників вистачає, щоб скомплектувати групу із заздалегідь заданим потенціалом активності.

Спираючись на принцип гетерогенності при комплектуванні груп, необхідно добирати учасників з різним рівнем вираженості тих або інших особистісних якостей, щоб вони взаємодоповнювали один одного. В одній групі не варто концентрувати людей з переважанням одних і тих самих особистісних якостей, наприклад ригідність або екстернальність.

Рівномірний розподіл цих ознак припускає включення в групу осіб і з високою, і з низькою ригідністю або екстернальністю. Гетерогенна структура особистісних рис зробить стимулювальний вплив на процеси групової динаміки, а також на налаштування оптимальних для тренінгу взаємин, видів комунікацій. Важливо оцінити здібності кожного члена групи до кооперації – взаємодопомоги і співпраці, хоча передбачається, що кожен кандидат у групу володіє цими якостями. Водночас небажано мати в групі декількох учасників, що проявляють виражену самоорієнтацію, егоцентризм і некооперативність. Надмірна «автономія» таких членів групи може призвести до того, що сформується псевдоструктура взаємин, тренінг проводитиметься як формальна процедура і ведучому буде дуже важко «розворушити» учасників.

Рівень інтелектуального розвитку. Він є важливою характеристикою групової структури навчальної групи. Відмінності в рівні інтелектуального розвитку учасників проявлятимуться, навіть якщо групу вирівняти за освітньою ознакою. Гетерогенність в даному випадку виражається не в рівні розвитку інтелекту, а в різних оцінних стереотипах і уявленнях про норми поведінки, в різному локусі контролю. Це наочно проявляється в рольових іграх, в різному розумінні ролей, які виконуються, в дискусії з проблем способу життя тощо. В цілому ж група має бути однорідною за рівнем освіти й інтелекту.

Віковий склад групи. Групи комплектуються з осіб різної статі у віковому діапазоні від молодшого шкільного віку до 45 років. Багато, щоб вік учасників однієї групи був приблизно однаковий. На думку багатьох фахівців, участь в тренінгу після 45 років не дає істотних результатів. Структура особистості до цього вікового періоду стабілізується, і її зміна вимагатиме від суб'єкта значних зусиль, на що людина не завжди згодна і здатна. Допустимі вікові межі – від 18 до 60 років, оптимальні – від 20 до 40 років.

Стать. Вона також впливає на ефективність проведення тренінгу. Помічено, що одностатеві групи неактивні та з меншим інтересом беруть участь у тренінгових вправах, ніж різностатеві. Психологи-практики підкреслюють доцільність включення до складу

одностатевої чоловічої групи 1-2 жінок, а при іншому варіанті – 1-3 чоловіків. Зазначимо, що багатьох проблем можна уникнути, якщо в одностатевій групі керівник протилежної статі.

Професійний склад. Прийнятніше дотримуватися принципу однорідності за професійним складом.

Взаємини учасників групи. Варто звернути увагу на взаємини учасників тренінгу. В групу не рекомендується включати близьких родичів; осіб, що знаходяться в службовій залежності один від одного; осіб, що відчувають стійку неприязнь один до одного. Найбільш оптимальний варіант – участь в тренінгу незнайомих між собою людей.

Досвід учасників. Він є значущим критерієм комплектування групи і роботи з нею. Активніше працюють люди приблизно одного покоління і одного життєвого досвіду. Групи формуються за ознакою ідентичності ділового досвіду.

Розмір групи. Усе залежить від можливостей тренера. Але вважають оптимальною кількістю учасників 7-12, іноді до 15-17 осіб. Якщо розмір групи перевищує 15 осіб, збільшується вірогідність незадіяності окремих учасників у спільній роботі. З'являється тенденція до порушення безпосереднього спілкування і формування мікрогруп. Для великих груп існують методики активізації їх діяльності. Найчастіше з цією метою проводиться реорганізація групи в декілька субгруп, кожній з яких дається окреме завдання. В цьому разі участь у виконуваних вправах здійснюється або у формі активної участі, або у формі співпереживання. Якщо тренінг ведуть двоє ведучих, то група може бути більшою. Але потрібно пам'ятати, що створення атмосфери довіри в групі можливо тільки тоді, коли кількість учасників не перевищує 20 осіб. Атмосфера малої групи сприяє швидшому зближенню учасників, об'єднанню і згуртованості групи. Якщо ж група перевищує 20 осіб, то потрібно переглянути програму так, щоб завдання в основному були груповими (на індивідуальні завдання витратиметься багато часу). Велике значення для успіху тренінгу має рівень готовності учасників до «включення» в активний навчальний процес, а також їх мотивація до пізнавальної діяльності тощо.

Не рекомендується включати в тренінгову групу:

- осіб, що мають виражені фізичні дефекти із порушенням психічного здоров'я;
- осіб, які відчувають свою непридатність до праці в групі;
- невротиків і осіб зі зниженим рівнем розвитку інтелекту;
- осіб, які запізнилися на декілька годин;
- близьких родичів;
- осіб, що знаходяться в службовій залежності один від одного;
- осіб, що відчувають стійку неприязнь один до одного.

6.2. ОБЛАДНАННЯ ПРИМІЩЕННЯ ДЛЯ ТРЕНІНГУ

Приміщення для проведення тренінгу має важливе значення. Навіть унікальну тренінгову програму керівник не зможе повністю реалізувати в непристосованому для цього приміщенні. Маючи нормальні умови, керівник зможе реалізувати усі задуми щодо розв'язання завдань і досягти поставленої мети.

У психологічній практиці склалися певні вимоги до приміщення для тренінгів.

Так, вони проводяться в ізолюваному приміщенні, щоб роботі групи ніщо не заважало.

Перша вимога до приміщення для тренінгу – в ній повинні бути вікна. Не варто переживати, що вікна – відволікаючий фактор. Якщо тренінг наповнений цікавим змістом, наявність вікон просто дасть відчуття часу, простору і відкритості, дозволить переключатися.

Друга вимога – розмір приміщення для тренінгу повинен бути достатнім для того, щоб учасникам не було тісно. І навпаки, щоб вони не відчули себе занадто маленькою групою. Зазвичай, для роботи групи з 10-16 осіб найкраще підходить приміщення 30 кв. м з вікнами, без виступів і колон.

Вважається, що санітарно-гігієнічні норми, психологічні вимоги і технічні умови передбачають таке:

- приміщення для занять повинно бути просторим, з достатньою вентиляцією, звукоізолюваним. Бажано, щоб на кожного учасника відводилося не менше 5 кв. м;
- не рекомендується проводити тренінг у тому приміщенні, де в учасників проходять інші заходи;
- 10-15 хв. перерви в роботі робляться в середньому через півтори-дві години.

Ще одна вимога до аудиторії – адекватне цільове призначення. Приміщення повинно бути призначене для навчальної та конференційної роботи. У приміщенні мають бути поставлені в коло стільці або крісла за кількістю учасників тренінгу, зокрема, і для ведучого, а також передбачено вільне місце для різних ігор і вправ. Розташування учасників колом дозволяє усім добре чути і бачити один одного, даючи тим самим можливість сприймати широкий спектр невербальних проявів. Розташування колом зберігається в ході багатьох занять, виключаючи ті випадки, коли ігрові або інші процедурні моменти тренінгу вимагають його зміни.

Матеріально-технічне забезпечення: для проведення занять потрібне просторе приміщення, з наявністю сидячих місць за кількістю учасників, аудіоапаратура, ватман, папір А 4, олівці, фломастери, кольорова крейда, гуаш, пензлики для малювання,

маркери, м'яч, мотузок, клубок ниток, дзеркало, бейджики та ін. за принципом «хай буде». Ви не можете заздалегідь передбачити, який матеріал буде потрібним на тренінгу.

Старі журнали, яскраві, з красивими картинками, – чудовий матеріал для роботи над колажем тренінгу. І зовсім необов'язково для проведення цієї вправи бути арттерапевтом.

Свічки – це завжди щось таємниче та інтимне. Свічка в центрі кола об'єднує, створює атмосферу спільності. Свічка, яку передають з рук в руки, може супроводжувати слова подяки один одному в кінці тренінгу. Маленькі «плаваючі» свічки легко об'єднуються в «букет», коли це потрібно, і так само легко можуть «подорожувати» на долонях по всьому простору кімнати, підкреслюючи силу групи та індивідуальність кожного.

Крім того, символ вогню може знадобитись у артерапевтичних вправах, психодрамі, при роботі з субособистостями.

6.3. ПРОСТОРОВА І ТИМЧАСОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ТРЕНІНГІВ

У психології комунікативної компетентності міцно закріпилася практика проведення виробничих нарад, круглих столів, дискусій тощо, за круглим столом як оптимальною умовою. Комунікативна практика закономірно трансформувалася і в тренінгову, де учасники переважно працюють у колі, за винятком окремих випадків, продикутованих умовами. Подібне розташування учасників тренінгів обирається більшістю ведучих не випадково – воно дає низку переваг. У колі забезпечується найкращий взаємний огляд: усі на видноті, є можливість опинитися, так би мовити, віч-на-віч з будь-яким учасником. Розміщення колом забезпечує високий рівень залучення до роботи – в колі неможливо «відсидітися» за спинами інших. Коло – фігура, максимально «демократична». У ньому неможливо виділити «головного», усі знаходяться в рівних умовах, що об'єднує групу. Розміщення колом забезпечує свободу рухів учасників. Проте розташування колом зовсім не призначене на усі випадки життя. Наприклад, воно не дуже зручне при викладі інформації ведучим, особливо якщо при цьому використовуються які-небудь засоби наочності, що вимагають виходу ведучого за межі кола. У такому разі половина учасників опиняються спиною до ведучого, а якщо усі пересідають до ведучого особисто – коло розпадається на дві дуги, то передня з них перекриває огляд. У таких випадках доцільно змінити розташування учасників. Якщо аудиторії належить вислухати виступ ведучого, перегляд відеозапису тощо, добре підійде розміщення учасників півколом, «ялинкою», кутом або літерою «П».

6.4. ТРАДИЦІЙНА СХЕМА (СТРУКТУРА) ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

У тренінговій практиці склалася своєрідна структура як окремого тренінгового заняття, так і тренінгу в цілому.

На фоні сталої структури тренінгового заняття кожний ведучий має свої напрацювання, які роблять тренінг більш досконалим, насиченим, привабливим тощо.

Оскільки вважаємо, що ведучий-початківець повинен мати чітке уявлення про структуру тренінгового заняття (тренінгу в цілому), яке у нього повинно сформуватися на основі різних підходів, то корисним буде подати різні підходи (схеми) щодо побудови тренінгового заняття (тренінгу).

На початку занять ведучий формулює мету, завдання тренінгу і допомагає учасникам визначити власні цілі. Вони можуть бути:

- усвідомленими і вербалізованими (тобто вираженими у словах – в усній чи писемній формі);
- усвідомленими, але невербалізованими (не висловленими ні у письмовій формі, ні в усній);
- неусвідомленими і невербалізованими (на цьому фоні, як правило, народжується опір);
- неусвідомленими, але вербалізованими (обмовки).

Цілі бувають довгостроковими або стратегічними, середньостроковими або тактичними і короткостроковими – у процесі тренінгу.

Проведення тренінгу відбувається за чітко визначеною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема та ін.), але принциповим є те, і це добре варто засвоїти майбутньому ведучому, що план тренінгу потрібно скласти обов'язково. Природно, це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникає багато другорядних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, і обов'язкові питання можуть залишитися нерозглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми та досягти бажаної мети.

У тренінговій практиці склалася структура заняття, яка в різних авторів має свої незначні відмінності. Подамо різні

трактування структури (схеми, етапів, частин, фаз) тренінгового заняття, яке складається з таких частин:

– **ритуал привітання** дозволяє об'єднувати учасників групи, створювати атмосферу групової довіри і прийняття;

– **розминка** налаштовує учасників на продуктивну групову діяльність, дозволяє встановити контакт, активізувати членів групи, підняти настрій, зняти емоційне напруження. Розминка проводиться не лише на початку заняття, але і між окремими вправами у випадку, коли виникає необхідність якось змінити емоційний стан учасників. Вправи розминок вибираються з урахуванням актуального стану групи і завдань майбутньої діяльності;

– **основним змістом заняття** є сукупність вправ і прийомів, спрямованих на розвиток пізнавальних процесів, формування соціальних навичок, встановлення взаємин між учасниками групи;

– **рефлексія** припускає обмін думками і почуттями про проведене заняття;

– **ритуал прощання** сприяє завершенню заняття і зміцненню почуття єдності в групі.

Для поглиблення уявлення щодо структури тренінгового заняття корисним буде ознайомлення з такою схемою.

Вступна частина тренінгу передбачає розв'язання таких завдань:

- оцінка рівня засвоєння матеріалу попереднього тренінгу (отримання зворотного зв'язку). Зазвичай це відбувається у формі опитування (що найбільше запам'яталося чи сподобалося на минулому тренінгу) або перевірки домашнього завдання;
- актуалізація теми поточного тренінгу і виявлення очікувань;
- створення доброзичливої і продуктивної атмосфери (цей етап називають загальним терміном «знайомство»). Він проходить у формі самопрезентації чи взаємопрезентації учасників тренінгу;
- підтримання демократичної дисципліни у формі прийняття, уточнення або повторення правил групи.

Основна частина тренінгу – кілька тематичних завдань у поєднанні з вправами на зняття м'язового і психологічного напруження.

В основній частині тренінгу іноді виділяють теоретичний і практичний блоки. Проте цей поділ є досить умовним. Адже знання (як уміння та навички) на тренінгу поповнюються у процесі виконання практичних завдань (міні-лекції у формі бесіди, презентації, взаємонавчання, робота в групах).

Заклучна частина тренінгу охоплює:

- підбиття підсумків;
- отримання зворотного зв'язку за тематикою поточного тренінгу;
- релаксацію і процедури завершення тренінгу.

Організація групової роботи здійснюється поетапно, етапи між собою взаємопов'язані. Р. Смід [119] групову роботу поділив на три етапи:

1 етап. Попередня підготовка, яка містить:

- оцінку потреб, можливостей клієнта;
- підготовку проекту групової роботи;
- рекламу групи;
- вибір методів оцінки роботи групи;
- процедуру відбору учасників групи;
- підготовку матеріалів.

2 етап. Проведення групових занять:

- проведення занять;

3 етап. Завершення роботи:

- проведення підсумкового анкетування;
- підсумкова оцінка результатів;
- підбиття підсумків зустрічі групи.

Тренінгу притаманні певні атрибути. До них належать:

- тренінгова група;
- тренінгове коло;
- спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
- ведучий;
- правила групи;
- атмосфера взаємодії та спілкування;
- інтерактивні методи навчання;
- структура тренінгового заняття;
- оцінювання ефективності тренінгу.

Структура тренінгового заняття найбільш інформативно розкрита в поданих нижче фазах, яких дотримуємося в роботі.

I. Фаза знайомства

Мета фази: знайомство учасників один з одним, з ведучими, а також з метою тренінгу, правилами роботи групи.

У першій фазі проведення тренінгу метою тренера є залучення до роботи всіх учасників групи, а також спостереження за ними, оскільки вже на цьому етапі члени групи можуть проявити ті властивості, з якими потрібно буде працювати надалі.

Основними елементами першої фази є:

1. **Ритуал початку.** Вправа, яку група пропонує і після схвалення, використовує на усіх заняттях.

2. **Знайомство.** Зазвичай тренінг розпочинається зі знайомства. Ведучий будує роботу так, щоб група сама (з мінімальною участю тренера) приходила до того чи іншого рішення. Знайомство не є

винятком. До усвідомлення необхідності познайомитися група зазвичай приходиться сама. Тренер задає лише деякі правила.

3. Введення групових норм. Норми поведінки вводяться необов'язково. Проте в поведінковому тренінгу вони вводяться майже завжди. Деякі з них аноншуються, інші є результатом поведінки ведучого або виділяються природно з поведінки групи.

4. Повідомлення про самопочуття є атрибутом кожного заняття. Дуже часто виникають ситуації, в яких корисно, щоб людина вербалізувала своє самопочуття. Варто розповісти про своє самопочуття, якщо тренер відчуває, що більшість учасників групи напружена. Є сенс починати з найщирішої людини в групі: вона задає норму щирості, в руслі якої й протікають подальші повідомлення. Ймовірно, що члени групи, говорячи про самопочуття, виразять і деякі свої страхи, побоювання, недовіру до того, що відбувається.

5. Повідомлення про очікування. Це не обов'язкова процедура. Можна не говорити про очікування, якщо все йде за планом або група дуже велика. У деяких ситуаціях можна попросити, щоб усі встали, заплющили очі й кожен уявив собі, що він хоче досягти цього дня.

6. Збір проблем. Досить важливою процедурою є збір проблем кожного з учасників групи. Залежно від складу групи і вибору моменту, коли було запропоновано подумати над своїми проблемами, а також форми цієї пропозиції, проблеми можуть істотно розрізнятися за видами: виробничі, особисті тощо.

Що стосується самої процедури збору проблем, то вона може бути використана за такою схемою: кожен пише на картці одну-дві найбільш суттєві для нього проблеми, потім передає картку сусідові. Той ознайомлюється з проблемою і ставить «+» у разі, якщо вона його зацікавила або суттєва, інакше не ставить нічого. За знаком тренера картки передаються наступній людині. Дії повторюються доти, поки до кожного не повернеться його картка. Підраховується кількість плюсів, сума записується на картці. Усі підписують свої картки і здають ведучому.

II. Фаза розігрівання

Мета фази: встановлення сприятливого психологічного клімату в групі, розігрівання.

Ця фаза за часом коротка, не дуже насичена вправами і технікою. Зазвичай рекомендується використати рухові вправи, тілесні контакти, вправи на використання дистанції та безпосередню взаємодію – динамічні вправи, в ході яких ведучий стежить за виконанням групових норм, а учасники групи навчаються мові тренінгу.

III. Фаза лабілізації

Мета фази: формування активного робочого настрою, діагностика психологічної атмосфери в групі.

«Лабілізація [151] – це переживання особистістю неефективності звичних форм поведінки. Традиційно вважається, що без лабілізації не можна усвідомити джерела труднощів, які криються в особливостях характеру і поведінки. У тренінгу лабілізація зазвичай створюється тренером навмисно, для підвищення мотивації учасників тренінгу на роботу і подолання опору змінам. Лабілізація буває різної інтенсивності: від легкої тривоги до панічного страху і бажання припинити тренінг. Лабілізація, окрім тривоги, породжує почуття сорому, провини, розчарування, роздратування, агресії, невпевненості, безпорадності».

Л.Ф. Анн звертає увагу на те, що «без лабілізації психолог не допоможе дітям усвідомити джерела їх труднощів, які криються в особливостях їх характеру і поведінці. Для учасника тренінгу лабілізація – це засіб пізнання власної недосконалості. Це дзеркало, в якому людина бачить своє неприкрашене відображення, свої слабкі сторони і недоліки. Проте, дітям з труднощами в спілкуванні, таке дзеркало не лише не принесе користі, але може сприяти примноженню їх труднощів, зниженню самооцінки, підвищенню тривожності, зміцненню внутрішніх бар'єрів. Тому тренінг будується так, щоб діти отримували лабілізацію в мінімальних дозах і не пряму, а опосередковану:

- через усвідомлення існування інших, відмінних від власних, способів поведінки;
- через спостереження успішності цих способів;
- через ідентифікацію з психологом і успішними членами групи.

Щоб не допустити зриву в дитини у важкій ситуації, необхідно різними способами пом'якшувати лабілізацію» [6, с. 37].

Зазвичай людина не хоче лабілізації та захищається від неї. Її перші дії будуть імпульсивними (часто афективно-агресивними), за ними стоїть невпевненість у собі. Приводом для лабілізації найчастіше є страх за свою репутацію у очах інших учасників тренінгу. Ефект лабілізації тим сильніший, чим він несподіваніший, чим гостріше особистість стикається зі своїми стереотипами в кожній конкретній ситуації.

Лабілізація залежить від низки складових, причому основними є: неадекватно високий рівень мотивації на участь і завдання, що ставляться і вирішуються в ході тренінгу; переживання особистісної та професійної значущості того, що відбувається; рівень активності групи в цілому і кожного окремого учасника. Впоратися, пережити і перерости лабілізацію допомагає атмосфера доброзичливості, довіри і безпеки, що спеціально створюється і підтримується під час усієї роботи групи.

Традиційно блоки, в яких є висока вірогідність лабілізації в учасників, ставлять на початок тренінгу. Лабілізація у кінці тренінгу

знижує почуття успішності в учасників і може призвести до відмови учасників використати набуті на тренінгу навички і прийоми. При цьому тренерові важливо розуміти, що в будь-який момент тренінгу, іноді навіть під час простої розминки, у одного або декількох учасників тренінгу може статися «позапланова» лабілізація. Важливо приділити увагу такому учасникові й знизити його емоційну напругу, інакше ефективність його роботи на тренінгу різко зменшиться.

На початковому етапі (формування емоційно-оцінної шкали) стосунки регулюються суто емоційними і суб'єктивними враженнями один про одного. Група поляризується на тих, кому віддають перевагу, і тих, кому не віддають перевагу. Тут працюють усі механізми формування першого враження про людину (значення мають зовнішній вигляд, ступінь привабливості тощо).

На другому етапі тренер, створюючи ситуацію спілкування, вносить елемент регуляції в групу. Це дозволяє учасникам групи усвідомити своє становище в ній. Емоційна поляризація залишається в силі, але намічається дивергенція (злиття) позицій під впливом групових норм. Тренерські оцінки досить значущі, тому їх використання можливе в крайньому разі: наприклад, можна похвалити, щоб підвищити статус зовсім ізольованого учасника.

На третьому етапі формується нова групова поляризація і створюється певна ієрархія, яку очолюють найбільш успішні учасники. Йде перерозподіл статусів у групі. Таке зміщення ієрархії є хорошим діагностичним моментом. На цьому етапі також відбувається вибух критичності: учасники спостерігають за собою, шукають помилки один у одного, тобто група намагається знайти джерело роздратування, іноді ним виявляється тренер. Необхідно, щоб цей процес переріс в груповий катарсис і групову самокритику. Саме роздратування і агресія стають об'єднувальним і стимулювальним механізмом.

На четвертому етапі у членів групи з'являється здатність спокійно висловлювати критичні зауваження на свою адресу, ґрунтовно уточнювати критику. Зростає розуміння себе й інших людей, відбувається корекція самооцінки. Ця ознака є показником успішності фази і тренінгу в цілому.

Фаза лабілізації є найскладнішою в ході тренінгу, оскільки вимагає відстежування ситуації і станів членів групи, виявлення неконгруентних форм поведінки, чіткості в діях, стриманості оцінок і адекватного емоційного реагування.

IV. Фаза навчання

Мета фази: відпрацювання і оволодіння навичками, що допоможуть об'єднати групу, розвинути уміння взаємодіяти в команді, знаходити спільне між учасниками.

V. Завершальна фаза

Мета фази: Підбиття підсумків, зняття напруження. Тут кожен має можливість говорити про те, як він оцінює себе й інших в процесі роботи групи. Тренер проводить аналіз загальних позитивних досягнень групи і просить зробити те ж саме кожного члена групи.

Велике значення мають процеси рефлексії. Особлива увага приділяється індивідуальним особливостям поведінки і реакціям кожного учасника групи.

Ефективність тренінгу для кожного члена групи полягає в його готовності приймати як позитивну, так і негативну інформацію про себе.

Фаза характеризується високим об'єднанням групи, виявленням бажання інтеграції з кожним учасником групи.

Крім того, обов'язковим атрибутом завершення тренінгового заняття є ритуал його завершення. Ритуал група пропонує, колективно обговорює і потім приймає рішення ним завершувати кожне тренінгове заняття. Ритуал – своєрідна крапка у тривалому груповому процесі.

Розділ 7. ВИБРАНЕ З ТРЕНІНГІВ ДЛЯ ВЕДУЧИХ-ПОЧАТКІВЦІВ



7.1. УЧАСТЬ ВЕДУЧОГО В ОСОБИСТІСНО ЗНАЧУЩОМУ ТРЕНІНГУ

Для тренера-початківця корисним буде досвід Ю.М. Байкова – заступника директора центру соціально-психологічної допомоги населенню, психолога-консультанта, тренера, автора і ведучого особистісних груп семінарів «Тренінг тренерів», «Криза середнього віку. Психологічна допомога», який в одному із інтерв'ю висловив низку важливих міркувань (подамо скорочено), які стосуються ТОЗ.

– Що таке, на Ваш погляд, особистісне зростання?

Якщо ви будь-яку людину запитаєте про особистісне зростання, практично кожен скаже, що для нього воно асоціюється з пошуком, самопізнанням, заглибленням у себе.

Тренерові дуже важливо розуміти, що є одиницею аналізу особистісного зростання. Ми роздумували над цим питанням і дійшли висновку, що одиниця аналізу особистісного зростання – це проблема. Коли людина розуміє, в чому ж проблема, вона відразу отримує 50% її розв'язання. Для того, щоб відчутти проблему, яка, як правило, лежить в емоційній сфері людини (в її установках, домислах, емоціях), потрібне дослідження. Тренінг особистісного зростання допомагає людині за потреби побачити проблему і почати її вирішувати.

На «Тренінгу тренерів» ми спеціально виділяємо час, щоб дізнатися про те, як учасники визначають особистісне зростання. Люди дають визначення, і в результаті отримуємо об'ємну картинку.

Для особистісного зростання потрібний і процес, і результат, – вони нероздільні. Щоб отримати результат, треба пройти через процес. Тренінг – це поєднання проблеми учасника і її розв'язання.

Ефективність тренінгу особистісного зростання визначається тим, скільки проблем людині вдалося вирішити. Якщо ви не уміли спілкуватися зі своєю дитиною, а потім, пройшовши тренінг, налагодили відносини, то очевидно, що у вас після тренінгу сталися особистісні зміни, які допомогли вам це зробити. Ви змінилися зовні та внутрішньо. Сталося особистісне зростання, нехай це і лише перша сходинка особистісного зростання, на яку ви піднялися.

– Як Ви вважаєте, яким має бути хороший ведучий тренінгів особистісного зростання?

Хороший ведучий поважає клієнта і, орієнтуючись на світогляд людини, яка до нього звернулася, йде за нею, супроводжуючи її, створюючи умови для її самостійного руху. Уявімо, що я як тренер приходжу в гості до людини, яка виростила сад своєї душі, і ми з нею вирушаємо на прогулянку цим садом. Запрошуючи тренера в сад своєї душі, людина робить це з певною метою, вона ніби говорить тренерові: «В моїй душі є щось, чого я не бачу, підемо зі мною, ти можеш підказати, що це. Але якщо мені буде дуже важко, ти, будь ласка, вибач, я не буду тобі це показувати». І тренер пропонує клієнтові дослідницькі вправи, в яких він дивиться у свою душу, досліджуючи свої «сліпі плями», які можуть мати відношення до його потреби. Рух за клієнтом дозволяє, передусім, забезпечити людині емоційну безпеку. Я з величезною повагою ставлюся до світогляду і долі людини, яка приходить на тренінг.

Це моя принципова позиція, яка відбиває мої цінності. І дуже обережно ставлюся до змін – спочатку треба, щоб людина переконалася, що ці зміни дійсно їй потрібні.

Дуже важливо, щоб людина перестала тікати від свого життя і почала за нього відповідати сама. Коли клієнт приходить з глибокими дитячими травмами, за три дні не завжди вдається розв'язати проблему повністю, але цей процес запускається і відбуватиметься далі, вже, можливо, після закінчення тренінгу. Якщо тренерові вдалося досягти цього результату, то клієнт потім сам, так або інакше, домагається розв'язання своєї проблеми.

– А хто такий поганий ведучий?

На навчальному тренінгу, на бізнес-тренінгу теж може бути особистісне зростання. Але часто буває, що директивний підхід не допомагає людині розв'язати свою проблему, і для її вирішення треба пройти саме тренінг особистісного зростання.

– Чи є типові проблеми і типові помилки в новачків?

Змінити світогляд людини непросто. *А без зміни світогляду стійких змін поведінки досягти не можна.* І якщо людина зараз

не готова рухатися далі, ентузіазм тренера йому не допоможе. Я все менше прагну, незважаючи ні на що, допомогти клієнтові розв'язати проблему тут і зараз. Замість цього я все більше допомагаю йому побачити свої ресурси, щоб поступово рухатися до рішення самостійно. З нашого досвіду знаємо, що це допомагає клієнтові швидше знайти своє рішення.

Друга помилка (хоча це можна назвати також і проблемою тренера-початківця) – *невміння відчувати стан клієнтів на рівні емоцій і тіла*. У західній культурі, на відміну від східної, умінню відчувати іншу людину не надається достатньої уваги. Цьому не вчать і в інститутах, там майбутні психологи отримують тільки теоретичну базу. Я стикаюся з тим, що приблизно 90% людей, що приходять вчитися вести тренінги, при цьому самі не мають досвіду проходження тренінгів особистісного зростання. Ведення таких тренінгів неможливе без знань, відчуття, розуміння, емпатії, які потрібно тренувати, яким потрібно навчитися. Тому мені доводиться безпосередньо на тренінгу давати учасникам можливість отримати власний клієнтський досвід. Спочатку ми на «Тренінгу тренерів» працюємо саме з їх власними переживаннями, почуттями, а вже потім даємо їм теоретичну інформацію, пояснюючи, що і як ми робили. І, отримавши власний досвід, люди надалі краще починають розуміти і відчувати своїх клієнтів.

Третя помилка – *відсутність практичних навичок*.

– *Як тренерів-початківцю найкраще просувати себе?*

Я запропоную модель того, як тренерів-початківцю найкраще будувати свою роботу. Після навчання потрібно знайти досвідченого тренера і звернутися з проханням бути помічником.

Поступово тренер передаватиме новачкові певні вміння і навички, почне довіряти частину роботи і, навчаючись на практиці, тренер-початківець ставатиме все більш компетентним. Якщо немає можливості так стажуватися, доведеться набирати групу і починати працювати, навчаючись на власному досвіді, але в цьому разі потрібно бути дуже критичним до себе. Краще починати вести тренінги не самостійно, а разом з колегою, щоб була можливість отримати зворотний зв'язок.

Не варто запозичувати чуже. Тренінги особистісного зростання вимагають власного ноу-хау. Необхідно читати книги з цієї теми, з'ясувати погляди різних психологічних шкіл, обрати зі знайденого матеріалу те, що відповідає власним уявленням про світ. Варто поспілкуватися з людьми, дізнатися у них про стратегії розв'язання існуючих проблем.

У тренінгу важливою є деяка метафорична процесуальність, треба обдумати способи подання обраної теми, наприклад, розіграти казку, в якій теоретичний матеріал буде ненав'язливо поданий

учасникам тренінгу, щоб вони могли, беручи участь у вправах, отримати новий досвід. А далі – треба проводити свої перші тренінги і при цьому бути готовим до того, що спочатку буде не дуже багато клієнтів, але потім ті люди, яким ваш тренінг допоможе, розкажуть про вас друзям, родичам, колегам.

Щоб не відчувати емоційних перевантажень, ведучому тренінгу особистісного зростання потрібні певні якості й навички. Ведучий створює емоційний фон у групі, тому йому має бути притаманна, в першу чергу, природність, конгруентність. Ведучий повинен показати членам групи, що він такий, як вони, що він не знає, куди саме їм треба прийти, він лише йде поруч, допомагаючи знайти те, що вони шукають. Обов'язково потрібно створити атмосферу доброзичливості й відкритості.

Звичайно, найсолодші хвилини для тренера, коли він бачить зміни в людині впродовж тренінгу: як засвітилися очі, стали іншими мова, рухи, хода, манера спілкування з оточенням. Це компенсує емоційні витрати і зрівноважує енергетичний баланс.

Дуже важливо і це, мабуть, головне для профілактики професійного вигорання – тренінг має бути особисто значущим для керівника. Для мене і тренінг, і моя терапевтична робота – це складові сенсу життя: я реалізую в них свої цінності й так служу людям.

Крім того, варто звернути увагу і на те, що показником тренерської майстерності й зрілості є відсутність роздратування з боку тренера. Немає роздратування, отже, можна аналізувати те, що відбувається і допомагати тому, хто переживає це почуття, ймовірно навіть щодо тебе. Можна відкрито ставити питання: «Що ти відчуваєш?» і не боятися зустрітися з відчуттями іншої людини. Це професійна свобода. Тоді можна сказати, що ти не «працюєш на тренінгу», а «живеш тренінгом» – легко і природно, точно так, як і дихаєш, ходиш, говориш.

Ю.М. Байков відповів на центральні питання щодо тренінгу особистісного зростання. Його міркування і відповіді на поставлені питання мають виняткову цінність не тільки для ведучого-початківця, вони є значущими і для досвідчених тренерів. Адже переважна більшість ведучих не мають можливості поспілкуватися з ним. У контексті вище зазначеного не можна не погодитися з думкою Бенджаміна Франкліна, який зазначив, що досвід – це школа, в якій уроки коштують дорого, але це – єдина школа, в якій можна навчитися. Ми вважаємо, що його думка повинна бути провідною для кожного фахівця на шляху акме.

Отже, наше століття стрімке, перенасичене інформацією. Сьогодні успіх фахівця залежить, зокрема і від швидкості отримання, аналізу і застосування нових необхідних знань з практики. Людина

засвоює інформацію швидше, якщо навчання проходить інтерактивно, тобто, коли вона має можливість одночасно обговорювати незрозумілі моменти, ставити питання, тут же закріплювати отримані знання, формувати власне «Я», навички поведінки.

У контексті аналізу інтерактивного методу, яким є тренінг, і його значущості для розвитку особистості подамо міркування О. Еверетта, які є повчальними для всіх – від керівників групових форм роботи і до націлених на особистісне зростання. Адже ми часто комплексуємо, не віримо у власні сили, проживаємо життя, так і не реалізувавши свій потенціал, тобто, так і не народившись. Давайте поглянемо на себе під іншим кутом і побачимо там божественну іскорку, яка так довго чекала на нас, щоб ми з неї розпалили полум'я, яке буде зігрівати не тільки нас, але й оточуючих, і освітить наш шлях подальшого розвитку і самовдосконалення. О. Еверетт [148] пише, що «кожен з нас – геній. Просто деякі зуміли відкрити в собі здібності, закладені природою, і використовують їх, а інші – ні.

З'ясувати, в чому ваш талант – ваш особистий борг перед людством. Ви унікальні і ніхто у світі не може робити того, що умієте робити ви. Якщо ви не віддасте свій дар у світ, ви тим самим зробите світ неповноцінним. Якщо ж ви почнете віддавати свій талант на благо світу, світ відповість вам тим самим. Скільки ви віддаєте, стільки і отримуєте. Якщо нічого не віддаєте, то нічого і не отримуєте.

Більшість з нас витратила багато часу, читаючи книги або подорожуючи, – і все це для того, щоб з'ясувати, в чому наш талант. Звичайно, це не марно згаяний час. І проте, я пропоную вам інший спосіб. Я пропоную вам звернутися до себе, відкрити себе. Оскільки геній усередині вас.

Усе живе, включаючи нас самих, росте з сім'я, в якому є все для життя і росту. Коли ми народжуємося, в нас є все, щоб вижити і вирости. Але коли ми зростаємо, ми перестаємо вірити в це і починаємо звертатися в різні інстанції за допомогою.

Що ж стосується, наприклад, насіння квітки, то з нього виростає прекрасна рослина без всякої сторонньої допомоги. Напевно, ви помічали, як іноді бур'ян пробивається через асфальт. Ви ж, якщо ви тільки не завзятий каратист, навряд чи зможете зламати асфальт руками. Одного разу у себе в саду, біля огорожі, я посадив герань. Я не думав, що вона здатна вирости більш, ніж на 20-30 см, але біля огорожі їй бракувало сонця, і вона стала тягнутися вгору. Їй так хотілося бути геранню, що вона витягнулася майже на два метри, дотяглася до світла і зацвіла без всякої сторонньої допомоги. Сила, яка допомагає рослині

зламати асфальт або здолати іншу перешкоду, – це бажання бути самим собою, розкрити і віддати все, що дано тобі природою, незважаючи ні на які обставини. Хіба ви гірші за бур'ян або герань? Усе, що вам потрібне, вже закладене у вас самих. Повірте, вся сила, вся енергія вже у вас».

У контексті повчальних міркувань О. Еверета доречно буде розповісти таку притчу [80]. *Біля підніжжя великої гори жив різьбяр по каменю. Він відколював невеликі шматочки каменю від гори і робив з них фігурки божків. Одного разу він вирізав дуже красиву фігурку і вирішив віднести її в сад імператора і поставити там. Він відправився в сад і там випадково побачив імператора. «Так, це не те, що я – простий різьбяр по каменю, – сказав він собі. – Він такий могутній. Шкода, що я не імператор». І різьбяреві так захотілося стати імператором, що він став ним. «Тепер у мене вся влада, не те, що у простого різьбяра», – подумав він. Одного разу видався день, коли сонце палило нещадно.*

У імператора не було сил терпіти спеку. «Сонце, не світи так яскраво», – звернувся він до сонця. Проте сонце не покорялося йому. І тоді він сказав: «Сонце могутніше за імператора. Я хочу бути сонцем». І він став ним. Одного разу сонце затулило хмари. «Значить, я не наймогутніший, – подумав він, – якщо хмари можуть мені заважати». І він захотів стати хмарою. І став нею. Але одного разу хмара виявилася поряд з горою, яка перегородила їй шлях. «Значить, гора сильніша за мене?» – подумав він. І став горою. Але одного разу він побачив маленького чоловіка, який підійшов до гори і став відколювати шматочки каменю. «Різьбяр по каменю сильніший за гору», – подумав він. І йому так захотілося стати різьбярем по каменю, що він став ним.

Добре бути тим, хто ви є, і бажати іншого безглуздо. Тому що тими здібностями, які є у вас, ніхто інший володіти не може. Ніколи не бажайте бути кимось іншим! Ви – унікальні!»! Головне бути собою, жити своїм життям, а не копіювати інших, оскільки в жодному разі це не можливо здійснити.

Тренінг – це незвичайні ситуації з деякими обмеженнями – правилами спілкування. Призначення правил полягає в забезпеченні психологічної безпеки учасників тренінгу. Завдання тренера в тому, щоб пояснити ці правила учасникам тренінгу перед його початком і контролювати їх дотримання надалі. При цьому важливо отримати згоду на введення цих правил для групи від самої групи. Так із самого початку закладатиметься довіра і розуміння в стосунках тренера з учасниками тренінгу.

7.2. СТВОРЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНІК

Розробляючи програму нового тренінгу, психолог практично стає перед очевидною альтернативою: або знайти готовий сценарій необхідного тренінгу (в літературі, Інтернеті, у колег або де-небудь ще), або придумати свій. З одного боку, готовий сценарій має такі переваги: по-перше, не треба самому напружуватися; по-друге, є підстави вважати його таким, що «працює» – оскільки автор його апробував, а отже, є гарантії його ефективності; по-третє, навіть взагалі винаходити велосипед, якщо люди давно вигадали не тільки велосипед, але й різні його модифікації? Думається, тренеріві-початківцю ці аргументи видадуться цілком достатніми для здійснення вибору на користь готового сценарію.

Однак, з іншого боку, зовсім не факт, що потрібний психологові тренінговий сценарій знайдеться або взагалі існує в природі. У такому разі ведучому доведеться розробляти програму тренінгу самому. Зрозуміло, програма може бути авторською, але складена з давно відомих вправ. Водночас часто трапляється так, що і вправ для досягнення обраних вами цілей немає або їх не вдається виявити.

Що ж робити в такому разі? Створювати власні тренінгові технології та вправи. Це цілком під силу будь-якому зацікавленому психологові-тренерові, якщо знати деякі прості прийоми. Список прийомів, що описуються нижче, звичайно ж, не можна вважати вичерпним. Але їх використання дозволить вам стати творцем оригінальної тренінгової техніки.

Найважливіший принцип, який лежить в основі майже всіх цих прийомів, – принцип метафоризації. Вона означає перенесення властивостей одних предметів або явищ на інші. Трансформуючи старе і відоме в нове і поки нікому невідоме, ми за допомогою метафори, як чарівники, перетворюємо одне на інше. Можна припустити, що метафоризація є одним із найважливіших механізмів творчості. Подамо у скороченому вигляді етапи роботи зі створення тренінгових технік. Вони можуть бути такими:

1. Виокремлення проблеми, яку необхідно розв'язати на тренінгу.

Наприклад: як зменшити конфлікти серед молоді?; як допомогти швидше адаптуватися дітям мігрантів у чужому культурному і мовному середовищі?

2. Формулювання мети майбутньої психотехніки, яка зумовлюється усвідомленою проблемою.
3. Вибір тренінгового методу, в межах якого найдоцільніше розробляти психотехніку.

4. Створення необхідної тренінгової техніки в межах обраного методу. На цьому етапі можлива реалізація двох стратегій: по-перше, створення власної, ні на що не схожої техніки; по-друге, модифікація наявної техніки (або психотехнічної моделі), що призводить до народження нової.

Перший варіант не розглядається, оскільки чіткого алгоритму творчості не існує, в усякому разі, ми не ризикнемо пропонувати такий алгоритм.

А ось у разі другого варіанту відбувається використання прийомів розробки тренінгової техніки. Зауважимо, мова йде саме про модифікацію відомої техніки. У списку літератури, що додається до програми, і в примітці до кожної вправи необхідно вказати, що ця вправа є модифікацією певної гри. Втім, модифікація може бути настільки творчою і так трансформуватися, що створена вами психотехніка виявиться авторською. Щоб домогтися цього, потрібно виконати низку дій:

1. Підбір психотехніки, спрямованої на досягнення тих самих цілей. Доведеться звернутися до літератури або власного досвіду й дібрати техніку, яка її розробниками призначалася для того ж, чого хочете і ви. Можна, звичайно, не мудруючи, просто їх і застосовувати в тому ж самому варіанті. Але – творити, так творити! Подумайте, чи можна використовувати цю психотехніку для тих людей, з якими ви працюватиме в тренінгу. Проаналізуйте, що можна змінити в ній для більшої відповідності вашим конкретним завданням без втрати її цільової спрямованості.
2. Розкладання відомої техніки за функціями (компонентами, складовими частинами) – створення «психотехнічного конструктора».
3. Аналіз схожості й відмінності в способах реалізації компонентів ігор.
4. Зміна однієї функції і аналіз змін, що відбулися, в психотехніці.
5. Перестановка складових частин у структурі психотехніки.
6. Створення психотехніки на основі випадкових обраних компонентів за аналогією з відомими іграми і вправами.
7. Послідовна зміна всіх елементів психотехніки.
8. Психотехніка-калька (створення вправи за наявною моделлю).
9. Переклад проблеми, що виокремлена, мовою метафори [23].

7.3. СЕКРЕТИ УСПІШНОГО ТРЕНЕРА

Кожен, хто починає кар'єру ведучого тренінгів, чи то психологічних тренінгів, корпоративних або бізнес-тренінгів, неодмінно ставить питання: «Як стати хорошим тренером? Як досягти успіху в цій складній професії?». У цьому параграфі пропонуємо вам ознайомитися з деякими секретами та досвідом успішного проведення тренінгу. При цьому пам'ятайте, що ефективність тренінгу – ваша головна мета!

Секрет № 1. Створіть у групі атмосферу довіри – один до одного і до вас особисто. Як це зробити? Введіть на початку тренінгу правило конфіденційності, забезпечивши так безпеку учасникам. Не забувайте ділитися з групою самі, демонструючи включеність до групи, свою довіру групі, нагадуючи, що Ви теж жива людина, а не просто тренер. Використайте в процесі подання матеріалу приклади зі своєї практики – тільки практикуючий фахівець викликає до себе довіру учнів. Якщо в процесі тренінгу передбачена оцінка групою роботи окремого її члена, введіть таке правило: критику необхідно видавати за схемою «позитивне-негативне-позитивне». Це нехитре правило дозволяє учасникам бути більше задоволеним критикою, що надходить, а Вам – впливати на загальний настрій групи.

Секрет № 2. Забезпечте формування єдності, об'єднання. Це можна зробити, наприклад, вводячи в структуру тренінгу вправи на згуртування. Одна така правильно дібрана вправа тривалістю лише 5-10 хвилин може істотно згуртувати вашу групу, що неодмінно позначиться на успішності проведення тренінгу.

Секрет № 3. Відстежуйте настрої кожного члена групи і за потреби будьте уважнішими до невдоволених членів групи. Виявіть вірогідні причини невдоволення (не звертаючи на це уваги групи!), за можливості усуньте їх.

Секрет №4. У процесі подання матеріалу використовуйте гумор, метафори, приклади з життя учасників. Цим Ви зможете оживити навіть найсухішу теорію, досягнете кращого розуміння і засвоєння інформації тими, хто навчається.

Секрет №5. Відстежуйте потреби членів групи. Якщо ви планували перейти до наступної частини тренінгу, але бачите, що в групі сформувався інші потреби (наприклад, розібрати детальніше ситуацію одного з учасників або виконати ще одну вправу для засвоєння пройденого матеріалу), подумайте, що буде важливішим і ефективнішим зараз для групи.

Секрет № 6. Обов'язково готуйтеся до Вашого психологічного або корпоративного тренінгу заздалегідь (маються на увазі як змістовні, так і організаційні моменти). Успішний тренер добре

знає свою тему, він не читає тренінг з аркуша, забезпечує готовність свого приміщення до приходу учасників, перерви на обід і кавубрейк, наявність усіх необхідних матеріалів і канцелярського приладдя, яке може знадобитися групі. Якщо чимось із цього ви знехтуєте, то учасники можуть зробити висновок, що ви проводите тренінг уперше. Ставлення до тренера-новачка відповідне.

Секрет № 7. Хороший тренер забезпечує засвоєність учасниками навіть дуже складного матеріалу (навіщо ще, Ви думаєте, їм потрібний цей тренінг?). Чергуйте в структурі тренінгу теорію, приклади і практику. Цим Ви зможете підвищити рівень засвоєння пропонованого матеріалу.

Секрет № 8. Запам'ятовуйте імена членів групи, якщо бейджиків немає або їх уже зняли. Частіше називайте учасників за іменами, звертаючись особисто до кожного з них, а не тільки до групи в цілому. Ні для кого не секрет, що будь-хто з нас любить, коли його називають за іменем. Це нехитре правило здатне допомогти Вам налагодити і зміцнити контакт з кожним членом групи.

Секрет № 9. Обов'язково запам'ятовуйте, хто з учасників вже висловився, а хто ні! Нікому не сподобається бути забутим, пропущеним.

Секрет № 10. Забезпечте роботу всіх членів групи. Неприпустимою є участь одних і тих самих та бездіяльність інших. З іншого боку, витягувати учасника насильно теж не потрібно, якщо він чітко дає вам зрозуміти своє небажання виконувати вправу. Такі пасивні учасники повинні висловлюватися хоча би в обов'язкових для всіх колах і вправах (перше коло, завершальне коло, супервізійне коло тощо), щоб забезпечити цілісність групи.

Секрет № 10,5 (бонусний). Не беріть участі самі у вправах, передбачених для членів групи, навіть якщо Вас попросять. Необхідно строго зберігати позицію тренера впродовж заходу, інакше ви ризикуєте втратити управління ходом тренінгу і змінити ставлення учасників до вас, що обов'язково позначиться не в кращу сторону на ефективності тренінгу для усіх членів групи [153].

У тренінгу бажано не використовувати жорсткі сценарії. Найефективніше не думати, коли і які ситуації організувати, краще це робити спонтанно. Необхідно бачити (чи відчувати) атмосферу в групі й діяти згідно з нею. Звичайно, міру невизначеності можна варіювати залежно від завдань вашого тренінгу. Якщо ви хочете навчити людей простим, стандартним навичкам спілкування, то вам така невизначеність ні до чого. Але, чим глибші рівні спілкування ви зачіпаете, тим більше допоможе вам ця невизначеність.

У тренінговій практиці може статися, що учасники будуть

вимагати від вас більшої активності і підтримки, то майте на увазі що підтримка психолога потрібна, але має бути наймінімальнішою. У даному разі учасники проєктують на вас свої сильні якості. Допомагаючи їм більше, ніж це необхідно, ви ніби забираєте їх силу.

Ви втратили орієнтацію і не знаєте, що робити далі? Не метушіться і не нервуйте. Якщо ви не знаєте, що робити, то і не потрібно нічого робити. Посидьте, помовчіть разом з учасниками. Розкажіть, як ви любите тишу в групі, які важливі процеси в цей час відбуваються. Можливо на вашому тренінгу дійсно настане час тиші й спокою.

Задуманий вами сценарій тренінгу не виходить? Зіпсувати тренінг може заздалегідь визначений план. У цьому разі замість організації творчого спілкування ви «підганятимете» учасників під свій сценарій. При цьому може відбутися зміщення акцентів, і найбільш важливою виявиться відповідність поведінки учасників вашому проєкту. У результаті ви почнете їх навчати не стільки спілкуванню, скільки слухняності.

Ви відчули втому під час або після тренінгу? Втома свідчить про те, що ви робили щось неправильно, про невідповідність між вашим станом і станом групи, про витрати сил на протистояння цих станів.

Ви хвилюєтеся перед групою? Тільки не розцінюйте це як слабкість і не приховуйте свого хвилювання. Якщо ми намагаємося стримати емоції, вони тільки посилюються, а якщо не боїмося їх проявити, це призводить до розрядки і їх зникнення. Скажіть про своє хвилювання уголос. Це додасть вам щирості й переконливості. Так доцільно робити і з іншими почуттями (страх, втома, злість), які хвилюють вас.

Створенню довірливої та невимушеної обстановки на тренінгу сприяє приміщення, ізольоване не лише від сторонніх звуків і шумів, але і від випадкових глядачів. І ще один важливий момент. Активність і добровільність учасників є ще однією необхідною умовою проведення тренінгу.

Окрім цього, можна використати деякі розважальні вправи, що не мають серйозного смислового навантаження, включаючи їх у різні вечори відпочинку для молоді. Це підніме інтерес до таких вечорів і зустрічей, допоможе підліткам почуватися вільно.

Ми вважаємо, що тренінг особистісного зростання — це групова форма роботи, яка базується на інтерактивних методах, що спрямовані на спеціально організоване спілкування, під час якого розв'язуються завдання, спрямовані на самопізнання, саморозвиток, самовдосконалення, подолання власних комплексів особистості, а також на формування її емоційної та комунікативної компетентності.

Вагомим чинником особистісного зростання особистості є ідентифікація, індивідуальна та групова рефлексія.

Основна гуманістична ідея тренінгу полягає в тому, щоб не примушувати, не пригнічувати, не ламати людину, а допомогти їй стати самою собою, прийнявши і полюбивши себе, подолати стереотипи, що заважають жити радісно і щасливо, перш за все, в спілкуванні з оточуючими. Звичайно, від того, що ви пройдете тренінг, обставини в житті не зміняться і проблеми самі не зникнуть. Проте ви навчитесь поводитися з ними так, щоб їх не було більше на шляху до ваших мрій. Деякі здійснили свої мрії і тепер ставлять собі питання: «Добре, що ж далі?».

У тренінгу є можливість знайти відповідь на це питання, визначити нові шляхи і цілі та рухатися далі.

І.В. Вачков, С.Д. Дерябо [22] зазначають, що іноді у тренерів, особливо початківців, виникає бажання, щоб всі зміни відбулися відразу на тренінгу, «тут і тепер» (можливо, для того, щоб переконатися у своїй всемогутності?). Але для трансформації суб'єктивного ставлення необхідний час – це дає клієнтові можливість «зберегти особистість». Не випадково ж існують так звані відтерміновані ефекти тренінгу.

На жаль, іноді тренери захоплюються різними вправами, іграми, дискусіями тощо, цінність яких лише в тому, що вони проходять у «запальній формі», дуже подобаються учасникам групи, надовго запам'ятовуються, неодноразово переказуються знайомим, але, по суті, мало що дають клієнтам для подальшого життя. Можливо, це свідомий вибір, оскільки така стратегія проведення тренінгу безпечна і перспективна для отримання нових замовлень (люди люблять «шоу»), ймовірно, ці тренери просто забувають про розглянутий нами вище принцип еквівалентності тренінгової та реальної діяльності своїх клієнтів. Проте в результаті такий тренінг перетворюється на лекцію, семінар, гру, проповідь, сповідь і т. ін., але перестає бути тренінгом як специфічним методом роботи психолога з клієнтом.

У своїх рекомендаціях ведучому О.С. Прутченков зазначає: «Вашим основним завданням під час тренінгу, а особливо на його перших заняттях, є створення найсприятливіших умов для активної самостійної та продуктивної роботи кожного учасника над собою. Вам треба зрозуміти, що під час тренінгу ви – не вчитель, який повинен «навчити жити», ви лише допомагаєте кожному учасникові самому вивчати себе й інших людей, навчитися розуміти свої почуття, контролювати свої думки і вчинки. Ви не маєте права обговорювати, «поганий» чи «хороший» той або інший учасник групи. Кожен судить себе сам і сам же визначає міру своєї відповідальності, ви лише допомагаєте визначити критерії й обрати систему оцінки.

Найбільш оптимальна позиція ведучого – позиція друга, розуміючого, доброзичливого, уважного, вимогливого і, головне, здатного допомогти кожному учаснику стати самим собою і змінитися. Ви тільки допомагаєте, основну роботу над собою учасник робить сам.

Вам не потрібно підкреслювати свою перевагу над іншими учасниками тренінгової групи, посилаючись на свій життєвий досвід, наявність спеціальних знань і професійної підготовки. Це не зовсім коректно. Ви повинні допомагати групі в цілому і кожному учасникові в роботі над собою.

Для цього на першому і подальших заняттях ви:

- 1) організуєте обговорення і прийняття правил роботи групи, а потім чітко стежите за їх виконанням, при потребі кожного разу роз'яснюєте те або інше положення правил;
- 2) пояснюєте мету кожної вправи, детально викладаєте інструкцію до завдання або процедури, відповідаєте на всі питання учасників, а потім контролюєте хід і правильність їх виконання;
- 3) проводите детальний аналіз ситуації, яка склалася після чергової вправи або етюду, даючи можливість усім, хто бажає, висловити свої погляди, поділитися своїми переживаннями і відчуттями, пов'язаними з метою і завданнями тренінгу і конкретного заняття;
- 4) контролюєте емоційний стан усіх учасників і групи в цілому і, у разі потреби, надаєте психологічну підтримку, змінюєте послідовність раніше запланованих вправ, дозування психологічного навантаження аж до повної зупинки роботи групи на деякий час;
- 5) підбиваєте підсумки кожної вправи і заняття, зачитуєте текст домашнього завдання і коментуєте його;
- 6) у ваших інтересах потурбуватися про те, щоб на останньому занятті (чи в кінці кожного заняття) учасники висловили свою думку про ваші успіхи в ролі ведучого» [92, с. 89 – 91].

Упродовж тренінгу ведучий повинен притримуватися таких рекомендацій [100]:

1. Тренер повинен висловлюватися так, щоб усі розуміли його однозначно (крім випадків, коли він спеціально висловлюється невизначено).
2. Будь-які питання потрібно переадресовувати іншим або тому, хто запитує.
3. Якщо хтось говорить невизначено, потрібно просити інших конкретизувати його слова.
4. Варто використовувати в роботі погляд, а не мову.

5. До третього дня тренінгу треба встановити контакт очей з усіма учасниками.
6. Соціометричне спостереження можна проводити під час перерви на підставі невербальної поведінки учасників.
7. Якщо на заняттях затягуються зайві веселощі, треба поставити питання по суті.
8. Якщо всі втомилися, краще провести релаксацію у вигляді гри, вправи.
9. Тренер не повинен на заняттях займатися сторонніми справами.
10. Перерви можна влаштовувати тільки тоді, коли процедура завершена (в крайньому разі, підійшла до якоїсь логічної паузи) і група «дозріла» для перерви, тобто перерва має бути логічним завершенням процедури.
11. Не потрібно відкрито дивитися на годинник.
12. Бажано, щоб тренер приходив трохи раніше і до початку занять уже сидів на своєму місці.
13. Тренер не повинен виправдовуватися, багатослівно пояснювати причини своїх вчинків.
14. Не рекомендується висловлювати негативні судження.
15. Не треба давати поради або говорити: «На твоєму місці я б зробив...».

Поведінка тренера, його уміння можуть сприяти підвищенню ефективності процесу, який відбувається в групі. Чим професійніше працює тренер, тим інтенсивніше відбуваються групові процеси. Ефективний ведучий – це ведучий, який завжди «у формі». Тому, чим більше тренерської практики, тим результативнішим буде підсумок тренерської роботи.

Проаналізувавши свою викладацьку діяльність, я дійшов висновку, що шлях до тренінгу для мене розпочався давно, коли про нього було зовсім мало інформації. Висока мотивація до запровадження новацій у викладацькій діяльності призвела до застосування на практичних заняттях ділових та рольових ігор, аналізу конкретних ситуацій, тобто до активних методів навчання (АМН) ще в першій половині 80-х років ХХ століття. Щоб реалізувати повною мірою АМН, я спершу в аудиторії розмістив столи літерою «П», щоб наблизити членів академічної групи до оптимальних умов (у колі) спілкування. Під час проведення рольових ігор використовувалися виготовлені відповідні до ролей таблички: «керівник», «ерудити», «опоненти», «експерти» та ін. Зауважимо, що на фізико-математичному факультеті, де я тоді працював, із дев'яти практичних і семінарських занять жодне не повторилося за формою і методами. До того ж, більшість з них проводилися за

сценарієм, який був більше схожим на експромт у студентській аудиторії. Пам'ятаю випадок, коли заняття проводилося в приміщенні лабораторії електротехніки, де студенти були розділені лабораторними столами на три підгрупи (візуально відділені одна від одної). У таких умовах було використано методика брейнстормінгу (англ. brain-storm – мозкова атака) – методу організації колективної творчої діяльності, яка спирається на групову генерацію ідей, що висувуються, обговорюються й приймаються.

Під час екзаменаційної сесії студентів-заочників використовував метод еkleктики, на основі якого була розроблена власна методика проведення семінарських (практичних) занять. До розробки цього методу спонукало те, що в ті роки інтерес до знань у студентів був високий, крім того, після трьох-чотирьох пар занять студентам-заочникам часто доводилося допізна складати іспити. Про яку підготовку до семінарських занять на наступний день можна було вести розмову... Щоб вийти з такої ситуації, коли студенти не підготувалися до семінарського заняття, я й застосував таку методика. А саме:

1. Відповідно до кількості питань плану семінарського (практичного) заняття ділимо групу на підгрупи і розподіляємо між ними питання.
2. Кожна підгрупа повинна підготувати від своєї групи того, хто виступатиме з цього питання.
3. Викладач розповідає про умови проведення семінарського заняття, що проводитиметься у формі змагання між підгрупами, яка з них набере найбільшу кількість балів.
4. Коли підгрупи готують відповіді на питання, керівник малює на дошці таблицю (подамо тільки для двох питань) з відповідними колонками.

Таблиця 5

№ з/п	Прізвище	1 питання				2 питання			
		Виступ	Доповнення	Запитання	Відповіді	Виступ	Доповнення	Запитання	Відповіді

5. Через 15-20 хвилин викладач пояснює умови, згідно з якими виступи студентів оцінюються за п'ятибальною шкалою, а доповнення, запитання і відповіді відповідно за трибальною.
6. Після закінчення розгляду всіх питань будуть підбиті підсумки, яка група переможе і хто з групи набере найбільшу кількість балів.

7. Доповідачам ставлять питання з підгруп-конкурентів. Якщо доповідач не знає відповіді на питання, то він може попросити допомогу власної підгрупи. Якщо підгрупа не може відповісти, або відповідь буде неповною, то на це питання відповідає (доповнює) той, хто його ставив. Так він може отримати максимум 6 балів (3 бали за поставлене питання і 3 бали за відповідь на нього).

За такої організації заняття зі студентами-заочниками ми:

1. Знімаємо негативні емоції та дискомфорт через те, що вони не підготувалися до семінарського заняття.
2. Домагаємося високої мотивації у студентів до пізнавальної навчальної діяльності.
3. Формуємо колективістські стосунки в мікрогрупах.
4. Формуємо вміння колективно здобувати знання і ділитися ними з групою.
5. За таких умов проведення заняття у студентів зникає байдужість до навчального процесу і підвищується інтенсивність розумового розвитку.

Зауважимо, що така форма заняття цілком придатна для будь-якої академічної групи. Головне, щоб група не була надто малочисельною, і можна було охопити всі питання семінарського заняття.

Зазначимо, що саме через АМН я прийшов до тренінгів. Оскільки, як мені здається, це закономірний процес – хто шукає, той знаходить.

У моєму професійному становленні важливу роль відіграла доктор психологічних наук, професор Л.А. Петровська, лекції якої із зарубіжної соціальної психології були неперевершеними. Із позиції прожитих років зазначу, що Всевишній дав мені можливість, якою я й скористався. Так, на одній із лекцій пощастило познайомитися з Т.С. Яценко, яка сьогодні є доктором психологічних наук, професором, дійсним членом Національної Академії педагогічних наук України. На її запрошення мені знову пощастило брати участь у десятиденній груповій роботі з активного соціально-психологічного навчання (АСПН). У моєму житті це був перший серйозний досвід групової роботи. Отже, сама доля дала шанс (можливість) зустріти на шляху своєї професійної кар'єри великих особистостей, учених, які відіграли головну роль у становленні нового статусу – ведучого тренінгів.

Вважаю, варто окремо сказати добрі слова на адресу О.С. Прутченкова і Н.Р. Вітянової, праці яких у 1993 році (на той час надзвичайно рідкісні) були для мене головним джерелом інформації щодо методичних аспектів ведення тренінгу особистісного зростання.

Поділяю думку І.В. Шевцової про те, що «тренінг – це спектакль у кращому розумінні цього слова». За моїми

спостереженнями, найбільш вдалими і сильними є тренінги добре продумані та підготовлені. Я маю на увазі не чіткий сценарій, а ті «подарунки», які готує тренер для своєї групи. Без них, в принципі, можна обійтися, але їх наявність робить тренінг неповторним. Можна, наприклад, купити диск з релаксаційною музикою і ставити її на всі медитації підряд. Дешево і сердито, не треба морочитися, яка де композиція повинна звучати. Це якщо тренінг – ремесло. Але я сприймаю те, що відбувається, як мистецтво, і ставлюся до цього відповідно. Музика – це дуже могутній засіб, вона може підсилити зміст вправи, а може звести все нанівець. Завершення тренінгу – який-небудь ритуал, який група сама придумала і під моїм керівництвом схвалила. Навіть якщо заняття тривало декілька годин, підбиття підсумків тренінгової роботи обов'язкове.

На завершальну вправу «Подарунки», кожний член групи готує для кожного учасника маленький подарунок, який він вважає за потрібне. Дуже чудово, якщо кожен зможе винести що-небудь з тренінгу не тільки в душі, розумі, але й на долоні.

Кожну майбутню зустріч (тренінгове заняття) потрібно уявити і прорахувати кожний свій крок, здійснити приблизний хронометраж часу на всі тренінгові вправи, ігри, процедури (план).

Будучи випускником Міжнародної школи з Клієнт-центрованої психотерапії (К. Роджерса), я є прихильником гуманних методів ведення тренінгу. Це – стиль мого життя, вважаю, що цим можна домогтися більшого і отримати добрі результати. Але хтось із ведучих діє по-іншому і теж досягає позитивних результатів.

Запропонований теоретико-методичний матеріал є лише одним із можливих варіантів проведення тренінгових занять. Остаточне рішення про проведення тренінгу, використання того або іншого завдання або вправи приймає сам ведучий. Ще раз підкреслимо, що при цьому він повинен пам'ятати про рівень своєї підготовки і рівень професійної відповідальності за ті результати, які будуть отримані впродовж тренінгу.

Адже тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і розв'язувати свої особистісні проблеми. Зрозуміло, ведучому не варто розраховувати на глибокі зміни у свідомості членів групи після одного заняття. Але, як правило, в ході тренінгу в більшості з них проходить переосмислення або зміна внутрішніх установок. Учасники поповнюють свої психологічні знання, у них з'являється певний досвід позитивного ставлення до себе, навколишніх людей і світу в цілому.

Учасники соціально-психологічного тренінгу, опанувавши під час занять різні способи міжособистісної взаємодії, стають компетентнішими у сфері спілкування. Це особливо важливо

сьогодні, оскільки стався своєрідний комунікативний «вибух» – значна інтенсифікація стосунків у сфері спілкування. Подібне явище викликане подальшим розширенням і поглибленням спеціалізації практично в усіх галузях людської діяльності. Компетентність у сфері спілкування стала однією з головних складових високого рівня фаховості. Причому це стосується не лише багатьох соціономічних професій, де потрібна спеціальна комунікативна підготовка, але й практично всіх інших типів професій, оскільки будь-який працівник так чи інакше долучається до інформаційного обміну, взаємодіє з людьми (колегами, клієнтами тощо).

І в звичайному житті у людини, яка не розуміє себе, не знає сильних і слабких сторін свого характеру, а тим більше не вміє спілкуватися з іншими людьми, можуть виникнути надто серйозні проблеми. Зміни умов життя примушують її відмовитися від багатьох звичок, ламають сформовані раніше стереотипи, які ще зовсім нещодавно допомагали успішно впоратися з різними труднощами. Непідготовленій людині дуже важко в цій ситуації вирішувати нові проблеми без «втрат», нервових зривів і навіть захворювань. Часто це відбувається через те, що вона боїться звернутися за допомогою до своїх близьких, знайомих, до оточуючих людей, оскільки просто не вміє спілкуватися або боїться широкого спілкування.

Одна з основних переваг тренінгу в тому, що під час занять людина почуває себе прийнятною і активно приймаючою інших. Вона випробовує повну довіру групи, і найголовніше – не боїться довіряти свої думки і почуття, переживання і сумніви іншим. У правильно організованій групі створюються умови, коли кожен член групи оточений людською увагою і душевним теплом, він має можливість щиро піклуватися про інших учасників тренінгу, допомагати їм у разі потреби і має право розраховувати на їх допомогу і підтримку.

Працюючи в тренінговій групі, учасник може активно експериментувати з різними стилями спілкування, опановувати і відпрацьовувати абсолютно інші, не використані раніше комунікативні уміння і навички, відчуваючи при цьому психологічну підтримку, комфорт і особисту захищеність.

Пропоную ознайомитися з рекомендаціями І.В. Шевцової ведучому, який зібрався написати свій тренінг:

- Оберіть тему і сформулюйте мету зрозумілими для себе словами. Дайте собі час на обдумування теми і збір необхідного матеріалу. Заповніть цей час діяльністю, яка стимулюватиме цей процес: читайте книги і періодику, причому не тільки професійну, розмовляйте з людьми, спостерігайте, згадуйте події зі свого життя. Можна відвідати подібний тренінг і збагатитися ідеями, або навпаки – зробити все по-іншому.

- Знайдіть відповідь на питання: «Яке це має відношення до мене?» (мається на увазі тема тренінгу). Знайдіть ті проблеми, які ви успішно розв'язали, і те, що ще належить з'ясувати і зробити. Поговоріть про це з людиною, якій довіряєте, або відвідайте консультацію. Якщо на своїх тренінгах ви практикуєте медитації, арт-терапевтичні вправи, зробіть це самі на тему вашого майбутнього тренінгу.
- Подумайте про те, яку нішу займе ваш тренінг, чи є подібні пропозиції, і чим він відрізнятиметься від тих, що вже є. Намалюйте образ потенційного учасника і вивчіть його. Можливо, такі люди є серед ваших знайомих, друзів, або в них є такі знайомі. Це не означає, що на свій тренінг ви їх запрошуватимете, важливо дослідити і зрозуміти, наскільки ця тема і ця форма будуть цікавими і корисними.
- Придумайте назву, таку, якої ще не було – адже ви робите свій тренінг! Не дуже химерну, але й не дуже просту, недовгу, але й не одним словом, ну і, звичайно, таку, що відображає тему. Назва – це важливо. Ви її вимовлятимете і писатимете, і це перше, з чим зустрінеться людина, якій запропонують тренінг. Почувши назву, він усвідомлено або несвідомо вигукне: «Так!» або «Ні!», краще, звичайно, перше. Ну, що я вам пояснюю, адже ви і так це розумієте!
- Настав час сісти за стіл. Запишіть назву, мету і приступайте до завдань. Вони конкретніші й вужче спрямовані, ніж мета. Вони поєднують в собі те, що хочете ви, і те, що потрібне потенційним учасникам.

Якщо ви це зрозуміли і зуміли сформулювати, – тренінг буде затребуваним. А якщо тренінг реалізує тільки ваші бажання, то може, краще обмежитися індивідуальною роботою?

- Далі – програма. Люди справедливо розраховують, що їм дадуть максимум інформації про тренінг, але в мінімальному обсязі, тоді вони готові ухвалити рішення. Тому пишемо програму. Це ті ж завдання, але в змістовному, тематичному виконанні. Програма важлива, як і назва, тому що вона служить рекламою. Крім того, якщо попрацювати над програмою, то тренінг написати вже – дурниці! Дуже корисно читати програми інших тренінгів і прислухатися при цьому до себе – пішов би я на цей тренінг чи ні? Що особливого в цій програмі, чим вона відрізняється від інших? Але в цьому разі не варто «переписувати» чуже дослівно, тільки на рівні цікавої ідеї.
- Дійшли до змісту. Пригадаємо (або дізнаємося) методику проведення тренінгів і запишемо (або просто пам'ятатимемо) структуру. Можна писати тренінг із самого початку, з першого шеррінга і ухвалення угод. А можна накреслити схему, в

якій відобразити основні змістовні блоки, а між ними – логічні переходи. Про види форм окремо: форми роботи на тренінгу повинні бути різноманітними. Ми, дорослі, в чомусь як діти – забезпечте нам зміну діяльності, інакше занудьгуємо і почнемо гарячкувати. Виграють тренери-еклектики, що мають багату скарбничку методів, прийомів, ігор, вправ, що уміють вести бесіду і організувати дискусії, організувати роботу в підгрупах і демонстрації. Корисно під час написання тренінгу думати: «А навіщо ця вправа?», «Чому саме тут?», «А чому в такому вигляді?».

- Якщо тренінг побудований логічно і грамотно, то ви його легко запам'ятаєте і відтворите без всяких конспектів. Останні деталі – орієнтовний поділ за часом. Я поділяю частинами – до обіду і після, але можна і за годинником. Це організовує, хоча і не обов'язково, що саме так і буде. Необхідні матеріали – диски із записами і сам музичний центр, м'ячик, кольоровий папір – все за пунктами. Неприємно, якщо ви вже дали інструкцію до вправи, а виявилось, що необхідної деталі немає.
- Продумайте варіанти в змісті, які можуть стати в нагоді залежно від особливостей групи. Наприклад, вправа розігрівання для маленької та великої груп, текст медитації, якщо група одностатева або різностатева, організацію арт-терапевтичної вправи, якщо буде багато людей тощо.
- Вам подобається ваш тренінг? Тільки чесно, адже це питання для самого себе. Чи дуже ви хочете, щоб він відбувся? А може, скласти ці папірці в скриньку столу і забути про тренінг? Відчуйте, наскільки це для вас важливо? Якщо «так», – то справа за малим: зібрати групу і провести свій, унікальний і неповторний тренінг» [136, с. 91-92].

Тренінги особистісного зростання є різновидом комунікативних тренінгів, у яких за допомогою різних технік учасники намагаються усвідомити і перебороти свої комплекси.

За допомогою інших учасників ви витягаєте назовні свої неусвідомлювані страхи, рятуєтесь від внутрішніх бар'єрів, довідаєтесь те, як вас сприймають оточуючі люди. Це дозволяє виявити і надалі більш ефективно застосовувати свої позитивні якості, сформувані більш адекватну оцінку своїх здібностей, побачити власні помилки і недоліки в спілкуванні.

В. В. Сінельников зазначає: «Якщо ви хочете змінити іншу людину, то розпочніть з себе. «Полюби ближнього свого, як себе самого», – так учив Ісус Христос. Тому осягати навколишній світ і вселенські закони треба зі зміни ставлення до самого себе, а через зміни самого себе і самоудосконалення – і до навколишнього світу.

Створіть простір любові, гармонії навколо себе. Змінюючи свій світ, свою особисту маленьку державу, свою систему мислення, ви зробите позитивний внесок у загальну модель, весь Всесвіт. Адже ви – частина цілого.

Беріть на себе відповідальність! Ваш світ – у ваших руках. Безглуздо і марно, і навіть небезпечно когось звинувачувати і лаяти. Розпочніть з себе. Змінюйте свої думки і свою поведінку – і навколишній світ зміниться. Нові думки створять нові ситуації.

Навчіться приймати! Приймати інших людей, інші світи, системи, моделі. Будьте гнучкі у своєму мисленні й поведінці. Враховуйте усі погляди. Адже унікальний не лише ваш світ, але і світ іншої людини. Усі йдуть до однієї мети. Тільки в кожного свій життєвий шлях. Поважайте інших! Так влаштований світ, що будь-яка людина, яка зустрічається вам у житті, несе для вас якусь важливу і цінну інформацію, одкровення. Тільки люди часто через свою гординю не помічають цього. Будьте уважні й чуйні! Проявляючи неповагу до інших, ви не поважаєте передусім себе.

Навчіться схвалювати і хвалити! Прагніть помічати в людях тільки добре, позитивне, корисне. Пам'ятайте, що в кожній людині є будь-які якості. І якщо ваші помисли чисті, то і люди покажуть вам свої кращі сторони.

Захоплюйтеся! Захоплюйтеся людьми, навколишнім світом. Пам'ятайте, що не лише ви унікальні, але й інші люди також унікальні» [цит. за: v – sinelnikov.com].

Продовженням думки В.В. Сінельникова можуть слугувати ідеї відомого тренера-психолога О.О. Хохеля, який обґрунтував і описав шлях до успіху.

Він вважає, що найбільш суттєвою відмінністю між успішною і неуспішною людиною є відмінність у мисленні. Щоб пояснити свою думку, він користується поділом людей на категорії (типи): на Рабів і творців Успіху. Далі він пише: «Категорії мислення, якими вони користуються, і є ті критерії, якими вони його вимірюють. Тому немає нічого дивного в тому, що в того, хто користується неуспішними категоріями мислення, якості посправжньому успішної людини не будуть розвинуті, а їх власний успіх виявиться недовговічним та ілюзорним» [131, с. 32-33]. Для більш ґрунтового пояснення своєї позиції, він підготував таблицю, де в третьому стовпчику розмістив якість, яку можна виробити тому, хто прагне стати Творцем Успіху, якщо він буде постійно слідкувати і позбуватися рабських категорій мислення, замінюючи їх на категорії творчі. В іншому разі доведеться або миритися зі своєю неуспішністю, або змиритися зі становищем раба – тобто також залишитися неуспішним.

Таблиця 6

Категорії мислення Раба Успіху	Категорії мислення Творця Успіху	Якість, необхідна для руху до успіху
<i>Суспільство</i>	<i>Я</i>	<i>Самосвідомість</i>
<i>Судження</i>	<i>Дія</i>	<i>Оптимізм</i>
<i>Оцінка</i>	<i>Самооцінка</i>	<i>Зухвалість</i>
<i>Стереотипи</i>	<i>Спонтанність</i>	<i>Кмітливість</i>
<i>Ціломудрість</i>	<i>Життєва сила</i>	<i>Активність</i>
<i>Накопичення</i>	<i>Внесок</i>	<i>Щедрість</i>
<i>Задоволення</i>	<i>Труднощі</i>	<i>Старанність</i>
<i>Правила</i>	<i>Життєва територія</i>	<i>Незалежність</i>
<i>Маніпуляції</i>	<i>Радість спілкування</i>	<i>Відкритість</i>
<i>Розум</i>	<i>Самопочуття</i>	<i>Самопізнання</i>
<i>Придушення</i>	<i>Самовираження</i>	<i>Щирість</i>
<i>Догляд</i>	<i>Виклик</i>	<i>Уважність</i>
<i>Залежність</i>	<i>Радість</i>	<i>Життєрадісність</i>
<i>Влада</i>	<i>Довіра</i>	<i>Уміння любити</i>
<i>Минуле</i>	<i>Теперішнє</i>	<i>Цілеспрямованість</i>

С.О. Хохель зазначає: «Ідея єдності психологічного і духовного шляху є центральною концепцією книги. Доказом правомірності такого погляду на особистісний розвиток людини служить тільки одне слово: Якості.

Це поняття є загальним для обох напрямків особистісного розвитку. Адже людина з розвиненими особистісними якостями може бути і духовною, і успішною.

Якості людини і є тим універсальним інструментом, яким можна виміряти будь-яку фазу її особистісного розвитку» [131, с. 19-20].

Саме тому його концепція особистісного розвитку спирається на розвиток якостей людини.

Він вважає, що тип Раба не досягає повного Успіху, який характеризується зовнішнім визнанням, що гармонійно поєднується з внутрішнім відчуттям радості життя. Він або не має жодної з цих складових, або, отримавши одну з них, платить за їх відсутність занадто дорого. І тому він зараховує Рабів Успіху до людей неуспішних.

С.О. Хохель розробив 14 Ступенів Свідомості, або Шлях до Успіху:

1) склади собі ціну; 2) думай позитивно; 3) навчися бути поганим; 4) звільни свідомість; 5) опануй енергію сексу; 6) дружи з грошима; 7) обирай труднощі; 8) усвідом свої межі; 9) приручи

маніпулятора; 10) зрозумій свої почуття; 11) вижени внутрішніх демонів; 12) постав заслінки свідомості; 13) навчися жити в радості; 14) створи партнерські стосунки.

Проілюструємо це другим ступенем.

У автора Характер Творця Успіху складається з 15 уже перерахованих основних якостей, розвинути які допомагають відповідні вправи (комплексний тренажер). Ми проілюструємо другим ступенем, який ми обрали без обґрунтування, оскільки усі вони однакові за формою і тільки відрізняються, залежно від якості, змістом.

Ступінь другий – Думай позитивно

«Запам'ятайте, щастя не залежить від того, що ви робите або ким ви стали. Воно залежить тільки від того, як ви думаєте» (Дейл Карнегі)

«Життя людини – результат її думок» (Будда)

Девіз Ступеня

Таблиця 7

Не турбуйся про	Думай частіше про	Розвивай в собі якість
Судження – будь-яке судження зупиняє тебе в розвитку, бо все відносно. Судження – вияв негативізму.	дії – будь-які, навіть неправильний рух до виконання твоїх бажань принесе тобі, щонайменше, безцінний досвід	оптимізм

Для кожного ступеня є відповідний тематичний практикум для розвитку якостей особистості.

ПРАКТИКУМ 2

Формування позитивної спрямованості

Вправа 1

«Прогляньте події дня. Напевно впродовж доби з вами відбувалися не дуже приємні речі, що виникли як наслідок сьгоднішніх подій або як відгомін давніх. Спробуйте знайти в тому, що сталося, щось для себе позитивне. Потім подумайте, як ви б змогли застосувати отриману через особистий досвід інформацію на практиці. Наприклад, взявши участь у безрезультатній чи неприємній для себе розмові з людиною, від якої вам щось було потрібно, можна прийти до висновку, що: а) «це не настільки

мені треба, щоб примушувати себе і далі мати з нею справу»; б) «потрібно спробувати пошукати до неї інший підхід»; в) «потрібно знайти іншу людину або іншу можливість для розв'язання моєї проблеми». Потім, зважаючи на отриманий висновок, планувати чи робити подальші кроки.

Вправа 2

Піймавши себе на тому, що ваша рука тягнеться до пульта телевізора чи газети, запитайте себе: «Що я хочу від цього отримати?». Знайшовши відповідь, дозвольте собі читання або перегляд передачі – чи відмовтеся від цього задля іншого заняття.

Вправа 3

Беручи участь у тривалій розмові про третіх осіб, запитайте себе: «Чи буде отримана в ході цієї розмови інформація для мене корисна, чи вона просто задовольнить мою цікавість»? Дійшовши висновку, що розмова вам непотрібна, знайдіть у собі сили перервати розмову під необразливою, але вагомою для співрозмовника причиною або спрямуйте бесіду в потрібне для себе русло.

Вправа 4

Згадайте про найнеприємнішу в цю хвилину для вас людину. Спробуйте знайти в ній якості, яким би ви могли в неї повчитися.

Негативізм, вічне буркотіння і невдоволення життям, що часто поєднується з нав'язливим прагненням повчати інших чи поступливістю у важливих для себе питаннях, – наслідок невміння будувати свою долю в руслі позитивного мислення. Якщо ви багато чим невдоволені й не відчуваєте в собі сил щось змінити, варто практикувати ці вправи хоч би до появи оптимістичнішого життєвого настрою; потім можна на якийсь час припинити їх і відновити пізніше в разі нового нападу дратівливості або депресії» [131, с. 65-66].

Для того, щоб тренінг з підлітками не травмував їхню психіку, Л.Ф. Анн рекомендує такі правила.

Правило перше. «Не лізь в душу, якщо тебе не запрошують». Це означає, що я не висловлюватимуся (й іншим не раджу) про душевне життя кого-небудь з тут присутніх без його (чи її) спеціального прохання. Тому, якщо у вас є питання, запитуйте усно або письмово.

Правило друге. На деякі питання я відповідатиму тільки вічна-віч. Я гарантую, що повідомлена інформація залишиться таємницею. Усе, про що піде мова в групі, не виноситиметься за межі групи. Мені цікаві усі розділи психології, але це не означає, що все це цікаве і моїм учням. Тому будемо домовлятися з групою, чим нам варто займатися разом.

Психолог працює за такими напрямками:

1. Психолог прагне дізнатися: як влаштована душа? Що таке емоції, воля, пам'ять, уява, мислення, увага, інтуїція, схильності, здібності?
Навіщо мені даровані усі ці властивості? Що б було, якби у мене не було, наприклад, емоцій? Чим моя уява або воля відрізняються від волі й уяви іншої людини?
2. Психолог любить вимірювати всі душевні якості (свої й інших людей): визначати, який саме в людини характер, темперамент, тип особистості, спосіб навчання, стиль спілкування... Для вимірювання всіх психологічних якостей психологи створюють особливі вимірювальні прилади, які називаються тестами. Уміння користуватися тестами і проводити тестування – одне з багатьох професійних умінь психологів.
3. Психолог сподівається і вірить у можливість допомогти собі й іншим людям у розв'язанні їхніх особистих проблем, наприклад, таких як «порозумітися» [6, с. 45].

Крім рекомендацій, психологи діляться з тренерами-початківцями певними підказками (див.: додаток 1).

Ми не вважаємо, що тут викладені усі рекомендації та підказки для ведучого-початківця, оскільки в кожного досвідченого фахівця з групових форм роботи є свій набір рекомендацій, який чимось схожий і відмінний від інших фахівців, що працюють у царині тренінгів.

Частина 3



ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

*«У оптиміста збуваються мрії.
У песиміста – кошмари»*

Пітер Лоуренс

*«Всі цінності, про які мріяла
людина, сховані у неї всередині»*

Ошо Раджніш Чандра Мохан

ЗАНЯТТЯ 1

ТЕОРЕТИЧНІ Й МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ. МЕТОДИКА ТРЕНІНГУ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

Мета заняття:

- формування уявлень про правила і методи роботи в групі;
- створення умов для кращого і швидкого знайомства учасників тренінгу;
- формування установки про значущість своєї особистості;
- створення умов для саморозкриття;
- здійснення рефлексії власного Я;
- розширення вимірів власного Я;
- дослідження власної «Я – концепції»;
- емоційне об'єднання учасників групи.

Тренінг особистісного зростання забезпечує актуалізацію усвідомлюваних і неусвідомлюваних особистих потреб, цінностей, спрямувань. Він створює передумови для проведення аналізу своїх власних можливостей, умов реалізації поставлених цілей, допомагає визначити шляхи і вибрати інструментарій саморозвитку, раціонально спланувати свої дії в заданому напрямі і, головне, апробувати цей інструментарій у контактній соціальній групі.

Ведучому-початківцю корисно буде скористатися рекомендаціями О.С. Прутченкова [92], які подамо скорочено.

Ваше основне завдання упродовж усього тренінгу, а особливо на перших заняттях, – створення умов, необхідних для активної самостійної та продуктивної роботи кожного учасника над собою.

Ви – не учитель, що викладає новий і цікавий предмет і відповідає за його засвоєння. Кожен учасник сам вивчає себе й інших людей, присутніх на заняттях.

Ви – не суддя, що неупереджено розбирає чужі помилки відповідно до букви Закону. Кожен судить себе сам і сам же визначає міру своєї відповідальності.

Ви – товариш, розуміючий, доброзичливий і, головне, здатний допомогти кожному учасникові стати самим собою і іншим. Ви тільки допомагаєте, усю основну роботу над собою робить сам учасник.

Вам не можна підкреслювати свою психологічну і професійну перевагу.

Своєю поведінкою ви не повинні викликати захоплення або страх. Ви повинні допомагати групі й кожному учасникові в роботі над собою.

Для цього ви:

- 1) організовуєте обговорення і прийняття Правил роботи групи, а потім чітко стежите за їх виконанням на кожному занятті. У разі необхідності щоразу пояснюєте те або інше положення з Правил;
- 2) пояснюєте мету вправи, що проводиться, детально подаєте інструкцію до чергового завдання або процедури; відповідаєте на усі питання, що виникають у учасників, а потім контролюєте хід і правильність їх виконання;
- 3) проводите аналіз ситуації під час чергової вправи або етюду, даючи можливість висловитися всім охочим, виходячи з цілей і завдань тренінгу і конкретного заняття;
- 4) контролюєте емоційний стан усіх учасників і групи в цілому, і, у разі потреби, надаєте психологічну підтримку;
- 5) підбиваєте підсумки кожного заняття і зачитуєте текст домашнього завдання;
- 6) у ваших інтересах потурбуватися про те, щоб на останньому занятті (чи в кінці кожного заняття) учасники висловили свою думку про вас, як про ведучого.

Враховуючи складність групових процесів, а також надзвичайно важливу роль ведучого в організації і проведенні соціально-психологічного тренінгу, бажано вам пройти заняття в такій групі як її член.

Матеріали і устаткування: Фліпчарт або дошка; ручки або олівці; музичний центр, записи інструментальної музики; дзеркало; засоби для малювання: фломастери, олівці, фарби; кольоровий папір, клей, пензлики, скотч, ножиці, лінійки, та ін.; багато паперу формату А4; бланки для окремих вправ для кожного; м'яч або будь-який інший предмет, що може замінити його; аркуш А1; аромалампа з відповідними аромомаслами та все, що необхідне для чаювання.

Права 1. «Правила роботи групи»

Мета:

- формування уявлень про правила і методи роботи в групі;
- акцентування уваги учасників тренінгу на значущості дотримання правил.

Вступне слово ведучого. Тренінги, як правило, проводяться за відповідними правилами (принципами). Окремі керівники СПТ їх називають нормами або правилами, але від цього їх суть не змінюється. Головне, щоб вони були в груповій роботі, оскільки без опори на них важко уявити ефективність тренінгу. Перед початком тренінгу керівник пропонує принципи (норми, правила), якими буде керуватися група впродовж періоду занять (зустрічей). Ці принципи обговорюються групою (можуть доповнюватися або скорочуватися) і приймаються як керівництво до дії. У науково-методичній літературі щодо ведення тренінгів перелік правил ведення тренінгів і їх зміст у переважній більшості збігаються. Ми скористаємося напрацюванням К. Фопеля, який пише: «Я пропоную декілька принципів, які мають бути прийняті учасниками як аксіоми. Вони однаково важливі як для учасників, так і для ведучого. Дотримання цих принципів може гарантувати кожному членові групи і ведучому психологічну безпеку» [127].

На думку психологів, головний принцип тренінгу — кожний засвоює нове тільки шляхом власних активних зусиль.

Доцільно, щоб правила озвучив тренер і пояснив їх значення. Далі він пропонує групі доповнити, змінити названі правила або відмовитися від деяких з них. Необхідно залишити можливість членам групи коригувати правила роботи на будь-якому із занять. Завдання тренера нагадувати про правила членам групи, контролювати їх виконання. Подамо аксіоми (правила) скорочено.

Аксіома 1

Кожен відповідає за себе і залежить від інших учасників.

Ця аксіома означає, що кожен учасник повинен усвідомлювати факт своєї автономії й неповторності або прагнути до його

усвідомлення... Кожен вирішує сам, і в якому темпі він хотів би розвивати свій особистісний інтелектуальний і емоційний потенціал. Одночасно ця аксіома підкреслює взаємозалежність усіх членів групи.

Аксіома 2

Близькість можлива і за відсутності відвертості

Багато учасників несправедливо вважають, що сенс інтерактивних груп – повідомлення членами групи інтимних фактів своєї особистої біографії. Насправді це зовсім необов'язково. Набагато важливіше відчуття того, що на мене звертають увагу, що мене бачать і чують, що мною цікавляться і тому я не самотній. Більшість людей позбавляються масок, спілкуючись з тими, з ким відчувають близькість.

Аксіома 3

Ведучий підтримує учасників

Ведучий дає можливість кожному учасникові говорити і мовчати, коли той цього хоче, і намагається створити ситуацію, в якій кожного чути будуть і бачитимуть. Людина може легше переносити конфронтацію з боку інших, якщо її визнає і підтримує хтось із групи. Завдання ведучого – уважно стежити за усіма учасниками, намагаючись побачити їх істинні потреби на даний момент часу. Можливо, якийсь учасник хоче щось сказати, а йому не дають, інший, можливо, хоче помовчати і відійти в тінь, а від нього вимагають активності, третій може відчувати ігнорування і не дозволяє собі бути самим собою і тощо.

Аксіома 4

Спочатку взаємодія, потім дія

В основі цього принципу лежить той факт, що кожна група може просуватися до наміченої мети, тільки якщо спілкування в ній вільне і відкрите. Якщо, наприклад, два учасники в групі конкурують один з одним або ігнорують один одного, то це гальмуватиме групу в її просуванні до мети.

Дотримання цього правила дозволить зрости творчому потенціалу групи.

У своїй багатолітній тренінговій роботі ми дотримуємося правил, які нам близькі, а окремі повністю збігаються з правилами К. Фопеля. Ми переконані в тому, що правила потрібно знати не тільки недосвідченому тренеру, але й досвідченому і групі в цілому.

Крім принципів (аксіом) К.Фопель пропонує правила психологічних груп (подамо їх скорочено), які важливо знати недосвідченому тренеру.

Правило 1. Кожний учасник належить групі, незалежно від того, що він думає, відчуває або робить сьогодні, а також незалежно від того, що інші про нього думають, говорять або відчувають щодо нього.

Це правило повинно забезпечити задоволення фундаментальних потреб кожного учасника – потреб в приналежності. Тільки дотримуючись цього правила, група може створити атмосферу безпеки і стати згуртованою. Це найкраща страховка проти розколу групи і формування підгруп...

Правило 2. Кожний учасник має право відчувати те, що він відчуває, і думати те, що він думає.

Це правило підкреслює автономію індивіда. Ніхто не може сказати, що відбувається у душі іншого. Часто учасники це забувають і проєктують свої почуття і думки на інших, вправляються в мистецтві читання думок і передбаченнях. Тільки у самої людини є доступ до її внутрішнього життя, і ніхто не знає про це більше, ніж вона.

Правило 3. Контакт виникає раніше, ніж згода і співпраця.

Це правило означає, що прості комунікативні процеси первинні щодо більш складних процесів формування згоди і співпраці. Люди володіють різними потребами і мають різне уявлення про цілі групової роботи. Їм буде набагато легше працювати над поставленим перед ними завданням, якщо спочатку вони встановлять контакт один з одним. Це створить основу для розв'язання майбутніх конфліктів і досягнення згоди.

Правило 4. Учасники намагаються спілкуватися настільки щиро, наскільки це можливо.

Це правило означає, що найбільш ефективний спосіб встановлення контакту – відкрите і невикривлене висловлення того, що думають і відчувають учасники.... Дотримання цього правила дозволяє швидко зростати творчому потенціалу групи.

Правило 5. Учасники намагаються поводитися якомога природніше і невимушено.

Це правило спрямоване проти захисних механізмів, які дозволяють людям сприймати себе і інших такими, якими хочеться, а не такими, які вони є насправді.

Якщо учасники дотримуються цього правила, то вони не поводяться так, ніби тренер – це не ведучий, а рядовий учасник; вони також не прикидаються, що хочуть чогось, чого насправді не хочуть. Вони не приховують своїх думок і потреб.

Правило 6. Усе, що почуте і побачене в групі, є конфіденційною інформацією.

Це правило тим важливіше, чим більше відвертості в групі. Воно означає, що ніхто не повинен розповідати третім особам про те, що інші учасники роблять або говорять в групі. Члени групи можуть виносити за її межі тільки те, що стосується їх особисто. Не дозволяється повідомляти імена учасників, так само як і нічого такого, що може полегшити їх розпізнавання. Особливо важливе дотримання цього правила при роботі в організаціях.

Правило 7. Не можна говорити про учасників групи в третій особі, можна говорити, тільки звертаючись безпосередньо до них.

Дотримання цього правила гарантує безпосередній комунікативний контакт між присутніми.

Правило 8. Учасники прагнуть бути в сьогодні, зосередившись на тому, що відбувається «тут і тепер».

Це правило дозволяє групі уникнути зупинятися на обговоренні минулих подій і надто захоплюватися планами на майбутнє. Якщо я хочу інакше поставитися до свого минулого і, можливо, інакше поводити себе в майбутньому – я повинен працювати з теперішнім...

Правило 9. Кожен учасник групи говорить від першої особи.

Це правило логічно виходить з аксіоми автономії. Якщо учасник говорить «ми» або використовує безособові пропозиції («Це злить мене» замість «Я злюся»), то тим самим він уникає відповідальності в спілкуванні.

За дотриманням цього правила стежити найлегше, воно допомагає оживити «зашкарублі» комунікативні структури.

Правило 10. Учасники повинні уникати узагальнень.

Цього правила необхідно дотримуватися як у серйозній роботі над проблемою, так і у безпосередньому спілкуванні. Воно означає, що чим конкретніші висловлювання учасника, тим він реалістичніший.

Правило 11. Не можна ставити питань «чому?», але можна запитувати «що?» і «коли?». Потрібно прагнути формулювати власні висловлювання зрозуміло і чітко.

Це правило враховує, що багато питань є маніпулятивними і містять у собі приховану критику. Якщо хтось дійсно хоче поставити питання для того, щоб отримати інформацію, він повинен намагатися сформулювати його так, щоб відповіддю йому були факти, а не теорії.

Правило 12. Під час роботи групи заборонені сторонні розмови.

Це правило не дає стороннім розмовам зруйнувати контакт, який виник у групі.

Правило 13. Праця в групі виключає вживання учасниками наркотиків, алкоголю, психостимуляторів. У групі учасники захищені від фізичного насилля (в нашій роботі ми це правило не використовуємо).

Це правило повинне гарантувати, що жоден учасник не змінює стан своєї свідомості в групі за допомогою наркотиків і не уникає відповідальності за себе за допомогою стимулювальних засобів (наприклад, алкоголю) або транквілізаторів. Також це правило гарантує учасникам фізичну безпеку. Якщо в групі проводиться агресивна у фізичному плані гра, то принципово є згода на її проведення усіх членів групи. Заборонені будь-які форми зовнішньої агресії (удари, укуси і тощо).

Правило 14. Кожен учасник у будь-який момент часу має право сказати «ні».

Це правило означає, що всі члени групи можуть вільно дозувати свій опір і прагнути до власної автономії. Суть цього правила треба чітко озвучити на самому початку роботи і постійно нагадувати про нього.

З цією метою ведучий може повсякчас запитувати: «Що ти хочеш зробити зараз? Чи імponує тобі це?». Прийняття відмови – краща можливість пробудити в учасниках бажання експериментувати з собою [127, с. 229-236].

Проте таке зведення правил занадто громіздке. Його нелегко запам'ятати і досить важко контролювати. Тому після обговорення правил, доцільно їх укрупнити до 8-11, наприклад:

1. Правило добровільності.

У тренінгу беруть участь тільки ті, хто хоче. Учасник повинен мати свою внутрішню зацікавленість у зміні своєї особи.

2. Правило рівності (рівноцінності).

Правило припускає, що всі члени групи, незалежно від їх віку, статусу, соціального положення, рівні. Немає статусних відмінностей ієрархії, що склалися в групі, субординації. Кожен відповідає як за свої рішення, так і за групові. Спілкування між учасниками тренінгу на «ти» і за іменем.

3. Правило «тут і тепер».

Воно означає, що дія відбувається в теперішньому часі і, що усі питання і проблеми, які виникають, повинні вирішуватися в групі у момент їх виникнення або усвідомлення. Обговоренню підлягає тільки те, що відбувається «тут і зараз».

4. Правило персоніфікації, лаконічності висловлювань і конструктивного зворотного зв'язку.

Основна увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання, на самоаналізі й рефлексії. Навіть оцінка поведінки іншого члена групи повинна здійснюватися через висловлювання власних почуттів і переживань. Забороняється використовувати міркування, як-от: «ми вважаємо», «у нас думка інша» тощо, що перекладають відповідальність за почуття і думки конкретної людини на аморфне «ми». Усі висловлювання повинні будуватися з використанням особових займенників однини: «я відчуваю», «мені здається». Це важливо, тому що безпосередньо пов'язане з одним із завдань тренінгу – навчитися брати відповідальність на себе і приймати себе таким, який є. Кожен говорить від свого імені, коротко і тільки по суті.

5. Правило відкритості, щирості в спілкуванні, емпатії.

Це правило передбачає відкритість позицій, поглядів, висловлювань кожного; відвертість; авансування доброго ставлення до всіх членів групи; безоцінювальне сприйняття учасників групи, їх думок і почуттів; орієнтацію членів групи на взаємну підтримку.

6. Найголовніше в групі – не лицемірити і не лукавити.

Чим відвертішими будуть розповіді про те, що дійсно хвилює і цікавить, чим щирішим буде висловлення почуттів, тим успішнішою буде робота групи в цілому. Розкриття свого «Я» іншій людині є ознакою сильної та здорової особистості. Щирість і відкритість сприяють отриманню і наданню іншим чесного зворотного зв'язку, тобто тієї інформації, яка так важлива кожному учасникові та яка запускає не лише механізми самосвідомості, але й механізми міжособистісної взаємодії в групі.

7. Правило активності.

Оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання і розвитку, така норма, як активна участь усіх в тому, що відбувається на тренінгу, є обов'язковою. Кожен зобов'язаний на усіх заняттях активно висловлювати свої думки і виражати почуття. «Відсиджуватися» на заняттях і бути стороннім спостерігачем забороняється. Учасник тренінгу повинен активізувати свої інтелектуальні й емоційні сили на самореалізацію, підтримку інших членів групи і розвиток процесу тренінгу. Більшість вправ вимагають включення усіх учасників. Але навіть якщо вправа має демонстраційний характер, або має на увазі індивідуальну

роботу в присутності групи, всі учасники мають безумовне право висловитися після закінчення вправи. Від активності кожного члена групи виграють усі.

8. Правило «стоп».

Воно вводиться з метою забезпечення психологічного захисту особистості і є уточненням до попереднього.

Це правило означає, що кожен член групи має право відмовитися від участі в одній із вправ, а також відмовитися відповідати на те або інше питання членів групи.

9. Правило конфіденційності.

Усе, про що говориться в групі відносно конкретних учасників, повинно залишитися всередині групи – природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки і саморозкриття. Особливо це стосується суто особистої інформації, що стосується «особистих» життєвих історій кожного. Це правило може бути посилене. Дуже важливо для тренінгу, щоб члени групи не обговорювали суто особисту інформацію один з одним поза заняттями.

10. Правило відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту.

Відповідно до цього правила керівник повинен бути послідовним у реалізації цілей, які заявлені на початку тренінгу.

11. Правило ненанесення шкоди.

Дотримання цього правила попереджує можливу шкоду з боку керівника і учасників тренінгу. Керівник відповідає за те, що відбувається на тренінгу, і під час ведення групи повинен керуватися принципом медичних працівників «не нашкодь», що вимагає від нього високої професійної компетентності.

Зрозуміло, що психологічні знання і конкретні прийоми, ігри, психотехніки можуть і повинні використовуватися поза групою – в професійній діяльності, навчанні, повсякденному житті, при спілкуванні з рідними і близькими, для саморозвитку.

Члени групи можуть прийняти ці правила, внести до них зміни або додати нові. Необхідно залишити можливість членам групи коригувати правила роботи на будь-якому із занять. Завдання тренера нагадувати про правила членам групи, контролювати їх виконання. Не рекомендується використовувати такі правила, які свідомо нездійсненні.

Окрім вказаних норм, варто обумовити спосіб звернення один до одного. Спілкування між усіма учасниками і ведучими незалежно

від віку і соціального статусу рекомендується здійснювати на «ти». Це дозволяє створити дружну і вільну обстановку в групі, хоча звертатися на «ти» досить важко на початку через звичку і певну ієрархічність стосунків.

Крім того, всім учасникам пропонується обрати собі на час тренінгової роботи «ігрове ім'я» – те ім'я, за яким усі інші учасники зобов'язані будуть звертатися до людини. Це може бути як дійсне власне ім'я (іноді в зменшувально-пестливій формі), так і дитяча кличка, інститутське прізвисько, ім'я улюбленого художнього персонажа або просто будь-яке ім'я, що подобається.

Процедури, що створюють особливі умови взаємодії, що почалася, їх ігровий характер, дозволяють частково зняти природну напругу і тривогу учасників. Норми тренінгової групи створюють особливий психологічний клімат, що часто різко відрізняється від того, який має місце в традиційних групах. Учасники тренінгу, усвідомлюючи це, починають самі стежити за дотриманням групових норм.

Правила необхідно утвердити рішенням групи. Упродовж їх обговорення потрібно записати фломастером на ватмані великими літерами і розбірливо. Правила повинні знаходитися в полі зору групи на подальших заняттях. Важливо пам'ятати, що дотримання правил потрібне для досягнення мети тренінгу і створення комфортної психологічної атмосфери.

Обговорення.

Які є думки стосовно правил для тренінгу?

Які правила доповнити?

Які правила скоротити?

Чи потрібні взагалі правила для тренінгу?

Вправа 2. «Самопрезентація»¹

Мета:

- створення умов для кращого і швидкого знайомства учасників тренінгу;
- виявлення уявлень учасників тренінгу (УТ) про себе;
- формування установки про значущість своєї особистості;
- створення умов для саморозкриття.

Матеріали: для кожного учасника – папір і ручка.

Інструкція. Учасники по черзі розповідають про себе. Важливо говорити не стільки про біографію, хоча це теж важливо, скільки про особистісні якості, свою індивідуальність. Список складається

¹ Тренінг розпочинаю і завершую окремими ритуалами, які пропонує і схвалює група.

з 10 і більше найбільш характерних особистісних якостей. Акцент необхідно робити на позитивні якості («Самопрезентація»).

Обговорення. Всі члени групи і керівник можуть задавати запитання, як-от:

- Твоє головне достоїнство?
- Чи є у тебе недоліки (негативні якості)?
- Чи можеш ти їх назвати?
- Твоє хобі?

Другий варіант цієї вправи:

Члени групи утворюють пари, розходяться в різні боки кімнати, беруть один у одного інтерв'ю, а потім представляють по черзі колегу.

Члени групи діляться враженням, яка презентація їм більше запам'яталася, що нового вони дізналися про своїх колег.

Третій варіант вправи:

Інструкція. Всі учасники сідають у коло. Керівник роздає папір і ручки. Кожен учасник пише у верхній частині аркуша своє ім'я, потім поділяє аркуш на дві частини вертикальною лінією. Ліву позначає знаком «+», праву знаком «-». У лівій частині перераховує те, що подобається (у природі, людях, у собі), а в правій – те, що є неприємним у навколишньому світі («не люблю дощову осінь», «ненавиджу брехунів» тощо). Потім усі зачитують свої записи вголос.

Четвертий варіант вправи:

Інструкція. Учасники сідають колом. Їм пропонується по черзі (за колом) повідомляти іншим членам групи таку інформацію:

- ім'я;
- основне захоплення (хобі);
- дві-три позитивні риси характеру;
- цікавий епізод або значуща подія з власного життя.

Імена фломастерами записуються на бейджиках. Ведучий та інші члени групи можуть ставити учаснику, який представляється, додаткові запитання (кількість їх регламентує керівник), оскільки вправа може надто затягнутися.

Обговорення. Всі члени групи і керівник можуть задавати питання типу:

- Твоє головне достоїнство?
- Чи є у тебе недоліки (негативні якості)?
- Чи можеш ти їх назвати? Чи вони надто заважають тобі?
- Як цікаві епізоди і значущі події вплинули на твоє життя?

Вправа 3. «Ритуал»

Мета:

- об'єднання групи;
- визначення меж тренінгового процесу.

Інструкція. Учасникам тренінгу пропонується виробити єдині ритуали вітання і прощання. Форми роботи можуть бути парними, усією групою, індивідуальними або мікрогрупами. Головне, щоб ритуал довго не тривав, оскільки тоді втрачається його призначення. Основним методом роботи мікрогруп є мозкова атака. Творча сесія триває 3-5 хвилин.

Далі команди пропонують свої версії розв'язання задачі і після загального обговорення усіх пропозицій у групі, схвалюються найбільш прийнятні ритуали. Цими ритуалами тренінгова група починатиме і закінчуватиме заняття.

Обговорення. Ви задоволені ритуалами? Чи є у вас особисті ритуали? Що це за ритуали? Яке значення мають ритуали для групи і тренінгу в цілому?

Вправа 4. «Моє ласкаве ім'я»

Мета:

- одержання повної інформації про ім'я кожного учасника;
- визначення ставлення учасника до свого імені і всього, що з ним пов'язано;
- визначення впливу імені на учасників тренінгу.

Інструкція. Учасники сидять колом. Вони по черзі представляються групі й розповідають про своє ім'я. Зазвичай люди легко включаються в розповідь про своє ім'я, але для полегшення першого кроку можна видати їм зразковий перелік питань, на які вони можуть, якщо захочуть, спиратися впродовж розповіді:

- Як мене зазвичай називають різні люди?
- Як я вважаю за краще, щоб мене називали?
- Хто обрав мені ім'я?
- Чи має це ім'я хтось ще з моїх родичів?
- Кого з іменитих тезок я б згадав?
- Що означає моє ім'я?
- Хотів би я, щоб мене називали інакше?
- Чи були якісь смішні випадки, пов'язані з твоїм ім'ям?

Ведучий. Можна обмежити час виступу кожного учасника і стежити за регламентом; але якщо ви не дуже поспішаєте, – краще надати кожному можливість розповісти усе, що він визнає потрібним, – у будь-якому разі більше трьох-п'яти хвилин оповідання зазвичай не займає.

Цю гру краще проводити в колі, і навіть якщо група велика, не ділити її на підгрупи.

Обговорення. Які у вас виникли почуття після виконання завдання? Чи впливає ім'я на вашу долю?

Вправа 5. «Лист до себе» [33].

Мета: моделювання учасниками власного «Я – образу» після тренінгу.

Матеріали: папір А4.

Інструкція: «На окремому аркуші паперу напишіть листа самому собі, якими ви бачите себе наприкінці тренінгу. Опишіть свої очікування від занять, власні цілі, наскільки, в чому, як ви змінитесь. Також запишіть, як ви зараз думаете, в результаті якої події ви могли б стати більш особистісно зрілим. Це буде ваш лист у майбутнє, який ви відкриєте на останньому занятті. Зверху на згорнутому аркуші намалюйте позначку, за якою ви впізнаєте свій лист. Тоді ж зможете проаналізувати власні очікування. До останнього заняття ваші листи будуть зберігатися у ведучого».

Вправа 6. «Мої добрі справи»* [91]¹

Мета:

- акцентування уваги учасників тренінгу на тому, що життя людини складається з елементарних добрих справ;
- здійснення установки на добрі справи;
- розвиток уважності, чуйності, доброго ставлення до оточуючих.

Інструкція. Добре ставлення до людей, до своїх близьких, рідних і просто знайомих повинно виявлятися не лише на словах, але і в конкретних справах.

Згадайте, яку конкретну добру справу ви зробили за вчорашній день? Хто була ця людина? Що ви при цьому відчували? Як вам віддячила ця людина? Якими мають бути, на вашу думку, форми вдячності?

Чи здатні ви на добрі справи? Якщо ні, то що вам заважає? Передусім проаналізуйте свої звички. Подумайте увечері, що ви доброго зробили за минулий день.

Керівникові. Обговорення результатів виконання вправи проводиться у великому колі. Упродовж тренінгу його учасникам потрібно робити установку «на постійні добрі справи» і під час занять періодично повертатися до цієї теми.

Обговорення. Чи вам часто доводиться робити добрі справи? Що легше: робити добрі справи, чи їх отримувати від інших? Значення добрих справ для суспільства і кожної окремо взятої людини? Чому ми мало робимо добрих справ?

¹ Тут і далі модифіковані вправи позначені «*».

Вправа 7. «Малюнок музики» [91]*

Мета:

- *невербально виразити себе;*
- *забезпечити можливість творчого самопредставлення членам групи;*
- *розвивати уміння інтерпретувати психомалюнки;*
- *проявити креативність.*

Матеріали: аркуші паперу, олівці (фломастери) для всіх членів групи, магнітофон і записи легкої або класичної музики.

Інструкція. «Сідайте зручно і слухайте музику. За моїм сигналом починайте малювати ті образи, почуття, символи, які асоціюються у вас з цією музичною темою.

Кожен повинен прагнути виразити себе якомога повніше».

Час звучання музики приблизно 3-5 хв., потім ведучий збирає малюнки і влаштовує імпровізовану виставку, під час якої учасники прагнуть упізнати авторів малюнків.

Ведучий. Учасники збираються у велике коло і діляться своїми враженнями, звертаючи увагу на те, наскільки кожен з них зумів розкрити себе в цьому малюнку музики.

Під час перегляду виставки учасники можуть фіксувати свої «відкриття авторів» на окремому аркуші паперу. Тому малюнки доцільно пронумерувати, але зробити це так, щоб учасники не могли знати, кому який малюнок належить.

Обговорення. Що допомогло впізнати за виставленими малюнками автора? Кого зовсім не впізнали? Чому? Наскільки незвичайний малюнок? Чи автор зміг виразити свої почуття? Чи ви ще погано знаєте один одного? Яке значення мають психомалюнки для розуміння іншої людини?

Вправа 8. «Виміри власного «Я»

Мета:

- *здійснити рефлексію власного «Я»;*
- *розвинути ідентифікацію;*
- *розширити виміри власного «Я».*

Інструкція. Учасникам тренінгу пропонується закінчити речення (бажано, щоб бланк із незакінченими реченнями був розданий учасникам):

Я – ніби птах, тому що....

Я – перетворююся у сокола, коли.....

Я – можу бути вітерцем, тому що

Я – ніби мураха, коли

- Я – склянка води
- Я – почуваю себе шматочком льоду, коли
- Я – чудова квітка
- Я – почуваюсь скелею
- Я – можу бути небесною зіркою
- Я – стежинка
- Я – ніби риба
- Я – цікава книжка
- Я – пісенька
- Я – мишка
- Я – ніби буква «О»....
- Я – можу бути громом, коли
- Я – буваю напоєм
- Я – роса
- Я – ковток повітря
- Я – можу бути сонечком, коли
- Я – можу бути буревієм
- Я – пісня
- Я – хмаринка
- Я – людина
- Я – можу бути

Примітка: Вважаємо, що буде корисно з учасниками тренінгу обговорити (див.: додаток 7. Вибране від Еріки Соколової (Альясте).

Обговорення. Уважно проаналізуйте свої відповіді. Що вас вразило? Які речення ви відразу продовжили, а над якими роздумували? Які не було бажання продовжувати? Які думки вам близькі?

Вправа 9. «Руки в невербальному спілкуванні»

Мета:

- емоційно-психологічне зближення учасників;
- зняття напруження;
- розвиток навичок невербальної взаємодії.

Інструкція. Учасники утворюють два кола: внутрішнє і зовнішнє, стоячи обличчям один до одного. Ведучий дає команди, які учасники виконують мовчки в парі, що утворилася. Після цього за командою ведучого, зовнішнє коло рухається праворуч на крок і утворюється нова пара.

Варіанти інструкцій парам, що утворюються:

- Привітатися за допомогою рук.

- Поборотися руками.
- Помиритися руками.
- Пожалітися руками.
- Руками обмінятися ролями (той, хто веде і той, кого ведуть).
- Виразити дружбу за допомогою рук.
- Виявити ніжність руками.
- Виразити радість.
- Побажати удачі.
- Попрощатися руками.

Психологічний сенс вправи: відбувається емоційно-психологічне зближення учасників за рахунок тілесного контакту. Між ними покращується взаєморозуміння, розвивається навичка невербального спілкування.

Обговорення. Що було легко виконати, що складно? Кому було складно мовчки передавати інформацію? Кому легко? Чи звертали увагу на інформацію від партнера, чи більше думали, як передати інформацію самим? Як ви думаєте, на що було спрямовано цю вправу?

Вправа 10. «Діагностика самооцінки»

Мета: діагностика самооцінки.

Інструкція. Перед тобою список з 20 якостей особистості (див.: додаток 2). Обери з них найяскравіше виражену в тебе якість і в колонці (№), розташованій ліворуч від списку якостей, познач її цифрою 1. Потім обери наступну якість в міру вираженості її у тебе і познач цифрою 2 і так далі. Найменш виражена якість отримує номер 20.

Після цього в колонці (№), розташованій праворуч від списку якостей, розстав за ранжиром якості, оцінюючи їх вираженість з позицій твоїх колег по навчанню (роботі).

Символ «Д» (наступна колонка) означає різницю між рангом, даним самому собі, і рангом, який ти поставив із позицій своїх колег.

Символ «Д²» – це квадрат отриманої різниці.

Потім необхідно вирахувати коефіцієнт кореляції (К) за формулою, поданою в таблиці, де Д² – сума всіх Д² за усіма 20 якостями.

Якщо отриманий коефіцієнт кореляції менше 0,4 або більше 0,6 – у тебе неадекватна самооцінка: в першому випадку – занижений рівень домагань, в другому (більше 0,6) – завищений рівень домагань.

Вправа 11. «Дерево життя»

Мета:

- розкрити учасників тренінгу через створені візуальні образи;
- пізнати себе через образ-дерево;
- розвивати візуалізацію;
- проектувати програми особистісного зростання.

Інструкція. Заплющіть очі й уявіть дерево, яке вам подобається, або дерево, в образі якого ви можете себе уявити. Це дерево вашого життя. Уявіть його корені – це ваша база, ваша основа. Поміркуйте про те, що складає вашу основу, що вас «живить», що утримує вас (це може бути ваша сім'я, традиції, а можливо – це ваші якісь якості, знання, статус або щось інше)? Уявіть стовбур – це ваш стержень у житті. Можливо, це ваші принципи, досвід, якості, риси вдачі тощо. Поміркуйте про це. Уявіть ваші основні гілки крони – це напрями вашого особистісного зростання, цілі, орієнтири. Подумайте, наскільки вони виростили і повинні вирости ще. Що потрібно зробити для цього.

Намалюйте це дерево. Підпишіть, що складають ваші корені, стовбур, гілки. Намалюйте на великих гілках маленькі. Їх повинно бути стільки, скільки складових, необхідних для зростання в кожному напрямі. Підпишіть їх.

Це інструментарій, це ваші плани, це зміст вашої роботи над собою.

Заплющіть очі, уявіть листя – це ваші емоції, почуття і емоційні стани. Якими вони мають бути для особистісного зростання? Чи потрібно вам попрацювати зі своїми емоціями і почуттями? А тепер уявіть плоди. Які плоди мрієте виростити ви?

Ведучому. Доцільно вдома час від часу повертатися до свого дерева, ростити його, тобто повертатися до тих питань, які були поставлені в процесі візуалізації дерева життя, уточнювати відповіді, коригувати плани.

Обговорення. Як бути цим деревом? Що і як кожен відчуває в цій ролі? Чи глибоко йдуть у землю коріння? Чи густа крона? Чи вмиває його дощ? Чи гріє його сонце? Чи дає земля відчуття опори? Чи доглядають це дерево? Чи подобається це дерево? Які плоди мрієте виростити ви?

Вправа 12. «Я – концепція» [10]*

Мета:

- пояснити зміст «Я – концепції»;
- визначити власну «Я – концепцію»;
- створити умови для саморозкриття;

- подолати психологічні бар'єри, які заважають повноцінному самовираженню.

Міні-лекція. Ведучий пояснює зміст «Я – концепції» для учасників тренінгу.

«Я – концепція» – це динамічна система уявлень людини про себе, яка складається з усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних та інших особливостей; самооцінки та суб'єктивного сприймання зовнішніх чинників, які впливають на особистість.

«Я – концепція» є системою настанов, яка містить 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 й проявляється в системі самооцінок;
- 3) поведінковий, який характеризує прояви перших двох елементів у поведінці.

З погляду змісту і характеру уявлень про себе виокремлюють «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.

«Я – концепція» – це відносно стійка, більш чи менш усвідомлена система уявлень індивіда про себе, на основі якої він будує свої стосунки з іншими людьми і формує ставлення до себе. Вона формується під впливом досвіду кожного індивіда. Ця система становить основу вищої саморегуляції людини, на базі якої вона будує свої стосунки з оточуючим її світом.

За своїм змістом «Я – концепція» може бути позитивною, негативною, амбівалентною.

Індивіди з різними «Я – концепціями» неоднаково сприймають світ: правильно або неправильно, спотворено, наприклад: «Я – реальне» і «Я – ідеальне» не збігаються, це викликає незадоволення, розчарування. Від задоволення рівня домагань особистості у досягненнях залежить формування важливого компонента її свідомості – самоповаги.

Вона впливає фактично на всі аспекти діяльності людини: і задоволення собою, і прийняття себе, і почуття власної гідності, і позитивне ставлення до себе, і узгодженість свого над особистісного й ідеального «Я». Мотивація досягнення, будучи домінують для людини, є також важливим регулятором її розвитку.

Центральним компонентом «Я – концепції» є самооцінка особистості. Самооцінка – це та цінність, значущість, якої надає собі індивід загалом та окремим рисам своєї особистості, діяльності, поведінки.

Самооцінка виконує регуляційну і захисну функції, впливає на поведінку, діяльність і розвиток особистості, її стосунки з іншими людьми. Відображаючи рівень задоволення чи незадоволення собою, самооцінка створює основу для сприймання власного успіху чи неуспіху в діяльності, досягнення мети певного рівня, тобто рівня домагань особистості.

Рівень домагань особистості – це прагнення до досягнення мети тієї складності, на яку людина вважає себе здатною. В основі рівня домагань лежить самооцінка (чи своїх можливостей, потенціалу в окремій сфері, чи себе як особистості загалом).

Ведучий. Імовірно, у кожної людини є власне уявлення щодо того, що саме робить її унікальною, єдиним у своєму роді індивідом, який відрізняється від усіх інших людей. При цьому мимоволі виникає питання: чи розділяє оточення мою думку про самого себе, чи бачать мене інші таким, яким я вважаю себе? Якщо вони сприймають мене інакше, то що ж лежить в основі їх сприйняття і оцінки? Спробуємо з'ясувати це питання в ході виконання наступних завдань (див.: додаток 3).

Г. Тепер порівняйте ці три набори відповідей і в письмовій формі вкажіть таке:

1. У чому полягає схожість?
2. Які відмінності?
3. Якщо є відмінності, то як ти їх поясниш стосовно самого себе? Якою мірою ти поводишся по-різному з різними людьми і які ролі виконуєш при спілкуванні з близькими людьми?
4. Чи можливо ці відмінності з'ясувати, виходячи з індивідуальних особливостей інших осіб, тобто, як їх очікування формують ті судження про тебе, які ти їм приписуєш?
5. Вкажи, які з 10 відповідей твоєї самохарактеристики (пункт 1) торкалися:
 - а) фізичних якостей (вигляд, сила, здоров'я тощо);
 - б) психологічних особливостей (інтелект, емоційна сфера тощо);
 - в) соціальних ролей (професійна діяльність, сімейний стан тощо).

Д. Потім встановіть черговість, яку ви вважаєте доцільною при перерахуванні цих трьох груп якостей. Чи зберегли ви свою початкову позицію щодо своєї самохарактеристики? Якщо ні, то

запишіть у новій послідовності свої якості, названі вами спочатку. Чи додалися, чи змінилися деякі з них і чим ви це пояснюєте?

Ведучий. Можете поставити додаткові запитання: Як ви поводити себе з різними людьми? Які ролі берете на себе у спілкуванні? Чим зумовлені відмінності у сприйнятті вас оточуючими: індивідуальними особливостями інших людей чи вашими власними рисами?

Якщо ви успішно виконали вправу, то зроблений вами в письмовій формі висновок і є словесним визначенням вашої «Я – концепції», тобто погодженого і зафіксованого уявлення про себе самого.

Тут зазначена залежність «Я – концепції» від найближчого оточення, інших людей, що вас сприймають, від варіанту свого імені, від того, чому ви надаєте перевагу.

Далі ведучий просить членів групи повернутися до характеристик, якими вони наділили себе, та підрахувати кількість позитивних та негативних рис, якостей чи характеристик. Якщо у людини виявляються лише позитивні характеристики, можна говорити про завищену самооцінку; при переважанні позитивних людина характеризується адекватно високою самооцінкою; при домінуванні негативних – неадекватно заниженою.

Обговорення. Чи залишаєтеся ви тепер на своїх первинних позиціях у складанні самохарактеристики? Якщо ні, то запишіть новий порядок розташування згаданих вами на самому початку якостей. Чи додалися або замінилися які-небудь з них і чим ви це поясните?

Вправа 13. Медитація «Мої можливості»

Мета:

- опанувати одну із технік медитації;
- зняти втому, напруження і відновити сили;
- усвідомити свій потенціал.

Ведучий. Під час тренінгу потрібно практикувати вправи на візуалізацію, медитацію, релаксацію, а також рухливі ігри, що позитивно впливає на груповий процес.

Інструкція. Заплющіть очі, зручно сядьте і розслабтеся. Дихайте глибоко. Знайдіть свій пульс, відчуйте, як кров тече кровonosними судинами. Ваше серце б'ється рівно. Вам спокійно і добре. Вас оточують люди, яким ви цікаві та які цікаві вам. Ви довіряєте їм. Ви – один із групи, і від кожного з вас залежить успіх нашої роботи. Дихайте глибоко...

Уявіть себе зернятком якоїсь рослини. Вам тепло і затишно в землі, але у вас є потреба якось виразити себе, і тому ви починаєте рости... Ви відчуваєте свою силу, свої можливості. Ось ви і проросли, прорвалися на поверхню. Відчуйте сонячне тепло, комфорт... Вас оточують рослини, схожі на вас. Це квіти, ягоди, гриби, дерева.... Їх зовнішній вигляд різний, але вони і ви розвиваєтеся за одними законами. Ніхто нікому не заважає, вам радісно, що ви тепер не самотні: ви можете чути, відчувати інших. Уявіть собі з усіма подробицями, яка ви рослина, у що ви виростили... Поступово повертайтеся сюди, у кімнату. Розплющіть очі.

Обговорення. Хто чим виріс? Що ви відчували під час медитації? Які у вас почуття? Які враження?

Вправа 14. «Чарівні дзеркала»

Мета:

- формування позитивної «Я – концепції»;
- підвищення впевненості в собі;
- зниження тривожності.

Інструкція. Намалуйте себе в 3-х дзеркалах, які є чарівними: в першому – маленьким та наляканим, в другому – великим і веселим, в третьому безстрашним і сильним.

Питання.

1. Яка людина має симпатичніший вигляд?
2. На кого в даний час ви найбільше схожі?
3. В яке дзеркало ви найчастіше дивитесь в житті?
4. На кого ви б хотіли бути схожими?
5. Які відчуття у вас виникли в процесі малювання 3-х малюнків?

Вправа 15. «Проектний малюнок»

Мета:

- розвиток рефлексії;
- усвідомлення «Я – реального»;
- усвідомлення «Я – ідеального».

Інструкція. Усім пропонується виконати 2 малюнки: «Я такий, який є» і «Я такий, яким хочу бути». На виконання відводиться 5 хвилин. Малюнки не підписуються. Технічна сторона малюнка не важлива. Усі малюнки розкладаються в центрі кімнати, потім довільно обирається один. Ставиться так, щоб усім було видно. Тепер кожний по черзі розповідає, що він бачить на малюнку – не описує те, що там намальовано, а говорить про свої відчуття від малюнка: якою є, на вашу думку, людина, що намальовала цей малюнок, якою бачить себе, що хотіла би змінити в собі. Усі висловлюються по черзі. При цьому автор малюнка не оголошує себе. Після того, як усі, хто бажає,

висловляться, можна спробувати визначити автора малюнка. Потім автор називає себе, розповідає, що він хотів виразити своїм малюнком, відмічає репліки, які найбільше йому сподобалися. У такий спосіб обговорюються всі малюнки.

Обговорення. Чи важко було виконати малюнки власного «Я»? Чи важко досягти ідеального «Я»? Який малюнок вам найбільше сподобався? Чим саме? Чи важко було визначити автора малюнка? Які інтерпретації сподобалися авторам малюнків?

Вправа 16. «Хто Я?»

Мета:

- започаткувати психологічний портрет власного «Я»;
- розвивати рефлексію;
- зробити інвентаризацію якостей власного «Я».

Інструкція. Візьміть аркуш паперу і дайте відповідь на це питання одним словом 10 разів і більше. Це можуть бути іменники або прикметники.

Ведучий. Вправа повторюється на кожному занятті. Список «Хто Я?» постійно доповнюється і уточнюється.

Обговорення: Обговорення цієї вправи буде проведено в останній день роботи групи.

Вправа 17. Домашнє завдання «21 день для того, щоб змінити своє життя»

(К.Будкевич).

Мета:

- навчитись не говорити про негативне, а помічати позитивне в собі, в оточуючих людях і у світі;
- здійснювати самоконтроль над собою, своїми думками і тим, що говоримо;
- перевірити силу позитивного мислення;
- жити без скарг.

Ведучий. Простий священик, Уїлл Боуен, вивчаючи людей і їх поведінку, дійшов висновку, що від того, що і як ми говоримо, залежать наші думки, а вони, водночас, впливають на наші емоції і вчинки. Виявляється, ми всі дуже часто скаржимося, критикуємо, пліткуємо. Не вірите? А ви перевірте!

Люди, які пройшли через цю програму, змінилися до невпізнання. Це не залишалось непоміченим і вже їх друзі й близькі підключалися до цього експерименту, одягали на себе браслет і незмінно змінювалися на краще.

Чому ж такий простий метод, як «життя без скарг», такий ефективний?

По-перше, важливий сам настрій. Вже з моменту пробудження ви знаєте, що вам не можна говорити про негатив, а найкращий спосіб для цього – почати помічати позитивне в собі, в людях, що оточують вас, і у світі.

По-друге, зростає самоконтроль над собою, своїми думками і тим, що ви говорите, а це дуже важливо для будь-якої людини. Зараз ви тільки вчитеся, але з кожним днем ви ставатимете більш свідомими.

По-третє, під час цього експерименту ви дізнаєтеся дуже багато нового про себе, про своє мислення і спосіб життя. Усі начебто знають про силу позитивного мислення, але скарг на життя і невдоволення чомусь менше не стає.

А ви зважитесь на такий експеримент?

Інструкція. Пропоную всім змінити своє життя на краще, одягнути звичайний кольоровий браслет і впродовж наступних 21 дня жити без скарг, критики, пліток і невдоволення. Якщо хтось із вас упродовж цих днів забуде і вимовить «заборонені» слова, він повинен передодягнути браслет з однієї руки на іншу і почати відлік днів заново. Продовжувати доти, поки браслет не протримається на одній руці 21 день підряд. Ефект такого експерименту перевершує усі очікування!

Обговорення. Як проходив експеримент? Які були труднощі? Скільки було спроб, щоб отримати позитивний результат? Що ви порекомендуєте тим, хто ще не вирішив для себе, чи змінювати своє життя?

Вправа 18. Домашнє завдання «Мої проблеми» **[Д. Карнегі].**

Мета:

- скласти перелік своїх проблем;
- скласти список причин, які породжують їх.

Інструкція. Дайте відповідь на запитання:

Ваше занепокоєння зменшиться, якщо дотримуватися таких правил (див. Д. Карнегі):

1. Яка проблема стоїть перед вами?	1. В чому причина цієї проблеми?
2. Що мені не подобається в мені та в моєму житті?	2. Кого або що потрібно звинувачувати?
3. Які можливості розв'язання цієї проблеми (які залежать від вас)?	3. Яке рішення ви пропонуєте?

1. Що найгірше може статися зі мною, якщо я не розв'яжу цю проблему? (Не надавайте занадто великого значення наслідкам).

2. Чи багато означають для Вас зараз ті переживання, які Ви відчували рік тому (при вирішенні схожої проблеми)?

3. Якщо проблема, що стоїть перед вами, загрожує вам великими втратами, оцініть середньостатистичну можливість того, що таке нещастя може статися з вами (наприклад: бути убитим блискавкою, піддатися розбійному нападу). Спробуйте змиритися з проблемою (небезпекою), прийняти її як об'єктивну реальність. Якщо ми не можемо її змінити, то єдина можливість – змінити наше ставлення до неї.

4. Не засмучуйтеся щодо критики (належної вдячності) – це прихований комплімент. Ніхто б вас не став лаяти, якби ви нічого не означали.

Вправа 19 Анкетування «Підсумок роботи групи за сьогодні»

Мета:

- провести аналіз і підсумувати роботу групи;
- внести, за необхідності, корективи в роботу групи.

Останньою процедурою кожного тренінгового дня (заняття) є заповнення анкети «Підсумок роботи групи за сьогодні».

Тренінгове ім'я учасника _____. Дата заняття _____.

1. Рівень долучення до групової роботи: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Що заважає тобі бути більше залученим у заняття?
3. Твої основні помилки впродовж занять:
 - а) щодо себе _____;
 - б) щодо групи _____;
 - в) щодо ведучого _____.
4. Найбільш значущі для тебе епізоди, вправи, ситуації, під час яких вдалося зробити певний «прорив», щось краще зрозуміти в собі, переосмислити, пережити, переоцінити, переглянути, змінити своє ставлення до себе і оточуючих, у чомусь розібратися _____.
5. Що тобі не сподобалося у тренінгу _____?
6. Твої пропозиції керівникові й учасникам тренінгу:
 - а) керівникові _____;
 - б) учасникам _____;

Ведучий. Нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, перераховує, що треба принести для роботи.

Підбиття підсумків. Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи так важливо, щоб все на занятті подобалося?

Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за перший тренінговий день?

ЗАНЯТТЯ 2

САМОРОЗКРИТТЯ І УСВІДОМЛЕННЯ СИЛЬНИХ СТОРІН ОСОБИСТОСТІ

Мета заняття:

- *продовжити формувати позитивну «Я – концепцію» в кожного учасника;*
- *розвивати впевненість у досягненні поставленої мети;*
- *опанувати методики розробки особистих планів;*
- *закріпити тренінговий стиль спілкування;*
- *активізувати процес саморозкриття, самопізнання і відкрити в собі сильні сторони, тобто такі якості, навички, уміння, які людина приймає і цінує, які дають їй почуття внутрішньої стійкості і довіри до самої себе;*
- *формувати мотивацію самовиховання і саморозвитку;*
- *кожному учаснику відшукати в собі ресурси (потенціал).*

Ведучому [92]. Традиційно заняття розпочинати з аналізу анкети «Підсумок роботи групи за сьогодні». Зверніть увагу учасників тренінгу на рівень їх залучення до роботи і, основне, на причини, які, на думку самих учасників, заважають їм бути активними, щирими і відвертими. Не називаючи імен учасників тренінгу, зупиніться на їхніх найбільш типових помилках, відмітьте значущі для них епізоди минулого заняття.

Дуже важливо відзначити найзначущіші епізоди, вправи, ситуації, під час яких учасникам тренінгу вдалося зробити певний «прорив», щось краще зрозуміти в собі, переосмислити, переглянути, в чомусь розібратися. Крім цього, внести корективи у свою роботу за наявності конструктивних зауважень і побажань учасників.

Друге заняття, в основному, присвячене роботі над розкриттям кожним учасником своїх сильних сторін. При цьому варто мати на увазі, що робота над собою – це не лише аналіз помилок і подолання слабкостей, негативних якостей і звичок, але й аналіз тих якостей, які допомагають у житті долати перешкоди, досягати позитивних результатів, перемагати самого себе на шляху самовдосконалення. У кожній людини є сильні сторони (ресурси), які допомагають у різних ситуаціях, але багато хто просто не звик думати про себе в позитивному ключі, частіше звертаючи увагу на свої недоліки.

Завдання цього заняття – провести «інвентаризацію» саме сильних сторін особистості кожного учасника, повірити у власні сили (ресурси). Сформувати позитивну «Я – концепцію» в кожного учасника.

Вправа 1. «Привіт, індивідуальності!» [91]*

Мета:

- зняти напруження;
- сприяти розвитку інтересу до членів групи;
- розвивати уміння входження в контакт;
- мотивувати учасників до спільної роботи;
- допомогти активно включитися в продуктивну роботу.

Інструкція. Учасники сідають великим колом і по черзі вітають один одного, обов'язково підкреслюючи індивідуальність партнера.

При цьому вони можуть звертатися безпосередньо до всіх відразу або до конкретної людини, наприклад, до партнера, що сидить праворуч.

Під час цієї психологічної розминки учасники повинні налаштуватися на довірливий стиль спілкування, допомогти один одному включитися в продуктивну роботу, продемонструвати своє добре і шанобливе ставлення до усіх членів групи.

При виконанні цієї вправи потрібно звертати особливу увагу на те, якими словами кожен учасник вітає свого партнера, на його манеру встановлювати контакт.

Ведучий. Доцільно розібрати типові помилки, допущені учасниками, і самому продемонструвати найбільш продуктивні способи входження в контакт – вітання людини.

Обговорення. Що нового ви дізналися про себе? Що легше було: вітати чи отримувати привітання? Кому легко вдалося встановити контакт? Чи можна навички, отримані під час виконання вправи, перенести в реальне життя?

Вправа 2. «Поговоримо про день вчорашній»

Мета:

- здійснити шерінг минулого заняття;
- внести корективи у друге заняття.

Інструкція. Група сідає колом, і всі, хто бажає, по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що ні? Що допомагало в роботі над собою? Що так і не вийшло? У чому причини? Які претензії є до членів групи, до ведучого? Чи усе зрозуміло в правилах, за якими працює група? Можливо, є пропозиції щодо їх зміни і доповнення? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому?

Робота організовується в режимі великого кола або в мікрогрупах по 7-8 чоловік. В обговоренні беруть участь тільки ті, хто бажає.

Керівник інформує учасників групи про результати анкетування (див.: анкета «Підсумок роботи групи за сьогодні»).

Вправа 3. «Психологічний портрет товариша»*

Мета:

- скласти «психологічний» портрет;
- проявити інтерес і рефлексію до товариша по тренінгу.

Інструкція. Кожен учасник упродовж 5-7 хвилин формує «психологічний портрет» одного з членів групи. Вказувати на ознаки, особливо зовнішні, за якими можна відразу впізнати конкретну людину, не можна. У «портреті» повинно бути не менше 10-12 рис характеру, звичок, особливостей, манер поведінки, що характеризують саме цю людину. При цьому звернути увагу на ті риси, які відрізняють цю людину від інших членів групи.

Автор написаного «портрету» зачитує свою інформацію перед групою, а інші учасники намагаються вгадати, кому він належить.

Під час обговорення учасники називають свої кандидатури, аргументуючи належність «психологічного портрета» саме їм. Той, хто впізнав себе в представленому портреті, також має право заявити про це і обґрунтувати свій висновок.

Автор «психологічного портрета» не повинен відразу говорити, хто з учасників правий. Він робить це лише після того, як висловляться всі, хто бажає.

Ведучий. Для того, щоб кожний член групи отримав портрет, потрібно приготувати картки з іменами. Кожний учасник витягує картку, за винятком своєї, і складає «портрет».

Обговорення. Чи важко було впоратися з поставленим завданням? Що нового ви дізналися про себе? Що вам допомогло чи заважало скласти «психологічний портрет» товариша? Які почуття викликали у вас описи учасників?

Вправа 4. «Зустріч з внутрішньою дитиною» [137]

Мета:

- дослідити образ Внутрішньої Дитини;
- усвідомити причини своїх проблем;
- сприяти активізації переживань, пов'язаних з дитинством.

Ведучий. Архетип Внутрішньої Дитини як універсальний образ присутній у психіці будь-якої людини. Дослідження її дає можливість реанімувати дитячі переживання, травми, які мають вплив і на сьогодні. У цьому разі учасники при зустрічі з Внутрішньою Дитиною будуть відчувати біль, жалість, провину, образ. Якщо дитина стане символом потенціалів, закладених у людині, то переживання будуть світлими і радісними.

Зауважимо. Ведучий повинен бути готовий до проведення цієї вправи, оскільки вона «важка» щодо емоційного навантаження на учасників тренінгу.

Інструкція. Лежачи на килимках. Можна сидіти на стільцях. Під час вправи увімкнути тиху, спокійну музику.

Тривалість – 15-20 хвилин.

Текст візуалізації

Отже, уяви собі свою дитячу фотографію, ту, де тобі зовсім мало років. Це може бути реальна фотографія, яка зберігається в альбомі, і її достатньо згадати. А можливо, такої фотографії в реальності не існує, і вона – тільки результат твоєї уяви. Уяви її якомога яскравіше, з усіма подробицями.

Подивися на малюка, який зображений на фотографії, – на цю маленьку дівчинку чи хлопчика. У якому він настрої? Що зараз відбувається з ним? У що одягнена ця дитина? У якій позі знаходиться дитина? Можливо поряд з нею сфотографовані якісь люди – що це за люди, як вони ставляться до цієї дитини? Подивися на її обличчя і намагайся вгадати чи пригадати, що вона переживає у цей момент, які думки у її голові.

А тепер уяви велике дзеркало, таке, де відображаєшся у повний ріст.

Подумки підійди до нього і подивися на своє відображення. Розглянь себе справжню (го) дорослу (дорослого). Яка людина відображається в цьому дзеркалі? Упевнена чи не дуже? Щаслива чи не дуже? Яку люблять чи не дуже?

Дивися на своє відображення доти, поки воно не розпочне змінюватися. Поки ти не побачиш у дзеркалі ту маленьку дівчинку або маленького хлопчика, яким ти був (ла) багато років назад. А це обов'язково відбудеться, потрібно постаратися побачити в собі дитину. Ті ж самі очі, овал обличчя, волосся, ніс і вуха, руки і ноги. Змінилася твоя зовнішня оболонка, а всередині ти залишилася тією ж дитиною.

Присядь і заглянь в очі цій маленькій дитині. Ось вона стоїть перед тобою, та маленька людина із твого минулого життя.

Ви дивитесь в очі один одному. Що відбувається з дитиною? Як вона реагує на цю зустріч? Що вона відчуває? Як себе поводить? Що відчуваєш зараз ти?

Чим для тебе є ця зустріч? Вона радісна? Чи з біллю? Чи зі здивуванням?

Як добре, що ця зустріч відбулася!! У тебе є можливість сказати своїй маленькій дитині те, що тобі хочеться сказати. Зроби це.

Посміхнися їй і дай зрозуміти, що ти – її майбутнє доросле «Я». І ти вмєш утшати маленьких дітей. Ти вмєш бути добрим і мудрим батьком (матір'ю) чи родичем. Ти знаєш відповіді на всі питання.

Пообіцяй цій малечі, що ви ніколи не будете розлучатися. Можливо, вона скаже щось тобі у відповідь. Вислухай ці слова.

Можливо, вона хоче щось тебе запитати? Відшукай слова, які їй зараз дуже потрібні. А тепер прийшов час розлучатися.

Скажи своїй малечі «до побачення», вір, що зустріч обов'язково відбудеться. Ви прощаєтесь, і дитина йде в далеке задзеркалля... Ти бачиш, як дитяче зображення в дзеркалі зникає. Ти знову бачиш своє звичне відображення.

Що набуто за ці роки? А що втрачено? Чим ти відрізняєшся від маленької і довірливої людини? Що залишилось у тобі з дитинства незмінним?....

Обговорення. Після візуалізації учасники діляться своїми переживаннями, думками, висновками.

Вправа 5. «Позитивні асоціації»

Мета:

- отримання особистісно орієнтованого зворотного зв'язку;
- розвиток навичок осягнення, розуміння іншої людини.

Ведучий. Деяка напруженість і закритість учасників на початку тренінгової роботи – звичайне явище. Якщо цю вправу проводити в напівжартівливій формі, то вона допоможе учасникам відчувати себе вільніше і розкутіше. Важливо і те, що в результаті всі отримують зворотний зв'язок, інформацію про те, яке перше враження вони справляють на оточення.

Інструкція. Для виконання вправи кожному учасникові прикріплюється на спину аркуш паперу, на якому інші учасники робитимуть різні написи. За командою ведучого усі повинні почати вільно ходити кімнатою і уважно дивитися на своїх колег; як тільки в когось з'являється фраза, що асоціюється з одним з учасників, він підходить до нього і записує фразу на його аркуші паперу. Фрази можуть бути красномовними, але в жодному разі не мають бути образливими або двозначними.

За одну хвилину до завершення ведучий просить учасників поспішити і написати фрази тим, кому вони хотіли це зробити, але не встигли. Потім всі знімають свої аркуші паперу і ознайомлюються з написаним.

Обговорення. Хто впізнав себе в цих фразах? Кому вони здаються зовсім не притаманними? Чи легко було придумувати асоціації? Які асоціації були для вас найбільш вдалими? Які були труднощі при виконанні цього завдання?

Примітка. Вдруге цю вправу можна провести в останній день тренінгу, а потім порівняти, яке враження створювали учасники на початку роботи, яке – в кінці.

Вправа 6. «Мої сильні сторони...»*

Мета:

- визначити сильні сторони кожного учасника;
- наповнити «Я – концепцію» учасників позитивною складовою;
- розвивати рефлексію.

Інструкція.

1. Заплющьте очі, розслабтеся і згадуйте своє життя. Не поспішайте, на це відводиться 10 хвилин. Починайте з найбільш ранніх дитячих спогадів.

Згадайте кожне Ваше досягнення, кожну заслугу, кожну досконалу справу, якою Ви можете пишатися.

Відмовтеся від будь-яких скромних, спотворюючих ваші чесноти зауважень.

Зверніть особливу увагу на ті події, які без вашої участі мали б зовсім інший розвиток (наприклад, виступили на зборах на захист товариша тощо).

Не забудьте вчинки, які комусь можуть здатися легкими, але для вас були важкими (наприклад, вивчити іноземну мову і скласти іспит; розірвати стосунки з близькою раніше людиною та ін.).

2. Кожен член групи повинен розповісти про свої переваги – про те, що він любить, цінує, приймає в собі, про те, що дає почуття внутрішньої впевненості й довіри до себе в різних ситуаціях. Не обов'язково говорити тільки про позитивні риси характеру, важливо відмітити те, що може бути точкою опори в різні моменти життя. Важливо, щоб той, хто говорить, не брав у «лапки» свої слова, не відмовлявся від них, не зменшував своїх чеснот, щоб він говорив відверто, без всяких «але», «якщо» і т. ін.

Ця вправа спрямована не лише на визначення власних сильних сторін, але й на уміння мислити про себе позитивно. Тому, виконуючи її, необхідно уникати будь-яких висловлювань про свої недоліки, помилки, слабкості. Керівник і всі інші члени групи повинні уважно стежити за цим і контролювати кожну спробу самокритики і самоосуду.

Отже, висловлюється перший охочий. Він може говорити про свої сильні сторони 3-4 хвилини і навіть якщо закінчить раніше, час, що залишився, належить йому. Це означає, що інші члени групи залишаються тільки слухачами, вони не можуть висловлюватися, уточнювати деталі, просити роз'яснення або доказів. Можливо, значна частина часу пройде в мовчанні. Людина, що говорить про себе, не зобов'язана обґрунтовувати, чому вона вважає ті чи інші свої якості сильною стороною. Досить того, що вона сама в цьому впевнена.

Після закінчення 3-4 хвилин починає говорити наступний член групи, що сидить праворуч від попереднього виступаючого. І так, поки не висловляться всі. Керівник стежить за часом і дає сигнал, коли настає черга наступного члена групи.

3. Після того, як усі висловилися, керівник роздає аркуші паперу і олівці, пропонуючи всім спробувати «провести інвентаризацію» своїх сильних сторін і переписати їх на аркуші. Керівник пропонує перерахувати не лише те, про що вже говорилося про себе, але й інші сильні сторони, які кожен усвідомлює в собі нині.

4. Після цього група ділиться на 3-4 підгрупи і обговорює, як, спираючись на свої сильні сторони, зробити щось по-справжньому цінне, не обмежуючись тільки індивідуальними інтересами і потребами. Потім уся група збирається і учасники розповідають один одному про те, як вони використовуватимуть свої сильні сторони в особистісному зростанні.

Обговорення. Учасники діляться своїми відчуттями від виконання вправи, обговорюють труднощі, які виникли під час визначення своїх сильних сторін. Яка думка склалася у них про себе? На які думки і почуття наштовхнула ця вправа? Який загальний висновок можна зробити?

Вправа 7. «Ромашкове поле»

Мета: зняти втому, відновити сили.

Інструкція. Релаксаційна, медитативна вправа. Її суть полягає у візуалізації образів природи. Необхідно уявити себе в образі сонечка (бджоли, метелики тощо), що сидить під ромашкою. Потрібно намагатися відчутти себе в його образі, подивитися його очима на світ.

Уявіть, що ви забираєтеся стеблом ромашки на квітку. Ви бачите над собою величезну краплю роси, в якій відбивається усіма кольорами світ, що оточує вас. Ось ви в центрі квітки гойдаєтеся на тичинках. Потім злітаєте над ним вище і вище. Ви бачите під собою величезне поле ромашок. Помилувавшись цим видовищем, ви робите коло і повертаєтеся в початкове положення.

Обговорення. Чи вдалося виконати вправу? Які у вас самопочуття після виконання вправи?

Завдання 8. «Упевненість в собі. Самооцінка»

Мета: визначити рівень упевненості в собі, самооцінку.

Інструкція. Продумайте запропоновані нижче твердження, вказавши на окремому аркуші (за чотирибальною шкалою) своє ставлення до них. Кожен бал означає таке:

Я думаю про це:

4 бали – дуже часто;

3 бали – часто;

2 бали – іноді;

1 бал – рідко;

0 балів – ніколи.

1. Мені хочеться, щоб мої друзі підбадьорювали мене.
2. Я постійно відчуваю свою відповідальність у роботі.
3. Я турбуюся про своє майбутнє.
4. Багато хто мені заздрить.
5. Я менш ініціативний, ніж інші.
6. Я турбуюся за свій психічний стан.
7. Я боюся виглядати дурнем.
8. Зовнішній вигляд інших кращий, ніж мій.
9. Я боюся виступати з промовою перед незнайомими людьми.
10. Я часто роблю помилки.
11. Прикро, що я не вмію говорити гарно з людьми.
12. Я уникаю зачіпати почуття інших людей, навіть якщо мене образили.
13. Я вважаю за краще виконувати письмові роботи, ніж пройти через співбесіду.
14. Я соромлюся повертати товари, якщо виявляю на них дефект.
15. Моє життя даремне.
16. Багато хто неправильно думає про мене.
17. Мені ні з ким поділитися своїми думками.
18. Люди чекають від мене дуже багато чого.
19. Люди не дуже цікавляться моїми досягненнями.
20. Я легко бентежуся.
21. Я відчуваю, що багато людей не розуміють мене.
22. Я не почуваю себе у безпеці.
23. У багатьох ситуаціях я хвилююся даремно.
24. Я почуваю себе незручно, коли входжу в кімнату, де вже сидять люди.
25. Я відчуваю, що люди говорять про мене за моєю спиною.
26. Я почуваю себе скутим.
27. Я впевнений, що люди переживають життєві труднощі легше, ніж я.
28. Мені здається, що зі мною повинна статися яка-небудь неприємність.
29. Мене хвилює думка про те, як люди ставляться до мене.
30. Прикро, що я не дуже товариський.
31. Мені важко відмовити людині в її проханні (сказати «ні»).
32. Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором'язливість.

Результати:

Якщо ви набрали від 0 до 25 балів, то це означає, що ви в основному впевнені у своїх діях. Кількість від 26 до 45 балів означає середній рівень, а від 46 і вище – низький рівень самооцінки і невпевненість в собі (переживання щодо критичних зауважень у свою адресу, сумнів стосовно правильності своїх дій). Зверніть увагу на сферу життєдіяльності, в якій ви переживаєте невпевненість у собі.

Ведучий. Розвивай упевненість в собі.

Коли ми думаємо про те, де ми себе успішно проявили, – це один із видів самоствердження, який додає упевненості в собі й дозволить нам себе добре почувати.

Але в повсякденному житті, особливо, коли потрібно виконати вчасно чергове завдання або розв'язати якусь проблему, ми про це забуваємо, стаємо невпевненими в собі.

Щоб здолати такі сумніви у своїх силах, ми потребуємо нагадування собі про те, що ми маємо і ми можемо зробити. Це піднімає нас у власних очах і допомагає нам знову відчути себе впевненіше, тому що ми думаємо: «Я вже робив це (схоже, або складніше) раніше. Я здатний зробити це. І я зроблю це тепер».

З додатковими методами підвищення заниженої самооцінки можна ознайомитися (див.: додаток 4).

Обговорення. Як ви прокоментуєте свої результати? Чи згодні з отриманими даними? Який висновок ви зробили?

Вправа 9. «Водоспад»**Мета:**

- зняти напруження;
- підготувати членів групи до подальшої роботи.

Інструкція. Оберіть зручну позу, заплющіть очі. Дихайте рівномірно, спокійно. Звільніться від напруження. Глибоко вдихніть, повільно видихніть. Ви спокійні, ви задоволені...

Уявіть поле й себе на ньому. Ви стоїте босими ногами на теплій землі. Озирніться навкруги, зверніть увагу на все, що потрапляє вам на очі. Підніміть голову й подивіться на лагідне сонечко. Воно яскравозолотисте, тепле. Відчуйте тепло й енергію сонця...

Поверніть голову праворуч, знайдіть поглядом водоспад. Це лагідний гірський водоспад. Підійдіть до нього. Подивіться, яка прозора вода, відчуйте свіжість. Станьте під водоспад і прийміть чистий гірський душ. Відчуйте, як гірська вода омиває ваше тіло з голови до ніг. Вода змиває все неприємне, очищає ваше тіло й душу. Відчувши приємне очищення й задоволення, вийдіть із-під водоспаду. Поверніться на галявину і станьте обличчям до сонця.

Глибоко вдихніть і повільно видихніть. Ви зміли з себе всі емоційні хвилювання, неприємні спогади й думки. Уявіть, що сонце вам посміхається. Посміхніться йому. Простягніть руки назустріч сонячному промінню, пориньте в нього. Прийміть «сонячний душ» з голови до ніг.

Відчуйте, як промінь поступово торкається кожної частини вашого тіла, наповнюючи його сонячним світлом, сонячною енергією. Ви насичені чистою енергією здоров'я, вам приємно, добре. Вдихніть і, не видихаючи, розплющіть очі.

Обговорення. Які відчуття у вас виникли після виконання вправи? Чи виникали труднощі при її виконанні? Якщо виникали, то які? Де, крім тренінгу, можна використовувати цю вправу? Поділіться загальними враженнями від отриманих результатів.

Вправа 10. «Контраргументи»*

Мета:

- виявити внутрішні протиріччя;
- змінити сприйняття своїх недоліків;
- визначити напрями особистісного зростання.

Інструкція. Давайте спробуємо хоча би трохи розібратися в собі, у своїх недоліках, звичках, чим незадоволені. Для цього розділіть аркуш паперу навпіл. Ліворуч, у колонку «Невдоволення собою» відверто запишіть усе те, чим ви незадоволені собою саме сьогодні, зараз, на цьому занятті.

Невдоволення собою	Прийняття себе

Потім на кожне «Невдоволення собою» наведіть контраргументи, тобто те, що можна протиставити, чим ви і люди, що оточують вас, задоволені вже сьогодні, що приймають у вас, і запишіть у колонці «Прийняття себе».

Другий етап роботи.

Потім учасники об'єднуються в мікрогрупи по 3-4 особи і приступають до обговорення всіх своїх записів у таблиці.

Ведучий. Під час заповнення таблиць учасники повинні працювати індивідуально, бажано включити легку музику. Музичний фон повинен стати постійним під час проведення тренінгових занять. Це значно полегшує саморозкриття учасників, допомагає їм зосередитися на аналізі власних вчинків, своїх слабких сторін, в той же час вносить деякий елемент оптимізму.

При організації роботи в мікрогрупах варто звернути увагу учасників на те, щоб вони об'єдналися з тими людьми, яких найменше знають, або з якими ще не працювали на цьому занятті.

Цього принципу бажано дотримуватися впродовж усього тренінгу: якомога більше контактів і спілкування з різними людьми.

Обговорення. З чим важче було визначитися: невдоволенням собою чи контраргументами? Чи важко було відшукати контраргументи? Що нового про себе дізналися? Як змінилося ставлення до власних недоліків? Чи щось змінилося у сприйнятті власного «Я»?

Вправа 11. «Коло субособистостей»¹

Мета:

- порівняти свої бажання з життєвими цінностями;
- навчитися аналізувати свої внутрішні спонукання і зрозуміти себе, свій центр, своє «Я»;
- посилити своє «Я», щоб це «Я» було здатне вирішувати конфлікти між субособистостями.

Інструкція.

1. Перерахуйте всі свої бажання, записуючи все, що спадає вам на думку. Переконайтеся, що ви ввели і те, що у вас зараз є, і те, що ви хотіли б мати надалі. Наприклад: не хворіти, мати високу зарплату, досягти успіху (у чому?), купити квартиру, отримати добру освіту, закінчити навчання, бути добрим батьком (мамою), бути коханим тощо.

2. Зосередьтеся на тому, що ви відчували, коли читали список. Чи є у вас субособистість, яка каже вам, що вона також хотіла би мати все це? Або субособистість, яка засуджує людей, які мають бажання, яких немає у вас або які для вас є несуттєвими. А зараз складіть список ваших власних бажань.

3. Коли у вашому списку набереться 20 пунктів (чи коли ви відчуете, що записали усі бажання) перегляньте список і оберіть 5-6 найістотніших. Наприклад: навчитися грати в теніс, футбол, плавати, ходити в походи. Можна ці бажання записати, одним виразом: «займатися спортом або постійно підтримувати спортивну форму».

А тепер включіть у список свої найбільш важливі бажання і не включайте в список ті бажання, які ви хочете реалізувати тільки тому, щоб про вас добре думало оточення (не свої бажання).

4. На великому аркуші паперу намалуйте коло діаметром приблизно 20 см. У середині цього кола – коло меншого діаметру (1-2 см). Ця центральна частина кола – ваше «Я». А оточуюче кільце розбийте на сегменти і розмістіть в них ті 5-6 субособистостей, які є виразником ваших бажань.

1 Рейнуотер Дж. Это ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом: Пер. с англ. / Общ.ред. и послесловие Ф.Е. Василюка. – М.: Прогресс, 1992. – с. 34- 37.

5. Намалюйте символи, які відображають ваші бажання. Відсутність художніх здібностей не має значення. Просто намалюйте і розфарбуйте будь-які символи, які прийшли в голову.

6. Коли ви закінчите малювання, дайте кожній субособистості своє індивідуальне ім'я. Деякі з них можуть мати прізвиська: Авантюрист, Здоров'як, Лікар, Знавець. Інші можуть мати більш романтичні, наприклад, Лісовий Ельф, Міс Божество та ін. Важливо придумати власні, які мають для вас сенс, назви.

7. А зараз розфарбуйте своє «Я».

Ведучий. Цю вправу можна повторювати багато разів. Назви деяких субособистостей, зокрема і найбільш важливих, можуть змінюватися зважаючи на те, як учасники будуть з'ясовувати для себе, чого вони хочуть, як діють і чому змінюються.

У контексті цієї вправи доречно буде розказати притчу про дві своєрідні субособистості, між якими точиться боротьба...

Притча про вовків

Старий і мудрий дід, сидячи біля багаття, розповідав своєму молодому онукові, який тільки розпочинав доросле життя, таку історію:

У будь-якій людині живе двоє звірів: чорний вовк і білий вовк. Кожен з них втілює певні сторони натури людини. Так, чорний вовк втілює і підтримує в людині жадібність, злість, брехливість, зверхність, егоїзм, ревнощі й заздрість. Білий же вовк, навпаки, ввібрав у себе всі світлі сторони душі – доброту, співчуття, любов, надію, істину і вірність.

Проте, оскільки два вовки і підтримувані ними якості занадто суперечливі, то між ними постійно відбувається війна. Вовки постійно гризуться між собою в сподіванні перемогти один одного.

– А який вовк насамкінець перемагає? – запитав онук у старого.

Дід замислився ненадовго і сказав з легкою посмішкою на вустах:

– Завжди перемагає той вовк, якого ти годуєш.

Ця притча повчальна, оскільки дає нам можливість заглянути всередину себе і винести на поверхню все сокровенне, про що в звичайному житті ми не замислюємося. Згадайте, адже напевно це з вами було – з дріб'язкової образи роздувалося таке вогнище неприязні, що загасити його просто так було вже неможливо!

Чому це відбувається – зрозуміти складно. Можливо, у вас просто був поганий настрій, і випадково кинуте образливе слово викликало бурю гніву. Тепер тільки від вас залежить, чи будете ви годувати цю образу, поглиблюючи прірву між собою і кривдником, чи зумієте залагодити свої почуття...

Примітка. Ігри, в які грають наші внутрішні голоси, стають деструктивними тоді, коли ви їх не усвідомлюєте або дозволяєте собі розслабитися, нічого не робите для примирення конкретних сторін.

Одна із цілей самоспостереження – більше зрозуміти центр, сутність власного «Я», підсилити його, щоб воно було здатне розв'язати конфлікти між субособистостями.

За наявності часу можна вправу «Коло субособистей» продовжити вправами 11.1. та 11.2.

Вправа 11.1. «Діалог субособистостей»

Дайте можливість виявленим Вами субособистостям поспілкуватися одна з одною і з Вашим «Я», нехай вони скажуть, за що вони цінують одна одну, чому ображаються і чого хочуть.

Дайте можливість кожній субособистості дати декілька пропозицій, що починаються словами:

«Мені подобається...»;

«Я ображений...»;

«Я хотів би...»;

«Мені уявляється...».

Вправа 11.2. «Психодрама субособистостей»

1. Оберіть з групи тих учасників, хто виконуватиме роль ваших субосіб. Дайте їм для прикладу деякі ваші діалоги, так, щоб вони отримали достатню інформацію для організації дії й змогли зобразити саме ваші, а не свої субособистості.

2. Сядьте в центрі кімнати і попросіть друзів – «акторів» сісти навколо вас. За вашим сигналом вони повинні почати розмовляти з вами – вимагати, погрожувати, просити, лестити. Залишайтеся в образі свого «Я», звертаючи увагу на те, що ви відчуваєте щодо дій і слів кожного.

3. Будьте уважні. Як диригент оркестру, руками зупиняйте (чи приглушуйте) надмірно напористого і захоочуйте та посилюйте боязкого.

4. На закінчення скажіть кожній вашій субособистості, що ви відчували стосовно її слів і дій, і розкажіть їй про те важливе місце, яке вона буде займати у вашому подальшому житті.

Обговорення. Які цінності збіглися з бажаннями? Як цінності впливають на ваші бажання? Що ви відкрили в собі?

Вправа 12. «Очі в очі»

Мета: формування у членів групи довіри один до одного і розвиток соціальної перцепції.

Ведучому. Вправа допоможе зламати деструктивні бар'єри в спілкуванні, краще пізнати себе й інших членів групи.

Інструкція. Група ділиться на дві частини, рівні за кількістю осіб. Необхідно утворити два кола (одне в одному), довільно розподілившись парами. Взятися за руки і мовчки дивитися в очі,

вивчаючи один одного (1-2 хвилини), замислюючись і подумки відповідаючи собі на питання, хто переді мною, яка це людина, які почуття вона у мене викликає? За командою ведучого утворити нову пару, перемістившись колом на один крок. Вправа вважається виконаною, коли кожен з учасників попрацює в парі з кожним.

Під час виконання вправи зверніть увагу на те, кому було легко дивитися в очі, а кому важко.

Обговорення. Які у вас почуття і переживання? З ким було легко чи важко невербально спілкуватися? Чи були ви емпатійні? Чи вдалося проникнути у внутрішній світ ваших партнерів? Що цьому сприяло чи заважало?

Вправа 13. «Знайди однодумців»

Мета:

- досягнення самопізнання та взаємозацікавленості учасників;
- створення ситуації саморозкриття.

Матеріал: бланки із запитаннями («17 питань Джонсона»).

Інструкція. Учасникам пропонується письмово відповісти на запитання. Після цього кожен із учасників обирає із запропонованого переліку 3-4 запитання, найбільш значущі для нього і цікавиться в інших учасників, які відповіді вони дали на ці запитання. Вони, в свою чергу, запитують його.

1. Що тобі важко робити?
2. Який твій улюблений жарт?
3. Що таке, на твою думку, дружба?
4. Що ти найбільше цінуєш?
5. Коли ти відчуваєшся найкраще?
6. Якби ти не був тим, ким ти є зараз, ким би ти хотів бути?
7. Як ти керуєш своїм гнівом?
8. Куди б ти пішов, якби захотів побути наодинці?
9. Яка твоя улюблена річ?
10. Про що ти найчастіше мрієш?
11. Кому ти найбільше довіряєш?
12. Коли ти відчуваєшся дуже незручно?
13. За яких обставин ти б сказав неправду?
14. Де б тобі найбільше сподобалося жити?
15. Яка твоя головна мета у житті?
16. Що сказав би про тебе найзапекліший ворог?
17. Що сказав би про тебе твій найкращий друг?

Обговорення. Кожен по черзі говорить, які запитання він вважав за найважливіші, чи знайшов своїх однодумців, які нові враження отримав.

Вправа 14. «Я пишаюся...»*

Мета:

- розвинути почуття власної значущості;
- розвинути рефлексію.

Інструкція.

1. Перерахуйте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтесь.
2. Оберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтесь найбільше.

3. Встаньте і промовте, звертаючись до усіх: «Я не хочу хвалитися, але...», і доповніть фразу словами про своє досягнення.

4. Невербально продемонструйте свою гордість.

5. Тричі повторіть вербально і невербально про те, чим ви пишаєтесь.

Успіх кожного члена тренінгу можна суттєво змінити через здійснення 16 кроків (див.: додаток 5).

Обговорення. Що ви відчували, коли ділилися своїми досягненнями? Як вам здається, у момент вашого виступу інші переживали те ж саме, що і ви? Що викликало переживання? Чи важко було виконати завдання?

Вправа 15. «Хто Я?»*

Мета: продовжити самоаналіз власного «Я».

Інструкція. Візьміть ваш аркуш паперу, на якому вже є відповіді на це питання. Ви відповідали на нього на минулому занятті. Подумайте, як ще ви могли б відповісти на це ж питання сьогодні. Можливо, ви щось хочете додати, а написане раніше змінити або зовсім забрати.

Адже сьогодні ви ще більше дізналися про себе. Все у ваших силах, ви маєте право зробити це зараз. Відповідайте на питання «Хто Я»?

Ведучий. Ця вправа буде проводитися в кінці кожного заняття.

Вправа 16. Домашнє завдання: «Інтерв'ю»

Мета:

- глибше пізнати кожного учасника;
- навчитися ставити запитання, які б розкривали особистість;
- створити умови для саморозкриття.

Інструкція. Подумайте про кожного члена групи і сформулюйте для нього одне питання, відповідь на яке допоможе вам краще пізнати і зрозуміти його. Для цього потрібно подумати про кожного учасника тренінгу, пригадати, що ви уже встигли дізнатися про нього. На ваше запитання людина повинна буде відповісти під час інтерв'ю на наступному занятті. Зрозуміло, для кожного члена групи

краще обрати запитання особистісного характеру, наприклад: «Який сенс твого життя?», «Що найбільше цінуєш в людях?» тощо.

Ведучий. Домашнє завдання і його аналіз мають велике значення для учасників тренінгу, оскільки воно їм демонструє значущість, хоча невеликої, але постійної роботи над собою. Крім того, учасники на певний час заглиблюються у спогади про тренінг, його учасників. Вони ще раз переживають те, що було на тренінгу і налаштовуються на наступне заняття.

Вправа 17. Анкетування «Підсумок роботи групи за сьогодні» (див.: заняття 1)

Ведучий. Нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, перераховує, що треба принести для роботи.

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи так важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за цей тренінговий день?

ЗАНЯТТЯ 3

РОЗВИТОК УПЕВНЕНОСТІ В СОБІ, ПОДОЛАННЯ БАР'ЄРІВ, ЯКІ ЗАВАЖАЮТЬ ПОВНОЦІННОМУ САМОВИРАЖЕННЮ, САМОВДОСКОНАЛЕННЮ

Мета заняття:

- сприяти подальшому згуртуванню групи і поглибленню процесу саморозвитку;
- продовжити розвиток навичок самоаналізу і подолання психологічних бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню;
- розвивати вміння виявляти сильні сторони своєї особистості і спиратися на них;
- ознайомити з технікою формування позитивної самооцінки та готовності відповідати за свої вчинки.

Рекомендації ведучому

Доцільно дотримуватися напрацьованої схеми проведення заняття:

- а) аналіз анкети «Підсумок роботи групи за сьогодні»;
- б) нагадування про правила і врахування думки учасників про їх зміну і доповнення;

- в) психологічна розминка — етюди, що включають учасників у активну роботу над собою;
- г) аналіз домашнього завдання;
- д) основні вправи заняття;
- ж) завершальні процедури; відповідь на питання «Над чим мені ще треба попрацювати?»

На цьому занятті основна увага звертається на аналіз учасниками своїх слабких позитивних і негативних особистісних сторін. Кожному з них треба дати можливість глибоко і повно усвідомити ці сторони своєї особистості.

Вправа 1. «Ви мене впізнаєте?» [92]*

Мета: виокремлення звичок, ознак, за якими можна впізнати учасника групи.

Інструкція. Іноді обставини складаються так, що призначається зустріч з абсолютно незнайомою людиною. Ви домовилися телефоном про день, час, місце зустрічі і про «пароль», за яким ви впізнаєте один одного.

Це може бути червоний шарф і ін. Адже так зазвичай і роблять люди.

Давайте підемо від цього стереотипу. Опишіть себе так, щоб людина, яку ви зустрічаєте, відразу вас упізнала. Знайдіть такі ознаки! Це може бути ваша звичка поправляти окуляри, теревити правою рукою мочку вуха, або незвичайна деталь ходи, або ...

Потім члени групи сідають великим колом і читають по черзі написане.

Варіант: кожен член групи здає свій аркуш з описом «портрета» ведучому, який, перемішавши їх, зачитує текст. Учасники повинні дізнатися за цим описом, чий це портрет.

Обговорення. Учасники діляться враженнями, думками щодо виконання вправи.

Вправа 2. «Зміна»

Мета: розвиток самосвідомості та самореалізації за допомогою метафоричного способу.

Інструкція. Учасники сидять у колі. Психолог пропонує дати собі відповіді на запитання: «Якби я була їжею, то якою?»; «Якби я була музикою, то якою...?»; «Якби я була явищем природи, то яким...?»; «Якби я була книгою, то якою...?»; «Якби я була рослиною, то якою ...?»; «Якби я була твариною, то якою?»; «Якби я була квіткою, то якою ...?»; «Якби я була новорічним подарунком, то яким?»; «Якби я була запахом, то яким...?»; «Якби я була мультиплікаційним героєм, то яким?».

Обговорення. Що ви відчували, коли асоціювали себе з різними предметами? Які предмети вам більше імпонують? Чим можна це пояснити? Чи щось змінилося у сприйнятті власного «Я»?

Вправа 3. «Інтерв'ю»

Мета:

- усвідомлення того, чи вдається нам чути інших людей;
- розкриття себе один одному, виявлення довіри;
- пізнання учасниками один одного, розвиток уміння розуміти один одного, спонукання бути уважним до того, що розповідає про себе співрозмовник.

Інструкція. Бути щирим і відвертим перед самим собою, а тим більше перед іншими – досить важке завдання. Але ми вже достатньо добре знаємо один одного і готові відповідати на будь-які запитання саме так: душевно і щиро.

Кожен з вас приготував по одному питанню для інших членів групи. І кожен готовий дати інтерв'ю.

Основне правило цього інтерв'ю – відповідати якомога повніше і відвертіше. Цим ви спробуєте ще краще розібратися в собі, адже питання стосуються особливостей вашого характеру, ваших звичок і інтересів, спрямованості і поглядів на ті чи інші складні життєві проблеми.

Одним словом, ви – дуже цікава людина. І в членів тренінгу до вас багато питань.

«Хто готовий першим дати інтерв'ю?»

Учасник, який буде першим відповідати на питання, сідає так, щоб бачити в обличчя усіх членів групи. Інші починають по черзі (за колом) ставити запитання.

Ведучий. Він повинен стежити за тим, щоб інтерв'ю з одним учасником не затягувалося занадто довго, і щоб відповідь на запитання була дійсно щирою і відвертою, і щоб усі члени групи брали участь у бесіді.

При цьому той, що дає інтерв'ю, має право не відповідати на питання, яке, на його думку, не стосується його безпосередньо.

Обговорення. Що дало вам інтерв'ю? На яке питання було важко відповісти? Яке питання поставили би собі?

Вправа 4. «Чищення цибулини»

Мета: чітко зрозуміти, ким ви дійсно є, уявити своє внутрішнє «Я» і усвідомити свої цілі і бажання.

Інструкція. Заплющіть очі, розслабтеся. Уявіть себе великою цибулиною, що складається з безлічі шарів. Зовні знаходиться тонка коричнева лушпина. Це ваше зовнішнє «Я». Це шар ваших

зовнішніх масок і поведінки в суспільстві. Знявши цей шар, спостерігайте появу образу, що втілює інше «Я». Просто спостерігайте цей образ і зверніть увагу на нього...

Обговорення. Який образ ви побачили? Чи уявили своє внутрішнє «Я»? Усвідомили свої цілі й бажання?

Вправа 5. «Про себе»

Мета:

- визначити власні ресурси і концентрувати на них увагу учасників тренінгу;
- розвинути позитивну «Я – концепцію».

Інструкція. Пропонується чесно і відверто закінчити речення:

- Я горджуся собою, коли я...;
- Я симпатична людина, тому що...;
- У мене є такі дві чудові якості ...;
- Одна з найкращих речей, які я зробив(а) у своєму житті...;
- Я на цьому світі єдина (й) тому, що ...;
- У моєму житті був найкращий вчинок, коли я ...;

Обговорення. Чи важко було відповідати на ці питання? Чому? Чи були у вас труднощі, коли писали про себе «добре»?

Вправа 6. «Автопортрет»

Мета:

- створення атмосфери довіри, згуртування групи;
- розвиток навичок самоаналізу, самопізнання;
- стимулювання позитивного ставлення до себе та один до одного;

Інструкція. Кожен учасник упродовж 5-7 хвилин повинен скласти детальну психологічну самохарактеристику, що містить не менше 10-12 ознак. Але в характеристиці не повинно бути зовнішніх прикмет, за якими можна відразу впізнати описувану людину. Наприклад, найменшому на зріст в цій групі не можна писати: «Мені додає багато переживань мій маленький зріст».

Це повинен бути психологічний опис вашого характеру, ваших схильностей, поглядів на світ, на взаємини людей тощо.

Після написання характеристик учасники здають їх ведучому (чи одному з членів групи), який, перемішавши аркуші, починає зачитувати «автопортрети». Інші члени групи повинні за текстом упізнати автора.

Члени групи мають право вносити корективи в автопортрет учасника, наприклад, додати декілька штрихів до особливостей його характеру, які вони побачили під час занять.

Ведучий. Доцільно приготувати для цієї вправи стандартний папір, щоб у всіх учасників були однакові аркуші для написання психологічного автопортрету. Роботу над автопортретами доцільніше проводити на тлі музичного супроводу.

Обговорення. Учасники діляться своїми відчуттями від виконання вправи, обговорюють труднощі, які виникли під час відгадування автопортретів.

Вправа 7. Психоаналітична гра «Діра лихоліття»

Мета:

- актуалізація значущих особистих цінностей;
- розвиток візуалізації, креативності, рефлексії.

Інструкція. Необхідно уявити, що наша планета потрапила в чорну космічну діру. Це необхідно було для того, щоб очистити її від усього поганого. Тому із Землі зникло на 100 років усе живе. Воно потім усе повернеться. Але ми повинні зберегти свою душу, втіливши її у будь-який уявлений нами неживий предмет. Його потрібно обрати зі смаком, щоб зберегти в ньому всі свої цінності, сподівання, надії, всі свої кращі якості.

Саме це дозволить нам повернутися через століття на очищену від скверни землю. Уявіть цей предмет, опишіть його. На самостійну роботу відводиться 5 – 9 хвилин. Тексти авторами не підписуються.

Ведучий. Збирає описи предметів і зачитує тексти. Група аналізує предмети, охарактеризовані в листах, і намагається вгадати, про кого йде мова.

Обговорення. Які труднощі були при виконанні цього завдання? Що або хто вплинув на вибір предмета? Чи вдалий вибір предмета? Що дозволило вгадати автора листа? Про що хочете розповісти групі? Чи актуалізувалися особисті цінності?

Вправа 8. «Паперові сніжки»

Мета:

- переключитися на інший вид діяльності;
- зняти емоційне напруження.

Матеріали. Старі газети або щось подібне; клейка стрічка, якою можна буде позначити лінію, що розділяє дві команди.

Інструкція. Візьміть кожний по великому листу газети, зімніть його і зробіть з нього хороший, досить щільний м'ячик. Тепер розділіться, будь ласка, на дві команди, і нехай кожна вишикується в лінію так, щоб відстань між командами складала приблизно чотири метри. За мою команду ви почнете кидати м'ячі в бік суперника. Гравці кожної команди прагнуть якнайшвидше закинути м'ячі, що виявилися на їхньому боці, в бік суперника. Почувши

команду «Стоп»!, вам потрібно буде припинити кидатися м'ячами. Виграє та команда, на чьому боці виявилось менше м'ячів. І не перебігайте, будь ласка, за розділову лінію.

Обговорення. Що допомогло вам одержати перемогу? Яка у вас була тактика? Які у вас відчуття після виконання вправи? Чи знизили емоційне напруження?

Вправа 9. Гра «Моє позитивне відображення»

Мета:

- *формування позитивної Я – концепції;*
- *розвиток рефлексії;*
- *розвиток соціальної перцепції.*

Ведучий. У нашій культурі існує традиційне уявлення, що людина хороша, коли вона живе заради інших, коли вона не егоїст і про себе турбується в останню чергу. Ця ідея гарна, але її всі розуміють по-різному. Близько до серця цю думку беруть ті люди, у яких і так є совість, і які від природи не егоїсти. Психологи вважають, що людина може любити оточуючий світ рівно настільки і так, наскільки вона любить себе. Ми бачимо, що життя складається успішно в тих людей, які добре знають свої цінні риси і поважають себе за них, а також уміють турбуватися про їх розвиток так, як хороші батьки турбуються про розвиток своїх дітей.

Притчі – це не просто тексти, не просто оповідання. Кожна притча може щось дати, навчити чогось, у ній закладена якась певна правда, якийсь певний урок, маленький чи великий закон Світу, в якому ми живемо.

За допомогою притч можна отримати доступ до знання законів цілого світу. Причому цей доступ – полегшений, бо притчі – це мистецтво слів потрапляти прямо в серце. Це своєрідний навчальний матеріал, який неодмінно допоможе уважному і вдумливому учневі подорожувати усвідомлено і радісно.

Легенди та притчі завжди відігравали важливу роль в історії людства, і дотепер вони залишаються для нас прекрасним і ефективним засобом розвитку, навчання та спілкування.

Краса притчі полягає в тому, що вона не ділить людський розум на запитання і відповідь. Вона просто дає людям натяк на те, яким все має бути. Притчі – це непрямі вказівки, натяки, які проникають в серця подібно до насіння. У певний час або сезон вони дадуть паростки.

Притча «Трохи срібла»:

– *Учителю, що Ви думаєте про гроші? – запитав один юнак свого учителя-рабина.*

– *Дивися у вікно, – сказав учитель. – Що там бачиш?*

– Бачу жінку з дитиною, двоє коней, що тягнуть віз і чоловіка, який іде на базар.

– Добре. Тепер дивися у дзеркало. Що там бачиш?

– Що ж Ви хочете, щоб я там побачив?! Звісно – себе!

– Тепер поміркую: вікно – зі скла, і дзеркало також зі скла.

Вистачає тонесенького шару срібла на склі, й тоді людина бачить тільки себе.

Довкола нас є багато таких людей, які свої вікна замінили на дзеркала. Вони думають, що дивляться назовні, однак бачать та споглядають самих себе.

Не дозволяймо, щоби вікна наших сердець стали звичайними дзеркалами.

Інструкція. Давайте пограємо в гру, яка допоможе нам виявити наше ставлення до себе. Сядемо колом. Зараз по колу будемо передавати дзеркало. Завдання кожного учасника уважно подивитися на себе в дзеркало і намагатися сприйняти себе дещо сторонньо, начебто він бачить не своє відображення, а обличчя незнайомої людини, яке привернуло його увагу.

Зосереджено вивчіть цю людину, а потім дайте відповіді на запитання:

- Чим приваблює вас ця людина?
- За що її можна любити?
- Що в ній викликає повагу, а може, й захоплення?
- Чим може пишатися ця людина?
- Яким позитивним потенціалом (ресурсом) вона володіє?

Намагайтеся бути серйозними, чесними.

Обговорення. Здійснимо аналіз внутрішньої роботи, яку вам довелося зробити. На яке питання було легко відповісти? На яке питання було важко відповісти? Чим викликані труднощі при виконанні завдання? Який вплив на вас мало виконання цього завдання?

Якщо хтось не міг про себе сказати нічого хорошого, — це сигнал для серйозних роздумів про себе і своє життя.

Вправа 10. «Тематичний життєвий багаж»

Мета:

- розвиток рефлексії;
- визначення пріоритетних напрямів роботи з того, що можна самовдосконалити.

Інструкція. Кожен повинен подумати впродовж 5 хвилин і записати:

- 10 важливих подій мого життя;

- 5 важливих моїх ролей;
- 5 найдорожчих людей;
- 5 вантажів, які хочу скинути;
- 5 моїх актуальних почуттів;
- 3 мої сокровенні мрії.

Після того, як записи будуть виконані, кожен читає свій список за пунктами. Після кожного пункту члени групи ставлять йому питання.

Варіанти: Існує декілька варіантів проведення цієї вправи:

- а) кожен читає весь свій список і за всім списком ведеться обговорення (якщо група маленька 4-5 осіб);
- б) кожен читає по одному-два пункти. Йому ставлять питання члени групи. Після цього естафета передається наступному. Коли коло буде завершено, перший учасник читає нових один-два пункти і так далі.

Обговорення. Чи важко було здійснити інвентаризацію актуального життєвого багажу? Які у вас виникли думки і почуття після виконання вправи? Які ваші наступні кроки? Які ваші пріоритетні напрями самовдосконалення?

Вправа 11. «Намалюй свій страх»

Мета:

- *перемогти негативні переживання;*
- *символічно знищити страх;*
- *понижити емоційне напруження.*

Матеріали: кольорові олівці, фломастери, папір А4.

Інструкція. Учасникам пропонується намалювати свій страх і дати йому назву. Потім вони по черзі розповідають про свої малюнки. Триває обговорення. Після чого учасникам пропонується на вибір декілька варіантів методів позбавлення свого страху: знищити малюнок (страх), перетворити страшне в смішне, домалювати малюнок, прикрасити його, щось придумати своє.

Обговорення:

1. Що зображено на малюнку? Розкажи про нього.
2. Які відчуття у тебе виникли під час малювання?
3. Який спосіб позбавлення від страху ти обрав (ла)?
4. Які відчуття у тебе виникли під час «позбавлення» страху?
5. Чи змінилося твоє ставлення до даного страху тепер?
6. Які ще є способи позбавлення страху?
7. Яка відмінність між страхом і фобією?

Вправа 12. «Якір ресурсу»

Мета:

- *відшукати внутрішній ресурс;*
- *оволодіти технікою «якоря».*

Ведучий. Вивченням якоріння займався ще І.П. Павлов, коли експериментував зі своїми псами. Паралельно природним збудникам для виділення шлункового соку (тобто вигляд і запах м'яса) застосовувався додатковий, наприклад, звук дзвінка. В результаті цей звук вже сам по собі асоціювався з їжею. І виходило, що дзвенить дзвінок – і пес виділяє шлунковий сік (хоча повинен би тільки при вигляді і запаху їжі). Ось тобі і набутий рефлекс у пса.

Людина ж влаштована так, що для навчання новому рефлексу часто не треба багаторазового повторення, а досить і одноразового включення. Нам же вистачає одного разу рукою доторкнутися до праски, щоб більше ніколи цього усвідомлено не робити.

А вся справа в тому, що і тіло наше, і свідомість – це частини однієї і тієї ж кібернетичної системи. Усі частини нерозривно пов'язані й переплетені одна з одною. І вся та інформація, що ми отримуємо через органи чуття (що ми бачимо, чуємо, сприймаємо, відчуваємо), – обробляється спільно, в одному комплексі. Тобто буває досить згадати музику, яка грала в минулому, щоб повністю намалювалася вся картинка того моменту, щоб ти зміг відчути, як це усе було. І все це настільки пов'язане воедино, що досить одного елемента, щоб згадати всю ситуацію цілком.

Інструкція. Техніку постановки якоря можна описати так.

1. Спершу подумайте про яку-небудь ситуацію, в якій ви хотіли би бути іншим, реагувати, відчувати і поводитися по-іншому. Потім оберіть той ресурсний стан, до якого у вас немає доступу, але який ви хотіли б випробувати в цій конкретній ситуації (наприклад, іноді просто необхідно бути впевненим у собі).

2. Згадайте який-небудь випадок або подію у вашому житті, коли ви вже випробовували цей стан (наприклад, були упевнені в собі на 100%).

3. Подумки перенесіться в той момент часу і постарайтеся наново пережити ту ситуацію, тобто ви повинні згадати, що ви бачили, чули і відчували тоді. Чим виразнішим й інтенсивнішим буде спогад і емоційний фон, тим довговічнішим буде якір.

4. На піку емоцій поставте якір на цей стан, тобто зв'яжіть його з яким-небудь якорем з будь-якої системи уявлення.

У разі кінестетичного якоря ви можете пов'язати обраний стан з яким-небудь відчуттям: стисканням пальців на руці, дотиком до мочки вуха, плеча, до кісточки пальців тощо.

При постановці аудіального якоря ви можете використати слово або фразу, як голосом, так подумки. Буде краще, коли обрана

фраза відповідатиме бажаному стану (наприклад, «я почуваю себе все впевненіше і впевненіше» підходить для стану впевненості).

Для постановки візуального якоря ви можете обрати який-небудь символ або уявну картинку, які хоча би побічно саме для вас пов'язані з бажаним станом.

5. Після цього вам залишається лише максимально схожим способом активувати поставлений якір (наприклад, стиснути пальці на руці або вимовити обрану фразу).

Якір добрий тим, що його можна ставити не лише на себе, але і на інших людей, викликаючи у них потрібні нам стани. Послідовність дій з його установки в цьому разі трохи відрізняється (приклад зі станом упевненості):

Ви можете запитати в людини, коли вона випробовувала стан упевненості останнім часом (чи будь-яке інше подібне питання). Мета таких питань у тому, щоб людина знову пережила цей стан. На піку переживання стану ви ставите якір (візуальний, аудіальний або кінестетичний). Потрібно зазначити, що кінестетичний якір найбільш сильний, йому найскладніше чинити опір.

Після цього, якщо ви активуєте якір максимально схожим способом, то викличете у людини той самий стан. Іноді вам може пощастити і ви зможете поставити якір без постановки запитань. Це відбувається тоді, коли людина сама починає розповідати про ситуацію, в якій вона відчувала потрібний вам стан. Згадуючи про цей епізод, людина занурюється в транс. Від вас вимагається лише приєднатися до нього і поставити якір.

Існують деякі правила постановки якоря:

Якір має бути унікальним, тобто сама його постановка повинна відрізнятися від дій, які ви робите повсякденно (наприклад, не потрібно ставити якір на рукостискання).

Якір має бути легко відтворюваним. У випадку з кінестетичним якорем дотик повинен відбуватися до легкодоступних місць.

Якір необхідно встановлювати на піку емоцій, коли людина максимально занурена в необхідний стан, хоча існує думка, що якір необхідно ставити з деяким випередженням, до настання піку емоцій (я спробував обидва варіанти і різниці не відчув).

Якір необхідно відтворювати з максимальною точністю (кінестетичний якір треба активувати в тому ж місці й з таким самим зусиллям і тривалістю, якщо аудіальний якір – ваш голос, його необхідно активувати з тією ж гучністю і тональністю, якщо візуальний якір – якийсь ваш рух, то він повинен відтворюватися максимально схоже). Ідеальний варіант – постановка і відтворення якоря ідентичні.

Визначивши, який «якір» вам найбільше підходить, поставте його тоді, коли будете знаходитися в момент пікового емоційного переживання.

Тепер перевіримо, чи працює «якір», тобто чи відтворюється ресурсний стан. Якщо, запустивши «якір» (повторивши його), ми автоматично повернемося в ресурсний стан, то «якір», поставлений правильно, працює, тобто в нашій пам'яті з'являється оптимальний внутрішній стан (ресурс), який можемо використовувати для успішної діяльності.

Опанувавши техніку «якоря», тобто входження в потрібний стан, ви можете її застосовувати при спілкуванні з друзями, керівниками в будь-який важливий, відповідальний і важкий момент життя.

Обговорення. Чи складно було оволодіти технікою «якоря»? Чи важлива для вас ця техніка? Наскільки важлива техніка «якоря» для особистісного зростання?

Вправа 13. «Події в моєму житті»

Мета:

- визначити найбільш приємні / неприємні події в житті учасників тренінгу;
- встановити, як ці події вплинули на учасників тренінгу.

Інструкція.

1. Випишіть 3 найбільших неприємних подій, що сталися у вашому житті. Завдяки кому або чому ця подія сталася?
2. Випишіть 5 найприємніших подій, які відбувалися у Вашому житті.

Обговорення. Як ви позбулися неприємностей? Чи залишилися досі неприємності? Яку роль у вашому житті відіграли найприємніші події? Чи доцільно колекціонувати найнеприємніші події?

Вправа 14. «Без маски»

Мета:

- дати можливість ще раз зміцнити свою довіру до групи, зняти внутрішні страхи;
- навчитися бути відвертим.

Інструкція. Перед вами в центрі кола картки. Ви по черзі братимете по одній картці і відразу, без попередньої підготовки, продовжуватимете фразу, початок якої написаний на цій картці.

Ваше висловлювання має бути щирим і відвертим! Члени групи уважно слухатимуть вас, і якщо вони відчують, що ви нещирі й невідверті, вам доведеться ще раз узяти картку, але вже з іншим текстом, і спробувати відповісти.

Група оцінює міру щирості. Якщо визнає, що висловлення було щирим, то свою картку бере наступний член групи і без підготовки продовжує почате речення. Якщо ж група визнала, що висловлювання було «затиснутим», «шаблонним», то в учасника є ще одна спроба, але вже після всіх.

Ведучий. Необхідно заздалегідь підготувати картки з текстом. Причому карток повинно бути більше, ніж учасників на випадок, якщо хтось з них не зможе з першого разу виконати завдання. Наприклад, зміст карток може бути таким:

1. «Особливо мені подобається, коли люди, що оточують мене...».
2. «Мені дуже важко забути, але я... ».
3. «Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це....».
4. «Мені буває соромно, коли я... ».
6. «Особливо мене дратує те, що .. ».
6. «Мені особливо приємно, коли мене ...».
7. «Знаю, що це дуже важко, але я....».
8. «Іноді люди не розуміють мене, тому що я... ».
9. «Вірю, що я ще... ».
10. «Мої друзі рідко».
11. «Мої батьки часто ...».
12. «Коли я була (був) маленькою (маленьким), я часто ...».
13. «Думаю, що найбільш важливе для мене ...».
14. «Мені буває страшно, коли ...».
15. «Я буваю гордий, коли ...».
16. «Я іноді отримую насолоду від ...».
17. «У своєму житті я зробив помилку, яка ...».
18. «Буває, що я відчуваю себе самотнім, коли ...».
19. «Іноді отримую насолоду від того, що ...».
20. «Я говорю правду, коли».
21. «Я можу обманути ту людину, яка».
22. «Мені знайоме гостре почуття самотності, пам'ятаю....».
23. «Мені дуже хочеться забути, що...».
24. «Бувало, що близькі люди викликали у мене майже ненависть. Одного разу коли...».
25. «Одного разу мене злякало те, що ...».
26. «У мене немало недоліків. Наприклад, ...».
27. «Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Одного разу...».
28. «У компанії особистостей протилежної статі звично почуваю себе...».
29. « Пам'ятаю випадок, коли мені стало нестерпно соромно, я...».
30. «Мені траплялося проявити боягузтво. Одного разу, пам'ятаю...».
31. «Мені особливо не подобається, коли...».
32. «Мені знайоме гостре відчуття самотності. Пам'ятаю...».
33. «Мені дуже хочеться забути про...».
34. «У незнайомій компанії я відчуваю...».

Обговорення. Яку ви отримали для себе корисну інформацію? Чи легко впоралися з поставленим завданням? Яка фраза вас найбільше здивувала? Які речення було важко завершити? З чим це пов'язано?

Вправа 15. «Рекламний ролик»

Мета:

- створення умов для пізнання учасниками «реклами» свого колеги;
- виявлення уявлень учасників групи один про одного;
- розвиток креативності при створенні рекламного ролика.

Інструкція. Усім нам добре відомо, що таке реклама. Щодня ми безліч разів бачимо рекламні ролики на екранах телевізорів і маємо уявлення, якими різними можуть бути презентації того чи іншого товару. Оскільки ми всі – споживачі рекламованих товарів, то не буде перебільшенням вважати нас фахівцями з реклами. Ось і уявімо собі, що тут ми зібралися для того, щоб створити свій власний ролик для якогось товару. Наше завдання – представити цей товар публіці так, щоб підкреслити його кращі сторони, зацікавити ним. Усе – як у звичайній діяльності рекламної служби.

Але один нюанс – об'єктом нашої реклами будуть конкретні люди, що сидять тут, у цьому колі. Кожен з вас витягне картку, на якій написано ім'я одного з учасників групи. Може виявитися, що вам дістанеться картка з вашим власним ім'ям. Нічого страшного! Значить, вам доведеться рекламувати самого себе. У нашій рекламі діятиме ще одна умова: ви не повинні називати ім'я людини, яку рекламуєте. До того ж, вам пропонується представити людину як товар або послугу. Придумайте, чим міг би виявитися ваш протезе, якби йому не випало народитися в людській подобі. Може бути холодильником? Чи заміським будинком? Тоді що це за холодильник? І який цей заміський будинок?

Назвіть категорію населення, на яку буде розрахована ваша реклама. Зрозуміло, що в рекламному ролику мають бути відбиті найважливіші й справжні достоїнства рекламованого об'єкта. Тривалість кожного рекламного ролика – не більше, ніж одна-дві хвилини. Після цього група повинна буде вгадати, хто з її членів був показаний у цій рекламі.

За необхідності можете використовувати як антураж будь-які предмети, що знаходяться в кімнаті, і просити інших гравців допомогти вам.

Обговорення. Чи легко було виконати завдання? Чи вдалася реклама? Яка реклама була найбільш креативною і вдалою? Як ви сприйняли персональну рекламу?

Вправа 16. «Хто Я?»

Мета: продовжити самоаналіз власного «Я».

Інструкція. Візьміть ваш аркуш паперу, на якому вже є відповіді на це запитання. Ви відповідали на нього на минулому занятті.

Подумайте, як ще ви могли б відповісти на це саме запитання сьогодні. Можливо, ви щось хочете додати, а написане раніше змінити або зовсім забрати.

Адже сьогодні ви ще більше дізнались про себе. Все у ваших силах, ви маєте право зробити це зараз. Відповідайте на питання «Хто Я?»

Ведучому. Ця вправа проводиться в кінці кожного заняття.

Вправа 17. Домашнє завдання «Шлюбне оголошення» [91]

Мета:

- закріпити навички самоаналізу і самовираження;
- виокремити свої головні чесноти;
- виокремити свою харизму;
- формувати установку на значущість своєї особистості.

Інструкція. Ваше завдання – скласти текст шлюбного оголошення, в якому треба передусім вказати свої основні чесноти. Не варто приділяти занадто великої уваги своїм фізичним даним. Ви привабливі? Молоді й красиві? До того ж ще і високого зросту? Це прекрасно! Важливо дати інформацію про себе (про свої цінності, ідеали, інтереси, якості, захоплення, бажання та ін.). А ваш характер, звички, особливості спілкування з людьми і ставлення до них? Ваші улюблені заняття? Чим ви можете зацікавити іншу людину?

Варто писати і про наявність квартири, дачі, машини і гаража. Якщо це все є, можна тільки порадіти за вас. Але причому тут шлюбне оголошення? Адже ви пишете про себе, а не про ваш стан.

Не забудьте в декількох словах охарактеризувати ваш ідеал. Яким ви його собі уявляєте? У ньому має бути описаний образ бажаного партнера (його якості, риси вдачі тощо), а також дана інформація про себе (про свої цінності, ідеали, інтереси, якості, захоплення, бажання тощо).

Члени групи працюють індивідуально (поза колом). Кожен пише і оформляє шлюбне оголошення.

Шлюбне оголошення може містити метафори, воно може бути оригінальним, яким завгодно. У ньому можуть бути малюнки, символи.

Оголошення не підписуються. Їх здають ведучому. Він їх нумерує і розташовує їх на столі. Члени групи підходять і знайомляться зі змістом оголошень. На тих, які їм дуже сподобалися, учасники повинні поставити свої підписи. Далі тренер зачитує оголошення і говорить про те, скільки переваг у кожному.

Бажано, щоб кожен постарався вгадати оголошення його (її) партнера (партнерки) – назвати номер.

Обговорення. Чи важко було написати шлюбне оголошення? Як виглядають ваші чесноти на фоні усієї групи? Чи легко вам зацікавити іншу людину? Чи важко вам охарактеризувати ваш ідеал? Чи є особистості, які відповідають вашому ідеалу?

Вправа 18. Домашнє завдання «Саме сьогодні»

Мета:

- *ознайомитися з техніками духовного і розумового розвитку;*
- *навчитися керувати позитивним мисленням.*

Ведучому. Пропонуємо текст для налаштування на позитивне мислення, який рекомендує Д. Карнегі.

У кожної людини є потреба в духовному і розумовому розвитку, який можна стимулювати відповідними вправами, які щоранку стимулювали б нас до дії. Не забувайте говорити собі підбадьорювальні слова. Хіба щоденна підбадьорювальна розмова з самим собою виглядає безглуздою, легковажною і дитячою? Ні, навпаки, в цьому сама суть здорової психології.

Інструкція. Розмовляючи з самим собою щодня, ви можете навчитися керувати своїми думками. Думайте про мужність і щастя, про силу і спокій.

1. Саме сьогодні я буду щасливий. Щастя перебуває всередині нас, воно не є результатом зовнішніх обставин. Тому людина щаслива настільки, наскільки вона сповнена рішучості бути щасливою.

2. Саме сьогодні я пристосуюся до життя, яке оточує мене, і не намагатимуся пристосувати все до своїх бажань. Я прийму мою сім'ю, моє навчання, обставини мого життя такими, якими вони є, і постараюся пристосуватися до них.

3. Саме сьогодні я потурбуюся про свій організм. Я зроблю зарядку, доглядатиму за своїм тілом, уникатиму шкідливих для здоров'я дій і думок, щоб мій організм охоче виконував усі мої вимоги і настанови.

4. Саме сьогодні я приділю увагу розвитку свого розуму. Я вивчу що-небудь корисне. Я не буду ледарем у розумовому сенсі. Я прочитаю з цікавістю те, що вимагає зусилля, роздуму, зосередженості.

5. Саме сьогодні я займуся моральним самовдосконаленням. Для цього я зроблю щось добре, корисне конкретній людині і виконаю дві справи, які мені не хочеться робити.

6. Саме сьогодні я буду до всіх налаштований доброзичливо. Я постараюсь виглядати якнайкраще, буду люб'язним і щедрим на похвали, не чіплятимуся до людей або не намагатимуся їх виправити.

7. Саме сьогодні я житиму тільки сьогоднішнім днем, не прагнучи розв'язати проблему всього мого життя відразу. Я легко виконаю будь-яку, навіть рутинну роботу.

8. Саме сьогодні я проведу півгодини у спокої і самотності й постараюсь розслабитися.

9. Саме сьогодні радітиму життю і буду щасливим. Я буду любити і вірити, що ті, кого я люблю, люблять мене.

Обговорення. Які результати виконання вправи? Які труднощі були при виконанні вправи? Які є пропозиції стосовно запропонованої вправи?

Вправа 19. Анкетування «Підсумок роботи групи за сьогодні» (див.: заняття 1.)

Ведучий. Нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, перераховує, що треба принести для роботи.

Підбиття підсумків. Що є в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи так важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за цей тренінговий день?

ЗАНЯТТЯ 4

ПОГЛИБЛЕННЯ НАВИЧОК САМОАНАЛІЗУ І САМОВИРАЖЕННЯ, ГЛИБОКИЙ І ВСЕБІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТОСТІ КОЖНОГО УЧАСНИКА ТРЕНІНГУ

Мета заняття:

- *закріпити навички самоаналізу і самовираження, глибоко і всебічно проаналізувати слабкі сторони кожного учасника;*
- *розвинути впевненість в собі і творчий потенціал учасників;*
- *поглибити саморозуміння з метою зміцнення самооцінки і актуалізації особистісних ресурсів;*
- *розвинути критичне ставлення до себе.*

Рекомендації ведучому. Це заняття відрізняється від решти тим, що тут велика увага приділяється недолікам, негативним характеристикам особистості. Причому крім негативної самохарактеристики, буде також індивідуальна і групова негативна характеристика, яка вимагає від кожного учасника тренінгу великої

душевної роботи, чуйності, самовіддачі, підтримки, взаєморозуміння тощо. Для цього в групі потрібно створити психологічну атмосферу повного безоцінювального прийняття людини такою, яка вона є. Потрібно налаштувати групу на відвертість, акцентуючи на тому, що тільки сильні люди можуть вільно говорити про свої недоліки. Усвідомлення своїх недоліків – перший крок до їх подолання, самовдосконалення.

У цьому контексті пригадав прислів'я (приписують його французам): «Наші недоліки – продовження наших достоїнств».

Вправа 1. «Моя улюблена іграшка» [91]

Мета:

- налаштування на самопізнання, самодослідження;
- розвиток умінь самоаналізу;
- виявлення уявлення учасників групи про себе.

Інструкція. У кожного з нас в дитинстві була улюблена іграшка. Добре, якщо ми не забуваємо про неї. Це ніби зв'язує нас з дивовижним світом дитинства, коли ми були найщасливішими, отримавши іграшку.

А чи пам'ятаєте ви свою улюблену іграшку? Що це? М'ячик? Плюшевий ведмедик? Лялька? Як її звали? І де вона зараз?

Учасники розповідають один одному про свою улюблену іграшку і про свої почуття, викликали спогадами. Після роз'яснення суті цього етюдю доцільно включити ліричну музику і дати можливість учасникам впродовж 3-4 хвилин спокійно згадувати своє дитинство.

Потім усі сідають великим колом і розповідають про свої улюблені іграшки. А якщо група велика (чи недостатньо часу), спогадами можна поділитися в мікрогрупах по 5-7 чоловік.

Обговорення. Які почуття викликала ця вправа? Важко чи легко було пригадати улюблену іграшку? Чи зберігаєте цю іграшку? Якщо зберігаєте, то яку роль вона виконує у вашому житті?

Вправа 2. Домашнє завдання «Шлюбне оголошення» [91]

Мета:

- закріпити навички самоаналізу і самовираження;
- формувати установку на значущість своєї особистості.

Інструкція. Тепер подивимося, які ваші шлюбні оголошення. Кожен читає свій варіант, а інші члени групи виступають експертами. Уважно вислухавши чергове оголошення, вони можуть внести корективи – додати те позитивне і привабливе, що забув написати про себе автор.

Ведучий. Група може ставити будь-які питання за змістом оголошення, щоб упевнитися, чи дійсно варто людині пов'язати

життя з цією особою. Можна зібрати шлюбні оголошення, а потім, зачитуючи їх по одному, надати учасникам можливість впізнати за цими оголошеннями авторів, і вже після цього внести корективи в текст оголошення.

Оголошення. Чи легко було писати про себе, чому? Що нового про себе дізналися?

Вправа 3. «Мої слабкі сторони» [91]

Мета:

- визначити свої слабкі сторони;
- навчитися проникати у власний внутрішній світ;
- розвивати відкритість учасників тренінгу.

Інструкція. Кожен член групи повинен розповісти іншим учасникам про свої недоліки – про те, що він не приймає в собі.

Не обов'язково говорити тільки про негативні риси свого характеру, шкідливі звички; важливо відмітити те, що є або може бути причиною конфлікту в різних ситуаціях, ускладнює життя, утруднює взаємовідносини тщо.

Важливо, щоб ви «не брали в лапки» свої слова, внутрішньо відмовляючись від них, вибачаючи себе і свої недоліки, щоб ви говорили про це прямо і відверто.

Ведучий. Ця вправа спрямована, насамперед, на визначення кожним учасником власних слабких сторін, на формування звички аналізувати свої недоліки, але при її виконанні в учасника має бути можливість спертися на сильні сторони свого характеру.

Далі вправа проводиться за методикою (див.: друге заняття, вправа 6 «Мої сильні сторони»).

Обговорення. Що було спільним у ваших висловленнях? Що ви вперше дізналися про себе? Чи можна ваші негативні риси перетворити на позитивні?

Вправа 4. «Я очима групи» [92]

Мета: розвиток навичок осягнення, розуміння іншої людини, вміння проникати в її внутрішній світ.

Інструкція. Кожен повинен висловити свою думку про те, якою людиною його бачить група в цілому й окремі учасники.

Учасники працюють у великому тренінговому колі. Після виступу учасника група, уважно вислухавши його, може сказати про те, в чому він був правий, а в чому помилявся і попросити внести корективи вповідомлення.

Ведучий. Варто налаштувати учасників на роботу в режимі «експерта».

Наприклад, один з учасників сказав: «Мені здається, що Марія сприймає мене як замкнуту людину». Марія може підтвердити це враження або внести корективи, пояснивши, що це не зовсім правильне враження тощо.

Така відверта розмова повинна відбутися впродовж тренінгу.

Обговорення. Наскільки влучними були характеристики на вас? З чим згодні, а з чим ні? Які почуття викликали у вас характеристики учасників? Чи легко було виконати завдання?

Вправа 5. «Поклади себе під мікроскоп»

Мета: розвиток умінь проникнути у внутрішній світ і виокремити негативні риси власного характеру.

Інструкція. У багатьох з нас є незначні недоліки, звички, від яких ми хотіли б позбавитися якнайшвидше. Вони не такі помітні, відразу не впадають у вічі, проте часто заважають у житті.

У кожного, напевно, в активному словниковому запасі знайдуться слова, які він більше ніколи не хотів би вимовляти, а тим більше вголос.

Давайте спробуємо виявити ці неприємні дрібниці власного характеру, ніби поглянемо на себе через мікроскоп. Що ми там зможемо побачити?

Ведучий. Роботу можна організувати у два етапи. На першому етапі учасники індивідуально складають перелік «неприємних недоліків» свого характеру.

Обговорення. На другому етапі кожен член групи розповідає про свої «недоліки».

Вправа 6. «Коридор прозріння» [63]

Мета:

- отримати зворотний зв'язок від членів тренінгу на певному етапі групової роботи;
- розвивати інтерес до внутрішнього світу членів групи;
- проявити активність у груповій роботі.

Інструкція. По черзі кожний з учасників повинен пройти від однієї стіни до протилежної туди й назад декілька разів. На шляху його повинна супроводжувати група. При цьому, коли він іде до однієї стіни, група повинна його за це всіляко схвалювати й підтримувати, а коли у зворотному напрямкові – сварити. Фізичний вплив заборонений, група повинна зупинити й повернути його лише словами. Завдання учасника – спокійно, мовчки і з однаковою швидкістю ходити від стіни до стіни, не реагуючи ні на негативні, ні на позитивні підкріплення.

Обговорення. Після закінчення вправи необхідно закінчити аналіз, розглянувши питання:

1. Які слова підтримки (сварки) вас найбільше здивували? Чим?
2. Чому ці слова вас зупинили й повернули в групу?
3. Чиї висловлювання вам заважали ходити?
4. Які ваші внутрішні відчуття під час виконання вправи?
5. Які відчували труднощі під час виконання вправи і з чим вони пов'язані?

Вправа 7. «Список претензій»

Мета:

- здійснити рефлексію занять;
- розвивати вміння проникати у внутрішній світ іншої людини;
- одержати зворотний зв'язок;
- з'ясувати претензії до членів групи, до групи в цілому і ведучого.

Ведучий. Практика показує, що для більш повної об'єктивності аналізу і оцінки групового процесу доцільно використовувати цю вправу, яка дозволяє одержати зворотний зв'язок (відповіді на актуальні питання для групи і керівника). Власний досвід показує, що саме анонімність дозволяє більше отримати критичної інформації. Крім того, позитивна інформація також є багатшою, відвертішою тощо.

Позитивним є те, що одержана під час третього заняття інформація, дозволяє ведучому внести відповідні корективи в тренінговий процес.

У контексті сказаного зауважимо, що на останньому занятті учасники тренінгу пишуть коротенького анонімного (хто бажає, може підписати) листа ведучому. Принаймні, таку форму спілкування керівника з групою ігнорувати не можна. Думка членів групи слугує ще одним дзеркалом для ведучого, яке не можна ігнорувати.

Інструкція. Усі члени групи на аркушах паперу без підпису записують свої претензії до інших членів групи, до ведучого, до групи в цілому. Цей список подається керівникові, він їх змішує, а потім читає вголос усієї групі.

Кожен повинен висловити своє ставлення до претензії, яка адресована йому особисто, дати обґрунтування, чому має (чи ні) намір змінитися, згоден або ні тощо.

Притча «Почуття образи»

Учень запитав учителя:

– Ти такий мудрий. Ти завжди в хорошому настрої, ніколи не злишся. Допоможи і мені бути таким.

Учитель погодився і попросив учня принести картоплю і прозорий пакет.

– Якщо ти на кого-небудь розсердишся і затаїш образи, – сказав учитель, – то візьми цю картоплину. З одного її боку напиши своє ім'я, з іншого – ім'я людини, з якою стався конфлікт, і поклади цю картоплину в пакет.

– І це все? – здивовано запитав учень.

– Ні, – відповів учитель. Ти повинен завжди цей мішок носити з собою. І кожного разу, коли на кого-небудь образишся, додавати в нього картоплину. Учень погодився.

Пройшов деякий час. Пакет учня поповнився ще декількома картоплинами і став вже досить важким. Його дуже незручно було завжди носити з собою. До того ж та картопля, яку він поклав на самому початку, стала псуватися. Вона вкрилася слизьким брудним нальотом, деяка проросла, деяка зацвіла і стала різко неприємно пахнути.

Учень прийшов до вчителя і сказав:

– Це вже неможливо носити з собою. По-перше, пакет занадто важкий, а по-друге, картопля зіпсувалася. Запропонуй що-небудь інше.

Але вчитель відповів:

– Те ж саме відбувається і у тебе в душі. Коли ти на кого-небудь злишся, ображаєшся, то у тебе в душі з'являється важкий камінь. Просто ти це відразу не помічаєш. Потім каменів стає все більше. Вчинки перетворюються на звички, звички – на характер, який народжує смердючі вади. І про цей вантаж дуже легко забути, адже він занадто важкий, щоб носити його постійно з собою.

– Я дав тобі можливість постежити весь цей процес з боку. Кожного разу, коли ти вирішиш образитися або, навпаки, образити когось, подумай, чи потрібний тобі цей камінь.

Ми звикли вважати, що в образах немає «нічого такого». Проте, почуття образи дуже ускладнює нам життя, хоча ми про це і не знаємо. Образа тягне нас назад, і ми втрачаємо море енергії, яку могли витратити на інші справи.

Обговорення. Які почуття викликали у вас описи учасників? З чим згодні, з чим ні? Які ваші дії після отриманого зворотного зв'язку?

Вправа 8. «Прокурори і адвокати» [91]

Мета: підбити підсумки шляхом узагальнення сильних і слабких сторін особистості кожного учасника.

Інструкція. Один із членів групи на деякий час стає «звинуваченим». Він сідає на окремих стілець. Ліворуч від нього в один ряд сідає половина учасників, які виступають у ролі «прокурорів». Їх основне завдання – знайти слабкі сторони «обвинуваченого».

«Прокурори» можуть висувати свої звинувачення або колективно, коли від імені групи виступає один представник, висловлюючи загальну думку після обговорення всіх пропозицій, що надійшли, або індивідуально.

Інша половина групи (що сидить праворуч від «звинуваченого») виступає в ролі «адвокатів», основне завдання яких вказати присутнім на позитивні, сильні сторони «звинуваченого».

Ця група також може працювати або колективно, або індивідуально.

Завдання учасників – активно поставитись до особистості «звинуваченого», допомогти йому ще раз більш повно усвідомити як свої слабкі, так і сильні сторони.

Після висловлювань «прокурорів» і «адвокатів» у «звинуваченого» є право задати будь-якій зі сторін запитання, якщо йому щось не зрозуміле у «звинуваченнях» або в «аргументах захисту».

Ведучий. Цю процедуру можуть пройти усі учасники, але тільки за їх власним бажанням.

При зміні «звинуваченого» групи міняються ролями. Учасник, що виступив на процесі в ролі «звинуваченого», повертається в ту групу, з якої він вийшов.

Обговорення. У якій ролі (адвоката, прокурора) легше бути? Що ви нового дізналися про себе? Які почуття були у «звинувачених?».

Вправа 9. «Беру відповідальність на себе»

Мета: допомогти учасникам тренінгу усвідомити свою відповідальність за події, які відбуваються з кожним з них.

Ведучий. Чи згодні ви з твердженням, що ніхто за нас не проживе наше життя. Ф. Перлз писав про те, що людина стає особистістю тільки тоді, коли вона добровільно і свідомо бере на себе відповідальність за свою поведінку, за свої вчинки, слова, дії, за своє ставлення до інших, до світу, до себе, за свою долю і за своє життя. Учений стверджував, що якщо цього немає, то ви залишаєтеся маленькими дітьми, скільки б вам не було років.

Інструкція. Давайте проаналізуємо, за що ми відповідаємо у своєму житті. Необхідно подумати (до 5 хвилин) і записати відповіді на питання, за що ви відповідаєте у своєму житті? Особисто ви? Записуйте усе, що згадаєте.

Далі спробуйте розподілити відповіді у двох колонках:

«Відповідаю повною достатньою мірою».	«Відповідаю недостатньою мірою».
---------------------------------------	----------------------------------

Складіть також список, за що ви у своєму житті не берете на себе відповідальність, але усвідомлюєте необхідність у цьому.

Звертаю увагу на те, що в цій вправі йдеться тільки про відповідальність за себе, за свою долю і своє життя.

Обговорення. Які труднощі були при виконанні вправи? Яка причина того, що ви за дещо відповідаєте недостатньо? Як ви оцінюєте свою відповідальність порівняно з іншими учасниками тренінгу? Як бути зі списком того, за що ви не відповідаєте у своєму житті, хоча усвідомлюєте необхідність у цьому? Які зміни відбулися у вас після виконання вправи?

Вправа 10. «Корені та крона»

Мета:

- розвинути навички візуалізації;
- зарядити групу енергією.

Ведучий. Вправа займає від п'яти до десяти хвилин, а енергією заряджає на весь день, чудово знімає втому, надає організму свіжості й бадьорості, відновлює сили.

Ось, скажімо, сидите ви в Інтернеті довго, або до іспиту готуетесь, або річний баланс складаєте. Можна було би проігнорувати іспит, відпочити, але все одно його потрібно складати...

Інструкція.

1. Виконується стоячи, ноги на ширині плечей. Повільно підняти руки через сторони до рівня плечей. Розслабити зап'ястя. Очі заплющені.

2. Уявіть собі, що ви – міцне квітуче дерево. Подумки простежте, як «стовбур» іде в землю і переходить у глибокі, потужні корені. Повільно вдихаючи, ніби витягуємо «коренями» енергію з ґрунту. Спостерігаємо, як потік енергії піднімається стовбуром угору, до «крони», тобто голови, як наповнюються живильною силою «гілки», тобто руки.

3. Руки повільно опустити.

4. Уявляємо, як легкий вітерець злегка розгойдує «стовбур» і «крону», ворушить «гілками» і «листям».

5. Тепер, коли енергія наповнила все «дерево», уявіть, що ви всім тілом вдихаєте енергію вітру. На видиху виводите з себе все непотрібне.

6. З незвички спочатку «енергія» погано піднімається «стовбуром», для цієї частини процесу потрібно п'ять-сім вдихів.

7. Поступово у міру появи навички час виконання вправи скорочуватиметься.

8. Хотілося б, щоб ви виконали цю вправу і написали про її результат.

Обговорення. Чи вдалося вам зарядитися енергією? Якщо ні, то яка причина? Чи готові ви використовувати цю методику для зарядження енергією?

Вправа 11. Малювання з теми «Власне «Я»

Мета:

- *розвивати рефлексію;*
- *вивчати власне «Я»;*
- *опанувати групову роботу;*
- *розвивати креативність.*

Ведучий. Наше «Я» – одна з найбільших загадок. Іноді це «Я» має великий сенс, іноді в ньому звучить голос образи, іноді вияв власного самолюбства, іноді це голос з'ясування і творчої фантазії. А буває – це вияв безтурботності й безрозсудності. Деякі ж дії ми робимо всупереч своїй волі.

Як же розібратися в цій багатоликості власного «Я»? Цілком можливо, що «Я» утворюється пластами, як земна кора.

Інструкція.

1. Проведемо таку екскурсію у глибину власного «Я». Це «Я» можна зобразити як дерево з різними гілками і глибоким корінням.

Одна з верхніх гілок – зовнішнє «Я». Намалюйте її, придумайте символ для цього «Я». Це може бути і графічний символ, а може бути якесь слово.

2. Друга гілка – «Я» в праці (навчанні). Зобразіть символом чи словом це «Я». Третя гілка – «Я» в сім'ї. Зобразіть і цей символ. Четверта гілка – ваше «Я» у колі друзів і знайомих. Зобразіть його. Можна зобразити також декілька гілок вашого «Я» у різному оточенні й у різних ситуаціях, враховуючи хобі, інтереси, різні види діяльності.

3. Утворилась чудернацька крона. Кожний листочок на ній віддзеркалює вашу багатоликість. Тепер можна зобразити коріння. Це ваші самотутні риси: наполегливість, доброта, романтизм, фантазія, інтереси, слабкість, недосконалість, схильність, уподобання, почуття гумору – весь набір ваших фундаментальних рис. Будь ласка, намалюйте це дерево вашого «Я». Обговоріть малюнки з усіма.

4. Потім розділіть аркуш паперу навпіл. Ліворуч, у колонку «Мої недоліки», відверто запишіть усе те, що ви вважаєте своїми недоліками саме сьогодні, зараз, на цьому занятті. Не жалійте себе, заповнюючи ліву частину таблиці, недоліки є у всіх, і у цьому немає нічого страшного.

5. Після цього навпроти кожного недоліку, про який ви згадали і який внесли в список, напишіть одну зі своїх позитивних якостей, ту, що можна протиставити недоліку, що є у вас зараз і яку помічають оточуючі люди. Запишіть їх у колонці «Мої позитивні якості». Для цього вам відводиться 5 хвилин.

6. Зараз ви об'єднаєтесь у групи по 3-4 особи і обговорите записане.

Буде краще, якщо ви сядете в групу з тими людьми, яких ви менше знаєте, з якими ще не спілкувалися на цьому занятті. Під час обговорення будьте відверті у своїх висловлюваннях і уважні до того, що вам говорить ваш партнер. Пам'ятайте, будь ласка, про наші правила. Ви можете ставити один одному запитання, але в жодному разі не «критикувати» людину, яка перед вами виступила. Просто подякуйте їй за щирість і довіру до вас.

Обговорення. Які у вас були труднощі при виконанні вправи? Чим цінна групова робота? Чи глибоко ви проникли у ваше «Я»? Які відмінності між вашими «Я»? Що ви дізналися про власне «Я»?

Вправа 12. «Я вам пишу...»

Мета:

- отримати зворотний зв'язок від групи;
- розвивати взаємний інтерес до членів групи;
- розвивати уміння проникати у внутрішній світ учасників тренінгу.

Інструкція. Зараз ми займемося епістолярним жанром. У кінці заняття кожен із нас отримає листа, у написанні якого візьмуть участь усі присутні. Але перш за все, підпишіть лист у правому нижньому куті (ім'я, прізвище – як вам захочеться) і передайте його сусіду праворуч.

У вас лист, на якому ім'я вашого сусіда. Напишіть йому декілька слів, які б ви хотіли сказати: добрі слова, побажання, зізнання, сумніви; це може бути і малюнок... Але ваше звернення повинно складатися з однієї-двох фраз. Загніть верхню частину аркуша, щоб ваші слова ніхто не прочитав. Після цього лист передається сусіду праворуч. А вам приходить новий лист, на якому ви напишете щось наступній людині.

Так продовжуватиметься доти, поки ви не отримаєте лист з вашим іменем і прізвищем.

Психологи радять цей лист зберегти й у важкі хвилини життя читати його, щоб згадати, яким тебе бачать оточуючі люди.

Обговорення. Які труднощі були при виконанні вправи? Які почуття виникли у вас? Що вам найбільше запало в душу? Що вас здивувало? Який результат ви отримали?

Вправа 13. «Переможи свого «дракона» [6]*

Мета:

- визначити своїх «драконів»;
- обрати засоби знищення «драконів».

Ведучий. Усі ми читали казки, легенди про сміливого воїна, що вбиває дракона або Змія Горинича. Пам'ятаєте, як було страшно, коли богатир відрубав у дракона одну голову, а на її місці тут же зростала інша? І здавалося, цьому не буде кінця. Дракон (він же Змій Горинич) непереможний. Але злітала ще одна голова і ще. І раптом виявилось, що дракон обезголовлений, переможений. Це свідчить, що кількість запасних голів дракона була обмежена.

Інструкція. У кожного з нас є свій «дракон». Він з'являється як маленький, майже нешкідливий «дракончик», але, якщо його вчасно не знищити, він може вирости і стати небезпечним для самої людини і усіх його близьких. Майже кожен з нас в один прекрасний момент вирішує убити свого «дракона». Але у того на місці відрубаної голови зростає інша, потім третя. І ми часто відступаємо. Не боремося з «драконом», а приручаємо його або намагаємося «поселити» його як-небудь так, щоб цього ніхто не помітив. І тоді залишається тільки дивуватися: чому зі скромного, тихого будинку раптом вириваються клуби полум'я і час від часу раптом чується крик дикого звіра, а іноді навіть раптом рухається земля. Найобразливіше, що, зайняті своїм «драконом», ми не можемо і не встигаємо зробити більше нічого.

Тому краще воювати з «драконом», поки він ще малий і доки у вас самого ще досить сил. Найголовніше – пам'ятати, що кількість голів у нього не безмежна і його можна перемогти.

Намалюйте свого «дракона» і дайте йому назву в цілому і кожній його голові окремо.

Після виконання завдання придумайте історію або казку про те, як ви переможете своїх «драконів».

Також з тим, що таке добро і зло, можна ознайомитися в притчі «Ісус і Іуда» (див.: додаток 6).

Обговорення. Чи легко було визначити власних «драконів»? Які це «дракони»? Чи сподобалися вам історії, казки? Чи знищили ви своїх «драконів»? Якими засобами?

Вправа 14. «Я – подарунок для людства»

Мета:

- виявити унікальність кожного учасника групи;
- розвинути позитивну Я – концепцію.

Інструкція. Кожна людина – це унікальне створіння. Вірити у свою винятковість необхідно кожному з нас. Подумайте, з чого складається ваша винятковість, унікальність.

Отже, замисліться над тим, що ви справді є подарунком для людства. Аргументуйте своє твердження декількома реченнями. Наприклад: «Я – подарунок для людства, оскільки я...», «Я подарунок для планети тому, що ...».

Обговорення. Чи важко було виконати завдання? Чи змінилося ваше самосприйняття? Як ви відчуваєте себе подарунком? Чи готові продовжити свою «роль» подарунка?

Вправа 15. «Мийна машина»

Мета:

- об'єднання групи;
- формування почуття довіри;
- зняття психічного напруження.

Інструкція. Учасники стають у «струмочок». Це і є мийна машина. Один з учасників грає роль автомобіля, який необхідно помити. Він входить в контакт з учасниками тренінгу. Вони торкаються по черзі до нього і говорять йому ласкаві слова і добрі побажання на майбутнє. Дотики мають бути ніжні і етичні, а побажання не повинні повторюватися. На виході з машини його чекає «сушарка», яка повинна його обійняти. Після цього відбувається зміна ролей «сушарки» і «автомобіля».

Вправа вважається завершеною тоді, коли всі члени групи побувають у заданих рольових образах.

Обговорення. Які у вас враження від виконання вправи? Які самопочуття були до виконання вправи і після?

Вправа 16. «Хто Я?»

Мета: продовжити самоаналіз власного «Я».

Інструкція. Візьміть ваш аркуш паперу, на якому вже є відповіді на це питання. Ви відповідали на нього на минулому занятті. Подумайте, як ще ви могли б відповісти на це ж питання сьогодні. Можливо, ви щось хочете додати, а написане раніше змінити або зовсім забрати.

Адже сьогодні ви ще більше дізнались про себе. Усе у ваших силах, ви маєте право зробити це зараз. Відповідайте на питання «Хто Я?».

Ведучий. Ця вправа буде проводитися в кінці кожного заняття.

Вправа 17. Домашнє завдання «Особистий контракт-зобов'язання із собою» [99]*

Мета: сформулювати реальні зобов'язання, цілі й намітити подальші кроки особистісного зростання.

Ведучий. Якщо ви маєте намір змінитися, тому що «повинні» змінитися, то ви наперед готуйте собі поразку, оскільки не враховували опору свого внутрішнього «Я». В той же час ви можете розвиватися, вдосконалюватися, якщо будете більше брати до уваги свої власні бажання.

Інструкція. Рекомендую вам укласти контракт із самим собою, де буде викладено ваші особисті зобов'язання із самовдосконалення.

Проект особистого контракту-зобов'язання:

Я, _____ усвідомлюю, що мені подобається моє справжнє «Я» і особливо такі мої риси характеру: _____

Моїм девізом у житті є: _____

Як чоловік (жінка), сильний (сильна) в: _____

Я дуже хочу рости і розвиватися. Моїми досягненнями є: _____

Це дуже корисні відкриття, і я хочу йти далі до нових цілей: _____

Для досягнення поставлених цілей у мене є такі ресурси: _____

На шляху до мети у мене можуть виникати труднощі, перешкоди, які я успішно подолаю: _____

Я люблю _____, близьку мені людину, і вважаю своїм обов'язком говорити їй зараз і в майбутньому про це. Я люблю таких людей: _____

Вони допомагають мені жити, і я готовий(а) повністю висловити вдячність за їхнє існування. Я люблю такі справи: _____

Я програмаю себе в тому що:

- а) життя – це мить, яку варто повністю й гідно прожити;
- б) потрібно бути уважним і толерантним до оточуючих;
- в) «Я» – це «Я»; «Я» – не є мій розум; «Я» – не є моє тіло; «Я» – не є мої почуття; «Я» – це «Я»; «Я» – це моя свідомість, «Я» – це моя центральна інстанція, «Я» керує моїм тілом, розумом і почуттями, а не навпаки. Потрібний постійний контроль з боку нашої центральної інстанції – свідомості – за почуттям, розумом (думками) і тілом (здоров'я, сон, фізичне навантаження тощо).

Я беру на себе зобов'язання зробити все, що мені під силу, щоб досягти поставленої мети. Я залишаю за собою право вносити зміни й доповнення на користь світлої мети – самовдосконалення. Я розумію, що робота над душею – найскладніша й найважча! Я готовий (а) пройти цей складний шлях! Я маю для цього ресурси! У мене є відповідний потенціал!

Вправа 18. Анкетування «Підсумок роботи групи за сьогодні» (див.: заняття 1)

Ведучий. Нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття, перераховує, що треба принести для роботи.

Підбиття підсумків. Що лежить в основі того, що сподобалося (не сподобалося) на тренінгу? Чи так важливо, щоб все на занятті подобалося? Що може бути критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за цей тренінговий день?

ЗАНЯТТЯ 5

ЗАКРІПЛЕННЯ НАВИЧОК І УМІНЬ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ. ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ РОБОТИ ГРУПИ ТА РОЗРОБКА ПЕРСПЕКТИВНОГО ПЛАНУ ПОДАЛЬШОГО ЗРОСТАННЯ

Мета заняття:

- розвивати впевненість у собі;
- сприяти актуалізації в учасників тренінгу потреби в особистісному зростанні;
- закріпити отримані навички і уміння саморозкриття і самоаналізу;
- розробити перспективний план подальшого зростання особистості.

Вправа 1. Домашнє завдання «Особистий контракт-зобов'язання із собою» [99]*

Мета: сформулювати реальні зобов'язання, цілі й намітити подальші кроки особистісного зростання.

Ведучий. Якщо ви маєте намір змінитися, тому що «повинні» змінитися, то ви наперед готуйте собі поразку, оскільки не враховували опору свого внутрішнього «Я». В той же час ви можете розвиватися, вдосконалюватися, якщо будете більше брати до уваги власні бажання.

Інструкція. У вас було домашнє завдання: укласти контракт із самим собою, де ви повинні були викласти особисті зобов'язання з самовдосконалення.

Зараз обговоримо ваші перспективні цілі й ті конкретні кроки, які ви маєте намір зробити для їх здійснення.

Члени групи можуть ставити питання, конкретизувати цілі, допомагати у визначенні кроків з їх досягнення.

Пам'ятайте, що потрібен постійний контроль з боку нашої центральної інстанції – свідомості – за почуттями, розумом (думками) і тілом (здорова їжа, сон, фізичне навантаження тощо).

Контракт-зобов'язання буде виконуватися, якщо ви будете постійно стверджувати і діяти:

«Я беру на себе зобов'язання зробити все, що мені під силу, щоб досягти поставленої мети.

Я залишаю за собою право вносити зміни й доповнення на користь світлої мети – самовдосконалення.

Я розумію, що робота над душею – найскладніша й найважча!

Я готовий (а) пройти цей складний шлях!

Я маю для цього ресурси! У мене є відповідний потенціал!».

Обговорення. Ви задоволені контрактом-зобов'язанням із самовдосконалення? Він складний для виконання? Чи є у вас сумніви стосовно виконання контракту? Що може сприяти і заважати виконанню вашого контракту? Як ви плануєте здійснювати самоконтроль? Які є у вас ідеї, конкретні пропозиції, можливо, досвід щодо успішного виконання контракту?

Вправа 2. «Твоя краща якість»

Мета:

- гармонізувати мету і результат участі у тренінгу;
- створити атмосферу бажання не завершувати початий на тренінгу процес самопізнання і саморозвитку.

Інструкція. Усі члени групи, вільно пересуваючись кімнатою, повинні підходити один до одного і обмінюватися компліментами, тобто підкреслювати кращу якість партнера, яку ви в ньому бачите і цінуєте найбільше.

Не потрібно квапитися. Бажано, щоб кожен учасник звернувся до усіх членів групи.

Ведучий. Для цього етюду необхідно відвести достатньо часу, щоб усі учасники змогли підійти один до одного. Не забудьте дібрати відповідний музичний супровід.

Обговорення. Учасники діляться враженнями, почуттями щодо виконання вправи.

Вправа 3. «21 день для того, щоб змінити своє життя» (див.: заняття 1. Вправа 17)

Обговорення. Який досвід ви отримали, виконуючи цю вправу? Які почуття пережили? Які труднощі у вас були при виконанні вправи? Які відкриття ви зробили для себе? Чи змінилися ви?

Вправа 4. «Зворотний зв'язок» [Д. Дайер]*

Мета:

- одержати зворотний зв'язок від членів групи;
- виявити об'єктивність при наданні зворотного зв'язку;
- проявити взаємний інтерес до учасників тренінгу;
- внести зміни у сприйняття, самооцінку і провести корекцію «Я – концепції» учасників тренінгу.

Ведучому. У цій вправі група може проаналізувати роботу кожного члена окремо і дати йому зворотний зв'язок. Кожний член СПТ одержує, отже, інформацію про те, що в його діях, вчинках і словах зустрічає схвалення, заважає іншим, що ще, на думку учасників, йому варто робити в майбутньому. Наступне спільне обговорення дає можливість співвіднести побажання із загальною метою групи і повчитись один в одного.

Інструкція. Я хотів би запропонувати вправу, яка допоможе вам більш ефектно працювати в майбутньому, як єдина команда. Я зважаю на те, що досі кожний з вас робив багато такого, що решта членів групи сприймала зі схваленням, це допомагало вам або всій групі в цілому. З другого боку, я допускаю, що кожний робив і щось таке, що інші вважали непотрібним або навіть шкідливим. Нарешті, я передбачаю, що вам хотілось би, щоб ваші колеги діяли в майбутньому так, щоб команда змогла працювати ще краще. У кожного з вас є власне уявлення про це. Я хотів би допомогти вам порозумітися один з одним і прийти до ясних і чітких домовленостей.

Нехай кожний повісить на стіні таку таблицю.

Таблиця 8

Тренінгове ім'я _____

Продовжуй далі...	Прошу, припини...	Розпочни в майбутньому...

У першій колонці напишіть все те, що ви цінуєте у його роботі, і сподіваєтеся на удосконалення цих якостей у майбутньому.

У другій колонці записи повинні стосуватися таких дій цього учасника тренінгу, які вони вважають зайвими, обтяжливими або шкідливими.

У третій колонці виражають побажання колегам щодо стилю поведінки і дій, які зможуть зробити їх життя і роботу групи більш ефективною й приємною.

Необхідно дотримуватися таких правил:

1. Не вписуйте нічого у другу або третю колонку, поки не зробили запис у першій колонці.
2. Підписуйте свої записи.
3. Не стійте біля свого аркуша.
4. Ви можете написати учасникові групи будь-яку кількість побажань.
5. Після того, як ви зробили всі свої записи, сідайте на місце.
6. Ви можете зняти свій аркуш і прочитати його тільки після того, як я оголошу цей етап роботи завершеним».

Нехай кожний учасник уважно вивчить свій аркуш. Потім почніть перший обмін враженнями. Після обговорення учасникам тренінгу потрібно буде обдумати, які побажання їм хочеться виконувати, а які – ні. З усіх розходжень у групі корисно провести переговори. Так, висунувши конкретні вимоги, член групи може запропонувати що-небудь взамін, наприклад: «Будь ласка, перестань так часто мене перебивати, я обіцяю, що буду більш уважний до твоєї розмови».

Обговорення. Які труднощі у вас виникли при виконанні завдання? Яку колонку важко було заповнити? Чим це зумовлено? Що нового ви дізналися з таблиці? Чи згодні з отриманою інформацією? Чи готові розпочинати в майбутньому...? Чи готові перестати ...?

Вправа 5. «Хвости» [91]

Мета:

- одержати зворотний зв'язок;
- проаналізувати важливі аспекти роботи в групі.

Ведучий. Групам, як природним, так і тренінговим, шкодять нерозв'язані проблеми, невисловлені учасниками почуття й думки. Запропонована процедура допомагає групі виявити важливі «хвости» групової історії та пропрацювати їх.

Інструкція. Запропонуйте учасникам проаналізувати деякі важливі аспекти їх участі в групі. Для цього зачитайте їм питання, запропоновані нижче, до того ж так, щоб вони записували свою відповідь на кожне питання, перш ніж ви перейдете до наступного.

1. На що я сподівався, вступивши до цієї групи?
2. Що з цього мені вдалося здійснити?
3. З ким я працював разом найбільше?
4. Хто з учасників зачепив мене найсильніше?
5. Хто подарував мені найбільшу радість?
6. В який момент я пережив серйозну кризу в цій групі?

7. В який момент уся група загалом пережила найбільш серйозну кризу?
8. Хто із членів групи досі найкраще впорався із завданнями?
9. Чого мені потрібно навчитися, щоб я міг працювати на тому рівні, на якому хочу?
10. Що я досі не висловив?
11. З ким з учасників групи мені хочеться обговорити всі (або деякі) відповіді на ці питання?

Потім дайте кожному можливість обрати собі партнера і впродовж 20 хвилин обговорити з ним відповіді на питання. Після цього починайте загальне обговорення вправи.

Обговорення. Які у вас думки і почуття щодо виконаної вправи? Які найважливі аспекти групової роботи?

Вправа 6. «Хто Я?»

Мета: актуалізація уявлень про себе, виокремлення серед них того, що учасники хочуть знати про себе і що ховають від себе.

Інструкція. Візьміть ваш аркуш паперу, на якому вже є відповіді на це питання. Подумайте, як ще ви могли б відповісти на нього сьогодні.

Можливо, ви щось хотіли додати, а написане раніше змінити або зовсім забрати. Все у ваших силах, ви маєте право зробити це. У вас є 3 хвилини. Відповідайте на питання «Хто Я»? Ще раз перегляньте ваші відповіді. Поставте біля кожної відповіді «+», якщо названа якість вам у собі подобається, «-» – не подобається, «0» – вам все одно, «?» – ви не можете вирішити, чи подобається вам це в собі чи ні. Порахуйте кількість знаків. Яких більше – позитивних чи негативних? А можливо, в основному нулі або знаки запитання? Це свідчить про ваше ставлення до себе – приймаєте ви себе або ні, любите або ні, байдужі або самі не знаєте, як ви до себе ставитеся. Звичайно, ставлення до себе – більш складне поняття. Це лише перші показники. Але вони також багато про що говорять.

Ведучий. Група обговорює в режимі великого тренінгового кола. До того ж, аналіз «Я» здійснюється на таких рівнях:

- фізичне «Я»;
- рольове «Я»;
- рефлексивне «Я»;
- планетарне «Я».

Обговорення. Яким ви уявляєте себе? Що головне побачили і підкреслили в собі? Як змінювався ваш погляд на самого себе від заняття до заняття? Від чого вам довелося відмовитися? Чому? Що нове ви помітили в собі під час тренінгу?

Вправа 7. «Релаксація в зоопарку»*

Мета:

- зняти напруження в учасників;
- розвивати співпрацю, взаєморозуміння і відчуття партнера.

Інструкція. Учасники групуються парами і стають один за одним. Ведучий стає позаду одного з учасників і розповідає про відвідини зоопарку, масажуючи спину тому, хто стоїть попереду.

У зоопарку ранок. Службовець зоопарку чистить граблями доріжки (за допомогою пальців робити спиною рухи зверху вниз, справа наліво).

Потім він відкриває ворота зоопарку (ребрами долонь проводити праворуч і ліворуч від хребта).

Приходять перші відвідувачі (за допомогою кінчиків пальців «збігати» вниз спиною).

Вони йдуть до волерів з жирафами і дивляться, як вони радісно стрибають (коротко, але сильно плеснути по спині навхрест).

Поряд загорожа з левами. Зараз роздають корм, і леви з жадібністю їдять м'ясо (двома руками м'яти шию і лопатки).

Потім відвідувачі йдуть до пінгвінів, які весело ковзають у воду (поволі провести долонями вниз по спині поряд з хребтом, але не по хребту).

Чуються стрибки диких кенгуру («топати» кінчиками пальців по спині).

Поряд знаходиться волер зі слонами (поволі й сильно натискати кулаками на спину).

А зараз відвідувачі йдуть у тераріум зі зміями. Змії поволі повзають піском (робити долонями рухи, схожі на зміїні).

Ось і крокодил роззявляє пащу і хапає їжу (коротко і сильно щипати руки і ноги).

А тут колібрі прилетіла в гніздо і влаштовується там зручніше (запустити пальці у волосся і злегка посмикати їх).

Наостанок кінчиками пальців пробіжить спиною і покладіть обидві руки на плечі; відчуйте дихання партнера, потім заберіть руки і поміняйтися місцями.

Обговорення. Чи вдалося вам зняти напруження? Які у вас відчуття після виконання вправи? Чи було взаєморозуміння з партнером?

Вправа 8. «Остання зустріч»

Мета: отримання учасниками позитивного зворотного зв'язку.

Інструкція. Уявіть собі, що наші заняття вже закінчилися і ви розпрощалися. Але чи все ви встигли сказати один одному?

Можливо, ви забули поділитися з групою певними своїми переживаннями? Чи є конкретний учасник, думку якого про себе ви хотіли б дізнатися?

У вас є цей шанс зараз. Зробіть те, що ви не встигли зробити на попередніх заняттях. Не відкладайте своє рішення на завтра! Дійте тут і тепер.

Ведучий. Цю вправу доцільніше провести, затемнивши приміщення, увімкнувши спокійну повільну музику, щоб дати можливість учасникам розслабитися, закрити очі й згадати усі минулі заняття.

Обговорення. Що ви відчули під час проведення цієї вправи? Яке значення відкритості, щирості, доброзичливості у виконанні цього завдання? Чи дізналися щось нове про себе? Що саме і від кого?

Вправа 9. «Гірська вершина»

Мета:

- допомогти людині увійти в дисоційований стан, щоб побачити і усвідомити свої проблеми ніби з боку;
- підвищити впевненість у собі.

Інструкція. Уявіть, що ви стоїте біля підніжжя величезної гори, з усіх сторін від вас величезні гори – Памір, Тібет, Гімалаї, Карпати. Десь на вершині гори пливуть хмари. Як чудово вгорі! Вам хочеться бути там. Ви можете літати... В небі літає Орел над скелями... Мить – і ви самі стаєте Орлом. Розправивши свої крила, ви ловите потік повітря і літаєте... Ви бачите хмари, які пливуть під вами. Вдалині на землі мініатюрні будинки, люди... Вам чути крик птахів, які пролітають повз вас. Оберіть собі зручну ділянку і спустіться туди. З недосяжної висоти подивіться на те, що залишилось там далеко біля підніжжя гори. Якими дріб'язковими, незначними бачите звідси ті проблеми, які вас хвилювали! Оцініть – чи варті вони зусиль і переживань ваших! Звідси, з висоти, вам легко побачити способи розв'язання проблем...

Знову злетіть і відчуйте прекрасне почуття польоту. Нехай воно надовго запам'ятається вам... А зараз знову станьте собою, тим, хто стоїть біля підніжжя гори... Помахайте рукою на прощання в небі Орлу, який летить, який зробив доступним для вас нове сприйняття світу... Подякуйте йому. Ви знову тут, у цій кімнаті. Ви знову повернулися сюди після своєї чудової подорожі...

Обговорення. Чи вдався вам політ? Які почуття під час польоту пережили? Чи змінилося ваше ставлення до власних проблем? Чи знаєте способи розв'язання власних проблем?

Вправа 10. Притча «Чому ми кричимо»?

Мета:

- привернути увагу до контролю власного емоційного стану;
- показати один із варіантів культурного спілкування під час суперечки.

Одного разу вчитель запитав своїх учнів:

- Чому розгнівані люди кричать?
- Кричать, тому що втрачають терпіння, – відповів один із учнів.

– Але чому кричать до тих, хто є поруч із ними? – знову запитав учитель.

– Кричать, тому що хочуть, щоб їх почули, – пролунала відповідь.

Учитель продовжував запитувати:

– Отже, неможливо спокійно розмовляти?

Учні давали різні відповіді, але жодна з них не задовольнила вчителя.

Тоді він сказав:

– Знаєте, чому розгнівана людина кричить на інших? Отож, коли двоє сваряться – їхні серця дуже віддаляються одне від одного. Щоб подолати ту відстань між серцями – треба кричати, тоді тебе почують. Чим більше люди розгнівані, тим голосніше кричать, щоб почути одне одного. А що буває поміж двома закоханими? Вони не кричать, а шепочуть. Чому? Тому що їхні серця є дуже близько одне до одного. Відстань між ними така маленька, що їхні серця розмовляють пошепки. А коли любов дуже-дуже сильна, тоді не потрібен навіть шепіт – достатньо тільки погляду. Їхні серця досить добре розуміють одне одного.

Після цього вчитель ще додав:

– Якщо сперечаєтесь, то не дозволяйте вашим серцям віддалятися. Не кажіть слів, які б іще більше вас віддаляли. Відстань може бути такою великою, що серця вже ніколи не знайдуть зворотної дороги. Найбільш вдалий спосіб припинити сварку – це сваритися, міцно обійнявшись.

Обговорення. Чи сподобалася притча? Чим запам'яталася вам притча? Який висновок ви зробили з притчі? Чи знаєте ви інші притчі?

Вправа 11. «Слова вдячності»

Мета: підбити підсумки роботи, створити позитивну атмосферу.

Інструкція. Зараз кожен із вас спробує віднайти хоч би 5 продовжень фрази: «Я вдячна ... за те, що ...».

«Нехай кожний задумається над тим, за що і кому у своєму житті ми повинні бути вдячними».

Через 5 хвилин кожен учасник по черзі зачитує свої твердження і висловлює свої думки стосовно запропонованого завдання.

Обговорення. Які почуття у вас були під час виконання завдання? Які у вас думки були при виконанні завдання? Який висновок ви зробили для себе?

Вправа 12. «Заповіді»

Мета: актуалізація цінностей.

Інструкція. Визначте 10 заповідей, що підсумовують правила, ідеали, цінності, на які ви орієнтуватиметеся надалі, щоб забезпечити свій особистісний саморозвиток. На самостійну роботу відводиться 5-9 хвилин часу.

Обговорення. Які труднощі були при виконанні вправи? Що ви думаєте щодо ваших заповідей? Які у вас почуття вони викликають? Що ви будете робити, щоб заповіді виконувати?

Вправа 13. «Лист до себе» [33]

Мета: моделювання учасниками власного «Я – образу» після тренінгу.

Матеріали: папір А4.

Інструкція. У перший тренінговий день ви на окремому аркуші паперу писали листа самому собі, якими ви бачите себе наприкінці тренінгу. Ваші очікування від занять, власні цілі, наскільки, у чому, як ви змінитесь. Також писали, в результаті якої події ви могли б стати більш особистісно зрілим. Це був ваш лист у майбутнє. Оскільки в нас останнє заняття, то настав час відкрити вашого листа. Зверху на своїх листах ви ставили (малювали) позначки, за якими ви впізнаєте свій лист. Давайте проаналізуємо ваші очікування.

Обговорення. Чи підтвердилися ваші очікування? Що саме підтвердилося із того, що ви можете розповісти? Що не підтвердилося? Яка причина? Чи отримали щось позитивне (негативне) на тренінгу, чого взагалі не могли передбачити? Що саме?

Вправа 14. «Валіза»

Мета:

- налаштувати групу на завершення занять;
- розвивати емпатію;
- надати можливість висловити думку один про одного;
- дати «валізу» кожному учаснику групи.

Ведучий. Настав час групі зібратися з думками і почуттями, які у вас визрівали від заняття до заняття стосовно кожного

учасника тренінгу. Потрібно виявити взаємну об'єктивність і зацікавленість у кожному учаснику тренінгу, а не бути байдужим. Ваша щирість, відвертість, об'єктивність, активність будуть позитивно і з вдячністю сприйняті групою.

Інструкція. Один із членів групи виходить із кімнати, а решта починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». У цю «валізу» збирається те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному та професійному зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов'язково вказується і те, що заважає людині, в чому її негативні риси проявляються, і над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається «секретар», він ділить аркуш паперу вертикальною рисою навпіл, на одній стороні ставиться «+», на іншій «-». Для доброї «валізи» потрібно не менше 5-7 характеристик з того і іншого боку. Потім входить член групи і йому вручається «валіза».

Виходить наступний учасник і процедура повторюється.

Обговорення. У кого є питання щодо одержаної «валізи»? Які думки і почуття викликав вміст «валізи»? Що ви з «валізою» будете робити?

Вправа 15. «Мішень»

Мета:

- підбити підсумок роботи тренінгової групи за весь період;
- здійснити кількісний і якісний аналіз важливих складових тренінгу.

Ведучий. Незважаючи на те, що в кінці кожного тренінгового дня підбиваються підсумки групової роботи, які дозволяють слідкувати за всіма процесами, що відбуваються у групі, обов'язковою процедурою завершення багатоденного тренінгу повинно бути підбиття підсумків і оцінка отриманих результатів, як усією групою, так і кожним її членом.

Цей процес має кульмінаційний характер, якщо супроводжується глибокою рефлексією всієї групової роботи, емоційністю (радістю зі слезами на очах), вдячністю всім учасникам, завдяки яким досягнуті такі результати, й гіркотю розлучення.

На цьому етапі роботи тренінгу не тільки підбиваються підсумки у цілому, а також намічаються шляхи подальшої роботи над собою кожним членом групи.

Тут учасники висловлюють своє ставлення до тренінгу як активного методу розвитку комунікативної компетентності майбутніх педагогів і не тільки їх.

Запропоновані вправи у блоці підсумків, як і у всіх попередніх блоках, дозволяють керівникові тренінгу обирати з «меню» ту вправу (и), яку він вважає доцільною в конкретній ситуації і на певному етапі ТОЗ.

Як стверджують представники НЛП, чим більше виборів, тим людина вільніша у своїх діях і вчинках.

Інструкція. Шановні учасники, в кінці заняття я прошу залишити відмітку у вигляді крапки на мішені в шести секторах. Місце вашої відмітки залежить від оцінки вашої роботи за шістьма критеріями:

1. Діяльність ведучого.
2. Зміст занять.
3. Діяльність учасника (самооцінка).
4. Психологічний клімат в групі.
5. Особистісне зростання пов'язане з:
 - емоційною сферою (переживаннями, почуттями тощо);
 - пізнавальною сферою (знаннями, навичками, уміннями);
 - поведінкою (діями, вчинками, ставленнями).
6. Значення для професійної діяльності.

Оцінка здійснюється за 10-бальною шкалою.

Підбиття підсумків. Будь ласка, прокоментуйте ваші оцінки. Висловіть свої думки і почуття щодо тренінгу. Ваші зауваження і побажання. Ваші найяскравіші враження, пов'язані з тренінгом.

Ведучий. Наш тренінг особистісного зростання підійшов до фінішу. Ми з вами упродовж усієї спільної роботи виконали багато різноманітних завдань, які у вас породжували різні думки, почуття, дії тощо. Вам довелося не тільки заглиблюватися у власні аспекти життя, але й проникати у внутрішній світ ваших колег по тренінгу. Адже колективна думка про кожного учасника тренінгу сприяла психологічній корекції самосприйняття, формуванню адекватної самооцінки.

Вами проведена велика внутрішня робота щодо самосприймання, самоаналізу, самопізнання, самооцінки, саморозвитку, які спонукали вас до найскладнішої роботи – особистісного зростання.

На закінчення кожному з вас **БАЖАЮ:**

МУЖНОСТІ – змінити те, що можна змінити в собі;

СМИРЕННЯ – прийняти те, що змінити в собі неможливо;

РОЗУМУ – щоб відрізнити одне від іншого.

Ця мудрість повинна стати для нас керівництвом до дії, до щастя.

Останнє має свій рецепт.

РЕЦЕПТ ЩАСТЯ

Візьміть чашу терпіння, влийте туди повне серце любові, киньте туди дві пригорщі щедрості, хлюпніть гумору, посипте добротою, додайте якнайбільше віри. Усе це добре перемішайте, з'єднавши з усім вашим життям — і будьте щасливі.

ЗАМІСТЬ ВИСНОВКУ: ПРИТЧА ПРО ГЛЕК

Знаменитий китайський професор з відомого китайського університету сидів перед новою групою студентів. Перед ним стояв великий скляний глек, напівпрозорий, легкого зеленуватого відтінку.

Професор дивився на студентів, не вимовляючи ні слова. Потім він нахилився праворуч. Біля правої ноги лежала купка каменів, кожен з яких міг би поміститися в кулак. Він узяв один з камінчиків і дуже обережно опустив його в глек через вузьку шийку. Потім узяв наступний і повторив цю процедуру. Він робив це до тих пір, поки камені не піднялися до самої шийки і не заповнили весь глек.

Він обернувся до групи та сказав:

– Скажіть мені, цей глек повний?

Група погодилася. Глек, без сумніву, був наповнений.

Професор нічого не сказав і повернувся ліворуч. Біля його лівої ноги була насипана гірка дрібної гальки. Він набрав повну жменю і став акуратно засипати гальку через шийку глека. Жменя за жменю він сипав гальку в глек, а вона просипалась крізь щілини між каменями, поки не дійшла до самого верху і вже неможливо було насипати навіть малу децицю.

Він обернувся до аудиторії та запитав:

– Скажіть мені, чи повний глек зараз?

Група пробурмотіла, що усе виглядає так, ніби цього разу глек дійсно був повний; можливо, повний; мабуть.

Професор нічого не сказав і знову повернувся праворуч. Біля його ноги була насипана гірка сухого піску. Він набрав жменю піску і почав акуратно сипати його через шийку глека. Пісок просипався крізь камені й гальки, а професор жменю за жменю сипав його в глек, поки пісок не досяг шийки та стало ясно, що більше насипати неможливо.

Він повернувся до групи студентів і запитав:

– Хто-небудь може сказати мені, чи повний зараз глек?

Відповіддю була тиша.

Професор знову нічого не сказав і повернувся ліворуч. Біля його лівої ноги стояла карафа з водою. Він узяв її в руки і почав обережно лити воду через шийку глека. Вода стікала на дно, минувши каміння, гальку і пісок, заповнюючи вільний простір, поки не піднялася до самої шийки.

Він повернувся до групи і запитав:

– Скажіть мені, чи повний зараз глечик?

В аудиторії було тихо, навіть тихіше, ніж раніше...

Професор знову повернувся праворуч. На невеликому шматочку блакитного паперу була насипана невелика жменька чудової дрібної солі. Він узяв щіпку солі й дбайливо всипав її через вузьку шийку глека, і вона розчинилася у воді. Поступово він всипав сіль у воду, вона розчинялася, проникаючи через камені, гальку і пісок, поки не стало зрозуміло, що сіль більше не може розчинятися у воді, оскільки та перенасичена нею.

І знову професор повернувся до групи і запитав:

– Скажіть мені, а зараз глек повний?

Один дуже сміливий студент встав і сказав:

– Ні, професоре, він ще не повний.

– Аааа! – протягнув професор. – Але він повний.

Потім професор запропонував усім присутнім обговорити значення цієї ситуації. Що вона означала? Як ми можемо її інтерпретувати? Чому професор сказав це? І через декілька хвилин професор вже вислуховував їх припущення.

Інтерпретацій було стільки ж, скільки студентів у цій аудиторії.

Коли професор вислухав кожного студента, він привітав їх усіх, сказавши, що здивований такою великою кількістю інтерпретацій. Кожен із присутніх є унікальною людиною, яка живе і дивиться на життя через призму власного, унікального досвіду, не схожого ні на чий інший. Їх інтерпретації просто відображали їх життєвий досвід, особливий і унікальний погляд, через який вони розуміють світ.

І тому жодна інтерпретація не була кращою або гіршою, ніж інші. І він поцікавився, чи цікава групі його власна інтерпретація? Вона, зрозуміло, не є правильною, не може бути кращою або гіршою їх пропозицій. Це просто його інтерпретація.

Звичайно, усім було дуже цікаво.

– Що ж, – сказав він, – моя інтерпретація проста. Що б ви не робили у своєму житті, в якому б то не було контексті, будьте впевнені, що спочатку ви поклали камені.

Первинне джерело: Джуліан Рассел (Julian Russell).
Є багато різноманітних версій цієї історії.

ДОДАТКИ ДО ТРЕНІНГУ



Додаток 1

Підказки тренеру-початківцю [23]

Стадії тренінгу	Складні моменти, важкі ситуації, типові питання	Можливі причини	Що робити?
Підготовка	Ви не знаєте, з чого почати підготовку до тренінгу.	Мабуть, у вас немає досвіду ведення груп і ви не дуже добре уявляєте, для чого це взагалі потрібно.	Чітко сформулюйте мету, яку ви хочете досягти за допомогою тренінгу. Якщо її немає, не варто і починати. На основі вивчення наявних програм складіть свою програму тренінгу, розписавши всі заплановані вправи і приблизно вказавши час для кожної.
	Перед першою зустріччю з групою ви хвилюєтеся.	Ви відчуваєте свою відповідальність перед початком значущої справи.	Хвилюйтеся на здоров'я! От спокій новачка – підозріла ознака. Переживають перед початком роботи і досвідчені тренери. Хвилювання сприяє мобілізації ваших ресурсів і включає внутрішню енергетику. Найголовніше – не перейти точку руйнування ефективності, тому за допомогою релаксаційних процедур понизьте хвилювання до прийнятного рівня.
	Складаючи сценарій заняття, ви не впевнені, що правильно розподілили витрати часу.	Ви погано уявляєте, скільки насправді часу може тривати виконання тієї або іншої вправи	Ваші сумніви безумовно виправдані. У різних групах одна і та ж психотехніка може тривати по-різному. Зрозуміло, що гірший варіант, коли ви не знаєте, чим заповнити залишок часу на занятті. Тому на своїй картці зі сценарієм зустрічі запишіть декілька «резервних» ігор – вам буде спокійніше. Крім того, можливо, в процесі роботи ви відчуєте, що краще використовувати їх замість запланованих.

Продовження додатку 1

Стадії тренінгу	Складні моменти, важкі ситуації, типові питання	Можливі причини	Що робити?
Стадія мотивації	Група не особливо мотивована на заняття.	<p>1. Учасники не розуміють, що таке тренінг.</p> <p>2. В учасників є попередній негативний досвід спілкування з психологами.</p>	<p>У будь-якому разі частину першого заняття необхідно витратити на «розігрівання» групи (та й самого себе). Стисло поясніть людям, що таке тренінг. Потрібно змотивувати учасників на майбутню роботу. Створити інтерес до тренінгу можна, наприклад, за допомогою «психологічних цукерочок» – ігор, напевне захоплюючих для учасників. Такі ігри зовсім не важкі й дозволяють зняти природну напругу в членів групи.</p>
	Почавши працювати з групою, ви відчули, що вона вам не подобається.	Ви заздалегідь сформуvalи в себе уявлення про ідеальну групу.	<p>Живі люди, пробачте, не долари, щоб всім подобатися. Замініть у своїй голові придуманий образ групи на реальний. Пошукайте (і знайдете!) позитивні характеристики учасників. Після першої ж зустрічі змініть програму, зробивши її більш відповідною реаліям вашої групи.</p> <p>У майбутньому відмовтеся від конкретних, та ще й завищених очікувань.</p>

Продовження додатку 1

Стадії тренінгу	Складні моменти, важкі ситуації, типові питання	Можливі причини	Що робити?
Стадія усвідомлення	Чи можна змінювати сценарні плани занять?	Ймовірно, ви розглядаєте тренінгове заняття з традиційно педагогічних позицій – є стандарт, є обов'язковий мінімум знань, є конкретна тема уроку і визначений час.	У тренінгу змінювати можна (і потрібно майже завжди!) практично все – від сценарію до загальної атмосфери, від процедури початку до розподілу соціометричних ролей. При цьому спланувати і продумати заздалегідь у деталях весь процес майбутнього тренінгу дуже важливо, тому що при цьому ви його проживаєте, отримуючи досвід події, що ще не відбулася. А в процесі роботи не бійтеся змінювати програму, якщо ви відчуваєте, що це треба. Ідіть за учасниками, працюйте на них, а не на задуманий вами проект.
	Ви сумніваєтеся, як поводитися на тренінгових заняттях: наслідувати відомі вам зразки хороших тренерів чи бути собою?	Ви ще не сформували власний стиль ведення груп.	Звичайно, краще бути собою (якщо ви чітко розумієте, що це означає...). Але, думається, на початку роботи можна спробувати використати ті стилі, які ви вважаєте продуктивними. Тільки не зациклюйтеся на одному! Експериментуйте. Врешті-решт вам вдасться знайти такий стиль, який відповідатиме саме вашим особистим особливостям, і тоді це буде не вимушена професійна маска, а конструктивний спосіб використання ваших потенціалів.
	Вам не вдається зосередити увагу учасників на собі, під час заняття шумно.	Якщо ви працюєте з підлітковою групою, то не варто особливо дивуватися: цілком можливо, вони просто влаштували вам перевірку або хочуть з'ясувати межі дозволеного на заняттях.	У жодному разі не переходьте на крик і звинувачення учасників! Якщо це відбулося, «ставте хрест» на успішності тренінгу. Існує багато прийомів концентрації уваги: можна почати говорити пошепки (парадоксальне рішення), почати подавати невербальні сигнали руками (зміна модальностей сприяє включенню уваги), зробити несподівану коротку дію (намалювати на дошці або плакаті велике коло, встати на стілець, завмерти з розставленими руками), включити музику, просто спокійно дочекатися тиші й таке інше.

Продовження додатку 1

Стадії тренінгу	Складні моменти, важкі ситуації, типові питання	Можливі причини	Що робити?
Криза	Учасники групи виявили агресію щодо вас.	Існує декілька можливих причин: по-перше, ви самі могли спровокувати агресію своєю поведінкою; по-друге, ви могли побачити агресію там, де її не було, тобто це всього лише проекція ваших негативних відчуттів; по-третє, група може знаходитися на стадії кризи, коли агресія на того, хто веде, цілком закономірна	Залишайтеся спокійним. Ні за яких обставин не відповідайте на агресію за принципом «Сам дурень!». Уважно придивіться до групи: чи не є агресія ілюзією? Якщо ні, то хто носій агресії — вся група чи окремі учасники? Дуже маловірогідною є ситуація загальногрупового нападу на вас (це ще треба зуміти заслужити!) Не впадайте в паніку і не вирішуйте рятуватися втечею — зачиняючи двері і заливаючись сльозами. Це найгірше, що можна придумати. Не намагайтеся встати на позицію того, хто виправдовується — якщо ви не відповідаєте агресією на агресію, практично завжди в групі знайдеться людина, яка встане на ваш захист. Дискусію, що виникла, потрібно використовувати з продуктивною метою для аналізу групової ситуації. Якщо неприйняття все ж таки викликали ваші дії, то визнайте свою неправоту і вибачтеся, не втрачаючи гідності й самовладання. Можливо, негативні, агресивні відчуття є першим проривом істинних переживань. І це потрібно розглядати як досягнення у вашій роботі. Їх варто обговорити і... йти далі.

Продовження додатку 1

Стадії тренінгу	Складні моменти, важкі ситуації, типові питання	Можливі причини	Що робити?
Стадія переорієнтації	Хтось з учасників (або вся група) відмовляється виконувати вправу.	Він (вони) до цієї вправи не готовий(-і). Дуже велике напруження і тривога. Ви торкнулися чогось хворобливого. Можливо, ця вправа пропонується дуже рано.	Якщо хтось з учасників категорично відмовляється виконувати вправу, не потрібно наполягати. Хай подивиться збоку. Після закінчення вправи можна обговорити, чому він не почав брати участь. На початку тренінгу варто домовитися з групою про обов'язкові для всіх правила (зокрема, про «Правило активності»). Проте, якщо хтось просить дозволу «посидіти, подивитися», то можна звернутися за цим дозволом до групи. Загалом ведучий повинен поводитися із спокійною рішучістю, своїм виглядом не допускаючи думку про відмову від участі в роботі: «Так, а зараз все, встаємо, Послухайте уважно інструкцію». Це особливо важливо на початку роботи групи.

Продовження додатку 1

Стадії тренінгу	Складні моменти, важкі ситуації, типові питання	Можливі причини	Що робити?
Стадія дії	Включати в групу новачків чи ні? Іншими словами, група повинна бути відкритою чи закритою?	Після перших занять чутки пройшли «всією землею великою» і до вас потягнулися інші учасники, бажаючи взяти участь у чомусь цікавому.	Якщо ви ведете тренінг спілкування, то підстав для заборони вводити в групу нових учасників немає ніяких. Навпаки, це буде корисно для розширення репертуару спілкування. У тренінгах особистісного зростання це не завжди можливо. Краще вирішити це питання спільно з групою. Якщо рівень інтимності відносин уже високий і група зустрічається давно, нових учасників вводити не варто.
	Якщо хтось з учасників заявляє, що більше ходити на зустрічі не буде, чи можете ви йому заборонити це?	Або цей учасник вже отримав все, що йому було потрібно, або відчув загрозу своїй психологічній безпеці, або не побачив у роботі групи нічого для себе корисного.	Піти з групи – це все-таки право кожного учасника. Як ведучий ви можете тільки висловити йому жаль і своє бажання бачити його на заняттях. Якщо ж група набула психотерапевтичного характеру і групова динаміка знаходиться в розвитку, то невідвідування навіть одного учасника обов'язково вплине на групові процеси. Крім того, йдучи з групи, учасник бере на себе відповідальність за ті процеси, які були запущені ним у групі, які відбуваються і які ще не завершені. Про це його необхідно попередити.
Завершення тренінгу	Ви припускаєте, що завершувати роботу групи краще так, щоб всі плакали перед розставанням.	Мабуть, ви розглядаєте успішність роботи за кількістю пролитих сліз.	Розлучатися краще сміючись (так само, як людство розлучається зі своїм минулим). Закінчувати тренінг варто на мажорі, щоб учасники відчули оптимізм і бажання застосувати все, чому навчилися впродовж тренінгових занять, у житті.

Додаток 2

Бланк для самооцінки особистості

П.І.Б _____ Група _____

Дата _____

№	Якості	№	Д	Д ²
1	Поступливість			
2	Сміливість			
3	Нестриманість			
4	Наполегливість			
5	Поспішність			
6	Товариськість			
7	Неорганізованість			
8	Цілеспрямованість			
9	Боягузтво			
10	Енергійність			
11	Безпечність			
12	Дбайливість			
13	Брутальність			
14	Терплячість			
15	Самовпевненість			
16	Байдужість			
17	Активність			
18	Красномовство			
19	Впертість			
20	Доброчливість			

K = 1 - 0,00075 x Д²Разом Д² =

R = до 0,3 – низька кореляція,

R = 0,7 – 1,0 – висока,

R = 0,4 – 0,6 – норма.

Відповіді на питання

Інструкція. Вправа виконується в декілька етапів. Усі учасники сидять колом.

1. Візьміть декілька аркушів чистого паперу:

A. Дайте 10 відповідей на питання:

Хто я такий? Зробіть це швидко, записуючи свої відповіді точно в тій формі, в якій вони відразу з'являться в голові.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 10.

B. Дайте відповідь на те ж питання так, як, на Вашу думку, відгукнувся б Вас Ваш батько або мати (оберіть одного)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

B. Дайте відповідь на те ж питання так, як, на Вашу думку, відгукнувся б про Вас Ваш кращий друг (подруга).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Додаток 4

Вчимося вірити в себе і підвищувати самооцінку!

Звідки береться «занижена самооцінка»? Занижена самооцінка, як і більшість інших рис вдачі людини, – з дитинства, часто це «подарунок» батьків. Адже часто батьки спілкуються зі своєю дитиною приблизно так: «сил нема дивитися, який (яка) ти незграбний (на)», «розбив – у тебе руки не звідти ростуть», «тобі не можна нічого доручити», «усі діти як діти, а ти не розумієш простих речей» і так далі.

Дитина вірить своїм батькам, і якщо вони постійно їй говорять, що вона недолуга, розтяпа і незграбна, що вона на це і на те не здатна, або просто батьки не вірять у свою дитину, одного разу вона сама почне до себе ставитися точно так само. Адже часто в дошкільних закладах і школі вихователі й педагоги щедріші на негативні оцінки, ніж на позитивні, що ще більше зміцнює занижену самооцінку, яка може стати комплексом неповноцінності. Тоді їй забезпечена низка проблем з самооцінкою. Остання буває двох видів: адекватна і неадекватна. Неадекватна самооцінка водночас поділяється на завищену і занижену. Зараз ми ведемо мову про занижену самооцінку.

Її негативний вплив можна відчутти у дорослому житті, наприклад, трапляється так, що самооцінка людини може опуститися до нуля через які-небудь зовнішні події, наприклад, через несподіване скорочення на роботі або розлучення з близькою людиною.

Чи можна підвищити самооцінку? Звичайно, можна. Щоб зберегти гендерність, мова на цей раз піде про жінок. Вони більше переймаються своєю самооцінкою. Потрібно зазначити, що при творчому підході, чоловіки також можуть скористатися методами підвищення самооцінки.

Методи підвищення самооцінки, презентовані жіночим інтернет-порталом Країна Краси ХМАО-Югра, які ми доповнили:

1. Будьте чесні з собою і прийміть себе такою, яка Ви є, з усіма плюсами і мінусами. Пізніше, вже коли досягнете зірок або, найменше, вершин, буде дуже корисно озирнутися і освіжити в пам'яті відправну точку шляху, з чого все розпочиналося.

2. Запам'ятайте раз і назавжди, порівнювати себе можна лише з собою, а не з іншими. Адже для Вас важливе Ваше власне результативне просування за певний проміжок часу (тиждень, місяць, півроку і так далі), а не чужі досягнення.

Можете пишатися собою, якщо Ви сьогоднішня краща за якимись показниками, ніж учорашня.

3. Вашу самооцінку отруюють будь-яке самоприниження, недооцінювання себе, і висловлювання, уникайте їх, як чуми. Сором'язливі заяви, як-от: «Ну, що ви! Просто фотографія вийшла вдалою» зітріть зі своєї свідомості й навчіться сприймати компліменти як принцеса, спокійно, як належне, як зрозумілу істину.

4. Стежте за собою, щоб насправді відповідати компліментам. Нехай Ви зовсім не топ-модель, але навчіться завжди виглядати ефектною і охайною. Доглянута жінка завжди викликає у людей почуття захоплення і поваги. У народі кажуть: «Немає негарних жінок, є просто ліниві».

5. Тримайте спину рівно, у Вас завжди має бути пряма постава (запам'ятайте: постава тіла впливає на нашу психіку, поведінку). Стежте за нею, коли Ви споживаєте їжу або сидите, знаходитесь в стані спокою або в русі. Спочатку Вам треба буде постійно себе контролювати і обмикувати, але з часом Ви звикнете, і це не вимагатиме особливих зусиль.

6. Запишіть свій голос на диктофон, краще, якщо це буде який-небудь діалог, але і монолог годиться. Послухайте, чи не ковтаєте Ви закінчення слів, чи не звучить голос винним, з якою інтонацією Ви вимовляєте слова. Якщо Ви постійно мимрите і бурмочете, то не дивуйтеся, що і оточення ставиться до Вас відповідно, навіть якщо вони ретельно приховують свою зневагу. Докладіть максимум зусиль, щоб Ваш голос звучав спокійно і твердо, але не будьте занадто холодною – доброзичливість цінується краще.

7. Не варто економити на своїй зовнішності, побалуйте себе обновкою, новою сумкою або ще чим-небудь, навіть якщо на це доведеться витратити половину зарплати. Необхідно турбуватися про себе любимо, а не про гроші. Бажайте, йдіть до мети і отримуйте бажане!

8. Не обмежуйтеся спілкуванням лише з людьми, рівними собі, прагніть до того, щоб серед Ваших знайомих були ті, хто досягнув більшого в житті. Будьте готові переймати досвід у тих, хто стоїть хоча би на сходинку вище. У Вас мають бути більш високі прагнення і візрі, а бажання розвиватися – це вже гарна заявка на успіх.

9. Навчіться говорити «ні», Ваша відмова повинна звучати твердо і ввічливо. Оточення шанує тих, хто уміє відстоювати власні інтереси.

10. Головне – любити себе. Це природно і нормально. Помилки можуть здійснювати усі, не існує бездоганних жінок, тому ідіть своєю дорогою, і усе, що на ній трапляється, сприймайте як унікальний і безцінний досвід.

Запропоновані методи підвищення самооцінки дуже прості, не варто чекати від них миттєвих чудес, але якщо регулярно виконувати рекомендації, а не час від часу, а також підійти до цього процесу креативно, у Вас, безперечно, усе вийде! Можна навіть певний час вести щоденник, у якому потрібно відмічати свої успіхи (невдачі та їх причини), що безумовно зробить більш ефективним процес формування адекватної самооцінки.

Моє оточення – мій успіх!

Уникайте тих, хто намагається підірвати вашу віру в себе. Ця риса притаманна «дрібним» людям. Велика людина, навпаки, навіює вам почуття, що і ви зможете стати великим.

Марк Твен

Оточення – це головний чинник досягнення успіху. Якщо ти вирішив вийти на новий рівень успіху, важливо подивитися, хто тебе оточував раніше, хто оточує зараз, хто тебе може оточувати завтра.

Джим Рон, успішний бізнес-тренер, вважав, що психологічно ти є середнім арифметичним від 5-трьох людей, з якими ти найчастіше спілкуєшся. Подумай про це. Хто ці п'ять, і хотів би ти бути схожим на них? Пам'ятаєш приказку: «З ким поведешся – від того і наберешся!» Так і є. Тому, більше спілкуючись з успішними людьми, ти увесь час підживлюватимеш свою енергетику, натхнення і віру в себе.

Як же поліпшити своє оточення і успіх? Для цього є проста схема дій, яка складається з п'яти кроків, які ми доповнили:

1. Визнач собі мету: поліпшити своє оточення.
2. Визнач реальну ситуацію: склади список усіх людей, з ким ти спілкуєшся, і поряд з кожним постав оцінку його позитивного впливу на тебе. Від «мінус 10» до 0 і від 0 до «плюс 10». Тому що є такі знайомі, після спілкування з якими сил вже ні на що не вистачає. Це «мінус 10».
3. Напиши свої потенційні можливості щодо збільшення спілкування з «плюсовими» людьми. З тими, хто надихає тебе, навчає, дає хороший приклад, з тими, в кого можна повчитися.
4. Склади конкретний план дій зі збільшення позитивного спілкування.
5. Познайомся з п'ятьма новими людьми, що володіють якостями, яких ти хочеш навчитися.

Вважаємо за доцільне доповнити цей перелік:

6. Обери собі кумирів, у яких ти можеш навчитися, які можуть бути прикладом, як стати успішним. Це можуть бути успішні люди з будь-якого континенту, в яких ти хочеш чогось навчитись.
7. Виготов колаж, на якому в центрі розмісти своє фото, оточене фотографіями (вирізками з журналів) кумирів, яких бажаєш наслідувати.

8. Дуже важливо кожний день робити маленький крок на шляху до успіху і звітувати перед собою про їх результати (прокручувати перед сном «фільм» прожитого дня від початку до кінця і навпаки, щоб критично оцінити прожитий день і внести в майбутньому відповідні корективи).
9. Створи візуальні образи, на яких ти в колі своїх кумирів, тебе вони вітають з досягненнями і успіхами.
10. Радій, відзнач маленький успіх, який, як правило, породжує новий успіх.
11. Повір у себе, ти унікальний, у тебе є всі можливості досягти свого, саме свого успіху, який не схожий на інші, тому що він твій.
12. Будь «жадібним» до знань. Пам'ятай, тільки добрі знання (книги) дозволять зробити вірний крок, не допускати помилок і надихатимуть тебе до діяльності.
13. Прагни бути першим, розумнішим, добрішим, щирішим, відповідальнішим тощо.
14. Пам'ятай, перед доброю ніхто не може встояти. Доброта підкорює будь-яку міжособистісну вершину людських стосунків.
15. Закарбуй і реалізуй! До себе можеш «притягувати» потрібних людей тоді, коли оволодієш комунікативною компетентністю, в основі якої емоційний інтелект.
16. Не живи минулим, бо воно вже пройшло, там живуть страхи. Не живи майбутнім, бо воно ще не настало, там живуть ілюзії. Живи сьогоднішнім, тому що в ньому живеш ТИ.

<http://pintosevich.com/money/sozdavaya-svoe-okruzhenie-sozdavaj-bogatstvo/>

Тоді, коли ти знаходишся в минулому або майбутнього, життя проходить повз тебе. Живи за принципом гештальтистів «Тут і зараз».

Притча «Ісус і Іуда»

При створенні фрески «Таємна вечеря» Леонардо да Вінчі зіткнувся з величезною трудностю: він повинен був зобразити Добро, втілене в образі Ісуса, і Зло – в образі Іуди, що вирішив зрадити його на цій трапезі. Леонардо у середині перервав роботу і відновив її лише після того, як знайшов ідеальні моделі.

Одного разу, коли художник був присутнім на виступі хору, він побачив в одному з юних півчих досконалий образ Христа і, запросивши його у свою майстерню, зробив з нього декілька нарисів і етюдів.

Проїшли три роки. «Таємна вечеря» була майже завершена, проте Леонардо так і не знайшов відповідного натурника для Іуди. Кардинал, що відповідав за розпис собору, квапив його, вимагаючи, щоб фреска була закінчена якнайшвидше.

І ось після багатоденних пошуків художник побачив людину, що валялася в стічній канаві, – молоду, але таку, що передчасно постаріла, брудна, п'яна і обірвана. Часу на етюди вже не залишалось і Леонардо наказав своїм помічникам доставити його прямо в собор, що ті й зробили.

Ледве його притягнули туди і поставили на ноги. Він не розумів, що відбувається, а Леонардо відображав на полотні гріховність, себелюбство, злосливість, якими дихало його обличчя.

Коли він закінчив роботу, жебрак, який до цього часу вже трохи протверезів, розплющив очі, побачив перед собою полотно і закричав в переляку і тузі:

– Я вже бачив цю картину раніше!

– Коли? – здивовано запитав Леонардо.

– Три роки тому, ще до того, як я усе втратив. Тоді, коли я співав у хорі й життя моє було сповнене мрій, якийсь художник написав з мене Христа.

Обране від Еріки Соколової (Альясте):

Життя – це борг, виконай його.

Життя – це гра, зіграй в неї.

Життя – це благо, збережи його.

Життя – це загадка, розгадай її.

Життя – це любов, насолоджуйся нею.

Життя – ця обіцянка, виконай її.

Життя – це смуток, переживи його.

Життя – це пісня, проспівай її.

Життя – це трагедія, переживи її.

Життя – це можливість, скористайся нею.

Життя – це блаженство, скуштуй його.

Життя – це мрія, втіш її.

Життя – це виклик, прийми його.

Життя – ця пригода, ризикни.

Життя – це удача, не упусти її.

Життя – це коштовність, не зламай її.

Життя – це життя, борися за нього.

Ніколи не бійся робити те, що ти не умієш. Пам'ятай, ковчег був побудований любителем. Професіонали побудували «Титанік».

Я просив сил. – А життя дало мені труднощі, щоб зробити мене сильним.

Я просив мудрості. – А життя дало мені проблеми для розв'язання.

Я просив багатства. – А життя дало мені мозок і м'язи, щоб я міг працювати.

Я просив про можливість літати. – А життя дало мені перешкоди, щоб я їх долав.

Я просив любові. – А життя дало мені людей, яким я міг допомагати в їх проблемах.

Я просив благ. – А життя дало мені можливості.

Я нічого не отримав з того, про що просив.

Але я отримав усе, що мені було потрібно.

1. Ми говоримо: «Спасибі тобі за те, що ти є», коли не можемо сказати: «Я люблю тебе».

Ми говоримо: «Мені немає чого більше жити», коли хочемо, щоб нас переконали в цьому.

Ми говоримо: «Тут холодно», коли нам потрібний чий-небудь дотик.

Ми говоримо: «Мені від тебе більше нічого не потрібно», коли не можемо отримати те, що хочемо.

Ми говоримо: «Я не піднімав (а) слухавку, тому що була зайнятий (а)», коли нам соромно зізнатися в тому, що чути цей голос нам більше не приємно.

Ми говоримо: «Я нікому не потрібний (потрібна)», коли ми насправді не потрібні одній-єдиній людині.

Ми говоримо: «Я впораюся», коли соромимося попросити про допомогу.

Ми говоримо: «Ти хороший товариш», коли забуваємо додати... але тобі не стати для мене кимось великим».

Ми говоримо: «Це – не головне», коли знаємо, що у нас немає іншого вибору, як примиритися.

Ми говоримо: «Я довіряю тобі», коли боїмося, що ми стали іграшкою.

Ми говоримо: «Назавжди», коли нам не хочеться дивитися на годинник.

Ми говоримо: «Я був (а) поруч», коли не можемо знайти собі виправдання.

Ми так багато всього говоримо, що коли в мовленні залишаються три останні невитрачені слова, ми стискаємо губи, дивимося в підлогу і мовчимо...

2. Світ не такий, яким здається ...

Навчившись літати, важко зрозуміти світ, адже з висоти він здається таким круглим і таким опуклим.

Навчившись ходити, важко пізнати світ, адже він здається таким нескінченним, коли розум ще продовжує шлях, а ноги відмовляються пересуватися.

Навчившись спати, важко побачити світ таким, яким він є, адже сни забарвлюють навколишні предмети абсолютно в інші тони.

Навчившись розсудливо мислити, важко зрозуміти, звідки світ бере свій початок, адже його існування здається таким нелогічним.

Навчившись чути, важко почути звуки реального світу.

Навчившись відчувати, неможливо випробувати справжні почуття, адже твоя чутливість набуває абсолютно інших форм.

Навчившись жити, можна пропустити все найцікавіше, піддаючи аналізу епізоди з власного життя, адже на це витрачається так багато часу.

Лише після того, як ми залишаємо цей світ, інформація про нього надається людині в повному обсязі, але тепер з нею нічого робити.

Потрібно знову вчитися жити!

3. Коли ти захочеш плакати, поклич мене...

Я не обіцяю тебе розсмішити,

Але я можу поплакати разом з тобою.

Якщо одного разу ти захочеш втекти, поклич мене...

Я не обіцяю вмовити тебе залишитися,

Але я можу втекти з тобою.

Якщо одного разу ти не захочеш взагалі кого-небудь чути,

Поклич мене...

Я обіцяю прийти заради тебе.

І обіцяю поводитися тихо.

Але якщо одного разу ти покличеш,

А я не відгукнуся.

Поспіши до мене!

Ймовірно, у цей момент я тебе дуже і дуже потребую...

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айви А.Е. Психологическое консультирование и психотерапия. Методы, теории и техники: практическое руководство / А.Е. Айви. – М., 1999. – 487 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
3. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование / Ю.Е. Алешина. – М., 1993. – 172 с.
4. Алиева М.А. Я сам строю свою жизнь / М.А. Алиева / под ред. Е.Г. Трошихиной. – СПб.: Речь, 2001. – 216 с.
5. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 416 с.
6. Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками / Л.Ф. Анн. – СПб.: Питер, 2005. – 271 с.
7. Атватер И. Я Вас слушаю: советы руководителю, как правильно слушать собеседника; сокр. пер. с англ. / И. Атватер. – М.: Экономика, 1984. – 112 с.
8. Байрон А. Магия нейролингвистического программирования без тайн; пер. с англ. / А. Байрон, Р. Люис, П. Фрэнк. – СПб.: Изд-во «Петербург-XXI век», 1995. – 176 с.
9. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х.Бакирова. – СПб.: Речь, 2004. – 400 с.
10. Битянова Н.Р. Психология личностного роста / Н.Р. Битянова. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 64 с.
11. Битянова Н.Р. Система развивающей работы школьного психолога. Курс лекций. Лекция седьмая. Психологический тренинг как форма развивающей работы / Н.Р. Битянова // Школьный психолог. – 2004. – № 46.
12. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. Избр. труды. – М.: Педагогика, 1983. – 272 с.
13. Бодалев А.А. Психология о личности / А.А. Бодалев. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 188 с.
14. Большаков В.Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры. «Социально-психологический центр» / В.Ю. Большаков. – СПб., 1996. – 380 с.
15. Бондаренко А.Ф. Социальная психотерапия личности (психоаналитический подход) / А.Ф. Бондаренко. – К.: КПИИИЯ, 1991. – 189 с.
16. Борисова С.Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга / С.Е. Борисова // Вопросы психологии. – 1999. – № 4.
17. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб.: Питер, 2002. – 304 с.
18. Бэндлер Р. Трансформэйшн. Нейролингвистическое программирование и структура гипноза / Р. Бэндлер, Дж. Гриндер. – СПб.: Изд-во «Петербург 21 век», 1995. – 317 с.

19. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие. – [2 – е изд., перераб. и доп.] / И.В. Вачков. – М.: Изд-во «Ось 89», 2000. – 224 с.
20. Вачков И.В. Методы психологического тренинга в школе: Курс лекций / И.В. Вачков // Школьный психолог. – 2004. – № 47.
21. Вачков И.В. Как подготовиться к тренингу / И.В. Вачков // Школьный психолог. – 2005. – № 19.
22. Вачков И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И.В. Вачков, С.Д. Дерябо. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
23. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
24. Горбатова Е.А. Теория и практика психологического тренинга: учебное пособие / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
25. Горбушина О.П. Психологический тренинг. Секреты проведения / О.П. Горбушина. – СПб.: Питер, 2008. – 176 с.
26. Горин С.А. А вы пробовали гипноз? / С.А. Горин. – СПб.: Лань, 1995. – 208 с.
27. Горин С.А. «Гипноз». Техники россыпью / С.А. Горин. – Канск, 1995. – 230 с.
28. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков / А.Г. Грецов. – СПб., 2008. – 160 с.
29. Григорьева Т.Г. Основы конструктивного общения: методическое пособие для преподавателей / Т.Г. Григорьева и др. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, М.: Совершенство, 1997. – 171 с.
30. Гриндер Д. Из лягушек в принцы / Д. Гриндер, Р. Бендлер. – Воронеж: НПО «МОДЕК», 1993. – 208 с.
31. Групповая психотерапия / под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера. – М.: Медицина, 1990. – 381 с.
32. Джонсон Д.У. Тренинг общения и развития; пер. с англ. / Д.У. Джонсон. – М.: Издательская группа «Прогресс», 2000. – 248 с.
33. Долинська Л.В. Тренінг особистісно-професійної зрілості / Л.В. Долинська, О.В. Темрук. – К.: Марич, 2010. – 128 с.
34. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2004. – 256 с.
35. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л.: Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.
36. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растенников. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 104 с.
37. Завялова Ж.В. Путь тренера. Автобиографические очерки с методическими материалами для практикующего бизнес-тренера / Ж.В. Завялова. – СПб.: Речь, 2002. – 248 с.
38. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга / Т.В. Зайцева. – СПб.: М., 2002. – 80 с.

39. Захарова В.П. Социально-психологический тренинг: учебное пособие / В.П. Захарова, Н.Ю. Хрящева. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. – 55 с.
40. Игровое моделирование. Методология и практика. – Новосибирск: Наука, 1987. – 230 с.
41. Игры – обучение, тренинг, досуг.../ под ред. В.В. Петрусинского [в четырех книгах]. – М.: Новая школа, 1994. – 368 с.
42. Исурина Г.Л. Групповая динамика в тренинговых группах // Журнал практического психолога. – 1999. – № 3.
43. Карвасарский Б.Д. Психотерапия / Б.Д. Карвасарский. – М.: Медицина, 1985. – 303 с.
44. Карвасарский Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Б.Д. Карвасарский. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 752 с.
45. Киппер Д. Клинические ролевые игры и психодрама / Д. Киппер. – М.: Независимая фирма «Класс», 1993. – 224 с.
46. Ключева Н.В. Программы социально-психологического тренинга / Н.В. Ключева, М.А. Свистун. – Ярославль, 1992. – 66 с.
47. Ковалев Г.А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах Запада / Г.А. Ковалев // Психол. журнал. – Т.2. – №1 – 1998. – С. 127 – 136.
48. Ковалев Г.А. Проблемы активного социального обучения / Г.А. Ковалев, Н.М. Коряк, Л.А. Петровская // Вопросы психологии. – 1982. – № 5. – С. 95-103.
49. Коротаева Е.В. Хочу, могу, умею! Обучение, погруженное в общение / Е.В. Коротаева. – М.: КСП, Институт психологии РАН, 1997. – 224 с.
50. Коттлер Дж. Психотерапевтическое консультирование / Дж. Коттлер, Р. Браун. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.
51. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 2000. – 240 с.
52. Кратохвилл С. Групповая психотерапия неврозов / С. Кратохвилл. – Варшава, 1979. – 215 с.
53. Кривцова С.В. Тренинг: навыки конструктивного взаимодействия с подростками / С.В. Кривцова, А.Е. Мухаматулина. – М.: Генезис, 1997. – 192 с.
54. Куницына В.Н. Межличностное общение: учебник для вузов / В.Н. Куницына. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
55. Лабунская В.А. Психология затрудненного общения: Теория. Методы. Диагностика. Коррекция: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А. Лабунская. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 288 с.
56. Лебедева Н.М. Тренинг этнической толерантности для школьников / Н.М. Лебедева, О.В. Лунева, Т.Г. Стефаненко. – М., 2004. – 119 с.
57. Леванова Е.А. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия. – [2-е изд.] / Е.А. Леванова. – СПб.: Питер, 2008. – 208 с.
58. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено; пер. с нем. / Г. Лейтц. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 352 с.

59. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1997. – 340 с.
60. Ли Д. Практика группового тренинга / Д. Ли. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с.
61. Лидерс А.Г. Психологический тренинг с подростками: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.Г. Лидерс. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 256 с.
62. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
63. Лоуэн А. Предательство тела / А. Лоуэн. – Екатеринбург: Изд-во «Деловая книга», 1999. – 328 с.
64. Макшанов С.И. Методологические аспекты профессионального тренинга // Вестник СПбГУ, серия 6; вып. 3., 1992.
65. Макшанов С.И. Психогимнастика в тренинге / С.И. Макшанов, Н.Ю. Хрящева. – Каталог. – Часть 1., СПб., 1993. – 108 с.
66. Макшанов С.И. Психология тренинга / С.И. Макшанов. – СПб., 1997. – 214 с.
67. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. – М.: «Совершенство», 1998. – 208 с.
68. Мелибруда Е.Я – Ты – Мы: Психологическая возможность улучшения общения: пер. с польского / Е.Мелибруда. – М.: Прогресс, 1986. – 256 с.
69. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) / Л.М. Митина. – М.: Дело, 1994. – 216 с.
70. Михайлова Е.С. Методика исследования социального интеллекта: Адаптация теста Дж. Гилфорда и М. Салливана: руководство по использованию / Е.С. Михайлова. – СПб.: ГП «ИМАТОН», 1996. – 56 с.
71. Моница Г.Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / Г.Б. Моница, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
72. Моносова А.Ж. Книга для бизнес-тренера: технология и искусство / А.Ж. Моносова. – СПб.: Речь, 2008. – 250 с.
73. Нарахано К. Гештальт-терапия: Отношение и практика теоретического эмпиризма. – [Пер. с англ.], / К. Нарахано. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 304 с.
74. Немирский О.В. Принципы и методы интенсификации психотерапевтического процесса в группах / О.В. Немирский // Социальная и клиническая психиатрия. – 1993. – № 1.
75. Новосад С.О. Практичні заняття з розвитку творчих здібностей (тренінг, ігри, вправи, завдання): методичний посібник / С.О. Новосад. – К.: КДДПМД ім. М. Бочука, 2008. – 48 с.
76. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры / Н.Т. Оганесян. – М.: Издательство «Ось-89», 2002. – 176 с.
77. Ормонт Р. Луи. Групповая психотерапия: от теории к практике; пер. с англ. / Р. Луи Ормонт – Ч.1, СПб., 1998. – 134 с.
78. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики: учеб. пособие для студ психол. фак. вузов / А.Б. Орлов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 272 с.

79. Осипова А.А. Общая психокоррекция: учебное пособие для студентов вузов / А.А. Осипова. – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 512 с.
80. Основы консультативной психологии. Анализ современных концепций / укл. О.Ф. Бондаренко. – К.: РНМК Міносвіти України, 1992. – 116 с.
81. Палій А.А. Диференціальна психологія: навч. посібник / А.А. Палій. – К.: Академвидав, 2010. – 429 с.
82. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М., 1971. – 180 с.
83. Парыгин Б.Д. Анатомия общения / Б.Д. Парыгин. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 301 с.
84. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: учебное пособие / В.Э. Пахальян. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
85. Пезешкиан Н. Позитивная семейная психотерапия: семья как терапевт; пер. с англ. / Н. Пезешкиан. – М.: Смысл, 1993. – 332 с.
86. Перлз Ф. Гештальт-подход и свидетель терапии; пер. с англ. / Ф. Перлз. – М., 1996. – 240 с.
87. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
88. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
89. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе / С.В. Петрушин. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 256 с.
90. Практическая психология для преподавателей. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1997. – 328 с.
91. Прутченков А.С. Тренинг личностного роста: методические разработки занятий социально-психологического тренинга / А.С. Прутченков. – М., 1993. – 47 с.
92. Прутченков А С. Социально-психологический тренинг в школе. – [2-е изд., дополн. и перераб.] / А.С. Прутченков. – М.: Изд-во ЭКСМО – ПРЕСС, 2001. – 640 с.
93. Психогимнастика в тренинге / под ред. К. Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренинга, 2000. – 256 с.
94. Психокоррекция. Теория и практика / под ред. Ю.С. Шевченко, В.П. Добриденя, О.Н. Усановой. – М. : НПЦ «Коррекция», 1995. – 222 с.
95. Психологическая помощь и консультирование в практической психологии / под ред. М. К. Тутушкиной. – СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 1999. – 348 с.
96. Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова и др. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
97. Психология: словарь / под общей ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Изд. 2-е. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
98. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга / В.Г. Пузиков. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

99. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности. – М.: Изд. дом «Красная площадь», 1996. – 400 с.
100. Реньш М.А. Социально-психологический тренинг: Практикум / М.А. Реньш, Н.О. Садовникова, Е.Г. Лопес. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. – 190 с.
101. Роджерс К. Творчество как усиление себя / К. Роджерс // Вопросы психологии. – 1990. – № 3. – С.165.
102. Роджерс К. О групповой психотерапии / К. Роджерс; пер. с англ. – М.: Гиль – Эстель, 1993. – 224 с.
103. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. пер. с англ. / общ. ред. Исениной Е. И. – М.: Изд. группа Прогресс, Универс, 1994. – 480 с.
104. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия / К. Роджерс; пер. с англ. – М.: «Рефл – бук», К.: «Ваклер», 1997. – 320 с.
105. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера: учебное пособие / Е.В. Руденский. – М.: ИНФРА ; Новосибирск: НГА ЭиУ, 1997. – 180 с.
106. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика; пер. с англ. / К. Рудестам. – М.: Прогресс, 1993. – 386 с.
107. Рутан Дж. Психодинамическая групповая психотерапия / Дж.Рутан, У. Стоун. – СПб.: Питер, 2002. – 400 с.
108. Савчин М.В. Соціальна педагогічна психологія: навчальний посібник / М.В.Савчин. – Дрогобич: Видавнича фірма «Відродження», 1998. – 208 с.
109. Самоукина Н.В. «Игры, в которые играют...». Психологический практикум / Н.В. Самоукина. – Дубно: Изд-во «Феникс», 1996. – 160 с.
110. Самоукина Н.В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинг / Н.В. Самоукина. – М.: ИНТОР, 1997. – 192 с.
111. Сартан Г.Н. Тренинг командообразования / Г.Н. Сартан. – СПб.: Речь, 2005. – 187 с.
112. Сатир В. Вы и ваша семья / В. Сатир. – М., 2000. – 320 с.
113. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Е.М. Семенова. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 224 с.
114. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
115. Сидоренко Е.В. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе с людьми: методические описания и комментарии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. – 90 с.
116. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 208 с.
117. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, ООО «Сидоренко и Ко», 2007. – 336 с.
118. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнология / А.П. Ситникова. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.

119. Сמיד Р. Групповая работа с детьми и подростками; / Р. Сמיד; пер. с англ. – М.: Генезис, 1999. – 272 с.
120. Смит М. Как научить говорить «нет» / М. Смит; пер. с англ. – СПб.: ИК «Комплимент», 1996. – 315 с.
121. Смит Г.К. Тренинг прогнозирования поведения: тренинг сенситивности / Г.К. Смит; пер. с англ. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.
122. Солдатова Г.У. Жить в мире с собой и другими. Тренинг толерантности для подростков / Г.У. Солдатова. – М.: Генезис, 2000. – 112 с.
123. Стишенюк И.В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей / И.В. Стишенюк. – СПб.: Речь, 2008. – 230 с.
124. Сушков И.Р. Социально-психологическая теория Джона Тернера // Психологический журнал. – Т.14. – №3. – 1993.
125. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. – [2-е изд.] / К.Торн, Д.Маккей. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
126. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача»: навчально-методичний посібник /В.М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. – 240 с.
127. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика; пер. с нем / К. Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.
128. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение; пер. с нем. / К. Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 368 с.
129. Фредерик П. Внутри и вне помойного ведра: практикум по гештальттерапии / П. Фредерик; пер. с англ. – СПб.: Изд-во «Петербург – XXI век», 1995. – 448 с.
130. Харин С.С. Искусство психотренинга. Заверши свой гештальт / С.С. Харин. – Мн.: Изд. В.П. Ильин, 1998. – 352 с.
131. Хохель С.О. Ступени сознания: учебник по становлению человека через развитие его качеств от Психологии Успеха до Духовного Развития / С.О. Хохель. – К.: София. 2002. – 448 с.
132. Цветков Е. Тайные пружины человеческой психики, или как расширить сферу своего влияния / Е. Цветков. – М., 1993. – 80 с.
133. Цукерман Г.А. Психология саморазвития / Г.А.Цукерман, Б.М.Мастеров. – М.: Интерпракс, 1995. – 288 с.
134. Чуркина М.А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения / М.А. Чуркина, Н.В. Жадько. – [2-е изд.]. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 246 с.
135. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании: учеб. пособие / Н.И. Шевандрин. Ч.1. – М.: ВЛАДОС, 1995. – 544 с.
136. Шевцова И.В. Тренинг личностного роста / И.В.Шевцова. – СПб.: Речь, 2003. – 144 с..
137. Шевцова И.В. Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.
138. Шевцова И.В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.
139. Эксакусто Т.В. Практикум по групповой психокоррекции: тренинги,

- упражнения, ролевые игры / Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 339 с.
140. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии / И. Ялом. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 640 с.
 141. Ясвин В.А. Методические основы тренинга для педагогов // Образовательная среда. От моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. – М., 2001.
 142. Яценко Т.С. Социально-психологическое обучение в подготовке будущих учителей / Т.С. Яценко. – К., 1987. – 245 с.
 143. Яценко Т.С. Активная социально-психологическая подготовка педагога к общению с учащимися: методические рекомендации / Т.С. Яценко. Ч.2. – К., 1991. – 54 с.
 144. Яценко Т.С. Методы активного социально-психологического обучения: метод. рекомендации для студентов педагогических институтов / Т.С. Яценко. Ч.2. – К.: РУМК, 1991. – 56 с.
 145. Evans D.R. et al. Human adjustment: Skills. Monderay, Calif, 1998.
 146. Vorvery M. Metodische grundlanden der versthaltentraining // Sozial Psychologisches Training, Jena, 1971.
 147. Электронный ресурс: <http://www.adic.org.ua/sirpatip>
 148. Электронный ресурс: http://www.obrazovanie.by/01_articles/a_08_051.html
 149. Электронный ресурс: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=848>
 150. Электронный ресурс: <http://www.trainings.ru>
 151. Электронный ресурс: <http://www.popsy.ru/articles/full/stati/treninglichnostnogo rosta transformaciy/>
 152. Электронный ресурс: <http://www.eqspb.ru/item/glossary/id/61.htm>
 153. Электронный ресурс: <http://maria-psy.ru>
 154. Электронный ресурс: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Тренинг>
 155. Электронный ресурс: www.shevtsova.ru
 156. Электронный ресурс: <http://psihotesti.ru/gloss/tag/sotsialno-psihologicheskij trening/>
 157. Электронный ресурс: http://citato.org/653__

Зміст

Передмова	3
Частина 1	
Теоретичні й методичні основи проведення тренінгу особистісного зростання	6
Розділ 1. Загальна характеристика психологічного тренінгу	6
1.1. Поняття «тренінг», «тренінг особистісного зростання», «соціально-психологічний тренінг»	6
1.2. Класифікація психологічних тренінгів	21
1.3. Специфічні риси і парадигми тренінгу	28
Розділ 2. Група як важливий чинник психологічного тренінгу .	32
2.1. Переваги групової форми роботи	32
2.2. Основні аспекти групового процесу	35
2.3. Стадії розвитку групи. Основні психотерапевтичні чинники групової роботи	38
2.4. Зворотний зв'язок. Шерінг	40
2.5. Оцінка ефективності тренінгу	46
Розділ 3. Характеристика основних тренінгових методів і форм ..	50
Розділ 4. Роль ведучого в організації психологічного тренінгу	58
4.1. Вимоги до особистості ведучого тренінгу	58
4.2. Функції ведучого	71
4.3. Основні ролі ведучого тренінгу	73
4.4. Ведучий – фасилітатор	78
Розділ 5. Особистість на шляху до особистісного зростання	87
5.1. Поняття «особистість» та «Я – концепція»	87
5.2. Психологічна структура особистісного зростання	92
5.3. Значущість тренінгу особистісного зростання	102
Частина 2	
Практика психологічного тренінгу	106
Розділ 6. Організаційно-практичні аспекти та процес групового тренінгу	106
6.1. Вимоги до комплектування групи	106
6.2. Обладнання приміщення для тренінгу	110
6.3. Просторова і тимчасова організація тренінгів	111
6.4. Традиційна схема (структура) тренінгового заняття ...	112
Розділ 7. Вибране з тренінгів для ведучих-початківців	119
7.1. Участь ведучого в особистісно значущому тренінгу	119
7.2. Створення тренінгових технік	125
7.3. Секрети успішного тренера	127

Частина 3

Програма «тренінгу особистісного зростання»	144
Заняття 1. Теоретичні й методичні основи проведення тренінгу. Методика тренінгу особистісного зростання	144
Заняття 2. Саморозкриття і усвідомлення сильних сторін особистості.	168
Заняття 3. Розвиток упевненості в собі, подолання бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню, самовдосконаленню.	183
Заняття 4. Поглиблення навичок самоаналізу і самовираження, глибокий і всебічний аналіз особистості кожного учасника тренінгу.	198
Заняття 5. Закріплення навичок і умінь особистісного зростання. Підбиття підсумків роботи групи та розробка перспективного плану подальшого зростання.	211
Додатки до тренінгу	224
Додаток 1. Підказки тренеру-початківцю	224
Додаток 2. Бланк для самооцінки особистості	230
Додаток 3. Відповіді на питання	231
Додаток 4. Вчимося вірити в себе і підвищувати самооцінку! ...	232
Додаток 5. Мое оточення – мій успіх!	234
Додаток 6. Притча «ісус і іуда»	236
Додаток 7. Обране від еріки соколової (альясте):	236
Список використаних джерел	239

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Віктор Миколайович ФЕДОРЧУК

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Оригінал-макет підготовлено
ТОВ «Видавництво «Центр учбової літератури»

Підписано до друку 04.03.2014 р. Формат 60x84 1/16.
Друк лазерний. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 14. Тираж 200 прим.

ТОВ «Видавництво «Центр учбової літератури»
вул. Електриків, 23 м. Київ 04176
тел./факс 044-425-01-34
тел.: 044-425-20-63; 425-04-47; 451-65-95
800-501-68-00 (безкоштовно в межах України)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 4162 від 21.09.2011 р.