

Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского

С. В. Фролова

ПСИХОТЕХНОЛОГИЯ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое пособие для студентов,
обучающихся по направлению «Психология»

Саратов

2011

УДК [159.9.07:316.35](075.8)

ББК 88.3я73

Ф91

Фролова С. В.

Ф91 Психотехнология групповой работы: Учеб.-метод. пособие для студентов, обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2011. – с. 86.

Учебно-методическое пособие посвящено описанию предметной области такого прикладного раздела психологического знания, как психотехнология групповой работы. Знакомство с данным научно-практическим направлением позволяет проникнуть в сущность психотерапевтических факторов группового взаимодействия, закономерностей групповой динамики, постичь скрытые механизмы управления социально-психологическими процессами в группе. Особое внимание в пособии уделяется описанию отдельных видов психологических групп, призванных решать различные психотерапевтические, консультативные, реабилитационные, профилактические и развивающие задачи. Теоретическая информация подкрепляется практическими примерами, описанием различных видов психотехник, изложением эмпирически и экспериментально полученных данных об особых социально-психологических феноменах взаимодействия в группах. Пособие служит более качественной подготовке будущих магистров к осуществлению базовых процедур оказания индивиду, группе, организации высококвалифицированной психологической помощи с использованием новейших методов и технологий.

Рекомендуют к печати:

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии
Саратовского государственного университета

© Фролова С. В., 2011

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Раздел I. ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТНУЮ ОБЛАСТЬ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ	6
Тема 1. Психотехнология как наука о практическом использовании психотехник	6
Тема 2. Виды групповой психологической работы	10
Раздел II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГРУППОВОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ	18
Тема 3. Изучение феноменов влияния группы на личность	18
Тема 4. Теория поля К. Левина в становлении психотехнологии группой работы	21
Тема 5. Социометрическая система Я.Л. Морено. Становление групповой психотерапии	22
5.1. Группообразование и социальная динамика. Социо-динамический закон, социо-генетический принцип, групповая сплоченность	23
5.2. Типы межчеловеческих отношений	25
5.3. Теория ролей Я.Л. Морено	26
Раздел III. СУБЪЕКТЫ ГРУППОВОГО ПРОЦЕССА	27
Тема 6. Руководитель группы как субъект группового процесса	27
6.1. Требования, предъявляемые к личности ведущего группы	27
6.2. Подготовка, квалификация и навыки ведущего психологической группы	29
6.3. Стили групповой работы. Эффективность ко-терапии	30
Тема 7. Личность участника группы	32
Тема 8. Психологическая характеристика группы	33
Тема 9. Этические аспекты психологической работы с группой	36
Раздел IV. ЗАКОНОМЕРНОСТИ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ	37
Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития группы	37
Раздел V. ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОВЫМ ПРОЦЕССОМ	40
Тема 11. Психотерапевтическое воздействие группы. Преимущества групповой формы оказания психологической помощи	40
Тема 12. Механизмы управления групповым процессом	43
Тема 13. Методика построения группового занятия	48
Раздел VI. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ГРУППОЙ	51
Тема 14. Методы работы с группой в различных психологических школах	51
Тема 15. Метод психодрамы. Структура и базовые техники	52
Тема 16. Метод группового консультирования по переоценке личности	55
Список рекомендуемой литературы	58
Приложения	58

ВВЕДЕНИЕ

Освоение курса «Психотехнология групповой работы» нацелено на развитие способности и готовности будущих магистров к осуществлению базовых процедур оказания индивиду, группе, организации высококвалифицированной психологической помощи с использованием новейших методов и технологий. Данная дисциплина позволяет решать задачи формирования системы профессиональных знаний о целях, задачах, правилах, принципах и механизмах использования психотехник управления социально-психологическими процессами и состояниями в группах; формирования специальных профессиональных умений и навыков проведения социально-психологического тренинга и группового психологического консультирования.

Психотехнология является наукой о практическом использовании психологических техник управления процессами и состояниями личности и группы. Она тесно взаимосвязана с общей, социальной и консультативной психологией, психологией развития, учитывает накопленные научно-практические знания клинической психологии и опирается на разработанные подходы к оказанию психологической помощи в психотерапии¹. Психотехнология как наука рассматривает психику человека как динамическую систему, обеспечивающую взаимодействие человека с окружающей средой. Профессиональная деятельность психолога реализуется и опирается на комплекс взаимосвязанных, внутренне мотивированных психотехник.

Дисциплина «Психотехнология групповой работы» служит формированию представления о задачах, структуре и прикладном значении различных видов групповой психологической работы, в частности, основных видов социально-психологического тренинга, используемого в различных областях общественной практики: в сфере образования, бизнеса, управления, оказания социально-психологической помощи индивиду, группе, организации. Практическая направленность курса позволяет овладеть основными процедурами социально-психологического тренинга.

Успешное ведение групповой психологической работы предполагает знание психотехник управления групповым процессом, закономерностей групповой динамики, способов регулирования поведенческой адаптивности в межличностных отношениях, а также требует умения ведущего использовать эффекты социальной фасилитации с целью активизации личностных ресурсов ее участников. Нередко начинающий психолог в погоне за приобретением новых психотехник забывает о том, что это только лишь инструмент, искусство владения которым приходит не только с длительными тренировками, но и с пониманием сущности и смысла использования данного инструментария, четкого понимания своих намерений, а также готовности принятия ответственности за свои

¹ Программу данного курса смотрите в *приложении 1*.

профессиональные действия. Психотехника дает начинающему психологу ответы на вопрос «Что делать?», психотехнология ставит перед ним вопросы: «Как?», «Зачем?» и «Почему?».

Для формирования внутренней готовности к управлению группой психологу необходимо приобретение опыта использования психотехник общения, управления собственными эмоциональными состояниями, четкой постановки целей деятельности, творческого подхода к формированию и развитию эффективно функционирующих групп. Курс «Психотехнологии групповой работы» позволяет сориентироваться начинающему психологу-практику во множестве форм, направлений и видов групповой психологической работы, познакомиться с закономерностями групповой динамики, психотерапевтическими факторами группы, механизмами управления групповым процессом; классификацией видов психотехник, используемых для управления социально-психологическими процессами и состояниями, и уровнями их организации. Овладение курсом позволит ориентироваться в разнообразных видах социально-психологического тренинга и специфике используемых методических подходов; подготовиться к содержательному и формальному планированию тренинга; осознанно следовать этическим принципам деятельности руководителя психологических групп; квалифицированно осуществлять психологическое вмешательство и воздействие с целью оптимизации психического функционирования индивида и группы.

Знакомство с механизмами управления групповым процессом, правилами эффективного целеполагания, принципами эффективной обратной связи, безопасного общения, оказания эмоциональной поддержки в группе; требованиями, предъявляемыми к личности ведущего группы, основными процедурами социально-психологического тренинга и группового психологического консультирования для оптимизации психического функционирования индивида, группы, организации помогает выработать алгоритм самостоятельного осознанного подхода к планированию и управлению групповым процессом, способствует повышению профессиональной ответственности и поиску путей личностного самосовершенствования психолога с целью снижения риска нанесения вреда при управлении личностными и групповыми социально-психологическими процессами.

Раздел I. ВВЕДЕНИЕ В ПРЕДМЕТНУЮ ОБЛАСТЬ ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Тема 1. Психотехнология как наука о практическом использовании психотехник

Появление термина «психотехника» связано с именем немецкого психолога Уильяма Штерна, который в начале XX века предложил его использовать для обозначения практики управления психическими явлениями и процессами термин «психотехника». Позднее Гюго Мюнстенберг подчеркнул связь этого термина одновременно как с теоретической, так и с практической психологией.

Психотехника представляет собой систему взаимосвязанных операций, направленных на изменение состояний, мотивов, установок личности. Психотехника является своеобразным средством, инструментом, приводящим в действие те или иные изменения в состояниях, процессах и свойствах психической системы. Согласно описываемому Е.В. Руденским психосоциологическому подходу, психическая деятельность по управлению групповым процессом представляет собой систему психотехник². Можно выделить целый ряд видов психотехник в зависимости от критериев, положенных в основу их классификации.

Классификация и виды психотехник

1. Поскольку в группе может оказываться воздействие и на личность, и на группу в целом, следует различать психотехники по их направленности: индивидуально-психологические и социальные. *Индивидуально-психологические* психотехники ориентированы на использование в межличностном общении таких факторов, как индивидуально-психологические особенности личности руководителя и индивидуальные особенности, психотип личности участника группы.

Социальные психотехники используются во взаимодействии с группой как с целым и требуют учета ситуации общения, особенностей состояния группового настроения, композиционного состава психотипов личностей в группе и типов реагирования в группе³.

2. По используемым средствам общения психотехники можно разделить на *вербальные и невербальные*. Несмотря на то, что в большинстве психотехник используются смешанные по характеру средства общения, разрабатываются психотехники, акцентирующие внимание участников взаимодействия только на одном из них. Так, на первом этапе работы группы, когда ее участники еще не готовы открыто высказываться о существующих проблемах, о своих переживаниях, невербальные психотехники являются довольно эффективными для решения задач эмоционального знакомства, снятия тревоги и психического

² Руденский Е. В. Основы психотехнологии общения менеджера. М.; Новосибирск, 1998.

³ Там же.

напряжения. Примерами невербальных психотехник могут явиться пантомимические упражнения, игровые упражнения на внимание, совместные молчаливые рисунки в парах и др.

3. По характеру коммуникации между участниками можно выделить психотехники *прямого* и *непрямого, опосредствованного взаимодействия*. Прямое взаимодействие предполагает обязательный вербальный или невербальный контакт с партнером (партнерами) в группе, реального адресата своих фраз, чувств или действий. Психотехники косвенного взаимодействия могут выполняться индивидуально в группе и не предполагать непосредственного вступления в контакт с другими участниками, но при обсуждении процедуры их осуществления они могут ничуть не менее влиять на происходящие в группе процессы и состояния других участников. Примером такого косвенного взаимодействия в группе могут быть явления катарсиса (эмоционального очищения в виде телесной разрядки) или эмпатии, возникающие в группе у тех участников, которые всего лишь наблюдают за действиями или переживаниями других участников и не вступают с ними в прямое взаимодействие.

4. По степени эмоциональной насыщенности психотехники можно классифицировать как *аффективные* и *рационально-ориентированные*. Хотя такое деление и является частично условным для многих психотехник, все же в одних из них акцент делается преимущественного на работе с чувствами и анализе переживаний, в других – на четких схемах, алгоритмах принятия решений, построении рациональных моделей поведения и т.д. Психотехники отдельных психотерапевтических методов и направлений могут являться преимущественного аффективно или когнитивно (рационально) ориентированными. Так, например, техники психодрамы или арт-терапии в большинстве своем носят эмоционально насыщенный характер. Техники когнитивного консультирования или упражнения тренинга познавательных процессов – рациональный характер. Ведущему необходимо учитывать данную специфику и направленность упражнений при планировании работы и выборе инструментария решения тех задач, которые ставятся в группе с учетом ее композиционного личностно-психологического состава и уровня ее социально-психологического развития.

5. По характеру достигаемого психофизиологического состояния психотехники подразделяются на *расслабляющие* и *активизирующие*. Используются те и другие в соответствии с актуальным психоэмоциональным состоянием участников группы и тех задач, которые они призваны решать.

6. По содержанию осуществляемых функций психотехники бывают *основными*, направленными непосредственно на решение поставленных задач, и *вспомогательными*, обеспечивающими создание условий для достижения целей участников группы. К вспомогательным психотехникам относятся разминки, позволяющие раскрепостить участников и настроить их на совместное решение задач, психотехники целеполагания,

формирования правил работы, подведения итогов и т.д. Вспомогательные психотехники являются такими же обязательными, как и остальные, поскольку без них становится невозможно или малоэффективно решение основных задач.

7. По характеру структуры психотехники могут быть *сложными*, состоящими из определенной логической последовательности используемых приемов, операций; или *простыми*, предполагающими использование только одного единственного приема или операции. Примером сложной психотехники служит активное слушание, включающее приемы уточняющих вопросов, повторения, переформулирования, обобщения, поддерживающих реакций, представляющее собой универсальную психотехнику общения и для индивидуального, и для группового психологического консультирования. Примером простой психотехники может являться изменение темпа или громкости голоса для привлечения внимания, или постановка одного единственного вопроса для группы, позволяющего активизировать творческое мышление ее участников.

8. По числу вовлекаемых в непосредственное взаимодействие участников выделяются *психотехники индивидуального; парного; общегруппового выполнения*; психотехники, *используемые в подгруппах* (в тройках, четверках и т.д.).

Профессиональная деятельность психолога представляет собой систему взаимосвязанных, внутренне мотивированных психотехник. Так, Дж. Кори, М. Кори, П. Колланэн и Дж. М. Рассел отмечают, что наиболее полезные техники вырастают из работы самих участников психологической группы и привязаны к ситуациям, которые сложились на конкретной сессии⁴. Ведущий использует собственный творческий потенциал и может самостоятельно изобретать техники. Техником может служить отчетливое и ясное требование ведущего сфокусироваться членам группы на материале, усилить или преувеличить переживание. Психотехникой может выступить молчание ведущего, вопрос ведущего, предложение новой модели поведения, предложение разобраться в конфликте, рассказывание участников, поддержание зрительного контакта, демонстрация своих реакций на происходящее, описание поведения, которое наблюдается, проведение первичных интервью, помощь участникам в подведении итога. Техники используются для того, чтобы помочь членам группы достичь своих личных целей в границах основной групповой задачи. Психотехника является своеобразным средством, инструментом, приводящим в действие те или иные изменения в состояниях, процессах и свойствах психической системы. Психотехника дает ответ на вопрос: «Что мы делаем?». Психотехнология обязательно предполагает постановку цели и задач и отвечает на вопросы: «Зачем мы это делаем?»; «Каким образом мы этого достигаем?».

⁴ Кори Дж., Кори М., Колланэн П., Рассел Дж.М. Техники групповой психотерапии. СПб., 2001. С.12.

Психотехнология – это наука о практическом использовании психологических техник управления психическими состояниями личности и группы с целью создания оптимальных условий для актуализации индивидуальных и групповых психологических ресурсов. Термин «психотехнология» имеет в своем составе 3 компонента: «психо» – душа; «технэ» – буквально означает «искусство», «умение», «мастерство», искусство активного преобразования, изменения и управления; «логос» – «учение», «наука». Психотехнология как наука о практическом использовании психологических техник управления рассматривает психику человека как динамическую систему, обеспечивающую взаимодействие человека с окружающей средой.

Психотехнология групповой работы – это наука о практическом использовании психологических техник управления групповым процессом с целью создания оптимальных условий для решения индивидуальных и групповых задач и достижения наиболее эффективных результатов деятельности. Психотехнология групповой работы представляет собой систему практических знаний об эффективном использовании психотехник в работе с группой.

Психотехнология групповой работы опирается на понимание группы, введенное К. Левиним, основателем теории групповой динамики: **группа** есть динамическое целое, основанное на взаимозависимости ее членов и обладающее собственными свойствами, которые отличаются от свойств ее подгрупп или отдельных индивидов.

Современный исследователь психотерапевтических групп Р. Кочюнас дает следующее определение группы:

группа – это объединение индивидов, поддерживающих взаимоотношения, которые делают их взаимозависимыми, и стремящихся к общей цели⁵.

Работа любой психотерапевтической группы основывается на **групповой динамике** как совокупности событий и межличностных взаимодействий в группе. Важнейшими психотерапевтическими факторами являются взаимоотношения участников группы и их взаимодействие с ведущим группы, навыки ведущего, а также психотерапевтический потенциал отдельных участников и группы в целом. Группа может являться мощным источником изменений ее участников.

В групповой динамике можно выделить 3 уровня:

- отдельная личность и ее внутриспсихическая динамика;
- межличностное взаимодействие участников группы;
- ситуация и динамика группы как одного целого.

Эти три уровня присутствуют в любой группе. Их взаимодействие и правильное использование помогают ведущему реализовать психотерапевтический потенциал группы.

⁵ Кочюнас Р. Психологическое консультирование. Групповая психотерапия. М., 2003. С. 240.

Тема 2. Виды групповой психологической работы

1. Работа со специально организованной группой может иметь различную направленность. По локусу направленности можно выделить следующие виды групповой работы.

1.1. *Групповая работа, центрированная на решении личностных задач участников группы.* Группа используется как средство или катализатор каких-либо личностных процессов, изменений, достижений. К такому виду групповой работы относятся *групповая психотерапия, групповое консультирование* и различные *психологические тренинги*.

1.1.1. Понятие «*групповая психотерапия*» в более узком смысле в литературе различными авторами употребляется как система методов группового взаимодействия с целью лечения различных психосоматических и психических расстройств (клиническая групповая психотерапия). В более широком смысле групповая психотерапия понимается как психотерапевтический метод, использующий факторы групповой динамики для решения эмоциональных, личностных, поведенческих проблем людей, а также для совершенствования личности⁶.

1.1.2. Понимание групповой психотерапии приближается к понятию *группового консультирования*, содержание и цели которого определяются членами группы, в большинстве своем являющимися нормально функционирующими людьми. Синонимом «консультативных групп» является «проблемно-ориентированные группы», поскольку участники таких групп должны ощущать некое оптимальное напряжение или потребность для того, решать свои индивидуальные задачи. Групповому консультированию присуща ориентация на рост и развитие внутренних ресурсов у участников группы. Группа предлагает поддержку и эмпатию участникам, столкнувшимся с кризисной ситуацией. Очень часто методы, используемые в групповой психотерапии и в групповом консультировании, одинаковы. В связи с таким обстоятельством возникают многочисленные дискуссии среди теоретиков и практиков групповой работы по поводу дифференциации этих видов групповой работы. Несмотря на различие взглядов на этот вопрос, все же можно выделить *основное различие между групповой терапией и групповым консультированием*, которое заключается в их целях. Консультативные группы сконцентрированы на росте, развитии, расширении, предупреждении, самосознании с опорой на те позитивные стороны и личностные ресурсы, которые имеются у личности.

Групповая психотерапия обычно сконцентрирована вокруг восстановления, лечения и реконструкции личности⁷. Она представляет собой процесс переобучения, который включает в себя как сознательное,

⁶ Кочюнас Р. Основы психологического консультирования и групповой психотерапии. 2-е изд. М., 2003. С. 239.

⁷ Кори Д. Теория и практика группового консультирования / Пер. с англ. Е. Рачковой. М., 2003. С. 23.

так и бессознательное. Целью терапевтических групп может быть трансформация структуры личности. Участники таких групп могут страдать от серьезных эмоциональных проблем или глубокого невротического конфликта и нуждаться в лечении, а не в превентивной или развивающей работе.

1.1.3. **Психологический тренинг** является одной из самых распространенных форм групповой психологической работы. *Группы тренинга (Т-группы)* впервые основаны в 1946 г. Куртом Левиным и направлены на опробование новых видов поведения в безопасном окружении, на обучение представлению самого себя посредством обратной связи, развитие специфических коммуникативных умений, таких как описание поведения, коммуникация чувств, активное слушание, конфронтация. Для эффективного функционирования группы ведущему необходимо осознать и сформулировать перед участниками общую цель тренинга. В зависимости от целей и задач выделяют группы тренинга уверенного поведения, группы тренинга эффективного общения, группы тренинга саморегуляции и т.д.

1.2. *Групповая работа, центрированная на группе как целостном социально-психологическом субъекте.* Основными задачами таких групп могут быть создание благоприятного микроклимата, достижение уровня эффективно работающей группы. Здесь больше акцентируются групповые действия, коллективные инициативы. К этому направлению относятся Tavistos-группы (W. Bion), групповой анализ, группы, ориентированные на конфликт (D. Whitaker, M. Lieberman). Частными задачами такой групповой работы может являться анализ межличностного взаимодействия участников. Объектом обсуждения становятся ситуации «здесь и теперь», межличностный и групповой опыт.

1.3. *Групповая работа, центрированная на достижении определенных творческих, общественно значимых результатов.* К такому виду групповой работы относятся *группы принятия общих решений* (в том числе управленческих решений), *группы решения задач*, *группы достижения командных результатов* (например, высоких командных результатов на спортивных или интеллектуальных состязаниях), *эвристические группы*, использующие методы аналогии и имитационного моделирования (например, в изобретательских целях). В таком виде групповой работы целью является не достижение благоприятных гармоничных межличностных отношений в группе и не решение личностных проблем участников, а получение общественно значимого материального, социального или интеллектуального продукта. Исследования психологов, в частности К. Левина и его единомышленников, доказали эффективность использования групповой дискуссии при принятии решений. К методам, используемым в работе

таких групп, относятся «мозговой штурм», «брейнсторминг», круглый стол, метод синектики, «метод 635» и др.⁸

Однако стоит отметить условность такого деления видов групповой работы, поскольку в реально психологически работающей группе возникает необходимость центрации то на индивидуальных особенностях личности участников, то на группе как целом. В группе достижения социально значимых результатов необходимым оказывается также уделение внимания межличностным отношениям участников. При решении индивидуальных задач участников одним из существенных условий является развитие группы как целого до уровня эффективно работающей, способной оказывать эмоциональную поддержку группы.

2. Виды групповой работы могут также определяться содержанием решаемых задач. В этой связи можно выделить следующие группы:

- обучающие, образовательные группы;
- группы выработки определенных навыков (например, навыков уверенного поведения);
- оздоровительные группы;
- коррекционные группы;
- превентивные группы;
- реабилитационные группы;
- группы решения личностных проблем;
- группы решения общегрупповых задач;
- группы личностного роста;
- группы развития способностей (коммуникативных, творческих и др.);
- группы разрешения межличностных конфликтов и т.д.

Любая групповая работа основывается на групповой динамике как совокупности событий и межличностных взаимодействий в группе.

3. Групповая работа может быть различной по степени осуществления ведущей роли руководителя, в связи с чем можно выделить 2 вида групп.

3.1. Группы, в которых ведущий осуществляет структурирование и управляет функционированием группы.

3.2. Группа, в которой участники берут на себя основную часть ответственности за групповой процесс. В последние 10 – 20 лет особенно распространенными стали *группы самопомощи*, которые объединяют людей со схожими психологическими проблемами и жизненными трудностями. Такие группы направлены на удовлетворение основных потребностей конкретной категории людей. Участники группы обмениваются чувствами, опытом, оказывают друг другу эмоциональную и социальную поддержку. Сутью процесса является помощь себе через принятие ответственности и осуществление действий, направленных на изменение внутренних и внешних аспектов ситуации. В группе

⁸ Психология управления: Курс лекций / Л. К. Аверченко, Г. М. Залесов, Р. И. Мокашанцев, В. М. Николаенко. Новосибирск; М., 2001. С. 132 – 148.

самопомощи роль ведущего носит лишь формальный характер. Ведущий лишь отвечает за организационные моменты работы группы и часто не является профессионалом, а выбирается из состава группы. Шуберт и Боркман (Schubert & Borkman, 1990) выделили следующие группы самопомощи:

- ориентированные на тех, кто хочет усыновить или усыновил ребенка из другой страны;
- для людей до и после прохождения хирургической операции на сердце;
- для людей, которые волнуются по поводу потери веса или контроля за весом;
- для тех, кто был поражен психической болезнью и хочет расширить свои знания о ней;
- для тех, кто потерял близкого человека в результате самоубийства;
- для женщин, которым поставлен диагноз рак груди.

Группы самопомощи в качестве центральной проблемы выбирают конкретную тему, а не глобальные цели. У участников таких групп усиливается интерес к объединению с целью решения конкретных проблем и оказания помощи себе. Согласно некоторым ученым (Meissen, Masson, Gleason, 1991), учитывая недостаток традиционных центров психического здоровья в сочетании с ростом движения потребителей, группы самопомощи могут стать столь же значимыми для системы психического здоровья как объединение «Анонимные Алкоголики» и подобные им группы. Однако, несмотря на дополнительные возможности таких групп, следует учитывать, что они подходят не каждому, и, предлагая участие в такой группе, важно оценивать возможные риски и выгоды.

Часто в качестве синонима термина «группа самопомощи» используется термин «*группа поддержки*». И в той и в другой группах акцент делается на обмене переживаниями и выражении эмоций. Однако группы поддержки часто начинаются с профессиональной помощи индивиду и группе. Одной из задач ведущего-профессионала *группы поддержки* является создание психологически благоприятных условий для раскрытия проблем участников группы и обучение их приемам оказания психологической поддержки. Эффективная групповая поддержка становится одним из самых главных психотерапевтических факторов оказания помощи. Ответственность за происходящий процесс в группе поддержки распределяется между участниками и ведущим. В большинстве групп центрированность на руководителе или участнике зависит не только от применяемых форм и методов групповой работы, но и от личностных особенностей ведущего и участников, и индивидуального стиля взаимодействия ведущего с группой.

4. Группы могут различаться по степени эмоциональной стимуляции:

- эмоционально ориентированные (аффективные) группы;
- рациональные группы.

Рациональных групп значительно меньше по сравнению с аффективными. К рациональным группам можно отнести группы тренинга умений, к аффективным – группы встреч, гештальтгруппы, группы телесной терапии, психодраматические группы, группы терапии искусством. Группы тренинга умений могут иметь или рациональную, или аффективную ориентацию – в зависимости от конкретной задачи или темы. Следует также иметь в виду, что такое деление групп отчасти условно, поскольку даже в преимущественно рационально ориентированной группе, решающей, например обучающие задачи, эмоциональный контекст взаимодействия участников группы и их эмоциональное состояние будет играть немаловажную роль в эффективности работы.

5. По времени функционирования групповая работа может быть:

- кратковременной или
- долговременной.

В современной мировой психотерапевтической практике группы, работающие свыше 60-ти часов, принято считать долговременными. Сроки функционирования группы могут никак не влиять на ее эффективность, что неоднократно обнаруживалось различными исследователями (Rosenberg, Zimet, 1995).

6. Группы могут быть организованы для решения возрастно-психологических проблем. В этом случае говорят о возрастнопсихологических группах.

Превентивные и оздоровительные группы для детей. Так, например, в младшем школьном возрасте нередко появляются такие возрастнопсихологические проблемы, как чрезмерная драчливость, вспышки ненависти, неспособность общаться со сверстниками, хроническая усталость.

Консультативные группы для подростков, часто испытывающих кризисные состояния.

Консультативные группы для студентов, часто переживающих малую востребованность своего эмоционального и социального роста по сравнению с интеллектуальным, проблему идентичности, построения жизненных стратегий.

Консультативные группы для пожилых людей, часто испытывающих страх одиночества, утрату смысла жизни. Групповая ситуация может помочь разрушить изоляцию от общества.

7. Консультативные и психотерапевтические группы могут различаться и по своим теоретическим и методологическим основаниям⁹.

Группы тренинга (Т-группы), впервые основанные в 1946 г. Куртом Левиным и направленные на опробование новых видов поведения в безопасном окружении, обучение представлению самого себя, обратной связи, развитие специфических коммуникативных умений, таких как

⁹ См., напр.: Кори Дж. Теория и практика группового консультирования / Пер. с англ. Е. Рачковой. М., 2003; Рудестам К. Групповая психотерапия / Пер. с англ. М., 1993.

описание поведения, коммуникация чувств, активное слушание, конфронтация.

Психодраматические группы, создание и развитие которых связано с исследованиями Якоба Леви Морено, основателя социометрии и движения групповой психотерапии в целом. Психодраматическое действие имеет преимущества перед вербализацией в исследовании переживаний и формировании новых отношений и типов поведения.

Личностно-центрированные группы или *группы встреч*, лидером движения которых является Карл Роджерс. Личностно-центрированные группы создают безопасную атмосферу и помогают участникам стать более открытыми новому опыту, более уверенными в себе и преодолеть чувство отчуждения.

Гештальтгруппы, история которых связана с основателем гештальтподхода к групповой работе Ф. Перлзом, побуждают участников обратить внимание на течение своего непосредственного опыта и осознание ранее игнорируемых аспектов самости.

Психоаналитические группы, в которых создаются условия, позволяющие участникам заново пережить ранний опыт жизни в первичной семье и предоставляется помощь в осознании причин проблем психологического развития.

Группы поведенческой терапии (группы тренинга умений), помогающие участникам избавиться от непригодного образа поведения и научиться более эффективному поведению.

Экзистенциальные группы, опирающиеся на предположение о наличии у человека индивидуальной способности делать продуманные выборы в течение жизни и развивающие ощущение зрелости, которое создает наполненную смыслом жизнь. Одним из ярких представителей этого теоретического направления группового консультирования и групповой психотерапии является Ирвин Ялом¹⁰.

Группы транзактного анализа, опирающиеся на транзактный анализ, оригинальная версия которого была создана Эриком Берном (Bern, 1961), и помогающие участникам избавиться от «сценариев» и «игр» в своих отношениях; заново оценить свои прежние решения и принять новые, более осознанные.

Группы рационально-эмотивной поведенческой терапии, основанные в середине 50-х гг. XX века Альбертом Эллисом, базируются на когнитивно-поведенческих методах, замене иррациональной системы убеждений на более рациональную и стремлении воплотить в действии полученный в ходе терапии инсайт.

Отметим менее теоретически исследованные группы и не столь широко освещенные в литературе, опирающиеся преимущественно не на психологическую теорию, а на самостоятельный оригинальный психотерапевтический метод как инструмент личностных изменений.

¹⁰ Ялом И. Групповая психотерапия. СПб., 2001.

Группы телесной терапии, работающие с методами биоэнергетики А. Лоуэна, методом Фельденкрайза, методом Александера, структурной интеграцией, дыхательными упражнениями и другими подходами, подчеркивая значение физических характеристик и направленными наощрение высвобождения чувств, снятие напряжения, формирование лучших телесных привычек, рост самосознания и утверждение образа «Я». Все виды телесной терапии восходят к Вильгельму Райху, который описал, как защитное поведение выражается в напряжении мышц (телесной броне) и стесненном дыхании.

Группы танцевальной терапии. Танцевальная терапия берет свое начало от творческого танца и использует относительно неструктурированные двигательные формы и спонтанно освобождающиеся чувства. Танцевальная терапия стала популярна после Второй мировой войны благодаря таким ее первым практикам, как Мэриан Чейс. Целями танцевальной терапии являются расширение осознания собственного тела; развитие положительного образа тела, социальных умений, группового взаимодействия; исследование чувств и выражения сильных эмоций.

Группы терапии искусством. Терапия искусством, первоначально опиравшаяся на фрейдовскую теорию бессознательного и идеи К. Юнга о персональных и универсальных символах, в настоящее время постепенно отделяется от своей психоаналитической первоосновы и используется с широким контингентом клиентов как способ освобождения от конфликтов и сильных переживаний.

В современных формах групповой психологической работы широко используются вспомогательные методы групповой работы, среди которых нейро-лингвистическое программирование.

Нейро-лингвистическое программирование – один из методов психотерапии «новой волны», довольно разнообразно освещенный в современных публикациях¹¹.

*Консультирование по переоценке личности*¹² (переоценочное соконсультирование). Совершенно оправданным будет уделить особое внимание такому мало представленному в современной психотерапевтической и психологической литературе методу. Ниже мы еще вернемся и рассмотрим основные положения, принципы и психотехнические средства данного метода в оказании психологической помощи (прил. 2).

С точки зрения психотехнологии, человек предстает как целостное существо с множеством его измерений и уровней организации. Поскольку психотехнологии направлены на изменение человека, то важно помнить следующее: человек сохраняет свою жизнеспособность, успешность, адаптивность, здоровье в том случае, когда он изменяется как целое, а не

¹¹ См., напр.: Карелин А. Психология изменений. Саратов, 1999.

¹² Психотерапевтическая энциклопедия / Под общ. ред. Б.Д. Карвасарского. СПб., 1998. С. 212.

по частям. Поэтому психотехнология чаще всего опирается на синтетический подход и учитывает

- биологические,
- психофизиологические,
- социальные,
- культурные,
- духовные основания человека.

Вместе с тем различные психотехники избирательно выбирают «запускающие механизмы», направленные на целостное изменение. Так, существуют техники, использующие в качестве «запускающего» механизма:

- энергию и язык тела (телесно-ориентированные техники);
- работу с образами восприятия (нейро-лингвистическое программирование);
- работу с самосознанием (гештальттерапия);
- эффективное выражение чувств (арт-терапия);
- выработку и закрепление определенного поведения (группы поведенческой терапии);
- изменение мировоззрения (философская психотерапия, общий подход психотерапии «новой волны», экзистенциальная психотерапия, позитивно-ориентированная психотерапия).

Есть и такие подходы в психотерапии, которые в качестве пускового механизма для изменений стремятся задействовать как можно больше сторон человеческого существования: мир чувств, осознание, тело на всех его уровнях, поведенческие проявления. Это характерно, например для психодрамы.

Общим для большинства методов групповой психотерапевтической и консультационной работы является *принцип вынесения внутреннего (психического) вовне*. Создается возможность объективизировать неосознанное, непонятое, не пережитое, то, что создает серьезные субъективные ограничения. Происходит своеобразная материализация вовне и осознание части своего внутреннего мира, его корректировка в соответствии с тем, что требуется или желается. Затем происходит ассимиляция, или возвращение вовнутрь уже измененного.

Существуют техники, преимущественно направленные на изменения, и – на поддержку. В зависимости от данного выбора меняется и стиль ведения групповых занятий.

Раздел II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ГРУППОВОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Тема 3. Изучение феноменов влияния группы на личность

Изучение эффекта группы до XIX – XX столетий не было систематическим. Однако в истории мы можем найти немало примеров использования групп для достижения различных результатов: греческие философы использовали групповую форму для поиска истины; в XVIII веке Франц Антон Месмер лечил людей с помощью так называемого животного магнетизма, собирая своих пациентов в группы.

Одним из первых, кто занимался изучением целебного воздействия группы на человека, был американский врач Джозеф Пратт, обнаруживший положительные сдвиги в течении заболевания у тех больных туберкулезом, которые посещали группу и постепенно начинали испытывать чувство взаимной заботы и поддержки. В 1930 г. Дж. Пратт разработал свою методику групповой терапии.

В Америке большое влияние на изучение психологии групп оказала теория Зигмунда Фрейда (о психологии масс). Альфред Адлер попытался применить методы индивидуальной терапии в группе. Среди ученых, развивавших психоаналитически ориентированную групповую психотерапию, можно назвать Самьюэля Славсона и Александра Вольфа.

Одним из первых, кто стоял у истоков современной групповой психотерапии, был Я. Морено, основатель психодрамы. Он ввел термин «групповая психотерапия» (1932).

Появление тенденции к организации групп, ориентированных на личностный рост и развитие, считается обусловленным стремлением к самовыражению, характерным для начала второй половины XX века. В 50 – 60-е гг. наблюдается растущий интерес к работе с группами. Такие психотерапевты, как Карл Роджерс способствовали развитию гуманистического направления в работе с группами. Поведение руководителя группы, согласно этому направлению, является недирективным, направленным на активизацию взаимодействия в группе. Руководитель – не столько специалист, сколько равный партнер, формирующий спонтанные взаимоотношения «я – ты», не обремененные традиционными правилами и ограничениями. Психотерапевт может следовать интуиции и искать глубокое личностное взаимопонимание с клиентами (метод работы Роджерса «группы встреч»).

Многие закономерности изменений в группах находят подтверждение в учениях о групповой динамике. Одним из первых социально-психологических экспериментов был эксперимент Трипплетта (1897). Он измерял, насколько велосипедисты увеличивают скорость в присутствии других велосипедистов. Это явление было названо *эффектом «социального облегчения»*.

Среди первых социально-психологических экспериментов были эксперименты, выявившие «эффект присутствия» группы. Измерение самых различных несложных психологических характеристик показало их изменение в зависимости от изменения формы эксперимента: в индивидуальных экспериментах и при объединении в группы. Явление возрастания психологических показателей и активизации психической деятельности в группе с установившейся атмосферой доверия и поддержки называется *социальной фасилитацией*. Наряду с этим при повышении конфликтности, напряженности, несовместимости в группе происходит понижение психической активности. Это явление назвали *социальной ингибцией*.

С 1927 по 1931 г. проводится так называемый Хоторнский эксперимент (Мейо, Ретлисбергер, Диксон) на электротехническом предприятии «Вестерн Электрик» и обнаруживается не планируемый хоторнский эффект – эффект повышения производительности просто вследствие повышения какого бы то ни было внимания к персоналу. Таким образом, социальное внимание, испытываемое на себе индивидом может являться оптимизирующим фактором в его деятельности.

Влияние группы на принятие решения исследовалось в 60-е гг. XX века. Оказалось, что люди более консервативны в решениях, принимаемых в одиночку. В решениях, принимаемых в групповых дискуссиях, обнаруживается тенденция к риску. Эти решения менее консервативны. Этот феномен был назван *«сдвигом к риску»*.

Одна из интересных закономерностей, обсуждаемых в книге Н.Н. Даниловой¹³, – *эффект альтруизма*. Исследователи психофизиологической природы альтруизма отмечают, что развитые альтруистические чувства, готовность сопереживать и помогать другому стимулируют собственное развитие, защитные силы, внутренние ресурсы индивида. Происходит своеобразная компенсаторная активизация процессов внутреннего саморазвития. Такие индивиды, готовые принимать участие в жизни других, чаще становятся более успешными в жизни.

Известные английские терапевты З. Х. Фоукс, У. У. Байон считают, что группа имеет свою собственную жизнь. Психотерапевт скорее занимается проблемами группового взаимодействия, чем проблемами каждого участника в отдельности.

Для многих сторонников групповой динамики особенно значимой и приоритетной является *«теория поля»* Курта Левина. Она по-своему считается сердцевинной теорией групп. «Поле» Курт Левин называл средой и, прежде всего, социальную среду, в которой развивается и пребывает индивид. Левин считал, что легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности.

На протяжении всего времени развития группы ее участники раскрывают свои представления о себе: о своих взглядах, действиях,

¹³ Данилова Н.Н. Психофизиология. М., 1996.

переживаниях. В качестве описания представления, восприятия и познания самого себя и участия других в этом процессе можно рассмотреть модель, называемую «Окном Джогари» в честь ее изобретателей Джозефа Лафта и Гарри Инграма (Luft, 1970). Каждый человек несет в себе как бы четыре пространства своей личности – области личностного взаимодействия (рисунок).

	То, что я знаю	То, чего я не знаю
То, что они знают	1. АРЕНА	3. СЛЕПОЕ ПЯТНО
То, чего они не знают	2. ВИДИМОСТЬ (фасад)	4. НЕИЗВЕСТНОЕ

Рис. «Окно Джогари»

1. *Арена* – пространство личности, открытое для меня и для других. Те аспекты «Я», о которых знаем мы и другие.

2. *Видимость* – та часть личности, которая содержит скрытые мотивы взаимодействия («я знаю, другие не знают»). То, о чем мы не имели возможности рассказать, делает человека осторожным по отношению к другим, способствует развитию чрезмерно завышенного самоконтроля.

3. *Слепое пятно* – область, где человек не видит себя объективно. Она связана с неосознаваемой частью психики («другие знают о нас, а мы не знаем»).

4. *Неизвестное* – то, что скрыто и от нас, и от других. Это область скрытых потенциалов, скрытых возможностей.

Взаимодействие легче, если меньше представлена область «фасада» и «слепое пятно». Фасад может быть расширен за счет какого-то негативного опыта. (Например, человек «обжегся» с установлением доверительных отношений и обобщил: «доверять нельзя никому». Девушка в результате негативного личного опыта обобщила: «все мужчины подлецы».)

Чтобы уменьшилась область *фасада*, надо, чтобы человек еще раз проверил правильность своих обобщений. Фасад уменьшается за счет самораскрытия. Групповая психотерапия направлена на создание ситуации, где бы человек мог снова войти в ситуацию «плохого обобщения».

Человек, имеющий расширенную область слепого пятна, это человек, который пытался достигнуть одного, но достигает совсем другого и не понимает – почему. Человек попадает в ситуацию фрустрации. Чтобы *слепое пятно* уменьшилось, необходимо получить дополнительную информацию от других, т.е. обратную связь.

Тема 4. Теория поля К. Левина в становлении психотехнологии группой работы

Теорию поля Курта Левина сторонники групповой динамики считают сердцевинной теорией групп. Для построения своей психологической теории К. Левин использует язык физики и математики. Поле понимается широко как среда, окружающая индивида. Личность живет и развивается в психологическом поле окружающих ее предметов, каждый из которых имеет свою значимость (свой заряд) и воздействует на потребности человека. Поведение есть одновременно функция личности и психологического поля, так как находится под влиянием различных потребностей.

Свою теорию поля К. Левин распространил и на группу. Он ввел совершенно новое определение социальной группы. Группа понимается как динамическое целое, обладающее свойствами, отличными от суммы свойств его частей, т.е. от свойств ее подгрупп или их отдельных членов. Основой группы становится взаимозависимость ее членов, наличие общих объединяющих задач.

Имеет ли место определенный тип поведения в группе или нет, зависит не от присутствия или отсутствия одного факта или ряда фактов, рассматриваемых по отдельности, а от структуры и сил конкретного поля в целом. «Значение» отдельного факта зависит от его позиции в поле. Человек и среда являются частями одного динамического поля. В группе человек может начать проявлять те качества, которые он не проявлял вне группы.

Своими исследованиями, проведенными в 30-40-е гг. XX в. К. Левин оказал большое влияние на современное изучение психологии малых групп. В результате своих исследований К. Левин делает много интересных выводов, которые затем приобретают статус отдельных социально-психологических закономерностей. Он формулирует следующее положение: «Моральное состояние группы любого размера сильнее, если ее действия основаны на ее собственном решении и на «принятии» ее собственной ситуации»¹⁴. Так, например, способность индивида спокойно реагировать в шоковой ситуации гораздо больше у людей, которые сами создают эту ситуацию, чем у людей, которые втянуты в ситуацию извне.

Исследования К. Левина, направленные на изучение пищевых привычек у домохозяек, показали, что в изменении привычек более эффективен метод группового решения, чем метод лекционного чтения. Домохозяйки, имевшие возможность обсудить в группе воспринятую информацию о пользе иного режима питания, а затем и обменяться собственным опытом проверки ее в действии, быстрее меняли свои привычки, нежели те, кто просто слушал лекции. Принимая решения,

¹⁴ Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб., 2000. С. 187.

человек склонен больше рисковать в группе, нежели чем в одиночку. Такой феномен был назван «сдвигом к риску». Левин предлагает использовать процедуру группового решения в качестве процедуры изменения¹⁵. Принятие новых групповых норм вызывает трансформацию силового поля, которое приобретает тенденцию способствовать изменению индивида. К. Левин пришел к выводу о том, что большинство эффективных изменений в установках личности происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте: «Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности» (Rosenbaum & Berger, 1975, p. 16)¹⁶.

Отдельные работы К. Левина были посвящены исследованию уровня агрессивности в демократической и авторитарной атмосферах, которые показали, что при автократии чувство «мы», имеющее тенденцию снижать агрессию, уменьшается, а в демократической атмосфере развиваются силы, понижающие тенденцию к агрессии.

К. Левин ввел понятие «обратной связи». Он утверждал: для того, чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие. Для этого в психологической работе группы вводится специальная процедура – «обратная связь», которая призвана способствовать обмену чувствами, впечатлениями и мнениями между участниками по поводу происходящего в группе.

Работы К. Левина (1948, 1951 гг.) в области групповой динамики стали классическими. Его идея создания групп и изучения их деятельности стала краеугольным камнем движения Т-групп (групп тренинга).

Тема 5. Социометрическая система Я.Л. Морено. Становление групповой психотерапии

Одним из первых, кто внес свой вклад в становление теории групповой динамики и групповой психотерапии, был Я. Л. Морено. Ему приписывают введение в 1932 г. термина «групповая психотерапия». Морено обозначал им метод объединения людей в обществе в новые группы на основе личных предпочтений и социометрических оценок. Ему принадлежит приоритет в создании первой профессиональной организации групповых психотерапевтов в 1942 г. Я.Л. Морено создал групповую психотерапию, социометрию, психодраму, социодраму.

¹⁵ Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб., 2000. С. 254.

¹⁶ Цитата по: Рудестам К. Групповая психотерапия / Пер. с англ. М., 1993. С. 22.

5.1. Группообразование и социальная динамика. Социодинамический закон, социо-генетический принцип, групповая сплоченность

Терапевтический метод Морено включает в себя групповую психотерапию, социометрию и психодраму. Групповая психотерапия Морено – это метод, основанный на действии, цель которого состоит в активизации и самоактивизации у отдельного члена группы чувства ответственности за себя как индивида и за группу как целое.

В качестве первого метода групповой психотерапии Морено предложил психодраму. Психодрама – метод психотерапии, основанный на игровом моделировании собственных представлений клиента о тех или иных психотравмирующих ситуациях и способах их преодоления. Для понимания и изменения внутреннего мира личности используется инструмент драматической импровизации – воплощение в действии личностных событий, переживаний, представлений. Целью психодрамы, по Я. Морено, является пробуждение спонтанности человека, которая находит воплощение в акте творчества (или проявление некой модели поведения в ситуации «здесь и теперь»). Это метод, в котором клиенты продолжают и завершают свои действия посредством театрализации, ролевой игры, драматического самовыражения. Психодрама – это модель естественного поведенческого и чувственного опыта. Психотерапевт активно вмешивается в заостреные структуры и пытается пробудить у людей стремление к спонтанности и новой креативности.

Исследование многочисленных групп выявило зависимость сплоченности, креативности и самого существования группы от входящих в нее индивидов, их межчеловеческих отношений и интеракций. Истинная групповая психотерапия предполагает познание законов, по которым развивается человечество в целом. Познание этих законов возможно путем социометрического исследования глубинных социоэмоциональных структур групп.

Целью социометрии является экспериментальное изучение динамических глубинных социоэмоциональных структур, взаимосвязей в группе, эмоциональной напряженности в группе и ее последствий. В качестве специального инструментария Морено предложил социометрический тест – тест социальной близости, позволяющий изучать качество и интенсивность взаимосвязей в группе. Графическое изображение динамической эмоциональной глубинной структуры группы называется социограммой. Результаты социометрического исследования становятся основой для терапевтического изменения существующих социальных отношений.

Для социометристов наименьшей социальной единицей является не индивид, а социальный атом («агрегат индивидов»). Социальный атом – это «паттерн притяжений и отталкиваний, спроецированный как

индивидом на других членов группы, так и группой на него»¹⁷. Социальный атом – это люди, с которыми человек поддерживает эмоциональные отношения; он подобен «ауре» притяжений и отталкиваний, которые от него исходят и к нему направляются. К социальному атому человека принадлежат все индивиды, с которыми человек поддерживает действительные связи. Социальный атом делится на 2 части: желаемые и реальные отношения. Между социальными атомами существует сила притяжения и отталкивания. Эмоциональную притягательность можно измерять.

Трансформация социальных процессов, картина событий, картина дифференциации и ассоциации субъектов представляют собой социодинамику группы. Морено, основываясь на результатах своих исследований, формулирует **социодинамический закон**:

«Доход эмоциональных выборов на человека неравномерно распределен среди членов совершенно разных по величине и устройству групп.»

Сравнительно небольшое число индивидов получают львиную долю всех эмоциональных выборов, что не соответствует их потребностям и способностям потреблять.

Большая часть имеет средний доход выборов, что соответствует их способности потребления. И значительное количество остаются невыбранными, проигнорированными...»¹⁸.

Морено формулирует также **социогенетический принцип**, согласно которому спонтанные организации развиваются из более простых структур в более сложные. Под «простыми» Морено подразумевал «социометрическую простоту» структуры, т.е. большое число отвергнутых отношений, большое число изолированных индивидов, дефицит более сложных структур, таких как треугольники, четырехугольники, цепи и т.д.

Сплоченность группы определяется ее структурой, которая может быть обнаружена при проведении социометрического исследования. Случайные группы отличаются большим числом безответных связей и малым числом положительных или отрицательных взаимных связей. В группах с высокой сплоченностью члены группы постоянно образуют специфические социальные конфигурации взаимодействия – большое количество взаимных притяжений и взаимных отвержений, а также комплексные структуры – многоугольники, цепи и т.д. Наиболее важным фактором в установлении групповой сплоченности являются взаимные притяжения, взаимные выборы – «теле»-отношения («теле» - происходит от греч. слова, означающего «дальнодействующая проекция»; подробнее о данном типе взаимоотношений см. в пункте 6.2.)¹⁹.

¹⁷ Лейтц Г. Психодрама: Теория и практика. М.: «Прогресс», «Универс», 1994. С. 220.

¹⁸ Лейтц Г. Психодрама: Теория и практика. М.: «Прогресс», «Универс», 1994. С. 230.

¹⁹ Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. М.: Академ. Проект, 2001. С. 176.

5.2. Типы межлических отношений

Морено выделяет три основных типа межлических отношений: вчувствование, перенос и теле.

Вчувствование, или эмпатия, предполагает умение принять на себя эмоциональную роль другого, способность представить себя на его месте. В ходе этого процесса задействуется воображение, ведь происходит не конкретное принятие на себя роли другого, а представление себя на месте партнера. В результате такого типа межлических отношений как вчувствование происходит целостное понимание реальности другого человека и его ситуации, а значит, и расширение сознания вчувствующегося. В результате человек получает возможность быстро ориентироваться в различных ситуациях и адекватно вести себя в окружении посторонних людей.

Перенос – это модус межлических отношений, который не является полностью ориентированным на реальность. Другой человек выступает не как личность, которой он является, а как объект бессознательных представлений, обусловленных желаниями или воспоминаниями первого. Большая часть всех нарушений межлических отношений объясняется этим механизмом. Истинные связи между «Я» и «Ты» не устанавливаются. Переносы являются недолговечными, поскольку приводят к разочарованиям.

Я.Л. Морено предлагал реконструировать с помощью своего метода психодрамы реальные ситуации для того, чтобы избавляться от фиксации на прошлом и ложных ожиданиях. Здоровые развитые способности к межлическим отношениям реализуются в телепроцессе.

Теле – это двустороннее, взаимное вчувствование, мгновенное взаимное понимание личности другого человека и своей жизненной ситуации. В результате телеотношений происходит реалистичная оценка друг друга, которая не дает развиваться ложным ожиданиям и необоснованным страхам. В результате теле могут возникать притяжение, интеракции партнеров, характеризующиеся креативностью. Теле осуществляется посредством принятия партнеров эмоциональных ролей друг друга. Морено предложил для развития телепроцесса в психодраме технику «Обмен ролями». Теле является наиболее важным фактором в установлении групповой сплоченности²⁰.

²⁰ Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. М.: Академ. Проект, 2001. С. 176.

5.3. Теория ролей Я.Л. Морено

Я.Л. Морено одним из первых создал теорию, в которой выделил несколько типов ролей.

1. **Соматические или психосоматические роли** – первые роли человека, проигрывание которых носит обычно бессознательный характер. Например, роль принимающего пищу. Эти роли важны для сохранения жизнедеятельности, а также для перехода к другим ролевым уровням.

2. **Психические роли.** Эти роли начинают развиваться в общении с другими людьми. Например, роль обиженного, роль гордеца, любящего, страдающего, роль мстителя и т.д. Морено называл также эти роли **эмоциональными**. Они определяют характер исполнения социальных ролей.

3. **Социальные роли** – это те роли, в которых человек чаще всего вступает в соприкосновение с внешними реалиями жизни. Например, служащий, спортсмен, учитель, супруга, отец, сын, начальник и т.д. Всем социальным ролям соответствует ролевой статус, независимо от носителя роли. Эти роли стереотипны, и в них человек действует в соответствии с ожиданиями и требованиями. Сумма всех социальных ролей составляет персону, по К.Г. Юнгу. Правильно, хорошо функционирующая персона – одно из главных условий психического здоровья. Социальными ролями человек может пользоваться для преобразования своей жизни. С другой стороны, сильная идентификация человека со своими социальными ролями приводит к ослаблению личности и делает поведение стереотипным, ограничивая возможности адаптации и развития.

4. **Трансцендентные или интегративные роли.** Эти роли являются своеобразной трансценденцией Самости через сферу социальных действий (например, выражение Самости в поступках). Благодаря им человек обретает себя в подлинном смысле, ощущает ответственность за свое бытие, считает эту роль более важной, чем свою личность. Эти роли можно также назвать этическими или религиозными, поскольку в них человек вступает в новую осознанно-эмпатическую интеракцию с наиндивидуальным бытием, космосом.

Участие в тренинге способствует, в первую очередь, развитию психических (эмоциональных) ролей личности, которые могут открыть новые возможности и большое разнообразие проживания различных социальных ролей.

Раздел III. СУБЪЕКТЫ ГРУППОВОГО ПРОЦЕССА

Тема 6. Руководитель группы как субъект группового процесса

Психотехнологический опыт групповой работы необходим для специалистов, имеющих дело с изучением малых групп, а также психологам-практикам, желающим совершенствовать свои профессиональные знания и умения. Хотелось бы предостеречь от возможной иллюзии, что лишь на основе книжной подготовки можно приобрести квалификацию психолога-практика. Информированность и эрудиция – действительно важное звено в системе обучения, но его недостаточно без целенаправленного приобретения профессионального практического опыта, включающего в себя реальный опыт участника группы, опыт наблюдателя, практика, ассистента квалифицированного ведущего, практика самостоятельного проведения групповой работы.

Общий стандарт профессиональной подготовки требует тройкой компетенции: теоретических и практических знаний; практических навыков; опыта психологического консультирования и групповой работы (причем необходимо самому пройти опыт консультирования и участника группы).

6.1. Требования, предъявляемые к личности ведущего группы

К личностным характеристикам ведущего, способствующим эффективной групповой динамике, относятся следующие:

- высокая личностная эмпатийность (способность сопереживания);
- общая интровертированность (склонность принимать ответственность за события, происходящие в собственной жизни);
- альтруистичность;
- хорошо развитые способности к рефлексии;
- личностная интегрированность;
- чувство юмора;
- позитивное мировоззрение.

Позитивное мировоззрение характеризуется ориентацией человека на сильные, положительные стороны в ситуации или в исследуемом предмете. Позитивное мышление присуще оптимистам. Однако это не говорит о том, что позитивно мыслящий человек не замечает или отрицает слабые стороны воспринимаемых предметов или явлений. Но позитивность ориентирует человека на преодоление недостатков с опорой на положительные, ресурсные стороны.

Психологи выделяют несколько типов мировоззренческих установок:

- мировоззрение со знаком «минус», установкой которого может являться лозунг: «Жизнь ужасна!»;
- мировоззрение со знаком «плюс»: «Жизнь прекрасна!»;
- мировоззрение, которое можно обозначить формулой «плюс – минус»: «Жизнь прекрасна, но и ужасна»;
- мировоззрение «плюс – минус – плюс»: «Жизнь прекрасна, и жизнь ужасна, и именно поэтому она особенно прекрасна!».

Последняя из вышеназванных мировоззренческих установок является наиболее реалистичной, ведь в этой жизни человек переживает опыт как прекрасного, так и ужасного. Но смысл переживаний трудностей и преодоления проблем в том, чтобы самому помочь приблизить и развить прекрасное. Такое мировоззрение способствует и выработке более активной жизненной позиции, и большей толерантности, и, как ни странно, позволяет сохранять свое психическое и физическое здоровье.

В качестве иллюстрации способности воспринимать позитивно происходящие события можно вспомнить одну притчу.

Один восточный властелин увидел страшный сон, будто у него выпали один за другим все зубы. В сильном волнении он призвал к себе толкователя снов. Тот выслушал его озабоченно и сказал: «Повелитель, я должен сообщить тебе печальную весть. Ты потеряешь одного за другим всех своих близких». Эти слова вызвали гнев властелина. Он велел бросить в тюрьму несчастного и призвать другого толкователя, который, выслушав сон, сказал: «Я счастлив сообщить тебе радостную весть – ты переживешь всех своих родных». Властелин был обрадован и щедро наградил его за это предсказание. Придворные очень удивились: «Ведь ты сказал ему то же самое, что и твой предшественник, так почему же он был наказан, а ты вознагражден?» На это последовал ответ: «Все зависит от того, не что сказать, а как сказать».

Существенно овладение психотехникой, но значительно важнее потенциал ценностей ведущего, реализуемая им концепция общения и соответствующая ей концепция метода воздействия. Для психолога-практика, в отличие от психолога-исследователя, наиболее характерна и естественна тенденция к своего рода плюрализму.

Выбор адекватного метода или сочетания методов с необходимостью сопрягается с мировоззренческой позицией специалиста, с философской ориентацией, с психологической направленностью, непосредственным собственным опытом. Техники групповой работы не могут быть отделены от личных характеристик и поведения руководителя группы.

Известно, что в современной психологии нет единой картины человека. Психолог-исследователь обычно узко локализует объект своего внимания, и это отражено, например, в обозначении классических психологических направлений – глубинная психология, когнитивная психология, поведенческий подход и т.д. Соответственно в каждой традиции вырабатывается свой особенный подход к построению программ психологического воздействия, его принципов и технологии. В результате

человек как единая психологическая реальность оказывается поделенным на разные виды этой реальности: поведение – у бихевиористов, ментальные образования – у когнитивистов, экзистенциальные ценности – у гуманистических психологов и т.д. Система связей метода и теоретических конструктов не однозначна и не столь жестка. Так, например, ролевая игра в настоящее время используется не только в психодраме, но и в гештальттерапии и поведенческой терапии и др. В ситуации оказания психологической помощи человек предстает перед психологом целостно, в единстве всех видов своей реальности. Это предъявляет особые требования к психологической компетентности практика. Психолог нуждается в задействовании комплекса подходов и средств и вынужден обращаться ко всему накопленному, но достаточно разрозненному потенциалу.

6.2. Подготовка, квалификация и навыки ведущего психологической группы

Ведущему группы необходимо знать: 1) психологию развития, психологию личности и групп, основы психопатологии (чтобы отличить норму от патологии); 2) основные теории групповой работы, основы групповой динамики, психотерапевтические факторы группы и механизмы их действия; 3) особенности индивидуальной психодинамики и индивидуального консультирования; 4) основные задачи ведущего на различных этапах развития группы; 5) требования профессиональной этики к работе психолога; 6) сильные и слабые стороны своей личности, своей мотивации в работе с группой, свои личностные качества.

Ведущий должен владеть навыками доступного объяснения целей, задач и инструкций; оценки пригодности участников для работы в группе; использования потенциальных возможностей «целебных» или развивающих факторов группы; понимания смысла невербального поведения и точной интерпретации невербальных реакций участников; нахождения психологических решений в критических ситуациях группы; использования техник групповой работы, не злоупотребляя ими; объективной оценки достигнутых результатов в работе с группой.

Ведущий обязан иметь опыт участия в групповой работе в качестве участника, в роли со-ведущего и ведущего под супервизией (наблюдением опытного профессионала-ведущего).

К профессиональным микронавыкам ведущего относятся владение следующими психотехниками: «активное слушание»²¹ и «эмпатическое

²¹ **Активное слушание.** В любом высказывании присутствуют информационный и эмоциональный уровни. В соответствии с этим обратная связь, поступающая от слушателя, может быть отражением информации или чувств говорящего. Вид слушания, в котором проявляется отражение информации, называется «**активным слушанием**».

Активное слушание предполагает:

- заинтересованное отношение к собеседнику, демонстрируемое позой заинтересованного слушателя, доброжелательным взглядом, направленным на собеседника;
- уточняющие вопросы: «Правильно ли я понял, что ...?», «Вы хотите сказать, что...?»;

слушание»²², «отражение чувств», оказание поддержки, выдвижение целей, обратная связь, информирование, самораскрытие, использование пауз молчания, блокирование непродуктивного поведения, эффективное безопасное общение и др.

6.3. Стили групповой работы. Эффективность ко-терапии

Одними из детерминант стиля ведения группы являются характер или специфика группы, длительность ее работы, теоретическое направление, которого придерживается ведущий.

Независимо от того, с какой группой работает ведущий, ему необходимо развивать свой индивидуальный стиль, который соответствует его личности и выражает его уникальность. Копирование чужого стиля может привести к потере собственной потенциальной эффективности. Ведущий приносит с собой в группу опыт прошлых переживаний, свою систему ценностей и уникальные способности и навыки.

Основой для построения собственного стиля может быть выбранный теоретический подход к ведению группы. Теория задает направление и руководит представлениями, целями, уточняет роли и функции ведущего. Позволяет оценивать результат работы группы. Теоретический подход, который выбирает ведущий, должен быть близок его ценностям, убеждениям и личностным характеристикам. Развитие теоретической позиции часто является длительным процессом и результатом длительного опыта.

И. Ялом и М. Либерман (1971, 1992) выделяют 6 типов ведущих групп.

«Агрессивный лидер» - навязывает свое мнение, требовательный, но в то же время проявляет заботу об участниках группы; сосредотачивает усилия на решении проблем отдельных участников, а не группы в целом; авторитарен, вместе с тем не избегает открываться перед участниками; лидер харизматического типа (часто участники групп относят к этому типу ведущих гештальт-групп, психодрамы, групп личностного роста).

-
- получение ответа на свой вопрос;
 - повторения сказанного собеседником: «Вы говорите...»;
 - переформулирование мысли собеседника: «Другими словами, ...»
 - поддерживающие реакции: «угу-реакции», «Да-да»-поощрение собеседника в выражении мысли: «это интересно», «говорите, говорите»;
 - обобщение: «В целом вы хотите сказать...?», «Итак, получается...», «Мы поговорили о...», «Можно сделать вывод...».

²² *Эмпатическое слушание* – вид слушания, содержанием которого является точное отражение чувств собеседника. Применяется в ситуациях, когда собеседнику необходимо поделиться своими переживаниями, и он сам выступает инициатором разговора. Эмпатическое слушание предполагает:

- избегание оценок и толкования, скрытых от собеседника мотивов его поведения (вместо привычного: 1) «Ты сам виноват, что с тобой это случилось. У тебя трудный характер»; 2) «Ты расстроен? Тебя раздражает твоя вспыльчивость, нетерпимость?...»);
- точное отражение переживания, чувства, эмоции собеседника с демонстрацией их понимания и принятия.

«Любящий лидер» - заботливый лидер, принимающий во внимание потребности участников; дает информацию, как изменить себя; тип «мудрого и заботливого отца» (чаще участники групп относят к этому типу ведущих Т-групп, ведущих марафонов, групп трансактоного анализа).

«Социальный инженер» - больше руководит работой группы как целого; потребности отдельных участников остаются на втором плане; не очень требователен (чаще к этому типу относят ведущих Т-групп, групп «встреч», психодрамы).

«Невмешивающийся лидер» - малоактивен, малотребователен, держится на расстоянии (чаще к этому типу относят ведущих психоаналитических групп, групп трансактоного анализа).

«Холодный и агрессивный лидер» - менее агрессивен, чем «агрессивный лидер», старается не оказывать влияния на ход работы группы; оказывает минимальную помощь участникам; в центре его внимания – групповой процесс как целое (часто участники групп относят к этому типу ведущих групп личностного роста).

«Техник» - предлагает группе множество разнообразных упражнений и игр; постоянно контролирует ход работы группы и является авторитарным (часто участники групп относят к этому типу ведущих групп личностного роста).

И. Ялом и М. Либерман делают вывод о том, что стиль работы больше обуславливается особенностями личности ведущего, чем выбранным им теоретическим подходом.

Довольно часто группы ведут двое ведущих – со-ведущих, или ко-терапевтов. Особенно ценна работа в паре для начинающих ведущих, а также для ведения лечебных терапевтических групп и групп социально-психологической реабилитации. Ко-терапия может позволять распределять функции ведущим и тем самым способствовать облегчению для них работы, снятию излишней нагрузки, а так же повышению эффективности достижения поставленных задач. Нередко конструктивное доброжелательное взаимодействие в паре ведущих является хорошим примером для подражания участникам группы. Ко-терапевтическая пара ведущих – мужчины и женщины – часто используется в психоаналитических и других группах для ассоциирования ведущих с ролями матери и отца, что дает возможность лучшей проработки переносов в группе.

Довольно важными являются вопросы совместимости ведущих в паре. Выделяют дополняющий и симметричный типы совместимости ведущих (типы ко-терапии). Примером дополняющего типа ко-терапии могут являться, например, пары опытного и начинающего, рационального и эмоционального ведущих, стратега и тактика, с «жестким» и «мягким» стилями общения.

При симметричном типе ко-терапии оба ведущих равны и похожи по стилям общения, по опыту, стратегии и тактике и т.д. Как при

дополнительном типе совместимости, так и при симметричном, очень важны доверие, взаимопонимание ведущих в паре и уважение друг к другу.

Тема 7. Личность участника группы

Для психологической работы в группе наиболее удачными кандидатами являются психически здоровые люди, способные к научению. Не подходящими для группового опыта являются кандидаты, которые под давлением критики становятся либо слишком тревожными, либо слишком агрессивными.

Не рекомендуется включать в группу лиц, которые не осознают ответственности за свои состояния, не способны контролировать свои эмоции. Противопоказана психологическая групповая работа лицам, склонным к бурным эмоциональным переживаниям (аффектам), а также тем, кто тяготеет к фиксации на негативных сторонах жизни и обвинению других.

Ведущему необходимо знать, что лица с низкой самооценкой будут нуждаться в том, чтобы их постоянно успокаивали. Психически незрелые, нечувствительные к другим, как правило, не способны к самоконтролю и неблагоприятно влияют на групповой процесс, тормозя его, внося негатив, обесценивая работу группы.

Не стоит включать в группу кандидатов, не согласных с целями и задачами работы группы, а также лиц с неадекватными запросами (например, с ожиданиями от ведущего какого-то чуда, желанием исцелиться от всех недугов, стремлением получить особо острых ощущений и т.д.).

Все перечисленные выше данные о влиянии личностных особенностей участников на работу группы следует обязательно учитывать, ведущему и очень тщательно подбирать кандидатов, осуществляя их предварительную психодиагностику.

Следует также учитывать, что людям, переживающим в данный период своей жизни острый кризис, может быть полезнее сначала серия индивидуальных консультаций, и только затем – групповая работа.

Подходящим для психологической работы в группе кандидатам необходимо заранее сообщить об обязательных правилах посещения и работы в группе, о возможных психологических и эмоциональных рисках.

Изменения личности в группе зависят от степени и качества участия, от желания и активности самого участника, от возможности использовать ресурсы группы для своего личностного роста.

Тема 8. Психологическая характеристика группы

В зависимости от ориентации и функций групп их участниками могут быть люди с различными психологическими, возрастными, профессиональными и другими особенностями. Для большинства групп наиболее удачные кандидаты – психически здоровые люди. К неподходящим для группового опыта кандидатам относятся лица, которые под давлением критики становятся слишком агрессивными или тревожными.

Группы могут отличаться по численности, в зависимости от тех задач, которые ставятся. Большие – для возможности взаимодействия, малые – для того, чтобы каждый был вовлечен в действие. Чаще всего встречаются указания на следующие границы размера эффективной группы: от 7 до 15 человек. Иногда 4 – как наименьшее число участников для жизнеспособной группы. Иногда следует учитывать количество участников (четное или нечетное) для взаимодействия в парах, тройках и т.д.

Группа может быть *гомогенной* или *гетерогенной* по составу: по полу, возрасту, образованию, проблемам, личностным стилям и образцам поведения. Состав группы зависит от целей и времени занятий. Сходство предполагает высокую степень взаимной привлекательности и поддержки. Различия открывают более широкие возможности для конфронтации и изменения, для усвоения альтернативных способов поведения. Гетерогенность – возможность создать репрезентативную модель общества, расширить диапазон переживаемых в группе эмоций и способов демонстрируемого поведения.

Гомогенный состав группы наиболее подходит для групп поддержки, групп самопомощи, реабилитационных групп, участники которых объединены общими особенностями переживания похожих ситуаций. Иногда гомогенность соблюдается в отношении каких-либо определенных признаков, например возраста, – для групп, решающих возрастно-психологические проблемы. Иногда требования гомогенности распространяются на несколько признаков, как, например, для группы психологической поддержки для женщин, переживших насилие: группа должна быть однородна по специфике переживаемой травмы, по полу и частично – по возрасту. Особенности этой группы состоят в общей психотравмирующей ситуации для всех ее участников, а также в одинаковом уровне социального угнетения, которому подвергаются именно женщины. Для мужчин, девочек-подростков, мальчиков-подростков, переживших насилие, будут создаваться соответственно мужские и различные по половому признаку подростковые группы.

Существуют *открытые* и *закрытые* группы. Закрытая группа характеризуется постоянным составом своих участников на всем протяжении своей работы. Открытая группа может принимать во время каждой встречи новых участников. Стоит отметить, что для большинства

видов групповой работы эффективным является постоянство состава группы, которое обеспечивает наибольшую доверительность и поддержку, более глубокую проработку психологических проблем, а также может удовлетворять потребность в стабильности. Открытость границ подходит более всего для групп самопомощи или «клубов бывших пациентов», организуемых обычно для людей перенесших тяжелое заболевание и покинувших стационар.

В психотерапевтической группе, как считает ряд исследователей, не допустимо включение в одну и ту же группу людей, находящихся за ее пределами в служебных или в каких-нибудь других отношениях. В противоположность психотерапевтическим группам в группах поиска решений проблемы состав группы может быть идентичным составу производственного коллектива. Диапазон групп разного типа очень широк. Важной характеристикой группы являются ее цели. Группа объединяется *общей целью*. (Например, попытка улучшить самочувствие; приобрести новые коммуникативные, поведенческие навыки; возможность самореализации; рост самосознания и самоисследование; понижение тревожности; развитие уверенности в себе и т.п.) И в то же время для получения группового опыта участники обычно ставят *собственные специфические цели*. В гибкой группе индивидуальные цели могут модифицироваться и меняться на протяжении всего курса группового опыта.

Групповая работа по использованию психотехник в целях решения различных психологических задач проводится с небольшим временным объединением людей. Обычно группа имеет назначенного руководителя, общую цель межличностного исследования, личностного научения, роста и самораскрытия.

Общими для таких групп являются следующие **процессы**:

- 1) облегчение выражения эмоций;
- 2) порождение ощущения принадлежности к группе;
- 3) обязательность самораскрытия;
- 4) опробование новых видов поведения.

Роли и нормы

Участники попадают в незнакомую групповую ситуацию и, опираясь на собственное понимание и свой прошлый опыт, начинают играть различные роли. *Роль* – это набор функций и видов поведения, которые считаются подходящими для данного члена группы и реализуются в определенном социальном контексте.

Порой участники под воздействием ролевой тактики в группе принимают роли, отличные от тех, которые они имеют вне группы. Бессознательно или осознанно человек может выбирать поведение, избегающее конфликтов, демонстрирует доброжелательное отношение, но в дальнейшем может испытывать сложности в конфронтации, когда она станет необходимой в жизни группы.

С развитием группы возникают различные роли. Для описания ролевого поведения используется большой перечень стереотипных ролей: «добродетельный моралист», «отвергающий помощь жалобщик», «хранитель времени», «страж демократии».

Тимоти Лири выделил четыре типа поведения, расположенные в двух биполярных измерениях: доминирование – подчинение и враждебность – любовь. Келлерман выделил четыре пары противоположных ролей: романтик – проверяющий; невинный – козел отпущения; философствующий – ребенок, пуританин – объединяющий.

По характеру выполнения задачи и оказания поддержки выделяют различные роли.

Роли, связанные с групповой задачей:

- иницирующий (предлагает идеи),
- разрабатывающий (разрабатывает идеи),
- координирующий (объединяет предложения),
- ориентирующий (направляет группу к выполнению задач),
- оценивающий – критикующий,
- побуждающий к действию.

Роли, связанные с групповой поддержкой:

- поощряющий,
- гармонизирующий (выступает посредником),
- идущий на компромисс,
- охраняющий и выполняющий (регулирует ход общения),
- устанавливающий стандарты (для оценки качества группового процесса),
- пассивно следующий (пассивный слушатель).

Гибкость ролевого поведения зависит от групповых норм. *Нормы* – это принятые правила поведения, руководящие действиями участников и позволяющие применять санкции к неприемлемым для данной общности формам поведения. Каждая группа в стадии организации вырабатывает и принимает свои правила и нормы. В исследованиях групповой динамики термином норма обычно обозначают стандартизированные правила поведения, принимаемые членами группы как «узаконенные спецификации ожидаемой функции группы как системы, а также функций каждого члена группы внутри этой системы. Групповые нормы регулируют деятельность группы в ее движении к определенной цели.

Примерные правила работы группы

Доверительность (доверительная установка по отношению к партнерам при индивидуально устанавливаемой мере раскрытия каких-либо сторон своей жизни).

Конфиденциальность (все, что обсуждается в группе, не выносится за ее пределы).

Безоценочность (не давать личностных оценок, вместо оценок участники говорят о своих ощущениях, предположениях, возникающих по

поводу чего-либо происходящего в группе, используя описательный характер).

Равенство позиций (каждого участника со всеми другими участниками в группе и с ведущим).

Правило «здесь и теперь» (обсуждение происходящего или уже произошедшего с точки зрения настоящей ситуации и чувств, возникающих в данный момент).

Правило толерантности (каждый имеет право быть тем, кем он хочет быть).

Фиксация внимания на сильных сторонах партнера и т.д. и т.п.

Правила разрабатываются, уточняются, обсуждаются и принимаются всеми участниками группы. Правила также могут меняться по мере появления необходимости, возникающей в работе группы.

Тема 9. Этические аспекты психологической работы с группой

От ведущего группы требуется знание социальных стандартов, а также законов, которые регламентируют деятельность группы. Принципы групповой работы предостерегают ведущего от вступления в социальные или личные отношения с клиентами и подчеркивают необходимости поддержания соответствующей дистанции. Консультант должен осознавать влияние своего отношения к клиенту и избегать злоупотребления его зависимостью.

Ведущий группы обязан:

- иметь развитое чувство личностной идентичности,
- ясно понимать свои функции в группе,
- иметь подготовку, соответствующую требованиям профессиональной квалификации,
- иметь опыт групповой работы в качестве участника, наблюдателя и со-ведущего группы,
- знать и понимать теоретические принципы работы с психологическими группами,
- уметь предотвращать любые формы давления на группу,
- избегать привязывания группы к себе,
- предупреждать участников о возможном психологическом риске, связанном с применением отдельных методов,
- строго соблюдать принцип конфиденциальности.

Участие в группе является добровольным. Ведущий должен информировать участников о целях, правилах и способах работы; о своем образовании и квалификации; о правах участника; о границах конфиденциальности; о возможном психологическом риске. К возможным рискам участия в группе относится возникновение внутренних и

межличностных конфликтов; нарушение правила конфиденциальности другими участниками (лишение приватной жизни).

К другим важным принципам работы с группой относится: постановка задач исходя из уровня развития группы; недопустимость форсирования процесса становления группы; использование удачного направления группового процесса, при котором группа сохраняет свободу выбора и действия вместо сверхконтроля над группой.

Раздел IV. ЗАКОНОМЕРНОСТИ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

Тема 10. Групповая динамика. Стадии развития группы

В процессе достижения участниками индивидуальных и групповых целей группа проходит определенные стадии развития. Закономерности развития всех типов групп схожи, независимо от целей, стилей, методов работы, однако содержание этапов может отличаться. Имея представление о развитии группы, заранее можно предвидеть, чего можно ожидать от группы, подготовиться к изменениям и спланировать программу занятий. Анализ различного опыта ведения групповой работы позволяет выявить пять основных стадий развития группы.

Первая стадия. Участники испытывают стремление к **включению в ситуацию**. Эту стадию называют также стадией **зависимости и ориентировки**. Участники пытаются понять, что должно быть достигнуто в процессе совместной работы. На этой стадии за ведущим пристально следят, пытаются проникнуть в его «тайные планы», угадать сценарий. Здесь могут возникать тревожность, страхи, которые связаны с неопределенностью ситуации и искаженным пониманием самораскрытия. Участники больше центрированы на себе. Социометрическая структура группы характеризуется отсутствием или очень малочисленными эмоциональными отношениями. Техники, направленные на сопереживание, сочувствие, на этой стадии еще преждевременны. Цель первого этапа – сплотить группу, выработать у участников понимание цели. К концу данного этапа формируется чувство принадлежности к группе, возникает желание устанавливать отношения с другими участниками. На первой стадии развития группы от ведущего требуется довольно большая активность, поскольку участники только лишь ориентируются в группе и еще не готовы выступать с инициативой. На первом групповом занятии используются различные техники знакомства, выработки правил и норм, техники целеполагания. В начале работы группы наиболее целесообразно использовать упражнения, игры и психотехники, устанавливающие доверие. Существенной частью занятий первой стадии являются невербальные психотехники, направленные на

прямое непосредственное взаимодействие в группе. Используются также вербальные коммуникативные игры.

Вторая стадия. Это стадия *нарастающего напряжения*, которое обусловлено, с одной стороны, борьбой за свое место в группе, с другой стороны – сопротивлением самораскрытию, стремлением сохранить привычный стереотип контролирования ситуации. Начинает преобладать потребность в *контроле* за ситуацией. Часто проявляется соперничество и желание властвовать, участники ведут борьбу за лидерство. Об обстановке в группе можно судить по высказываниям недовольства, сомнения в достижении поставленной цели. Для данной стадии характерна неравномерность отношений между участниками группы, появление отдельных подгрупп, усиление тревоги и защитных реакций. Основные задачи ведущего на этой стадии: помочь осознать истоки тревоги, увидеть способы психологической защиты, учить участников открыто выявлять конфликты в группе и решать их, учить принятию ответственности за работу группы и становиться более автономными и независимыми. Эффективными в работе на данной стадии являются психотехники выражения чувств, техники снятия напряжения.

Третья стадия. Происходит *формирование групповой сплоченности*. Возникает изменение перспективы восприятия группового процесса. Группа воспринимается участниками как целое. Происходит принятие норм, ценностей как свободных, а не навязанных извне. Уровень напряжения спадает, появляется поддержка. На данной стадии доминирует потребность в привязанности: участники устанавливают более тесную эмоциональную связь друг с другом. Отношения в группе больше напоминают социальные «поглаживания»: отрицательные моменты в группе порой просто не замечаются. Критика, даже конструктивная, как правило, на этой стадии отсутствует. На первый план выступают вопросы партнерства. Эффективными в работе этой стадии являются психотехники формирования групповой сплоченности.

Четвертая стадия. Группа превращается в *зрелую продуктивно работающую*. Групповая поддержка дает возможность каждому члену группы справиться с тревогой перед самораскрытием. Возникает стремление к свободному, прямому проявлению эмоций. Группа продуктивно выполняет психотерапевтические функции. Устанавливается динамическое равновесие между самораскрытием и обратной связью. Происходит продуктивный анализ проблем участников и реальное изменение себя и своего поведения. Социометрическая структура группы на этой стадии близка к своему идеальному варианту: большое, приближающееся к максимальному количество взаимных выборов, все участники включены и приняты в групповой процесс.

Продуктивно работающая группа уже готова к решению реальных проблем и задач участников группы. На этой стадии группа, как правило, сама выбирает тематику занятия и проблему для проработки. Ведущий становится равноправным партнером, к нему обращаются за советом,

поддержкой, недостающей информацией. Упражнения и игры используются на этой стадии минимально, поскольку основная часть времени и зрелых групповых ресурсов теперь тратится на поиск способов решения актуальных задач участников. Отличия продуктивной от непродуктивно работающей группы отражены в таблице 2.

Таблица 2.

Отличия продуктивной от непродуктивно работающей группы

Продуктивная группа	Непродуктивно работающая группа
Участники доверяют друг другу и ведущему	Участники не доверяют друг другу
Участники делятся чувствами	Участники не делятся чувствами
Участники имеют ясные цели	Цели у участников часто отсутствуют или носят абстрактный характер
Большинство участников чувствуют себя включившимися в работу группы	Участники ощущают себя «вне группы»
Обсуждаются события «здесь и теперь». Говорят о себе	Обсуждаются ситуации прошлого. Говорят о других, а не о себе
Ведущий и участники делят функции ведения группы	Участники не склонны брать на себя функции ведения группы
Сформирована групповая сплоченность. Характерны близкие эмоциональные связи. Участники отождествляют себя друг с другом, оказывают эмоциональную поддержку	Группа расколота. Между участниками сохраняется большая дистанция. Не оказывают эмоциональную поддержку друг другу
Поведение участников характеризуется спонтанностью	Поведение участников группы стереотипно
Конфликты в группе называются и разрешаются	Участники игнорируют конфликты и отрицают чувства
Участники берут ответственность за разрешение своих проблем	Участники обвиняют других в своих проблемах, ничего не хотят менять
Участники верят в возможность изменений	Участники группы переживают отчаяние, бессилие
Конфронтация воспринимается как предложение изменить что-либо, а не как нападки	Конфронтация воспринимается как враждебность
Общение в группе непосредственное, явное	Общение в группе косвенное, туманное
Участники интересуются друг другом. Другой воспринимается как источник возможностей	Участники не интересуются друг другом
Участники чувствуют себя сильными и	Участники используют силу для

делятся силами с другими	подчинения себе других
Групповой процесс осознается в группе	Групповой процесс не осознается участниками
В группе поощряются различия	В группе преобладает конформизм

Завершающая стадия работы группы. Данная стадия является подготовкой участников к жизни вне группы. Подводятся итоги общей групповой работы и индивидуальной работы участников. Обсуждается, интегрируется и ассимилируется полученный в ходе работы в группе опыт. Участники готовятся к расставанию, обмениваются планами на будущее, пожеланиями.

Группы различаются по тому, как они проходят свои жизненные циклы. Члены групп далеко не всегда осознают последовательность группового развития. Психологу же необходимо знать закономерности групповой динамики и учитывать ее при построении занятий и управлении социально-психологическими процессами.

Раздел V. ПСИХОТЕРАПЕВТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГРУППОВЫМ ПРОЦЕССОМ

Тема 11. Психотерапевтическое воздействие группы. Преимущества групповой формы оказания психологической помощи

Эффективность группового процесса и положительная динамика индивидуально-психологических характеристик членов группы зависит от состава групп, типа руководства и многообразных личностных аспектов участников. Психотерапевтическое воздействие группы опирается на три важных компонента: чувства, мышление, поведение. Весьма значимыми для любой группы оказываются следующие психологические и социально-психологические *процессы*:

– эмпатия – сопереживание, понимание другого на уровне чувств, переживание тех же эмоциональных состояний, которые испытывает другой человек;

– рефлексия – осознание человеком того, как он воспринимается партнером по общению, способность к самоанализу психических состояний, действий, поступков;

– податливость влиянию руководителя и других участников;

– идентификация друг с другом и с руководителем происходит тогда, когда участники стремятся к установлению желательных взаимоотношений в группе;

– присвоение группового опыта. Осуществляется через эмоциональные переживания в связи с решением проблем участников.

В успешно работающих группах происшедшие изменения распространяются на внешний мир. Выделяют и конкретные терапевтические факторы группы, помогающие достижению групповых и индивидуальных целей.

Факторы, способствующие эффективности групповой работы

1. *Сплоченность* группы как условие достижения успеха. Целебным психотерапевтическим эффектом, активизирующим внутренние психические механизмы, обладает далеко не всякая группа. Главным условием достижения группой таких необходимых характеристик является ее сплоченность.

2. *Поощрение надежды*. Чем больше человек надеется на помощь, тем лучше результаты. Источником надежды может быть опыт других людей, ведущего; изменения других участников в ходе работы; уверенность в себе ведущего; вера ведущего в эффективность групповой работы.

3. *Обобщение* – осознание того, что другие люди тоже имеют похожие проблемы и переживания. Подобное понимание способствует ослаблению чувства изоляции, одиночества. Существует уникальность личности, а проблемы, источники глубочайших человеческих страхов универсальны.

4. *Альтруизм* – осознание полезности каждого участника группы. Проявляется тогда, когда участники оказывают поддержку друг другу, утешают друг друга, делятся своими проблемами, стараются быть полезными и нужными друг другу. В группе действует та же закономерность, что и в жизни: больше всего можно получить, отдавая.

5. *Предоставление информации*, которая способствует расширению видения ситуации. Информирование может быть полезно также в ситуации подготовки участников к работе в группе.

6. *Множественный перенос*. Любые трудности общения детерминированы событиями прошлого или настоящего, особенно эмоциональными нарушениями в семье. При необходимости исследуются эмоциональные проявления участников группы.

7. *Межличностное обучение и обогащение поведенческого опыта*. В поддерживающей и контролируемой обстановке человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров. Группа служит «полигоном» для апробирования новых способов поведения. При помощи использования обратной связи и ролевой игры происходит развитие межличностных умений.

8. *Имитирующее поведение* – постепенное использование новых образцов поведения, предлагаемых другими участниками в группе.

9. *Катарсис* (эмоциональное отреагирование) – выражение ранее подавляемых, скрываемых чувств, которое возникает благодаря слиянию своих чувств с чувствами другого человека. Наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при

оценке собственных чувств и поведения. Обсуждение в группе таких непроанализированных ранее эмоций, как чувство вины или враждебности ведет к психологическому очищению, облегчению. Достаточно внутреннюю проблему выразить во вне, и возникает облегчение. Человек чувствует: проблема ушла, и по-новому смотрит на нее.

Преимущества групповой формы работы

Успешность групповой формы психологической работы по сравнению с индивидуальной обусловлена целым рядом причин. Постараемся здесь их коротко сформулировать.

1. Жизнь – прежде всего социальное явление. Человеку естественно испытывать потребность в эмоциональном тепле и контакте с другим человеком. Но часто в присутствии других мы чувствуем себя изолированными и одинокими. Социальные противоречия могут вызывать у нас чувства замешательства, недоверия и бессилия. Опыт, приобретаемый в специально организованных группах, оказывает противоречие отчуждению, помогая решению проблем, возникающих при межличностном взаимодействии. Кроме того, группа оказывается микрокосмом, обществом в миниатюре, отражающим внешний мир и самого человека. В связи с этим у группы явные преимущества перед психологом-консультантом, проводящим индивидуальное консультирование.

2. Потенциальное преимущество условий группы – это возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания. Проблемы адаптивности и конфликты сопровождаются нарушением взаимодействия с окружающей действительностью, при которых разрушаются социальные связи, снижается степень полноценности социального функционирования. В связи с этим восстановление утраченных возможностей и развитие новых для большей успешности требует создания условий безопасного, поддерживающего и доверительного общения в социальной микросреде. Итак, перестройка нарушенных, или неэффективных, отношений с миром осуществляется в группе за счет таких основных механизмов, как эмоциональная поддержка и обратная связь.

3. Общение в группе способно усилить актуализацию внутренних ресурсов и социально подкрепить личностные достижения. Вспомним данные, которые освещает социальная психофизиология: развитые альтруистические чувства, готовность сопереживать и помогать другому стимулируют собственное развитие, защитные силы, внутренние ресурсы индивида. Происходит своеобразная компенсаторная активизация процессов внутреннего саморазвития. Такие индивиды, готовые принимать участие в жизни других, чаще становятся более успешными в жизни. Кроме того, группа усиливает положительный психологический эффект, полученный от занятия.

4. Экономичность групповой формы работы по времени и затрачиваемым ресурсам является еще одним преимуществом по сравнению с индивидуальной формой работы.

5. Индивидуальные занятия часто не могут дать такого качества результатов, как общение с группой людей, объединенных решением общих задач. При взаимодействии в специально организованной группе человек, по сути, восстанавливает утраченную способность к принятию решения.

6. Групповые формы работы способствуют созданию адекватной самооценки, на что существенно влияет эмоциональная поддержка группы. Значимая обратная связь оказывает влияние на оценку индивидуумом своих установок и поведения, формирование его Я-концепции.

7. Часто люди знают, чего они хотят, но требуется соучастие и принятие их позиции группой, чтобы стала возможной попытка самораскрытия. Когда такая попытка самораскрытия и изменения поощряется другими, то, как следствие, усиливается уверенность в себе. Поддержка группы помогает укрепиться в своих решениях изменить что-либо в своей жизни, снять страх перед новым опытом, почувствовать свои силы.

8. Групповое общение имеет колоссальный эффект переоценки значимости происходящих событий и изменения отношения к ним, в результате принятия ценностей и потребностей других. Это расширяет собственное мировоззрение, позволяет преодолевать стереотипы бессознательного и способствует становлению большей психологической зрелости.

Другие преимущества групповой формы обуславливаются гибкостью группового метода, которая делает ее пригодной для большого контингента людей, имеющих различные психологические затруднения, и широкого спектра теоретических и методических программ вмешательства в психологические процессы.

Тема 12. Механизмы управления групповым процессом

Групповая динамика – это процесс, на который можно воздействовать, ускоряя или замедляя его. Руководители используют для этого различные *механизмы управления групповым процессом*, владение которыми и составляет основу профессионализма ведущего психологических групп. Каковы же эти механизмы?

1. Одним из механизмов управления групповым процессом является грамотная постановка целей и задач работы группы. Именно цели и задачи будут в дальнейшем определять и состав группы, и психотехнические средства, и критерии оценки достигаемых результатов работы. Одной из распространенных ошибок начинающих консультантов-

психологов является нечеткое, размытое представление о целях и задачах проводимой консультативной помощи и сосредоточение на собственных догадках, интерпретациях информации, своих чувствах. Консультанты, да и ведущие группы, так порой сильно увлечены подбором психологических приемов, упражнений, игр, что приводит в дальнейшем к бессмысленному манипулированию, опробованию различных психотехнических средств.

2. Другим механизмом управления групповым процессом еще на подготовительной стадии является улучшение подбора пациентов и организация рабочего пространства. Ведущий обязан помнить, что та или иная форма групповой работы, призванная решать конкретные поставленные задачи, требует соответствующего подбора и организации участников групп. Большое значение имеют индивидуально-психологические характеристики участников группы, жизненная ситуация, в которой находятся участники в данное время, количество человек в группе, гомогенность или гетерогенность группы и т.д.

Ведущий также учитывает и такие факторы, влияющие на работу в группе, как рабочее пространство и пространственное расположение участников группы. Наиболее эффективной пространственной формой организации группы является круг, который способствует наиболее оптимальному общению и установлению прямых контактов в группе.

3. Довольно эффективным и обязательным механизмом управления групповым процессом является выработка участниками группы совместно с ведущим правил и норм групповой работы. Правила и нормы способствуют установлению равноправных отношений в группе, атмосферы психологической безопасности и усилению чувства стабильности, а также позволяют в определенных ситуациях корректировать невыполнение норм. Кроме того, отдельные правила могут являться подкрепляющим стимулом в выработке нужных психологических качеств у участников группы. Например, правила могут способствовать обучению оказывать эффективную обратную связь и поддержку друг другу.

4. Использование подготовительных или ориентирующих упражнений выступает действенным качественным катализатором развития группы. Подготовительные упражнения способствуют созданию атмосферы взаимного доверия, позволяют настроить участников на активное взаимодействие и снять у некоторых из них излишнюю тревогу. Решению таких задач служат игровые упражнения, выполнение которых потенциально располагает к переживанию положительных эмоций и исключает психологические риски переживаний в связи с неуспехом или оценением личности. Эти упражнения «срывают с человека защиту». Психологическая защита – регулятивная система личности, направленная на устранение чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта. Она не всегда бывает успешной, так как может носить неадекватный характер. Механизм психологической защиты преимущественно представляет собой бессознательные процессы. К ним относятся механизм подавления,

отрицания, регрессии, изоляции, рационализации, конверсии. В результате могут формироваться такие негативные черты личности, как негативизм, появиться «ложные», замещающие деятельности, измениться система межличностных отношений. Хотя существуют и другие механизмы психологической защиты, которые могут способствовать и успешности в деятельности. Результатом успешной защиты является прекращение импульсов, провоцирующих тревогу.

5. Обучение целеполаганию участников группы – еще один механизм управления процессами взаимодействия и ожидаемых изменений. Данный механизм способствует повышению способности осознания собственной динамики участников. Умение определять свои актуальные жизненные задачи и ставить реалистичные цели достижения своих потенциальных возможностей помогает быть довольно успешным в собственном развитии и максимально использовать социально-психологические ресурсы группы. Постановка индивидуальных задач участниками в начале групповой работы, инициируемая ведущим, позволяет делать групповую и индивидуальную психологическую работу более осмысленной, осознанной, целенаправленной и получать желаемые результаты. К функциям целеполагания относится построение образа желаемого результата, без которого невозможно его достижение. Кроме того, целеполагание позволяет лучше осознавать свои стремления и наделять ценностью те жизненные изменения, которые соответствуют собственным устремлениям. Такое более четкое осознание своих личностных достижений способствует получению эмоционального удовлетворения и большей гармонизации личности в целом.

6. Достижение группой психотерапевтического эффекта во многом зависит и от способностей и умений ведущего устанавливать доверительные отношения. К важным психологическим механизмам установления доверия относится эмпатия – способность сопереживания и понимания другого человека на уровне чувств, возможность переживания тех же эмоциональных состояний в данный момент, что и партнер по общению.

7. Лучше понять, настроиться на одну волну с клиентом позволяет еще один механизм - раппорт. Под раппортом (от франц. rapport – связь, сообщение) широко понимается присоединение к другому человеку на вербальном и на невербальном (присоединение к позе тела), психофизиологическом уровне. М. Эриксон в качестве важного элемента раппорта рассматривает «физиологическое присоединение», в частности синхронизацию дыхания консультанта с дыханием клиента.

8. Эмоциональная поддержка ведущего имеет огромное значение в развитии процесса важных изменений в состояниях, процессах и свойствах участников групп. Она может осуществляться в высказываниях, отражающих ободрение, сочувствие, и готовности эмоционального принятия. Эмоциональная поддержка может использоваться не только как инструмент для установления контакта, но и как средство регулирования

содержательной стороны поведения. Избирательное подкрепление определенных действий, высказываний может способствовать самораскрытию и эффективному изменению участников группы.

9. «Стимуляция» - это побуждение к размышлениям в каком-то определенном направлении, поиску решения определенных задач и высказываниям различного функционального значения. Основная цель использования «стимуляции» – максимальная мобилизация самостоятельной когнитивной деятельности участника группы в решении проблем. Стимуляция может строиться в форме вопроса. Существенную роль играет непряная стимуляция, когда ведущий использует высказывания других членов группы для коррекции направления обсуждения.

10. Обучение искусству прямой коммуникации становится весьма эффективным за счет привлечения потенциала упражнений, направленных на усиление межличностной чувствительности и развитие умения устанавливать взаимоотношения.

11. Эффективность решения задач зависит от характера взаимодействий в группе. Развитию безопасного, психотерапевтического взаимодействия способствует умелое использование упражнений – катализаторов, предваряющих процессы в группе. В качестве таких «катализаторов» могут использоваться методики, выполняющие различные функции, например, ослабления дискомфорта участников, повышения групповой сплоченности и т.д.

12. Механизм обратной связи – один из главенствующих в работе группы. Чтобы обратная связь вызывала наименьшее сопротивление, необходимо придерживаться следующих правил.

Обратная связь должна

- быть желательной;
- носить максимально описательный характер (оценки в группе не даются);
- быть сближена с обсуждаемым событием.

Обратной связи мешает оценочное взаимодействие («Ну, ты и хам!»). Поэтому ведущий стремится к тому, чтобы в группе убирать все оценки.

Примеры оценочных высказываний: «Ты бездельник!»; «Ты совершенно не умеешь разговаривать с людьми!». Примеры безоценочных высказываний описательного характера: «Опять ты не выполнил задание, и это меня огорчает»; «Ты сейчас не скрываешь своего недовольства, бурно его проявляешь, мне это неприятно и отбивает всю охоту слушать тебя».

Выделяют 3 уровня обратной связи: 1) описание событий, 2) разъяснение эмоциональной реакции, 3) объяснение мотивов поведения.

Обратная связь эффективна, если она:

- содержит намерение помочь,
- осуществляется с полным вниманием,
- выражается конкретно, прямо, а не косвенно,

- поощряет человека к формированию собственной оценки, а не к восприятию чужих выводов,
- своевременна,
- содержит предложения об альтернативных способах поведения,
- проверена и отрегулирована (проверка: насколько полученная информация совпадает с ощущениями других).

В ходе обратной связи в групповой работе должна установиться связь между эмоциональной отдачей и эмоциональным получением. Иначе будет происходить излишняя отдача или излишнее получение, что приводит к нарушению взаимоотношений.

В самом начале групповой работы, когда еще участники не достигли определенной степени доверия и испытывают трудности самораскрытия в группе, можно использовать прямые или косвенные наводящие вопросы для эмоционального отреагирования по завершении работы. Например, ведущий может предложить ответить на следующие вопросы:

- *Каким цветом вы бы нарисовали свое настоящее состояние?*
- *Как вы себя чувствуете сейчас?*
- *Как менялось ваше состояние в течение занятия?*
- *Возникали ли трудности в ходе занятия?*
- *Что показалось вам наиболее позитивным важным опытом?*

13. Использование ритуалов. Ритуалами в групповой работе могут являться определенные постоянные формы приветствия в начале занятия и прощания по его окончании. Ритуалом также могут становиться отдельные упражнения, например упражнения, усиливающие степень проявления эмоциональной поддержки в группе. Среди таковых можно назвать упражнение «Восковая палочка»: группа образует тесный сомкнутый круг. Один из участников становится в центр круга, закрывает глаза, пытается расслабиться и падать в разные стороны. Окружающие не дают ему упасть и возвращают в вертикальное положение. Данным упражнением целесообразно заканчивать решение индивидуальных эмоционально тяжелых проблем участников, потребовавших много сил и энергии как центрального участника данной проблемы, так и других помогавших ему членов группы. Это упражнение также может весьма эффективно компенсировать недостаточно развитые навыки владения вербальными формами оказания поддержки и осуществление ее на языке телесности.

14. Другим механизмом в управлении групповым процессом может явиться умелое владение ритмом занятия. Хорошее чувство ритма деятельности ведущего позволяет своевременно и эффективно чередовать эмоционально насыщенные упражнения с рациональными, активизирующими с релаксирующими и т.д.

15. Логика развития процесса взаимодействия в ходе занятия. В ходе одного отдельного занятия группы могут использоваться все вышеперечисленные механизмы управления групповым процессом, однако эффективность их применения зависит от своевременности использования

и их соответствия содержанию ситуации взаимодействия в группе, общему групповому настрою и поставленным участниками задачам. Помимо уникальности ситуации каждого отдельного занятия существует *общая логика развития группового процесса в течение одной встречи*, которая обусловлена последовательностью решаемых задач, общих для всех занятий. Общая для всех занятий последовательность этапов отражена в таблице 1.

Таблица 1.

Последовательность этапов одной групповой сессии

№ этапа	Содержание этапа
1	Приветствие участников
2	Постановка задач занятия и целеполагание участников
3	Обращение внимания к правилам работы в группе
4	Разминка (игровые упражнения, позволяющие настроиться на активное доверительное, психологически безопасное взаимодействие в группе)
5	Основная часть (способствует решению основных задач данного занятия)
6	Обратная связь и подведение итогов занятия
7	Прощание участников

Эффективность группового процесса во многом зависит от умения ведущего при построении и осуществлении плана каждого занятия следовать этой общей логике последовательности этапов работы.

Эффективность группового процесса во многом зависит от умения ведущего при построении и осуществлении плана каждого занятия следовать этой общей логике последовательности этапов работы. Выпадение одного из этапов может весьма негативно сказаться на эффективности работы в группе. Каждый из этапов призван выполнять свои функции в общем групповом процессе взаимодействия, отличаться по длительности от остальных и принимать различные формы реализации в зависимости от характеристик групп и общегрупповых и индивидуальных задач.

Тема 13. Методика построения группового занятия

Как и проектирование всего тренинга, планирование каждого тренингового занятия начинается с постановки целей и задач – самого первого механизма, с помощью которого будет управляться групповой процесс. Затем ведущий выстраивает предполагаемый ход занятия с особыми психотехниками и упражнениями, направленными на решение основных задач рабочей встречи и обязательными тренинговыми процедурами.

Начальной точкой отсчета тренингового занятия (сессии) является приветствие участников группы. Эта процедура является стартовой и обозначает включение дополнительной психологической реальности в жизни участников, реальности, в которой они взаимодействуют по особым правилам, со специально поставленными ими задачами. Удачной является форма приветствия в виде некоторого группового ритуала, или специального игрового упражнения. Формы приветствия могут быть вербальными и невербальными. Можно использовать сочетание этих форм: сначала участники приветствуют друг друга некоторыми жестами или тактильными прикосновениями (рукопожатиями, или другими принятыми в группе способами: касаниями правым локтем, левым носком, правым мизинцем и т.д., а затем могут сообщить о своей готовности вновь взаимодействовать с другими участниками, или поделиться чем-то позитивным, произошедшим в жизни в период между встречами.

Этап постановки задач занятия и целеполагание участников выполняет основные ориентирующие и организующие функции в работе. На данном этапе участники совместно с ведущим договариваются о том, какие задачи будут решаться в ходе занятия, что должно быть достигнуто. Каждый из участников определяется с тем, каким образом решение общегрупповых задач поможет ему в дальнейшей жизни, решению каких личностных вопросов и целей это должно способствовать. Четкое определение задач занятия позволит более качественно и точно подвести итоги и оценить эффективность работы по завершению занятия.

Обращение внимания к правилам работы в группе является также необходимым элементом занятия, перед тем как приступить к решению основных задач. Правила, выработанные уже на первом занятии, могут по необходимости дополняться, корректироваться участниками в ходе последующих встреч. Определение и принятие правил позволяет обеспечить границы допустимого в обращении друг с другом, психологическую безопасность и равенство участников группы. Правила также служат хорошим средством контроля за проявлением неэффективных способов поведения в группе и поддержки позитивных изменений.

Этап разминки включает игровые упражнения, позволяющие настроиться на доверительное, психологически безопасное взаимодействие в группе и на активное решение предстоящих основных задач занятия. Разминка может способствовать снятию излишней тревожности участников и создавать условия для развития групповой сплоченности. Как и предыдущие этапы, разминка выполняет вспомогательные функции, но ее отсутствие в тренинговом занятии чревато рисками снижения эффективности работы и нанесения психологического вреда отдельным участникам. Излишнее же злоупотребление игровыми упражнениями в ходе занятия в ущерб решению основных задач также не бывает эффективно в тренинге, порой вызывая недоумение участников по поводу организации процесса решения актуальных задач.

Основная часть способствует решению главных задач данного занятия. Ведущему при планировании тренинговой сессии необходимо тщательно выбирать инструментарий, упражнения, психотехники, направленность которых должны очень четко соответствовать содержанию поставленных в начале задач. При отборе упражнений основной части ведущему важно также руководствоваться принципом ясности и четкости намерений и действий. Обычно такое ясное понимание, для чего используется данный психотехнический инструментарий, зачем и почему, приходит к ведущему с эмпирическим опытом применения его на себе в качестве участника подобной группы. Однако с приобретением многочисленного опыта групповой работы, становясь не только профессиональным ведущим психологических групп, но еще и психотехнологом, психолог может сам начать конструировать новые психотехнические приемы, или корректировать уже существующие под конкретные групповые настроения, задачи, ожидания, запросы участников.

Перед тем, как перейти к процедуре обратной связи, ведущему важно суметь правильно оценить актуальное состояние группы по завершению основной части тренингового занятия. Бывает так, что после эмоционально вовлекающей ролевой игры и бурного обсуждения участники чувствуют себя несколько возбужденными, что не вполне позволяет перейти к рациональному обсуждению итогов работы и качественной обратной связи, да и вновь вернуться в обычную вне-тренинговую реальность по окончании занятия. Для предотвращения таких неприятных ситуаций при повышенном напряженном состоянии группы следует предложить несложное и не слишком длительное по времени релаксирующее упражнение, например, из аутотренинга, или психотехник направленной визуализации. Хорошим вариантом будет являться психотехника «Место покоя», которая реализуется представлением каждого участника себя в том месте, где бы он чувствовал себя легко, спокойно, надежно.

Обратная связь и подведение итогов занятия – процедура, которая позволяет лучше осознать и понять происходящее в группе, а также то, что в собственном поведении явилось наиболее позитивным, а что еще можно было бы улучшить.

Прощание участников – процедура, которая не носит в тренинге формальный характер, а имеет очень важную смысловую нагрузку. Этот последний элемент занятий часто осуществляется как постоянный ритуал, служащий не только логической завершающей точкой, но и условным знаковым сигналом - быстрым способом переключения в обычную реальность, в ситуации повседневной жизни.

Практическое задание

Используя специальную литературу, знания, полученные в ходе уже освоенных теоретических разделов дисциплины, а также методику построения и проведения тренингового занятия (с. 49-51 данного пособия), спроектируйте элемент тренинга по выбранной вами тематике (тренинг коммуникативной

компетентности, эмоциональной компетентности, деловых качеств, формирования групповой сплоченности, саморегуляции и т.д.), который вы сможете обсудить впоследствии на одном из практических занятий, а затем и продемонстрировать в учебной группе, выступив в роли ведущего тренинга под сопровождением супервизора (преподавателя). Рекомендуемая литература для подготовки к выполнению практического задания, примеры психотехник и упражнений, используемых на различных этапах тренингового занятия, а также пример оформления печатного варианта спроектированного элемента тренинга (одного занятия, рассчитанного на 1,5 – 2 часа), приводятся в Приложениях 1 - 6.

Раздел VI. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ГРУППОЙ

Тема 14. Методы работы с группой в различных психологических школах

В современной психологии и психотерапии разработано довольно много методов работы с консультативными, реабилитационными, развивающими, коррекционными и психотерапевтическими группами:

- метод психодрамы,
- метод гештальттерапии,
- метод Т-групп,
- метод группы встреч,
- метод тренинга умений,
- метод терапии искусством,
- метод танцедвигательной терапии,
- метод телесно-ориентированной психотерапии и др.

В литературе довольно подробно и обстоятельно освещены многие из перечисленных методов работы с группой, каждый из которых опирается на ту или иную базовую теорию личности, подчиняется тем или иным методологическим принципам и служит осуществлению различных психологических задач. Овладение каждым из методов требует не только теоретического знакомства с его описанием, научной концепцией, лежащей в ее основе, но и длительной специальной практической подготовки в использовании отдельных приемов и психотехник. Учитывая существующие многочисленные литературные источники, содержащие описание многих методов, используемых в работе с группой, мы предоставляем вам возможность самостоятельно и более углубленно изучить их. В рамках данного пособия мы осветим в целях ознакомления общие представления о методе психодрамы и методе группового со-консультирования по переоценке личности.

**Вопросы для самостоятельного изучения и подготовки эссе по теме:
«Методы психологической работы с группой»**

1. Метод психодрамы в работе с группой
2. Гештальттерапия в группе. Тренинг самоактуализации и саморегуляции.
3. Личностно-центрированный подход к группе. Группы встреч
4. Арт-терапевтический метод в работе с группой (экспрессивные, импрессионные, ассоциативные и интерпретационные техники арт-терапии)
5. Телесно-ориентированная терапия в работе с группой. Основные положения и техники телесной терапии
6. Группы тренинга умений. Тренинг уверенности в себе
7. Групповая психотерапия Э. Берна

Рекомендуемая литература

1. Берна Э. Групповая психотерапия. – М., 2000.
2. Кори Дж. Теория и практика группового консультирования. – М., 2003.
3. Кочюнас Р. Психологическое консультирование. Групповая психотерапия. – М., 2003.
4. Лейтц Г. Психодрама: Теория и практика. – М., 1994.
5. Морено Я.Л. Психодрама / Пер. с англ. Г. Пимочкиной, Е. Рачковой. – 2-е изд., испр. – М.: Психотерапия, 2008. – 496 с.
6. Практикум по арт-терапии / Под ред. А.И. Копытина. – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 448 с.
7. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия. – М., 1997.
8. Рудестам К. Групповая психотерапия. / Пер. с англ. М., 1993.
9. Ялом И. Групповая психотерапия. – СПб, 2001.

Тема 15. Метод психодрамы. Структура и базовые техники

Психодрама – метод индивидуальной и групповой психотерапии, основанный на игровом моделировании собственных представлений клиента о тех или иных психотравмирующих ситуациях и способах их преодоления. Основателем психодрамы является Я. Морено. Для понимания и изменения внутреннего мира личности используется инструмент драматической импровизации – воплощение в действии личностных событий, переживаний, представлений. Целью психодрамы, по Я. Морено, является пробуждение спонтанности человека, которая находит воплощение в акте творчества (или проявление некой модели поведения в ситуации «здесь и теперь»). Это метод, в котором клиенты продолжают и завершают свои действия посредством театрализации, ролевой игры, драматического самовыражения. Используется как вербальная, так и невербальная коммуникация. Разыгрываться могут воспоминания о специфических событиях прошлого, незавершенные ситуации, внутренние драмы, фантазии, сны, предстоящие ситуации.

Психодрама сегодня широко применяется в образовательной и психотерапевтической практике. Очень важным является то, что в психодраме не нужно быть хорошим актером. «Актерство», наоборот, может вредить эффективности психодрамы. Психодрама – это модель естественного поведенческого и чувственного опыта.

Психодрама имеет дело со **сверхреальностью (surplus-reality)** или дополнительной реальностью. Это мир драматического действия, место, где могут найти свое воплощение идеи и образы. Сюжеты из области научной фантастики, воображаемые ситуации, пугающие или желанные воображаемые события – все это можно ярко пережить в особом пространстве, специально созданном для их воплощения. Другими словами, сверхреальность – реальность, измененная с помощью воображения, когда одни аспекты могут быть преувеличены, а другие сведены к минимуму. В психодраме, как и в реальности, люди призваны вносить в жизнь что-то свое, чтобы делать ее лучше или «больше», поскольку это меняет взгляд на реальность. Можно использовать сверхреальность в повседневной жизни, когда это не влечет за собой потерю контакта с реальностью.

Структура психодраматической сессии

- разогрев (функция восстановления доверия),
- драма (воспроизведение реального или будущего, или воображаемого события в действии),
- выстраивание модели поведения,
- шеринг (безоценочное обсуждение психодраматических событий, переживаний)
- деролинг (снятие ролей).

Структурные элементы психодрамы

1. **Протагонист** (тот, кто предлагает свою постановку).
2. **Режиссер или режиссеры (директор, помощник директора).**
3. **Сцена** (построение сцены после слова «Разъехались!»). Протагонист строит сам сцену. Происходит формирование психологического пространства, которое инициирует режиссер: «Походи, найди свое место...»).
4. **Вспомогательное «Я»** (в психодраматическом действии может быть несколько вспомогательных «Я»).
5. **Балкон** (место, куда помещаются те лица, прямой контакт с которыми в жизни не возможен. Прямого диалога с находящимися на балконе нет, но возможен монолог после утвердительного ответа на вопрос: «Хочешь ли ты знать, что думает по этому поводу...?»).
6. **Зрители.**

За содержание психодрамы отвечает протагонист, за форму – психотерапевт.

Базовые техники психодрамы

1. **Представление самого себя (самопрезентация)** – серия коротких ролевых действий, в которых протагонист изображает самого себя или кого-то очень важного для себя.

2. **Исполнение роли** – имитация поведения какого-то человека или акт принятия роли части тела, животного, неодушевленного предмета или даже представления или понятия, например, такого как страх, смерть, неуверенность.

3. **Диалог** – изображение в ролевых играх взаимоотношений между реальными людьми, где каждый играет самого себя.

4. **Монолог** – проговаривание своих чувств и мыслей вслух, очень часто во время движения по кругу.

5. **Дублирование** – техника, при которой вспомогательное лицо играет дублирующую роль протагониста – одновременно с ним, пытаясь стать его «психологическим двойником».

6. **Реплики в сторону** – в ситуации ролевой игры, в которой протагонист обращается со вспомогательным лицом и говорит вслух, что он действительно думает, чувствует или собирается делать.

7. **Обмен ролями** – одно из самых важных и сильных психотерапевтических средств. В этой технике на короткое время два человека меняются местами – физически – так, что А становится Б, а Б становится А. При этом каждый перенимает позу, манеры, душевное и психологическое состояние другого.

8. **Техника пустого стула** – метод, активно применяемый и в психодраме, и в гештальттерапии. Протагонист взаимодействует с воображаемым кем-то или чем-то, с представленным одним или несколькими пустыми стульями в форме монолога или чаще – обмена ролями.

9. **Техника зеркала** осуществляется вспомогательным лицом, исполняющим роль протагониста в течение короткого времени, а протагонист наблюдает за ним, удалившись из пространства действия. Может быть использован прием **вертикали** – дает вид сверху при игре дублера. Протагонист встает на стул.

10. **Хор** используется как дополнительная к базовым техника – аудитория или подгруппа дополнительных лиц, которые повторяют некоторые фразы или усиливают некоторые чувства, подобно хору в театре Древней Греции. Повторяя привычные упреки, сомнения или другие фразы, провоцирующие тревогу, они углубляют переживания протагониста. Реплики хора могут передавать как конфронтацию, так и поддержку, в зависимости от психологической ситуации, от хода сессии и от терапевтических потребностей протагониста.

11. **Трекинг** – «следование за спиной» – прием, когда режиссер следует за протагонистом и предлагает ему те или иные идеи, вопросы, фразы, «управляет» процессом.

12. *Проекция будущего* – протагонист готовится к предполагаемым будущим ситуациям.

Тема 16. Метод группового консультирования по переоценке личности

Консультирование по переоценке личности – это метод групповой работы в совладании с дистрессом. Основатель этого направления американский психолог Джекинс (Jackins, 1952) исходил из ряда положений.

– Каждый от природы прекрасный, жизнерадостный, творческий, сильный индивид.

– Мешают человеку быть таковым различные дистрессы, чаще всего связанные с блокированием отрицательных эмоций.

– В природе человека имеются внутренние механизмы исцеления от физических и эмоциональных травм.

– Может быть найдено по меньшей мере одно успешное решение проблемы.

– Каждый от природы обладает способностями к консультированию.

В процессе переоценочного консультирования (соконсультирования) два человека договариваются попеременно внимательно выслушивать друг друга, и таким образом достигается желаемая разрядка.

Задачи, стоящие перед консультантом:

1) найти пути разрядки дистресса (помнить: человек – достаточно сильный, ему мешают быть таковым обстоятельства жизни);

2) четко выяснить, в чем состоит проблема;

3) продумать возможные пути противостояния дистрессу;

4) тщательно изыскать «противоядие».

Используемые приемы переоценочного соконсультирования: преувеличение («Я самый смелый человек на свете»); метод парадокса («Я самый некомпетентный человек, и это проблема тех, кто меня воспринимает»); разговор с воображаемым партнером и ряд других, которые частично заимствованы из поведенческих и гештальттерапевтических приемов.

Используется также механизм разрядки, приближенный по своей сути к *катарсису* (в психодраме), реализуемый посредством смеха или гнева, слез и других эмоциональных состояний, противоположных заблокированной эмоции.

Техника обетов (обещания). Обещания даются на основе освобожденной эмоции и анализа ситуации, приведшей к дистрессу, т.е. используются подобно элементам когнитивного научения («С этой минуты я настоящий(ая)... (имя), а это значит, что я могу говорить кому хочу, что

хочу, и мне наплевать, что думают обо мне окружающие»). Во время процедуры отработки обета ведущий стоит рядом с участником, присоединяясь к нему на психофизиологическом, телесном и эмоциональном уровнях.

Примеры универсальных обетов

«С этого момента я решаю, что я никому ничего не должен(на)».

«Я торжественно (свирепо, жизнерадостно) обещаю, что с этого момента я никогда не соглашусь ни на что меньшее, чем абсолютно все. И это для меня означает...»

Обет для родителей

«Я обещаю помнить всегда, что я хороший родитель, что я всегда делаю лучшее из того, что я могу сделать. Что я не буду переносить на своих детей накопленные в детстве дистрессы. И когда-нибудь я отдохну (расслаблюсь)».

Пример обета для молодых

«Я серьезно заявляю, что с этого момента я никогда не буду впредь обращаться к другим молодым людям, включая самого себя, не иначе как с полным уважением. И это для меня означает...»

Есть очень нерешительные люди, им можно предложить просто постоять в кругу, посмотреть всем в глаза. Освобождение от проблемы и связанных с нею чувств может завершиться, например проговариванием, собрав все свои силы и смелость, таких слов:

«Я объединил(а) свою душу и тело. Я разрешаю себе быть счастливым(ой), любить и быть любимым(ой)».

Психотехника «Противоречие». Ведущий предлагает написать 6 – 10 качеств, которые не нравятся в себе. Затем просит преобразовать их в противоположное по значению качество, усилив его в превосходной степени. При этом участники обращают внимание, на какое из преобразованных позитивных качеств они откликнулись с наибольшим недоверием и сопротивлением. Затем предлагается поработать именно с этими качествами: осознать, когда впервые появилось это негативное знание о себе; вспомнить моменты в жизни, противоречащие этому негативному опыту; попытаться теперь сказать о себе с точки зрения своего позитивного опыта. Довольно часто человеку, оказавшемуся в кризисной ситуации, переживающему дистресс, бывает трудно сказать о себе что-либо хорошее. Тогда можно попробовать прибегнуть к вспомогательному упражнению «Борьба в паре».

«Борьба в паре». Выполняется в парах (участники в парах должны быть приблизительно одинакового роста и веса). Партнеры, повернувшись лицом друг к другу, соединяют ладони своих рук так, чтобы центр тяжести пары находился между ними. Затем, надавливая своей ладонью на ладонь партнера или подчиняясь давлению с его стороны, стараются почувствовать изменение соотношения сил с течением времени. Происходит силовой контакт рук. Задача каждого сделать так, чтобы партнер сошел со своего места и отступил назад. Вербальное

сопровождение этого упражнения предполагает следующее. Один из партнеров должен произносить какое-либо позитивное утверждение о себе, в котором он сомневается, и представить, что ему нужно убедить другого партнера в верности своего высказывания. Как правило, сначала партнеры не воспринимают происходящее всерьез и физически слабы, но затем в ходе игры они уже прибавляют силы и очень часто побеждают. Ведущий может быть рядом с участником, который произносит вслух утверждение, и помогать ему эмоционально или даже физически. Завершить выполнение этих упражнений необходимо обменом чувств и ощущений. Это вспомогательное упражнение позволяет активизировать внутренние силы и принять новое рациональное убеждение на архаических языках тела и эмоций, сняв таким образом недоверие к новому опыту.

В современной практике метод консультирования по переоценке довольно эффективно используется в кризисной терапии групп поддержки для людей с похожими психологическими проблемами.

Особенность метода группы психологической поддержки в том, что он фиксирует ведущих и участников на поддерживающей позиции во взаимодействии. С одной стороны, поддержку участникам оказывают ведущие группы, с другой стороны, сами участники группы учатся оказывать психологическую поддержку друг другу. Группа поддержки позволяет устанавливать тесный контакт между участниками и осуществлять все необходимые мероприятия по оказанию помощи индивиду в разрешении имеющихся объективных трудностей и в восстановлении нарушенных отношений личности с учетом особенностей переживания им травматической ситуации.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- Авидон И., Гончукова О. Тренинги формирования команды. Материалы для подготовки и проведения. СПб: Речь, 2008. – 280 с.
- Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
- Ахола Т., Фурман Б. Краткосрочная позитивная психотерапия. Ялов А.М. Краткосрочная позитивная психотерапия. Методическое пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 220 с.
- Бэндлер Р. Используйте свой мозг для изменений. Новосибирск, 1992.
- Вайсс Дж. Как работает психотерапия. Процесс и техника. – М., 1998. – 240 с.
- Витакер Д.С. - Группы как инструмент психологической помощи. - М., 2000.
- Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика / Пер. с англ. М., 1991.
- Гиппиус С. Гимнастика чувств: Тренинг творческой психотерапии. М.- Л., 1967.
- Гнездилов А.В. Психология и психотерапия потерь. – СПб, 2002.
- Дилтс Р. Моделирование с помощью НЛП. – СПб.: Питер, 2008. – 288 с.
- Дилтс Р. Фокусы языка. Изменение убеждений с помощью НЛП / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008. – 320 с.
- Дьячук НВ. Психотехника. – М., 1996.- 363 с.
- Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. М., 1990.
- Игры – обучение, тренинг, досуг... / П /р В.В. Петрусинского. – В 4 кн. – М., 1994.
- Карелин А.А. Психология изменений. Саратов, 2000.
- Клюева Н.В. Технология работы психолога с учителем – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 192 с.
- Кори Дж. Теория и практика группового консультирования. – М., 2003.
- Кочюнас Р. Психологическое консультирование. Групповая психотерапия. – М., 2003.
- Кузьмин И.А. Психотехнологии и эффективный менеджмент. – М., 1994.
- Куница В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.Н. Межличностное общение. - СПб, 2002.
- Левин К. Теория поля в социальных науках. – СПб., 2000.
- Лейтц Г. Психодрама: Теория и практика. – М., 1994.
- Митрофанова Б. Психологический тренинг в группе: Игры и упражнения: Учебное пособие. 2-е изд. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2008.
- Морено Я.Л. Психодрама / Пер. с англ. Г. Пимочкиной, Е. Рачковой. – 2-е изд., испр. – М.: Психотерапия, 2008. – 496 с.
- Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. – М., 2001.
- Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. – СПб.: Питер, 2001. – 464с. (Электронная версия: <http://zipsites.ru/psy/psylib/info.php?p=2917>).
- Панасюк А.Ю. Управленческое общение. М., 1990.
- Пезешкян Н. Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия. – М., 1992.
- Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

- Практикум по арт-терапии / Под ред. А.И. Копытина. – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 448с.
- Прохазка Дж. Системы психотерапии. Для консультантов, психотерапевтов и психологов – СПб.: Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2007. – 383 с.
- Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг в школе. М., 2001.
- Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, 2006. – 256 с.
- Психологический тренинг в группе. – М.: Изд-во: Психотерапия, 2008.
- Психотерапевтическая энциклопедия / Общая редакция Карвасарского Б.Д. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 752с.
- Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М., 1994.
- Роджерс К.Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы. – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. – 464с.
- Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. - М.: ВЛАДОС, 1996. – 529 с. С. 417-522.
- Руденский Е.В. Психотехнология общения менеджера. Новосибирск, 1994.
- Рудестам К. Групповая психотерапия. / Пер. с англ. М., 1993.
- Самоукина Н.В. Первые шаги школьного психолога: Психологический тренинг. – Дубна, 2002.
- Самоукина Н.В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы. – М., 1995.
- Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии.— СПб.: Речь, 2002.
- Скотт Дж. Г. Способы разрешения конфликтов. Киев, 1991.
- Социальная психология [Текст]: хрестоматия / сост.: Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект Пресс, 2008. – 462.
- Социальная психология и этика делового общения. М., 1995.
- Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога. Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения. - М.: Изд-во Психотерапия», 2008.
- Техники групповой психотерапии / Кори Дж., Кори М., Колланэн П., Рассел М. – СПб, 2001.
- Тримаскина И. В., Тарантин Д. Б., Матвиенко С. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности. – СПб.: Речь, 2010.
- Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего. – М., 2004.
- Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения // Психологический журнал, 1984, Т. 5, № 4.
- Франкл В. Человек в поисках смысла. – М., 1990.
- Фролова С.В. Введение в психотехнологию групповой работы. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2005. (Электронная версия: http://library.sgu.ru/uch_lit/65.pdf).
- Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: Игры и упражнения. – М, 1988.
- Цукерман Г.А., Мастеров Б.М. Психология саморазвития. — М.: Интерпракс, 1995.
- Чистякова М. И. Психогимнастика. - М, 1990.
- Ялом И. Групповая психотерапия. – СПб, 2001.

Примеры проведения процедуры знакомства в группах

Процедура «знакомство»²³

Назначение:

- формирование у членов группы установки на взаимопонимание;
- формирование первого впечатления друг о друге;
- определение возможных тактик и стратегий общения с каждым участником;
- создание климата психологической безопасности.

Вариант А. Предложить каждому члену группы представиться. Можно выбрать себе на время работы в группе другое имя. Это позволяет несколько изменить представление о себе и разрушить некоторые стереотипы общения. Если участник затрудняется выбрать себе имя, то это делает группа, подбирая подходящее или оставляя прежнее. Каждый, представляясь, обозначает качества, которые способствуют или мешают эффективному общению, называет свое хобби, девиз жизни. Представление ведется по кругу. Участники имеют право задавать любые вопросы.

Вариант Б. Участники разбиваются на пары и в течение 10—15 мин проводят взаимное интервью. По окончании каждый представляет своего интервьюируемого. В этой процедуре значительно более высок обучающий эффект, так как есть хорошая возможность анализировать, на что обратил внимание интервьюер, удалось ли ему достоверно представить психологический портрет своего партнера, какие вопросы задавали друг другу пары. Участники также задают любые вопросы.

Вариант В. Представление снимается на видеопленку. Участники выходят за дверь и по одному входят в комнату, где находится ведущий. Их задача — назвать два-три качества, способствующих общению, и два-три качества, мешающих ему. После представления участник выходит, за ним входит другой. После представления группа собирается вместе, рассаживается в круг и анализирует видеозапись. Ценность этого варианта - в наглядной обратной связи и большом количестве материала, анализ которого проводит группа вместе с ведущим.

Вариант Г. Каждый участник на карточке пишет свое имя, коммуникативные качества, девиз, хобби. По усмотрению ведущего на карточку могут быть вписаны ответы на разнообразные вопросы (например: Что я больше всего ценю в людях? Что я не приемлю в других? Что я сейчас чувствую? Моя главная проблема в общении и т.д.).

Можно использовать проективный рисунок. На карточке кроме текста участник рисует себя или как его видят другие (в символической форме). Карточка прикалывается к одежде. В течение 15 мин члены группы под музыку двигаются по комнате, останавливаясь друг возле друга. После этого все усаживаются в круг и обмениваются впечатлениями.

²³ Приводится из кн.: Клюева Н.В. Технология работы психолога с учителем – М.: ТЦ «Сфера», 2000. С. 113-114.

«Активный Александр, бодрый Борис, веселая Вероника»²⁴

Один из способов запомнить имена участников - сыграть в эту игру. Каждому из участников предлагается придумать для себя адекватный эпитет, начинающийся на ту же букву, что и его имя.

Далее повторение имен идет по принципу снежного кома: второй участник повторяет имя первого с эпитетом, затем называет свое имя и свой эпитет; третий, прежде чем назвать себя, повторяет то, что сказал второй, и так далее. Последнему (он же первый - тот, кто начинал игру) придется сложнее всего, поэтому в данной роли целесообразнее выступить тренеру.

В другой версии игры первый участник говорит следующую фразу: «Привет, я - гениальный Григорий», потом обращается к другому участнику (любому, кроме соседей справа и слева): «А ты кто?» Тот, к кому обратились, отвечает: «Привет, гениальный Григорий, я - доброжелательная Даша». И обращается к следующему с аналогичным выступлением.

Время от времени тренер прерывает цепочку представлений, указывая на кого-то из уже представившихся участников и спрашивая: «А это кто?» И группа должна хором ответить: «Это ехидная Елизавета».

Игра продолжается до тех пор, пока каждый из участников не представится, и его имя хотя бы один раз не будет озвучено сводным хором.

Сопровождаемые эпитетами, имена запоминаются лучше, тик как связь между обликом человека и его именем становится более образной и индивидуализированной; даже если в группе два человека с одинаковыми именами, их уже не спутают. Кроме того, снижается вероятность переноса, когда человек с тем или иным именем вызывает ассоциации со своим тезкой из прошлого опыта кого-то из участников.

Ведущему группы стоит подстраховаться и держать в голове несколько вариантов эпитетов для каждой буквы алфавита на тот случай, если кто-то из участников будет испытывать затруднения в подборе характеризующего его слова или в группе окажется несколько человек с именами на одну и ту же букву. Для облегчения выполнения задания можно предложить участникам использовать как свое полное имя, так и сокращенные его варианты; если даже в этом случае уместный эпитет подобрать не удастся.

Помимо облегчения запоминания имен участников группы, это упражнение нацелено и на активизацию их личностной динамики, усиление их рефлексии и тем самым на обеспечение большей вовлеченности в работу, поскольку для каждого человека его собственное имя — очень сильный стимул.

В качестве примера приведем краткий перечень характеристик для нескольких букв алфавита.

А — активный, азартный, амбициозный, авантюрист, альтруист.

Б — бодрый, быстрый, боевой, башковитый, благонадежный.

В — возвышенный, великолепный, веселый, величественный, всезнающий.

Г — громкий, грозный, грациозный, говорливый, гордый.

Д — деловой, добрый, дружелюбный, динамичный, доминирующий.

²⁴ Приводится из кн.: Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2007. С. 20-24.

Занимательные разминки в тренинге

Игры - разминки являются важной частью тренинга или любого другого вида психологической групповой работы. Они вносят разнообразие в работу группы, позволяют отдохнуть от интенсивной нагрузки занятий и доставляют удовольствие, вызывают смех и могут позволить участникам шутливо прикасаться друг к другу. Игры способствуют сплочению группы и преодолению различий между людьми, что иногда трудно сделать с помощью устного общения. Не отказывайтесь от проведения игр под предлогом того, что у вас не хватает времени.

«Броуновское движение»

Данное упражнение позволяет участникам подвигаться, что способствует снятию мышечного напряжения и внутренней зажатости. Если внимательно понаблюдать за участниками во время выполнения упражнения, то можно увидеть, насколько они эмоционально вовлечены в тренинговый процесс или, наоборот, отстранены от группы.

Участникам предлагается под музыку активно перемещаться по комнате. Как только музыка выключается и ведущий называет какую-либо цифру, участники должны, взявшись за руки, объединиться в группы, состоящие из такого числа человек.

Упражнение можно усложнить и сделать его более интересным. Ведущий просит объединиться в группы не по числу человек, а по какому-либо признаку (например, по цвету глаз, одежды, домашним животным и т. д.). Задание выполняется веселее, если участникам к тому же запрещается разговаривать.

«Знакомство в парах»

Данное упражнение в многочисленных вариациях часто предлагается на тренингах различной тематики, особенно в начале групповой работы. Упражнение способствует улучшению атмосферы в группе, существенно уменьшает дистанцию между участниками.

Тренер предлагает каждому выбрать того участника, с которым он хотел бы познакомиться ближе или которого он знает меньше всех остальных. Упражнение проходит в несколько этапов.

На первом этапе участники должны в течение нескольких минут молча смотреть друг на друга.

Второй этап заключается в том, что участники по очереди описывают друг друга. Причем говорить можно только о внешнем виде партнера, избегая оценочных суждений и описаний личностных особенностей человека, таких как «умный взгляд», «добрые глаза» и т. п. Каждому участнику на описание своего собеседника дается три минуты.

Задание, которое предлагается на третьем этапе, более сложное. Участники должны описать своего партнера таким, каким они видят его в

возрасте пяти лет. При этом можно говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения и характера. Сначала в течение трех минут о своих представлениях рассказывает первый участник. Далее второй участник в течение одной минуты говорит, что в этом рассказе было верно, а что было совсем не таким, как на самом деле. После этого участники меняются ролями.

На четвертом этапе участники должны ответить на вопрос: «Какой человек мой собеседник?» Здесь уже не нужно ограничиваться характеристиками, касающимися только внешнего вида. Участники описывают друг друга по очереди, каждому дается по пять минут. Если участники совсем мало знакомы друг с другом, то они могут говорить о предположительных чертах характера и личностных особенностях партнера.

После прохождения всех этапов упражнения участники возвращаются в общий круг, и в течение одной минуты каждый представляет своего партнера. В заключение нужно обсудить чувства, которые возникали на разных этапах упражнения и в процессе представления участника группе, а также спросить участников, какое из заданий показалось им самым сложным. Ведущий может подробнее остановиться на нескольких важных моментах, которые так или иначе были затронуты в ходе выполнения заданий: значение контакта глаз в процессе общения; сложность описания человека без оценок и без личностных характеристик; стремление перенести свой опыт на другого человека.

«Перебрасывание мячей по кругу»

Имейте в наличии семь или восемь маленьких резиновых или теннисных мячиков, но не показывайте их. Попросите всех сидящих в кругу людей встать и поднять вверх руку и так держать ее, пока они не получат мячик. После того как они его получают, попросите их повернуть руку и опустить ее. Объясните, что вы лишь показываете прием, как надо бросать мячик, и что им надо запомнить, кто им кинул мячик и кому они кинули его. Проследите, чтобы каждый участник кидал мячик только один раз, затем мячик должен вернуться к ведущему. После первого круга попросите группу повторить прием, в конце второго круга снова киньте мячик, а через несколько секунд подбросьте еще один, затем еще один, если вы уверены, что группа сможет справиться с таким количеством мячей. Продолжайте игру со всеми мячами, пока группа не усвоит приемы и не овладеет техникой кидания мяча, затем начинайте постепенно изымать мячики из игры, оставляя их у себя по мере того, как они к вам поступают.

"Сильный ветер подул"

(очень подвижная)

Стулья ставятся кругом для всех участников, кроме вас. Вы - сильный ветер, и тот, на кого вы подуеете, должен передвинуться. Вместо того, чтобы дуть, вы произносите "Сильный ветер подул на того, кто (у кого)..." далее следует описание человека, например, "кто носит черные носки" или "кто чистил сегодня зубы". Те, кто подходят под описание, встают и меняются местами; в возникшей суматохе вы пытаетесь занять себе место. Тот, кто остался без стула, становится "Сильным ветром" на следующий тур игры.

«Крокодилы и лягушки»

(Подвижная, с элементами касания)

Необходимый реквизит: нечто, с помощью чего можно производить шум, и что находится в руках у крокодила (вполне может подойти для этой цели жестяная банка и палка, которой можно бить по банке).

Представьте себе, что комната - это пруд. Все участники игры - лягушки, кроме одного, которому отводится роль крокодила. Пол усыпан кусками газетной бумаги. Это - плавающие листья кувшинок. Правила игры: 1) крокодил должен съесть лягушек, лягушки должны не допустить, чтобы их съели. 2) Когда крокодил бьет в свою "гремучку" - это означает, что он спит и храпит, в этот момент лягушки находятся в безопасности. 3) Когда шум прекращается, лягушки все еще в безопасности, если стоят на листьях кувшинок. 4) Когда крокодил шумит, то лягушки должны передвигаться в пруду, но *не должны* наступать на листья кувшинок. 5) Когда шум стихнет, лягушки должны запрыгнуть на листья до того, как крокодил их схватит. На листе могут стоять несколько лягушек, если место позволяет, но при этом, каждая лягушка должна либо стоять *обеими ногами* на листе так, чтобы краешек листа виднелся по обеим сторонам ботинок, либо *одной ногой на листе, задрав другую в воздух*. 6) Производя шум, крокодил ходит по комнате и убирает по три или четыре листка бумаги. Когда шум прекращается, то всех лягушек, которые стоят неправильно на листьях, ловят, и они выходят из игры. Затем все повторяется снова, убирается еще часть листков, ловятся очередные лягушки, и так до тех пор, пока не остается всего один листок бумаги, и почти все лягушки переловлены.

«Реклама – двигатель тренинга»

Каждый из участников в течение 3—5 минут должен придумать рекламный ролик, представляющий его самого как «лучший в мире продукт». Участники могут разыграть пантомиму или сценку со словами, спеть песню, привести «мнение эксперта» — все что угодно, укладывающееся в привычные рамки коммерческого или социального рекламного сообщения.

После того как все участники готовы к саморекламе, группа образует зрительный зал, расставив стулья в ряд или полукругом, и каждый по очереди выходит «в телевизор» и разыгрывает свое представление. При необходимости можно использовать любые попавшие под руку подручные материалы или просить коллег поассистировать. Для того чтобы снять напряжение, неизбежное при выполнении творческих заданий, тренер может начать демонстрацию рекламных роликов с саморекламы. Не хуже снимают напряжение и аплодисменты по завершении каждого ролика.

"Я люблю тебя, детка, но просто не могу улыбнуться"

Человек, который водит, сидит на стуле, с мрачным выражением. Один за другим игроки пытаются его рассмешить. Водящему запрещается смеяться. Вместо этого он на все попытки его рассмешить отвечает словами песенки "Я люблю тебя, детка, но просто не могу улыбнуться". Произнося это, он в свою очередь смешит другого игрока. Если водящий засмеялся, он выбывает из игры, а тот, кто его рассмешил, занимает место водящего. Продолжайте до тех пор, пока не рассмеются все.

«Госпожа Мамбл»

Группа во главе с ведущим садится в кружок. Ведущий передает по кругу сообщение: "Мне нужна госпожа Мамбл, но я не могу ее найти. Не видели ли вы г-жу Мамбл?" Человек, к которому он обращается, отвечает: "Нет, но я могу спросить у соседа", затем он поворачивается к своему соседу и повторяет: "Мне нужна г-жа Мамбл, но я не могу ее найти." Сообщение передается по кругу. Суть в том, что говорящим нельзя смеяться или показывать зубы при разговоре. Если они это сделают, то выбывают из игры. Игра продолжается до тех пор, пока не останется всего один игрок, или пока ведущий не остановит игру.

«Передай гримасу»

Станьте кругом. Первый играющий поворачивается ко второму и корчит какую-то гримасу. Второй копирует ее, поворачивается к третьему и передает ему гримасу в несколько измененном виде. Третий копирует ее, изменяет и передает дальше, и т.д.

Передай глину

Вытащите воображаемый кусок глины из кармана и сделайте вид, что лепите что-то. Пусть это будет нечто легко узнаваемое. Не разговаривайте. Затем придайте куску глины первоначальную форму и передайте другому играющему. Варианты: вложите в процесс лепки свои невзгоды, избавьтесь от них, передав глину другому игроку, который в свою очередь будет вылепливать свои невзгоды и передавать их другому.

Психотехники формирования групповой сплоченности

Сломанные квадраты

Цель: упражнение способствует выработке элементов сотрудничества в процессе решения групповой проблемы. Оно должно помочь участникам обратить больше внимания на свое собственное поведение (продуктивное или обструктивное) при решении групповой проблемы.

На выполнение упражнения отводится около 40 минут (15-20 минут на выполнение поставленной задачи и примерно 20 минут на обсуждение). *Важно, чтобы группа по возможности смогла закончить работу.*

Материалы: 1) перечень инструкций; 2) комплекты сломанных квадратов - по комплекту на каждую группу участников; 3) столы - чтобы у каждой группы было достаточно места для работы. Группы должны размещаться на достаточно большом расстоянии друг от друга с тем, чтобы игроки не могли подглядывать за работой других. Если невозможно достать столы, работайте на полу.

Последовательность. 1. Разбейте участников на группы по пять человек. Лишние участники могут выполнять функцию наблюдателей в других группах. *Внимание: Люди, знакомые с этим упражнением, не должны допускаться к выполнению задания.* Определите рабочее место для каждой группы и обеспечьте ее комплектом разбитых квадратов.

2. После формирования рабочих групп, обеспечьте их наблюдателями. Проинструктируйте наблюдателей.

3. Раздайте членам группы запечатанные конверты, содержащие их часть головоломки. *Нельзя вскрывать конверты до подачи сигнала о начале игры.*

4. Достаньте групповые инструкции. Прочтите их вслух и спросите, нет ли вопросов.

5. Нарисуйте на доске большой квадрат, маленький квадрат, параллелограмм, прямоугольник и несколько одинаковых квадратов. Вычеркните все, кроме одинаковых квадратов.

6. Подайте сигнал о начале упражнения. Члены команды фасилитаторов должны наблюдать за работой группы в течение игры и помогать наблюдателям следить за соблюдением правил участниками.

7. Пусть все идет естественным путем. Некоторые группы закончат упражнение раньше других, и, возможно, станут бурно проявлять радость по этому поводу, следует их предупредить о том, что необходимо соблюдать тишину до того момента, пока остальные группы не закончат работу. Случается, что какая-то группа не сможет завершить работу. В этом случае, разрешается пойти на крайнее средство: (для того чтобы упражнение было доведено до конца) фасилитатору дается право помочь участникам, *однако вмешиваться в процесс работы можно лишь в том случае, когда это продиктовано нехваткой времени.*

8. Когда все группы закончат работу, приступайте к общему обсуждению докладов наблюдателей. Затем обсудите упражнение со всеми участниками, получите их ответы и комментарии, особенно касающиеся их ощущений во

время выполнения упражнения, а не его технического осуществления. Попросите группу сравнить то, что они испытали в процессе игры с аналогичными ощущениями, испытываемыми ими в жизни.

Некоторые моменты, которые следует обсудить.

а) Общение. Обратите внимание на то, что для сотрудничества людям необходимо общение, что нарушение общения ведет к возникновению ощущения обособленности и растерянности, и, соответственно, к низкому уровню выполнения упражнения. Особенно отметьте, какой силой обладает общение.

б) Рассмотрите нужды других участников и отметьте, насколько это способствует консолидации ощущений всей группы.

в) Оказание избыточной помощи не слишком "помогает" участникам в выполнении упражнения.

г) Придерживалась ли группа правил? (почти всегда оказывается, что все участники грешат нарушением правил). Что можно сказать о правилах, которые кажутся необоснованными и навязанными?

д) Группа выполнила групповое задание. Почти каждый член группы после завершения работы над складыванием своего индивидуального квадрата испытывает чувство первоначальной завершенности процесса. Однако этот сложенный квадрат может помешать другим участникам завершить их работу по складыванию квадратов. Как это проявляется при решении задач, которые ставит перед нами жизнь?

Инструкции для группы

1. Перед началом упражнения просьба ко всем участникам, **кто** выполнял это упражнение прежде, пропустить его и не участвовать в упражнении сейчас.

2. В данном пакете находятся пять конвертов, в каждом из которых лежат картонные детали для складывания квадратов. Каждый участник группы должен взять конверт, но не открывать его до подачи сигнала о начале упражнения.

3. По сигналу группа приступает к выполнению следующей задачи: ей предстоит сложить пять квадратов одинаковой величины так, чтобы **в** конце упражнения перед каждым участником лежал квадрат, равный по величине всем остальным. Задача считается выполненной только после того, как каждый участник сложит такой идеальный квадрат. Существует лишь один способ сложить пять одинаковых квадратов. Нарисуйте на доске или вырежьте из газетной бумаги несколько квадратов, примерно одинакового размера, а также несколько разнокалиберных квадратов. Продемонстрируйте их и скажите: "Вот такой... а не такой".

4. Вы можете отдать ваши детали непосредственно другим участникам и получить в обмен детали непосредственно от них. Вы можете отдать все части вашей головоломки, даже если уже сложили свой квадрат.

5. На вас распространяются следующие ограничения:

а) члены группы не должны разговаривать,

б) никто не может просить деталь у другого, самовольно хватать деталь или подавать сигнал другому участнику, прося дать деталь, или указывать другому участнику, куда следует положить деталь. Вы должны передать деталь непосредственно другому участнику из рук в руки.

Понятны ли вам данные инструкции?

Инструкции для фасилитаторов и всех тех людей, которые осуществляют наблюдение

Ваша задача состоит в том, чтобы частично быть наблюдателем, а частично - судьей. Как судья, **следите за тем, чтобы все участники соблюдали следующие правила:**

1. Не разговаривали, не подавали знаки друг другу или не общались каким-то другим образом.
2. Участники могут давать детали головоломки другим участникам, но не могут самовольно брать у них детали.
3. Участники не должны бросать детали в центр стола, чтобы другие могли их взять, они также не могут указывать другим место, куда следует положить эти детали, участники должны передавать детали непосредственно в руки другому участнику.
4. Участник может отдать другому все части своей головоломки даже, если он/она уже сложил/а квадрат.

Приложите максимум усилий к тому, чтобы эти правила соблюдались.

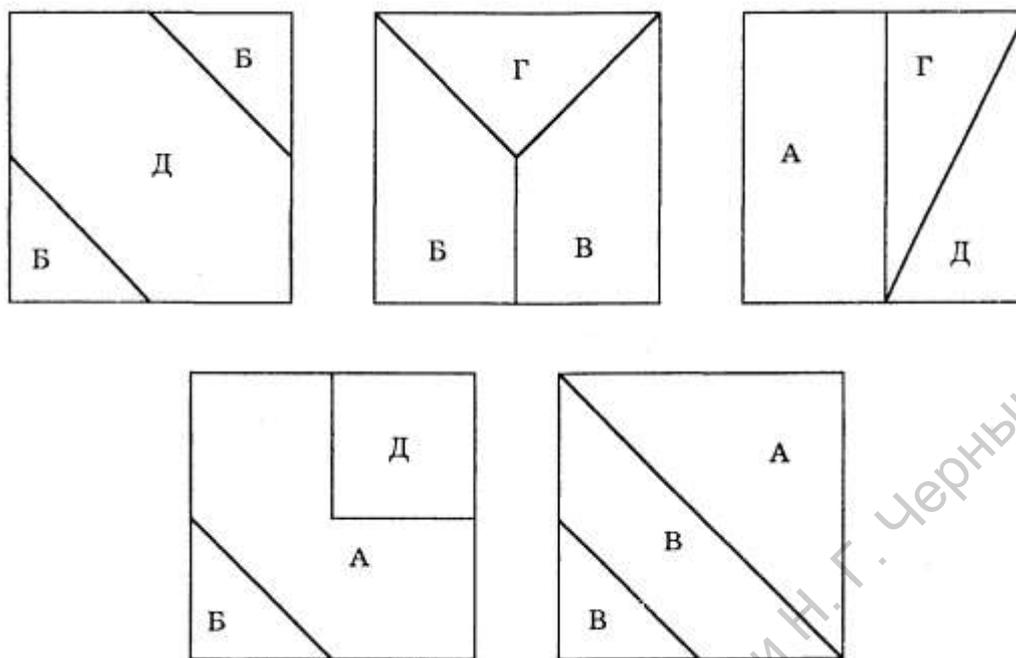
Как наблюдатель, **следите за следующим:**

1. Кто хочет отдать свои детали головоломки?
2. Кто закончил складывать свою головоломку и несколько отстранился от борьбы, которую ведут остальные участники?
3. Есть ли среди участников такие, которые продолжают упорно добиваться цели и не желают отдать какую-то деталь или все детали другим?
4. Сколько людей ведут активную умственную работу по складыванию квадратов?
5. Периодически следите за уровнем растерянности и беспокойства, проявляемых участниками..., есть ли такие, кто буквально рвет на себе волосы от отчаяния?
6. Наблюдался ли критический поворотный пункт в процессе работы, когда группа перешла к совместной деятельности?
7. Пытался ли кто-то нарушить правила, переговариваясь и подавая знаки другим участникам?

Составление квадратов

Полный набор квадратов состоит из пяти конвертов, содержащих кусочки картона, разной формы, которые при правильной сборке образуют пять квадратов одинаковой величины (см. рисунок). Каждой группе выдается один такой комплект. Для составления комплекта надо вырезать пять одинаковых квадратов (размером примерно 15 X 15см). Буквенные обозначения на отдельных частях квадратов вводят участников в заблуждение. Лучше не расставлять их, хотя этот затруднит процесс собирания деталей в пакеты для последующих занятий, поскольку каждый раз эта операция требует предельного внимания.

Линии следует проводить таким образом, чтобы все куски одинаковой формы были одного и того же размера. Начертив линии, разрежьте каждый квадрат на мелкие детали, которые станут составными частями головоломки. Пометьте конверты буквами А, Б, В, Г и Д. Распределите части головоломки по пакетам.



«Пойми меня без слов»

Упражнения данного типа очень хорошо подходят для начала нового блока заданий, также их можно проводить, когда группа устала или никак не может сосредоточиться на работе. Подобные упражнения часто используются на тренингах по командообразованию, но они будут полезны и на любых других тренингах, поскольку повышают сплоченность группы, помогают участникам лучше понимать и чувствовать друг друга, выявляют лидеров и аутсайдеров группы.

Есть много вариантов данных упражнений, но все они преследуют одну цель: участники должны совместно выполнить какое-либо действие, но при этом они не могут разговаривать или обмениваться жестами. Игрокам необходимо почувствовать друг друга.

«Считаем вместе»

Все участники находятся в кругу. Перед ними ставится задача — называть по порядку числа, стараясь досчитать до наибольшего числа. Если одно число называют сразу два или более участников, то игра начинается заново. Часто группа быстро находит легкое решение этой задачи: участники называют числа по очереди, в том порядке, в котором они сидят. В этом случае ведущий должен похвалить группу за сообразительность и ввести запрет на счет по кругу. Усложнить задачу можно тем, что участники во время выполнения упражнений должны опустить головы или закрыть глаза и не смотреть друг на друга. Это упражнение можно проводить несколько дней подряд, каждый раз определяя рекорд группы и отслеживая динамику сплоченности.

«Сели-встали». В этом упражнении все участники сидят на стульях. Ведущий называет число, которое меньше, чем число игроков. Задача участников заключается в том, чтобы быстро встало столько человек, сколько назвал ведущий. Естественно, при этом нельзя разговаривать, обмениваться жестами и т. д.

«Повороты»

Все участники выстраиваются в шеренгу и смотрят в одну сторону. По команде ведущего они должны повернуться на 90 градусов. После нескольких повторений участники должны прийти к тому, что все повернутся или по часовой стрелке, или против нее и будут смотреть в одну сторону. Более сложное задание — участники могут поворачиваться на 90 и на 180 градусов, а также оставаться на месте.

«Три предмета». Участники садятся на стулья и образуют круг минимального диаметра. В центр кладутся три любых предмета. Задача игроков — забрать предметы, но каждый может взять только одну вещь, и сделать это нужно одновременно. Если встают сразу больше трех игроков (или меньше), то задание считается невыполненным.

«Нарисуй барашка»

Многие читали замечательное произведение Антуана де Сент-Экзюпери «Маленький принц». Помните, о чем попросил летчика мальчик с золотыми волосами, когда они встретились в самом сердце бескрайней пустыни? Да, он попросил его нарисовать барашка. И это был не просто рисунок, а живое существо, которое Маленький принц забрал с собой на далекую планету. Так и в психологическом тренинге рисунок может стать не просто художественным произведением, а отражением внутреннего мира человека или даже целого коллектива.

Упражнений, в которых участникам предлагается что-либо нарисовать, великое множество. Перечислим часто встречающиеся варианты:

- общий рисунок на листе большого формата;
- рисование всей группой на одном листе по очереди;
- совместное рисование в парах одним карандашом;
- рисунок в мини-группах на определенную тему;
- рисунок вслепую и другие.

Каждое задание можно модифицировать под задачи, которые ставятся на данном этапе тренинга. Целями подобных упражнений могут быть: самовыражение и раскрепощение участников, групповая сплоченность, развитие сенситивности участников, рефлексия и получение обратной связи. Так, например, в завершении тренинга группе можно предложить в образах передать свои впечатления от работы, а затем участникам нужно догадаться, где чей рисунок, и объяснить, почему они так решили.

В тренинг командообразования очень хорошо впишется следующая игра. Участники получают листы бумаги и цветные карандаши. Они должны детально продумать идею своего рисунка и схематически отобразить ее на листе, перед этим указав свое имя в верхнем углу. На это отводится пять минут. Далее рисунки передаются по кругу, и теперь участникам нужно понять и прочувствовать художественный замысел своего соседа, а затем постараться

воплотить его, дорисовывая чужую работу. Через пять минут рисунки передаются еще раз, и так до тех пор, пока к каждому не вернется его первоначальный эскиз. В игре важно стремиться увидеть и развить идею именно первого художника, а не просто продолжить работу всех последующих участников. Некоторой подсказкой здесь может быть указание имени того, кто задал общую концепцию и стиль рисунка.

Когда художники получают свои работы, нужно дать им возможность высказаться по поводу того, насколько точно группа поняла их идею, что им нравится или не нравится в получившемся рисунке, какие эмоции он вызывает, сложно ли было увидеть первоначальный замысел своих коллег.

«Секрет Джованни»

Это упражнение предложено Клаусом Фопелем²⁵. Использоваться оно может в различных тренингах: тренингах лидерства, развития креативности, в коммуникативных тренингах.

Для проведения упражнения ведущему нужно заранее приготовить набор карточек и копии приложения по количеству участников. На каждой карточке должна быть написана одна из фраз:

Джованни слушает только музыку в стиле кантри.
У Джованни аллергия на кошек.
Джованни лысый.
У Джованни нет машины.
Джованни не умеет готовить.
Единственное украшение Джованни - перстень с печатью.
Эгон Айгенсинн - тренер Джованни.
Эгон Айгенсинн лежит в постели с гриппом.
Лизы Лонгбайн сейчас нет в городе. Она снимает свой первый фильм «Охотник».
Гарри Питтбул совершенно невиновен.
Джованни очень тщеславный.
Тетя Роза - в Африке на сафари.
Джованни никогда не ест суп.
Поблизости от квартиры Марвина нет деревьев.
Белло любит играть под кроватью Джованни.
Белло не в воде.
Джованни любит животных.
У Джованни есть собака Белло. Белло шесть лет.
Эгон Айгенсинн часто ходит в оперу.
У Гарри Питтбула есть одна страсть: он печет кексы.
Лиза Лонгбайн любит бриллианты.
Гарри Питтбул часто ходит на рыбалку.
Джованни приобрел государственные ценные бумаги.

Начать упражнение ведущий может небольшой вступительной речью о том, как важно для команды уметь слушать друг друга и что зачастую для

²⁵ Тексты инструкций и карточек приводятся по книге: Браткин А., Скоробогатова И. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. М.: Генезис, 2006. С. 48-51.

решения общей задачи принципиальное значение имеет то, насколько каждый член команды активно участвует в работе. Затем ведущий раздает карточки с просьбой никому не показывать, что на них написано. У каждого участника может быть по одной или по несколько карточек. Если группа большая и карточек на всех не хватает, то ведущий вводит дополнительные карточки с любой второстепенной информацией.

Далее ведущий зачитывает следующий текст:

«Джованни Великий - знаменитый тяжелоатлет. Сегодня он очень взволнован. Взволнован он потому, что отказался выступить вечером в показательном выступлении, в котором принимает участие его злейший соперник Гарри Питтбулл. Джованни сказал: "Я не могу пойти туда, пока я не нашел это".

Ваша задача - раскрыть секрет Джованни. Сделать это можно, если свести всю имеющуюся на карточках информацию воедино. Вся работа выполняется устно. Показывать свою карточку другим запрещается. Никто не имеет права делать никаких записей. Задание будет считаться выполненным, если даны ответы на три вопроса:

Что потерял Джованни?

Кто это похитил?

Где это находится?»

На проведение упражнения отводится до 30 минут.

После ознакомления с сутью задачи каждый участник получает копию

Приложения:

Что было потеряно?

- маленький котенок;
- билет в оперу;
- парик;
- красный кабриолет;
- рецепт кекса;
- бриллиантовое кольцо.

Кто это похитил?

- Белло, собака;
- Эгон Айгенсинн, тренер Джованни;
- Лиза Лонгбайн, его подруга;
- Гарри Питтбулл, его соперник;
- его любимая тетя Роза.

Где это находится?

- в городском парке;
- под кроватью;
- в стиральной машине;
- на дереве;
- в его купальном халате.

Участники обсуждают задание и предлагают ведущему варианты ответов. Ведущий отвечает только «да» или «нет».

При этом ведущему необходимо предостеречь участников от простого перебора вариантов и при предъявлении ответа требовать его обоснование.

Правильный ответ: Утерян парик. Его похитила собака Белло. Парик находится под кроватью.

«Вавилонская башня»

Это упражнение может иметь несколько целей и, соответственно, применяться в разных тренингах. С одной стороны, оно будет очень полезно и информативно на тренинге по проект-менеджменту. С его помощью участники смогут рассмотреть различные уровни планирования, выработать умения эффективно планировать работу группы, разрабатывать стратегию, тактику и оперативное управление²⁶. С другой стороны, упражнение позволяет легко выявить лидера группы, отследить его эффективность и стиль решения поставленных задач. С третьей стороны, и это для нас является наиболее интересным, данное упражнение идеально вписывается в тренинг по командообразованию. Упражнение способствует выработке навыков работы в команде, делегирования и распределения обязанностей, также оно отражает стиль поведения каждого члена команды.

Для проведения упражнения потребуется около одного часа и три пачки бумаги по сто листов формата А4 в каждой. Перед началом упражнения вся группа делится на три подгруппы. Подгруппы формируются по принципу «С кем меньше всего общался и взаимодействовал». Каждой подгруппе выдается пачка бумаги и озвучивается следующая инструкция: «Представьте, что вы оказались в древнем городе Вавилоне, Вы приехали из разных краев земли, чтобы решить одну очень важную, но вместе с тем и очень тяжелую задачу. Вам нужно построить Вавилонскую башню - башню, которая будет выше всех других сооружений в мире. В процессе строительства вы не можете разговаривать друг с другом. Победит та команда, которая построит из имеющихся материалов (бумаги) самую высокую башню, причем эта башня в завершеном виде должна простоять не менее одной минуты».

Сначала участникам дается 20 минут на то, чтобы они обсудили план своих действий, попробовали найти варианты наиболее устойчивых бумажных конструкций. Что-то доделать из бумаги при этом можно, но перед началом строительства никаких заготовок быть не должно, то есть все листы приводятся в первоначальный вид. Далее в течение 20 минут команды молча строят свои башни. По сигналу ведущего работа прекращается, и башни проходят испытание временем. Из тех сооружений, которые смогли простоять одну минуту, выбирается самое высокое. Команде-победителю присваивается звание лучших градостроителей в мире.

После бурных аплодисментов в честь победившей команды ведущему нужно провести обсуждение командной работы. Важно затронуть следующие вопросы:

- Насколько комфортно и уверенно чувствовали себя участники во время строительства, какие чувства у них возникали?
- Удалось ли на подготовительном этапе прийти к общей стратегии решения задачи, распределить обязанности, спланировать работу?
- Получилось ли реализовать выбранную стратегию?
- Как были распределены роли в команде?
- Какие выводы можно сделать из проделанной работы, можно ли что-то перенести в свою практическую деятельность, в реальное взаимодействие внутри команды?

²⁶ Иванова Е. В. Тренинг управления изменениями в организации. СПб.: Речь, 2007.

Упражнения тренинга деловых качеств

Как сделать бизнес?

(подготовительная часть)

Бизнес - дело рискованное. Но у делового человека каждая вложенная в дело сумма оборачивается через некоторое время доходом, превышающим вложенную сумму. Сколь быстро вложенная сумма даст доход и во сколько раз он превысит вложенную сумму - вот в чем можно измерить деловые качества человека. Эта деловая игра позволяет проверить свои деловые качества. Чтобы подготовиться к игре, продумайте, что из вашего капитала можно превратить в условные деньги или в ценные бумаги. Игра начинается с капитала в сто долларов. Сделайте себе условные деньги в различных купюрах и сумме, составляющей сто долларов. Если вы имеете акции или какие-либо ценные бумаги - тоже нарисуйте их. Наметьте для себя, на чем вы будете делать бизнес. Каждый из присутствующих должен представить себя в двух лицах: как владелец капитала и как умелец, который при помощи капитала может основать дело в любой отрасли, которую выберет для себя. Вкладывать свой капитал вы можете в чужое дело. Вам же могут заказать любую работу за деньги вкладчиков капитала. При этом оплата будет производиться теми условными долларами, которые вы нарисуете. Посмотрим, кто окажется в выигрыше. Может быть, кто-то и проиграет. Но ведь это - игра. Лучше проиграть в игре, чем в жизни.

(игровая часть)

У каждого участника есть деньги, нарисованные условными купюрами, в общей сложности сто долларов - начальный капитал. Помимо этого многие имеют акции или другие ценные бумаги, которые также могут давать доход. Каждый участник наметил какое-то дело, которым сможет заниматься, если получит заказ, то есть финансирование от кого бы того ни было. Можно выступить брокером, покупая ценные бумаги, затем с выгодой их перепродать.

Участники садятся лицом к лицу. Начинается деловая встреча. Каждому по очереди предоставляется слово для рассказа о своем бизнесе, и о том, что ему для этого требуется. Затем предоставляется возможность для частных бесед, деловых контактов партнеров. Через отведенное время подсчитывается, кто какой суммой располагает. Вновь всем предоставляется слово. Каждый объявляет свой капитал, подводятся итоги, поздравляют победителей. В завершении важно дать слово победителям. Пусть они расскажут, как сделали свой бизнес.

Деловые переговоры

(подготовительная часть)

Вся жизнь - театр, и мы все - актеры и одновременно зрители этого театра. В данной игре предлагается всем поучаствовать в типичном для делового мира представлении. Группа делится на две команды - две фирмы. Каждая фирма имеет свой товар и, в то же время, каждая фирма нуждается в каком-то товаре. Например, одна фирма специализируется на выпуске промышленной продукции. Другая - сельскохозяйственной. Нужно провести деловые переговоры о взаимных

поставках; продукции на выгодных для каждой стороны условиях. Для этого нужен режиссер, актеры и постановщики с каждой стороны, и зрители, которые будут и болельщиками, и судьями одновременно.

Участники садятся отдельно по командам и совещаются о том, какую фирму и какую продукцию они будут представлять; распределяют роли: президент фирмы, специалист по финансам, представителя юридических округов, службы снабжения и сбыта. Возможно, в команде должен быть и развлекатель-отвлекающий, который будет заполнять трудные моменты в переговорах. Наверняка нужен дипломат, экономист. Ну и, собственно, кто будет играть первую скрипку, а кто - второстепенные партии. Нужно не забыть о банкете и культурной развлекательной программе, без которых, как правило, не обходятся переговоры.

(игровая часть)

Участники «двух фирм» собираются за столом переговоров. Им предстоит решить сложнейшую финансовую проблему - вопрос взаимных поставок между двумя фирмами. От решения этого вопроса зависит финансовое благополучие каждой фирмы. Сначала происходит представление всех членов делегации команд-участниц переговоров, начиная с самых ответственных лиц и кончая наблюдателями. Хорошо, если бы при этом каждый участник переговоров имел бы нагрудный знак с указанием его роли.

Затем представители делегаций формулируют цели переговоров и основные условия, и все приступают к процедуре переговоров. Можно предоставить слово всем желающим высказаться, соблюдая при этом иерархию. Возможно, какая-то одна из фирм сможет договориться о наиболее выгодных условиях. После завершения переговоров оцениваются финансовые преимущества двух делегаций и зрительские симпатии.

Как заработать миллион?

(Подготовительная часть)

Для подготовки к этой игре предлагается каждому продумать свои предложения: на чем каждый мог бы сделать бизнес? Что могло бы дать прибыль в сумме один миллион рублей, а может быть долларов? Это может быть самая разная деятельность. Посмотрите вокруг, вспомните, кто занят выгодным делом, чем он занимается? Условие самое простое: к работе можно приступить немедленно, сейчас же и все необходимое для этого уже есть. Нужно написать не менее десятка предложений способов заработать миллион. Не нужно чего-либо ждать и что-либо выяснять, нужно перечислить только те дела, которые уже сейчас каждый готов начать. Против каждого вида бизнеса нужно написать предполагаемую сумму дохода и период времени, за которое это возможно сделать по вашим прикидкам.

(Игровая часть)

Каждому предлагается в течение часа заработать миллион. Участники уже имеют заготовленные идеи насчет предстоящего бизнеса. Остается определить сроки, исполнителей и скоординировать действия. Начинается деловая встреча. Участники по кругу выступают с предложениями. Каждый дает только одно предложение. Все тут же, экспромтом пытаются его развить, поддержать, доводя до совершенно конкретных форм реализации. Критика запрещена! Участников

просят стараться участвовать в реализации каждого предложения. Таких кругов может быть несколько, пока тема не исчерпает себя.

При подведении предварительного итога все предложения делятся на три категории: первые - те, которые можно реализовать в течение недели, вторые - те, которые можно реализовать в течение месяца, и третьи - на реализацию которых нужно не менее года. Эти предложения записываются на отдельных бумажках. На каждой бумажке пишется суть предложения, указывается автор, главные участники, предполагаемый доход.

Далее подсчитываются деньги. Суммируются те предложения, которые можно реализовать быстро, в течение недели, отдельно - те, которые можно реализовать в течение месяца и отдельно - предложения на реализацию которых нужно много времени. Берутся только те, в реализации которых ни у кого нет сомнения. Подводятся итоги, оценивается предполагаемая сумма дохода каждого участника.

Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского

Психотехники саморегуляции

«Избавление от тревог» (зрительная техника)²⁷

Цель: снятие тревоги, беспокойства, подготовка к ожидаемой стрессовой ситуации.

Необходимое время: 5 -10 мин.

Процедура:

Расслабьтесь и представьте, что вы сидите на чудесной зеленой лужайке в ясный солнечный день... Небо озарено радугой и частица этого сияния принадлежит вам... Оно ярче тысяч солнц... Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные мысли и чувства, страхи и предположения. Все нездоровые частицы покидают ваше тело, превратившись в темный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно!

«Хрустальное путешествие» (зрительная техника)

Цель: эмоциональный отдых, осознание своих проблем и их преодоление, получение положительных эмоций. Необходимое время: индивидуально.

Процедура:

Сядьте удобно, расслабьтесь, закройте глаза. Представьте себе следующее. Вы входите в весенний яблоневый сад, медленно идете по аллее, вдыхая запах нежных бело-розовых цветов и наслаждаясь им. По узкой тропинке вы подходите к калитке, открываете ее и попадаете на душистый зеленый луг. Мягкая трава качается, приятно жужжат насекомые, ветерок ласкает ваше лицо, волосы... Перед вами озеро... Вода прозрачна и серебриста, гоняются друг за другом солнечные зайчики. Вы медленно идете к острову, идете по берегу вдоль озорного ручейка и подходите к водопаду... Вы входите в него, и сияющие струи очищают вас, наполняют силой и энергией... За водопадом - грот, тихий, уютный, в нем вы остаетесь один на один с собой. А теперь пора возвращаться. Мысленно проделайте весь свой путь в обратном направлении, выйдите из яблоневого сада и только тогда откройте глаза.

²⁷ Это и следующее упражнения приводятся по кн.: Клюева Н.В. Технология работы психолога с учителем – М.: ТЦ «Сфера», 2000. С. 164 - 165.

«Диссоциация»

(упражнение нейролингвистического программирования)

1. Удобно сядьте и сделайте два-три глубоких вдоха. Предоставьте возможность вашим глазам спокойно рассматривать окружающие предметы или постепенно закрываться.

А теперь подумайте, хотели бы вы пересесть на другое место? Будет ли это справа, слева, напротив, позади вас? Будет ли оно выше или ниже места, на котором вы сейчас сидите?

Если у Вас появляется ощущение нового места или ощущение движения к нему, слегка поднимите Вашу голову. Мысленно переместитесь на новое место, постарайтесь представить максимально реально ощущение того, где находитесь Вы, где находится Ваше тело.

Мысленно переместившись в новое положение, Вы осуществили диссоциацию, поскольку разорвали исходное единство реального положения Вашего тела и Вашего, видения-ощущения реального положения тела.

А теперь, представляя себе, что Вы на новом месте, слегка поднимите голову, медленно откройте глаза и ощущайте, как реальные, все раздражители и предметы, которые вас окружают на новом месте. Не теряя новых ощущений, потянитесь, как это делает кошка, встряхивающаяся ото сна. Если Вам удалось это сделать, то Вы совершили реассоциацию, т.е. новую, воображаемую ассоциацию после совершенной перед этим мысленной диссоциации.

2. Чтобы ускорить, закрепить и усилить ощущение реассоциации, слегка поднимайте голову так, чтобы увидеть и почувствовать физическую дистанцию между Вашим новым местом и физическим телом, на которое Вы смотрите. Все это должно помочь Вам сказать о себе в третьем лице: «Он сидит, скажем, в дальнем конце комнаты, на диване, в трех метрах от окна и т.д.».

После этого Вы можете подумать и сказать про себя (сидящего теперь на новом месте): «Я перед окном, вот край стола, круглая лампа на столе и т.п.».

3. Теперь из диссоциированного (реассоциированного) состояния попытайтесь посмотреть на свое физическое тело и расширьте обзор так, чтобы увидеть больше объектов в комнате. Всякий раз, упражняясь в этом, старайтесь достигать панорамного видения, открывающего широкую перспективу происходящего, т.е. полностью реассоциируйтесь.

4. Теперь добавьте аудиально-звуковые компоненты со следующими словами: «Из моего нового состояния я воспринимаю звуки, которые могу слышать». Тем самым углубляя реассоциацию.

Ознакомившись с идеей и техникой диссоциации; Вы можете проводить это упражнение несколько дней, постепенно уменьшая время, в течение которого Вы совершаете эффективную диссоциацию.

После нескольких тренировок Вы, несомненно, овладеете диссоциацией-реассоциацией и сможете делать ее, произвольно выбирая место диссоциации достаточно продолжительное время.

5. Когда Вы овладеете этими навыками, выполняйте упражнение с закрытыми глазами. Затем выполняйте упражнение в движении и, наконец, разговаривая (сначала с самим собой, а потом и с партнером).

Высокий уровень овладения диссоциацией позволит вам применять ее во многих случаях, нарушающих ваше душевное равновесие, чтобы отсоединиться от стрессовых или эмоционально-напряженных состояний.

Можно сказать, что диссоциация заключается в том, что человек «выходит из себя», а ассоциация позволяет ему «прийти в себя», «вернуться к себе». Однако различие эмоциональных потенциалов состояний ассоциаций и диссоциаций может быть столь значительным, что само по себе превращается в фактор, вызывающий эмоциональные затруднения, или преграды, или даже настоящий стресс. Например, в опасной или критической ситуации человек действует, находясь в диссоциированном состоянии, как бы отрешившись от некоторых эмоций. Но сразу же после того, как реальная опасность миновала, накопившиеся эмоции обрушиваются на человека и могут его захлестнуть, выражаясь в крике, смехе, плаче, резких движениях.

Мгновенный переход от диссоциации к ассоциации может быть целесообразен и ограничен лишь для острых, критических ситуаций, но в большинстве других жизненных и профессиональных событий более эффективным является постепенный переход, который может представлять собой специально отработанный и достаточно привычный ритуал. К числу первых и простых, но важных способов такого перехода можно отнести углубленное дыхание в течение какого-то времени или же совершение определенных физических движений (ходьба по комнате, прогулка по улице и т.п.).

Возвращаясь домой после рабочего дня в диссоциированном состоянии и уже предвкушая удовлетворение от скорого возвращения в ассоциированное состояние, мы порой не получаем желаемого успокоения или даже чувствуем себя еще хуже, чем на работе. Дело в том, что мы иногда слишком резко «отпускаем себя» в состояние ассоциированности и оказываемся наедине с собой, во власти самых откровенных и глубинных мыслей и чувств. Этими чувствами легко могут стать обида или жалость к самому себе, и наплывают мысли, возбуждающие и усиливающие чувство вины, горести или досады: «Ну почему я? Неужели я не заслужил другого? Неужели это был я? Почему это происходит именно со мной?» и т. п.

Поэтому, приходя домой и снимая свои «профессиональные туфли, шляпу и костюм», мы не должны мгновенно поддаваться самым глубоким и крайним состояниям ассоциированности. Если Вы заметите такое за собой, то сможете придумать более целесообразные способы перехода от «профессиональной диссоциации» к «домашней ассоциации». Это позволит лучше сохранить эмоциональную энергию.

Приложение 6.

Рекомендуемая литература для проектирования элемента тренинга

- Авидон И., Гончукова О. Тренинги формирования команды. Материалы для подготовки и проведения. СПб: Речь, 2008. – 280 с.
- Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
- Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. — СПб.: Речь, 2004.
- Витакер Д.С. - Группы как инструмент психологической помощи. - М., 2000. - 432 с.
- Игры – обучение, тренинг, досуг... / П /р. В.В. Петрусинского. – В 4 кн. – М., 1994.
- Клюева Н.В. Технология работы психолога с учителем – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 192 с.
- Митрофанова Б. Психологический тренинг в группе: Игры и упражнения: Учебное пособие. 2-е издание. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2008.
- Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.
- Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
- Практикум по арт-терапии / Под ред. А.И. Копытина. – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 448с.
- Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг в школе. М., 2001.
- Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, 2006. – 256 с.
- Психологический тренинг в группе. – М.: Изд-во: Психотерапия, 2008.
- Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. - М.: ВЛАДОС, 1996. – 529 с. С. 417-522.
- Самоукина Н.В. Первые шаги школьного психолога: Психологический тренинг. – Дубна, 2002.
- Самоукина Н.В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы. – М., 1995.
- Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. - СПб.: Речь, 2002.
- Старшенбаум Г.В. Тренинг навыков практического психолога. Интерактивный учебник. Игры, тесты, упражнения. - М.: Изд-во Психотерапия», 2008.
- Тримаскина И. В., Тарантин Д. Б., Матвиенко С. В. Тренинг эмоционального интеллекта и развития личной эффективности. - СПб.: Речь, 2010.
- Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: Игры и упражнения. Изд. 2-е, доп. - М.,1999

Тестовые задания по курсу «Психотехнология групповой работы»

1. Под психотехникой понимается:

- а) система практических действий
- б) искусство активного преобразования, изменения и управления
- в) система взаимосвязанных операций, направленных на изменение состояний, мотивации, установок личности
- г) психическая деятельность управляющего

2. Психотехнология – это:

- а) наука о практическом использовании психологических техник управления психическими состояниями и процессами
- б) профессиональная деятельность психолога, представляющая собой систему взаимосвязанных, внутренне мотивированных психотехник
- в) особым образом организованное профессиональное общение
- г) искусство активного преобразования действительности

3. Обратная связь является:

- а) профессиональным анализом использования психотехник
- б) средством управления групповым процессом
- в) механизмом управления групповым процессом
- г) психотехникой групповой работы

4. К средствам эффективного психологического общения в группе не относится:

- а) эмпатия
- б) рефлексия
- в) оценивание
- г) идентификация

5. Целью активного слушания является:

- а) изменение точки зрения собеседника
- б) точное отражение информации говорящего
- в) точное отражение чувств партнера
- г) подготовка собеседника к принятию решения

6. К приемам активного слушания относятся:

- а) нейтральная позиция, молчаливое спокойное присутствие
- б) интерпретация сказанного собеседником, постановка проблемных вопросов
- в) уточняющие вопросы, переформулирование, поддерживающие реакции
- г) оценивание информации говорящего, выработка и предложение советов

7. Типы межличностных отношений, выделенные Я. Л. Морено:

- а) проекция, интеракция, аттракция
- б) взаимопонимание, сотрудничество, конфликт
- в) эмоциональные, коммуникативные и интерактивные отношения
- г) вчувствование, перенос, теле

8. Основные отличия групповой психотерапии от группового консультирования определяются:

- а) различием целей и задач групповой работы
- б) используемыми методами
- в) профессиональными знаниями ведущего группы
- г) сферой применения групповой работы

9. За начальной стадией развития группы следует:

- а) продуктивная стадия

- б) стадия нарастающего напряжения
- в) стадия зависимости и ориентировки
- г) стадия групповой сплоченности

10. К эффективным механизмам управления групповым процессом не относится:

- а) обучение целеполаганию
- б) осуществление описательной обратной связи
- в) поощрение интерпретаций и оценок в группе
- г) обучение оказанию психологической поддержки

11. Обратная связь является эффективной, если она:

- а) осуществляется по принципу «там и тогда», является косвенной
- б) носит оценочный характер
- в) носит отрицательный характер, содержит критику
- г) осуществляется по принципу «здесь и теперь», принимает форму «Я-сообщение»

12. Основатель метода психодрамы:

- а) Джозеф Пратт
- б) Якоб Леви Морено
- в) Франц Антон Месмер
- г) Карл Густав Юнг

13. Под теле Я.Л. Морено понимал:

- а) проникновение в личный эмоциональный мир индивида
- б) двустороннее взаимное вчувствование и взаимное принятие эмоциональных ролей
- в) возникновение симпатий в группе
- г) длительную эмоциональную привязанность

14. Показателями сплоченности группы являются:

- а) простота социометрической структуры
- б) большое количество участников, не получивших эмоциональных выборов
- в) сложность социометрической структуры, большое количество взаимных выборов
- г) высокая степень конформизма

15. Перенос – это тип взаимоотношений, при котором:

- а) воспринимающий не полностью ориентирован на реальность, и личность другого человека выступает как объект бессознательных представлений, желаний и воспоминаний первого
- б) возникает односторонняя форма отношений, направленная на сопереживание другому
- в) происходит перенос на другого человека своих качеств
- г) ведущие интересы двух сторон вступают в противоречие

16. Активизация психической деятельности вследствие присутствия других людей называется:

- а) социальной фасилитацией
- б) социальной ингибицией
- в) социальной перцепцией
- г) социальной установкой

17. Курт Левин, оказавший большое влияние на развитие теории групповой динамики, говорил о том, что обычно легче изменить:

- а) индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности
- б) индивидуумов каждого по отдельности, чем собранных в группу
- в) поведение индивидуумов, чем их мировоззрение
- г) мнение индивидуумов, чем их привычки

18. Автором метода «группы встреч», ориентированных на личностный рост и развитие является:

- а) Альфред Адлер
- б) Курт Левин
- в) Карл Роджерс
- г) Виктор Франкл

19. Первые группы тренинга (Т-группы) были основаны в 1946 г. ...

- а) Куртом Левиным
- в) Гарри Инграмом

б) Джозефом Лафтом г) Альфредом Адлером

20. Модель, называемая «Окном Джогари» отражает:

- а) области межличностного взаимодействия
- б) процесс самопознания самого себя при помощи механизма обратной связи в группе
- в) стадии развития группы
- г) процессы социальной фасилитации и ингибиции

21. Понятие обратной связи ввел в психологию:

- а) Г. Зиммель
- б) В.М. Бехтерев
- в) В. Райх
- г) К. Левин

22. Для социометристов наименьшей социальной единицей является:

- а) индивид
- б) личность
- в) социальный атом
- г) группа

23. Согласно Я.Л. Морено, при таком типе межличностных отношений как вчувствование происходит принятие индивидуумом на себя ... :

- а) социальной роли другого
- б) эмоциональной (психической) роли другого
- в) соматической роли другого
- г) трансцендентной роли другого

24. К. Левин ввел понятие ... поведения, под которым понимал поведение, возникающее под влиянием среды, и противопоставил ему волевое поведение:

- а) стереотипное
- б) полевое
- в) бессознательное
- г) конформное

25. Джозеф Лафт и Гарри Инграм назвали ту часть личности, которая содержит скрытые мотивы взаимодействия («я знаю, другие не знают»), то, о чем человек не имеет возможности рассказать:

- а) Видимость
- б) Арена
- в) Понимание
- г) Слепое пятно

26. Один из психотерапевтических факторов в групповой работе, заключающийся в разрядке, «отреагировании» аффекта, ранее вытесненного в подсознание:

- а) проекция
- б) сублимация
- в) катарсис
- г) эмпатия

27. Согласно теории поля К. Левина:

- а) личность – это сумма действий, которые могут быть обнаружены при фактическом наблюдении поведения в течение достаточно длительного времени
- б) поведение есть одновременно функция личности и психологического поля
- в) личность – это модель тех межличностных отношений, которые наиболее часто повторяются в жизни человека
- г) поведение обусловлено подкреплениями со стороны окружающей среды

28. Стадия работы группы, характеризующаяся нарастанием напряжения, которое обусловлено, с одной стороны, борьбой за свое место в группе, с другой стороны – сопротивлением самораскрытию, стремлением сохранить привычный стереотип контролирования ситуации, называется:

- а) начальной стадией
- б) переходной стадией
- в) стадией зависимости и ориентировки
- г) стадией формирования групповой сплоченности

29. Ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей называется:

- а) социальной ингибицией
- б) фрустрацией
- в) социальным стрессом
- г) социальным конфликтом

30. К. Левин пришел к выводу, что неврозы, когнитивные процессы, забывание, волевое поведение связаны:

- а) со значимыми переживаниями
- б) с процессами восприятия
- в) с разрядкой или напряжением потребностей
- г) с развитием рефлексии

31. Метод индивидуальной и групповой психотерапии, основанный на игровом моделировании и воплощении в действии личностных событий, переживаний, представлений клиента о тех или иных психотравмирующих ситуациях и способах их преодоления, называется:

- а) трансактным анализом
- б) арт-терапией
- в) психодрамой
- г) гештальттерапией

32. Эмпатия – это процесс:

- а) сопереживания другому человеку
- б) подражания другому человеку
- в) сильного эмоционального напряжения
- г) воздействия на другого человека

33. К средствам невербального общения не относится:

- а) состояние здоровья
- б) просодика
- в) жесты
- г) такесика

34. Такому типу поведения в конфликте, как сотрудничество, соответствует позиция участников конфликта:

- а) «Только вместе мы можем решить эту проблему»
- б) «Давай будем исходить из твоих интересов»
- в) «Я любой ценой готов отстаивать свою позицию и победить»
- г) «Взаимные уступки прекрасно решают дело»

35. К приемам активного слушания не относится:

- а) переформулирование
- б) повторение
- в) наводящий вопрос
- г) уточняющий вопрос

36. К средствам эффективного общения не относится:

- а) эмпатия
- б) рефлексия
- в) идентификация
- г) апперцепция

37. К механизмам управления групповым процессом не относится:

- а) выработка правил работы в группе
- б) обратная связь
- в) групповые ритуалы
- г) роли

38. Стадия развития консультативной группы, которая характеризуется передачей инициативы от ведущего к участникам и наименьшим использованием игровых психотехнических упражнений:

- а) переходная стадия
- б) стадия продуктивно работающей группы
- в) завершающая стадия
- г) стадия зависимости и ориентировки

39. К субъектам взаимодействия в групповом процессе не относится:

- а) участники группы
- б) группа
- в) ведущий группы
- г) социальные нормы и стереотипы

40. Взаимосвязанность участников группы, проявляющаяся в открытости и взаимном доверии друг к другу и общей работе по достижению сходных целей, называется:

- а) групповой симпатией
- б) социальной аттракцией
- в) групповой сплоченностью
- г) групповым конформизмом