Министерство образования Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Воронежский Государственный Педагогический Университет»

Кафедра «практической психологии»

Курсовая работа

по специальности «общая психология»

Психология тренинга

Выполнила: студентка Кудинова Наталья

Научный руководитель: Аврамова Т.И.

Воронеж, 2010

**Содержание**

Введение

. История возникновения тренинга

. Гуманистическая концепция Роджерса

. Проведение тренинга

.1 Руководство тренингом

.2 Факторы, влияющие на эффективную работу группы

.3 Правила проведения тренинга

.4 Внутригрупповая этика

.5 Трудные ситуации для тренера и как с ними справляться

.6 Цели групповой терапии

. Тренинговые упражнения

Заключение

Список литературы

**Введение**

Групповым формам психологической работы посвящено множество различных материалов - теоретических, методических, исследовательских. Тем не менее, на мой взгляд, эта тема остается неисчерпаемой. Прежде всего, я хотела сформировать для себя представление о том, как нужно планировать, осуществлять и анализировать работу группы.

Навыки общения усваиваются точно так же, как любые другие навыки.

Чтобы им научиться, нужна практика. Это примерно тоже, что управлять автомобилем, или иметь какой-либо другой навык: езду на велосипеде, катание на лыжах или любой другой вид спорта. Если вы помните, как впервые пытались овладеть сложным навыком вождения автомобиля, то обнаружите, что вам приходилось контролировать много разных вещей сразу. Вам надо было следить за тем, что делают ваши ноги, и это было не легкой задачей. На все это вам приходилось обращать внимание, и вдобавок отдавать себе некоторый отчет в том, что происходит вне машины.

На психологических тренингах клиенты делают то же, чего требует любой сложный навык: задача раскладывается на маленькие куски или отрезки, чтобы вы могли индивидуально выполнять каждый маленький отрезок, пока не овладеете им. Как только вам удастся превратить каждый отрезок в автоматический, эффективный, бессознательно выполняемый навык, перед вами откроются новые возможности - другие компоненты задачи. Затем вы доводите новые компоненты до уровня бессознательного, эффективного шаблона, чтобы вам не приходилось обращать на них сознательного внимания.

Сегодня нельзя представить себе практической деятельности психолога без различных видов групповой работы с детьми и взрослыми. При всем ее содержательном и методическом разнообразии очень часто она обозначается одним общим «волшебным» словом - тренинг («Умеете ли вы проводить тренинги?», «А проведите-ка с нами какой-нибудь тренинг!»). Факт этот, несомненно, огорчительный, так как в результате чрезмерно широкого толкования понятие теряет свое собственное значение.

Психологический тренинг - это особая форма групповой работы со своими возможностями, ограничениями, правилами и проблемами. Он обучает новым навыкам, помогает освоить иные психологические возможности. Его особенность в том, что обучающийся занимает активную позицию, а усвоение навыков происходит в процессе проживания, личного опыта поведения, чувствования, деяния. Из этого понимания я и постараюсь исходить, ведя разговор о социально-психологическом тренинге (СПТ), описывая шаг за шагом его содержательные и организационные аспекты.

**1. История появления тренинга**

Уже на самых ранних этапах развития человеческого общества люди собирались в группы, чтобы обеспечивать свое выживание и развитие. В первобытных племенах совместными ритуальными действиями и плясками отмечались важные события и сопровождались культовые обряды. Многие древнегреческие мыслители, в том числе великий Сократ, прибегали к групповой форме философствования, чтобы проверить свои идеи о природе Вселенной и человеческого рода; средневековые монахи объединялись в религиозные ордена, дабы очищать душу и постигать Божественную сущность. Эти ранние формы объединения уже содержали в себе зачатки наблюдающихся в современной психологии тенденций к работе с группами. Однако при всем том, что тяготение к различного рода группам было свойственно людям на протяжении всей истории человечества, связь древних подходов с современными методами сознательного использования групп, имеющими задачей целенаправленное воздействие на личность, лишь недавно стала предметом научно-психологического исследования.

Одним из первых репрессивно-инспирационную терапию стал практиковать Джозеф Пратт, врач из Бостона, занимавшийся лечением больных туберкулезом, которым бедность не позволяла лечиться в стационаре. В 1905 году он с целью экономии времени стал собирать пациентов в группы по 20 человек прямо по месту жительства и рассказывать им об основах гигиены, необходимости отдыха, свежего воздуха, здорового питания и т.п. Пратт был заботливым наставником и к тому же обладал недюжинным даром убеждения. В болезни своих малоимущих пациентов он видел фактор, способствующий их объединению. Пациенты вели дневники, свидетельствовавшие об улучшении их состояния и о формировании чувства общности и стремления к взаимопомощи. Поначалу Пратт рассматривал собрания групп просто как экономичную форму работы и не придавал особого значения их самостоятельному лечебному потенциалу. Более искушенным в групповой терапии он стал только через несколько лет, когда его "классный метод" работы фактически исчерпал себя. К началу 30-х годов Пратт пришел к убеждению, что основой психотерапии служит благотворное воздействие одного человека на другого, и стал планировать сеансы групповой терапии для лиц, не имеющих особых соматических нарушений.

Хотя работы Пратта и по сей день не утратили своей актуальности, наиболее сильное влияние на развитие психологии и психотерапии в Соединенных Штатах оказали теория и практика психоанализа, берущие свое начало в работах Зигмунда Фрейда. Феномен группы занимал Фрейда главным образом в связи с интересом последнего к психологии масс и склонности членов группы отождествлять себя с сильной личностью, играющей роль лидера. К групповой терапии сам Фрейд симпатий не питал, но один из его последователей, Альфред Адлер, пробовал приспособить методы индивидуальной терапии для работы с группами (Dreikers, 1959). В то время европейский психоанализ ориентировался на индивидуальную работу с пациентами и был в высшей степени элитарным, и Адлер преисполнился решимости лечить рабочий люд и с этой целью учредил несколько консультативных центров, где использовался групповой подход. Но все-таки на начальных этапах своего развития групповая психотерапия оставалась преимущественно американским явлением (Mullan and Rosenbaum, 1962).

Психоаналитические методы, направленные на лечение отдельного пациента в условиях группы, разрабатывались многими последователями Фрейда. К числу ранних попыток работать с группами в рамках психоаналитической традиции можно отнести деятельность Луиса Вендера (Louis Wender) в 1929 году и Пауля Шилдера (Paul Schilder) в 1934 году. Широко известный в научных кругах приверженец психоанализа Трайджент Барроу (Trigant Burrow) предложил термин "групповой анализ" еще в 1925 году. После нескольких лет психотерапевтической практики Барроу стал сомневаться в правомерности принципиальной для психоанализа ориентации на отдельную личность. Постепенно он пришел к убеждению, что для понимания отдельной личности необходимо изучать социальные группы, к которым они принадлежат.

Рассматривая наиболее важные фигуры начального этапа развития современной групповой психотерапии, нельзя не подчеркнуть роль Якоба Морено. Морено более всего известен как создатель метода психодрамы, но разработанные им приемы занимают центральное место в работе психокоррекционных групп всех направлений. Как автор Морено был очень плодовит, а его деятельность охватывает несколько этапов развития групповой терапии. Морено утверждал, что впервые использовал свой подход еще в 1910 году, и обычно именно ему приписывается введение термина "групповая психотерапия" в 1932 году (Corsini, 1955). Хотя в настоящее время этот термин применяется для обозначения весьма широкого спектра подходов, сам Морено употреблял его по отношению к методу, который предусматривал переход людей из каких-либо сообществ в новые группы на основании их личных предпочтений и социометрических оценок.

Если первый толчок развитию групповой психотерапии в Соединенных Штатах был дан репрессивно-инспирационным подходом Пратта, второй - применением психоаналитической теории, то третьим стало возникшее в 60-х годах гуманистическое движение в психотерапии (Appley and Winder, 1973).

Сами группы называются по-разному: терапевтические группы, инкаунтер-группы, группы тренинга общения, группы лабораторного тренинга. Каждое из этих названий имеет свой смысловой оттенок, который станет понятным из дальнейшего изложения. А для всех таких групп в этой книге выбран термин "психокоррекционные группы". По большей части психокоррекционные группы возникли в атмосфере благоприятствования индивидуальному самовыражению, которая характерна для последних двух десятилетий. Эти группы ориентированы скорее на развитие и рост личности, чем на избавление от расстройств.

Огромный вклад в развитие гуманистической психологии внёс Карл Роджерс. О его концепции позже будет рассказано подробнее. В групповой психологии есть одно течение, еще не вполне осознанное психотерапевтами. Речь идет об исследованиях групповой динамики психологами и социологами академического толка. Современная социология возникла в XIX веке как наука, изучающая взаимозависимость социальных явлений и общих закономерностей социального поведения людей, порожденную всевозрастающей индустриализацией общества (Cohen and Smith, 1976). Первые социологи, такие как Эмиль Дюркгейм и Георг Зиммель, сосредоточили свое внимание не столько на обществе в целом, сколько на процессах, происходящих в группах. Считается, что первый социально-психологический эксперимент провел Триплетт (Triplett, 1897), когда определил, насколько велосипедисты увеличивают скорость в присутствии других велосипедистов. Триплетт назвал этот феномен эффектом "социального облегчения" (social facilitation). Эффект "социального облегчения" служит примером проявления социопсихологического принципа, который помогает понять, что происходит в психокоррекционных группах. А вот второй пример: в 60-х годах исследователи пришли к заключению, что решения, принимаемые индивидами в одиночку, более консервативны, чем решения, принимаемые после обсуждения в группе. Эта тенденция идти на больший риск, когда решения принимаются с оглядкой на группу, получила название "сдвига к риску" (risky shift).

Такие британские психотерапевты, как С.X.Фоукс, У.У.Байон и X.Эзриел, считают, что группа живет по своим собственным законам, и заключают результаты экспериментальных исследований по групповой динамике. При таком подходе терапевт обращает внимание скорее на взаимодействия в группе или на развитие некоей общей для всей группы темы, чем на патологические состояния ее отдельных членов.

Терапевты, признающие необходимость учета групповой динамики, считают, что центральное место в истории психокоррекционных групп занимает Курт Левин, и рассматривают его "теорию поля" в качестве концептуального ядра теории групп. Он предположил, что "обычно легче изменить индивидов, собранных в группу, чем изменить любого из них по отдельности" (Rosenbaum and Berger, 1975; p. 16). Благодаря Левину и его коллегам исследования малых групп специалистами стали считаться вполне оправданными и заслуживающими доверия.

Бывший социальный психолог из Гарвардского университета Шютц получил академическое признание за работы под названием "FIRO" (Schutz, 1958), в которых он предпринял попытку соотнести психоаналитическую теорию с групповой динамикой. Ко времени прибытия в Эсален Шютц имел разностороннюю подготовку, включая знание психодинамической теории, биоэнергетики (см. 6-ю главу) и навыки проведения групп в НЛТ. Переработав свой опыт и объединив знания в единую систему, Шютц стал "гуру" движения инкаунтер-групп, назвав свою форму обучения "открытой встречей" (open encounter). Используя разработки Вильгельма Райха, Александра Лоуэна, Моше Фельденкрайса и Иды Рольф, всех тех телесных терапевтов, кого мы будем обсуждать в 6-й главе, Шютц разработал понятие о единстве тела и сознания - центральное в своей концепции открытой встречи. Его теоретические положения основываются на том, что эмоциональные конфликты выражаются через мышечное напряжение в различных областях тела, и любое психологическое воздействие, игнорирующее телесные ощущения, будет неполным. Основываясь на таком подходе, Шютц начал работать с эмоционально блокированными областями тела, изучая проблемы движения и телесные позы в условиях группы, и затем выдвинул программу активных телесных упражнений наряду с методиками вербальной конфронтации для осознания индивидуумом длительно подавляющихся эмоций.

Хотя современные группы в Эсалене используют принципы и методы психологического воздействия различных групповых подходов, складывается впечатление, что в современном групповом движении можно выделить, по крайней мере, два основных направления: первое - соматически, или телесно, ориентированные группы, например, группы первичной терапии, биоэнергетики и структурной интеграции; и второе - группы, в большей степени направленные на осознание внутриличностных и межличностных проблем. Это такие группы, как инкаунтер-группы, группы психодрамы и гештальт-группы, которые сами по себе являются очень популярными течениями, можно считать логическими предшественниками инкаунтер-групп. Многие лидеры инкаунтер-групп основывались на своем опыте гештальттерапии и психодрамы, который увеличивает способность невербального выражения эмоций.

Определение инкаунтер-группы Шютцем выделяет такие признаки этого понятия, как открытость и честность, сознавание себя и своего физического "Я", ответственность, внимание к чувствам и принцип "здесь и сейчас".

**2. Гуманистическая концепция Карла Роджерса**

групповой психологический тренинг терапия

Такие психотерапевты, как Карл Роджерс, способствовали развитию гуманистического направления в психотерапии, резко выступая против догматического психоанализа (и радикального бихевиоризма), симпатизируя антитоталитарной контркультуре с ее установкой на самовыражение и самораскрытие. Роджерс впервые применил свой клиенто-центрированный подход для работы с группами во время экспериментаторского периода, который последовал за Второй мировой войной. Во время сеансов терапевты имеют дело с текущими ситуативными конфликтами, а не с бессознательными и исторически сложившимися аспектами личности. Манера работы терапевта или руководителя группы менее директивна и более либеральна, чем это принято в традиционной психотерапии. В отличие от психоанализа, основное внимание терапевт обращает на взаимоотношения членов группы, а не на внутренние психические процессы. Роджерс видел в руководителе группы не столько специалиста, который лечит клиента, сколько равноправного партнера, формирующего спонтанные взаимоотношения "я - ты", не обремененные традиционными правилами и ограничениями, налагаемыми на поведение собственно терапевта. Предоставление терапевту права действовать в соответствии со своей интуицией и делиться "своим личным" с клиентом способствовало развитию новых подходов к групповой работе (Schaffer and Galinsky, 1974). В работах Карла Роджерса отражена тенденция к более полному вовлечению терапевта в жизнь группы, которая характерна для 50-60-х годов.

Вкладом Роджерса в движение инкаунтер-групп стала концепция сущностной встречи (basic encounter), разработанная им в Западном институте поведенческих наук и Центре изучения личности в г. Ла-Йолле, штат Калифорния. Роджерсовская концепция инкаунтер-групп была тесно связана с гуманистической ориентацией в индивидуальном консультировании, которую он разрабатывал в 40-х и 50-х годах.

Психологи обращают свое внимание на навыки общения клиента, проявляют эмпатию по отношению к нему без навязывания своих оценочных суждений и поощряют клиента к осуществлению потенциальных возможностей своего развития. Роджерсовская концепция сущностной встречи содержит веру в рост личности, так как члены группы в общении свободно выражают свои чувства и принимают чувства других. В отличие от Т-групп инкаунтер-группы фокусируются не на групповом процессе или на процессе развития навыков межличностных взаимодействий, а на поиске подлинности и открытости в отношениях с другими. Лидер пытается создать атмосферу безопасности, доверия и помогает ее развитию с целью поощрения свободы выражения членами группы интимных мыслей и чувств. Роджерс избегает включать запланированные процедуры и упражнения в процесс группового взаимодействия и ориентируется на безусловное позитивное принятие другой личности для того, чтобы сломить сопротивление участников раскрытию личностных установок и включить в групповой процесс всех членов группы. Согласно Роджерсу (Rogers, 1970), раскрытие чувств, возникающих в отношении других членов группы, возможно только после того, как группа приобретет определенный опыт и пройдет через основные этапы группового процесса: ощущение фрустрации из-за отсутствия структуры; сопротивление раскрытию личности и выражению эмоций; описание прошлых, следовательно, более безопасных жизненных событий и чувств; открытое выражение негативных чувств для проверки групповой сплоченности и первые попытки исследования личностно значимых тем. Для того чтобы члены группы смогли начать анализировать прежде неосознаваемые и почти незнакомые им чувства, они должны быть уверены в их безусловном положительном принятии со стороны остальных членов группы.

Лидеры инкаунтер-групп выступают в качестве образцов самораскрывающихся личностей, способных к конфронтации. Это отличается от традиционной терапии, где руководитель остается, по сути, анонимным человеком, как бы "белым экраном". Вероятно, впервые такой образец раскрывающегося терапевта был дан в исследовании Карла Роджерса, который показал, что наиболее успешен откровенный и настроенный эмпатически терапевт (Rogers, 1967). Роджерс утверждает, что мягкий, заботливый терапевт может создать атмосферу безусловного принятия, которая помогает клиенту осуществлять свои потенциальные возможности. Тенденция руководителя получить полную свободу, то есть быть самим собой в группе, принимает крайнее выражение в группах экзистенциальной терапии, так как руководитель в этих группах рассматривается как "наиболее опытный пациент" (Warkentin, 1969).

Концепция Роджерса основывается на доминировании одного главного мотивирующего фактора. Рождерс основывался преимущественно на опыте работы в психологическом консультационном кабинете в университетском городке. Личностно-ориентированная терапия отличается прежде всего тем, что ответственность за происходящие перемены возлагается не на терапевта, а на самого клиента. Само название метода достаточно четко отражает его взгляд на природу и задачи гуманистической психологии. Возлагая основную ответственность за происходящие во время лечения перемены не на терапевта, а на клиента (как это было и в ортодоксальном психоанализе), Роджерс тем самым выражает взгляд, что человек, благодаря своему разуму, в состоянии самостоятельно менять характер своего поведения, заменяя нежелательные действия и поступки на более желательные. По его мнению, мы вовсе не обречены вечно находиться под властью бессознательного или собственных детских переживаний. Личность человека определяется настоящим, она формируется под влиянием наших сознательных оценок происходящего.

Базисную концепцию личностно-центрированной терапии можно выразить в форме гипотезы "если - то". Если в установках терапевта присутствуют определенные условия, а именно: конгруэнтность, позитивное отношение и эмпатическое понимание - то у человека, называемого "клиент" имеет место изменение в сторону роста. Теоретически эта гипотеза остается верной для любых отношений, в которых один человек проявляет конгруэнтность, эмпатию и позитивное отношение, а другой человек воспринимает их. Гипотеза основывается на глубинном понимании человеческой природы. Личностно-центрированная теория постулирует тенденцию человека к самоактуализации. "Развитие всех свои способностей с целью самосохранения и усиления организма - это врожденная тенденция организма" - пишет Роджерс (1959г.).

Концепции подлинности и точного эмпатического понимания тесно связаны друг с другом. Терапевт пытается погрузиться в мир чувств своего клиента, чтобы прочувствовать этот мир в себе. Его понимание исходит из его собственного внутреннего переживания чувств клиента и собственных внутренних процессов осознания. Он активно переживает чувства клиента, а также собственные внутренние реакции на эти чувства. В этом процессе нередко особое значение начинает приобретать осознание терапевтом не выражаемых словами чувств, находящихся на грани осознания клиента.

В основе эмпатии к клиенту лежит лишенная чувства собственности забота, или принятие его индивидуальности, которое называется безусловным позитивным отношением. Такое отношение возникает, в том числе, из веры терапевта во внутреннюю мудрость процессов самоактуализации клиента и убеждения, что клиент обнаружит те ресурсы и направления, которые примет его личностный рост. Забота терапевта конечно же не принимает форму советов или указаний. Терапевт сообщает о ценности индивидуальности клиента иногда прямо, но чаще через безоценочное понимание и искренний отклик. Работы Роджерса оказали существенное влияние на общее представление о потенциале человеческой личности. Его по праву можно считать одним из основателей движения за общую гуманизацию психологии. В 1946 году он был избран президентом Американской психологической ассоциации.

**3. Проведение тренинга**

Причины, по которым пребывание в группе оказывает благотворное влияние на личность, полностью не раскрыты. Выше уже высказывались соображения о некоторых предпосылках такого рода позитивных сдвигов: о специфических характеристиках личности участников, оптимальном составе группы и способах осуществления в ней функций руководства. Кроме того, в самом опыте пребывания в группе есть такие факторы, которые помогают достижению терапевтических целей или развитию личности. Практически во всех группах имеет место стремление воспроизвести эмоциональные конфликты клиентов в условиях группы и сделать новый опыт максимально доступным для усвоения ими (Parloff, 1970). Для этого руководители групп пользуются специальными методиками, выбор которых определяется их теоретическими воззрениями. Так, в инкаунтер-группах руководители обычно прибегают к многочисленным вербальным и невербальным упражнениям, способствующим повышению чуткости и совершенствованию навыков общения. В психотерапевтических группах может применяться отчасти та же техника, но акцент здесь делается на ослаблении дискомфорта у членов группы и освоении соответствующих навыков. Содержание занятий в разных группах может быть разным, но происходящие в них процессы во многом сходны.

Наиболее интересный способ анализа групповых процессов предложен Келманом (Kelman, 1963), который рассматривает групповую терапию как "ситуацию социального воздействия". Келман выделил три процесса, имеющих решающее значение для любой психокоррекционной группы: податливость, отождествление и присвоение. Во-первых, члены группы решаются подвергнуться воздействию со стороны руководителя и партнеров и принять участие в работе группы. Во-вторых, члены группы отождествляют себя со своими партнерами и с руководителем. Отождествление происходит в результате старания участников поддерживать желательные отношения в группе. В-третьих, члены группы присваивают групповой опыт. Присвоение происходит через "корригирующий эмоциональный опыт", являющийся следствием работы над разрешением тех "эмоционально перенасыщенных" ситуаций, которые создаются группой.

В успешно функционирующей группе вызываемые ею изменения в индивидах распространяются на их поведение во внешнем мире. Келман считает, что для такой генерализации недостаточно простого принятия групповых правил и норм, необходимо также и присвоение группового опыта. Более того, члены группы должны сами опробовать новые способы поведения (податливость), посмотреть на себя с точки зрения руководителя или партнеров (отождествление) и распространить возникшие в ходе терапевтического процесса инсайты на специфические ситуации реальной жизни (присвоение). На этой последней стадии терапевт служит ролевой моделью, устанавливает нормы и задает направление работы, тогда как остальные участники выступают как репрезентативная модель общества и своего рода группа поддержки. По мере того как члены психокоррекционных групп приближаются к достижению индивидуальных и групповых целей, сами группы последовательно проходят через определенные стадии развития. Некоторые исследователи предложили собственные варианты периодизации группового процесса. Большинство психологов считают, что начало группового процесса сопряжено с проявлениями зависимости участников и ориентировочной направленностью их поведения, а затем через разрешение внутригрупповых конфликтов происходит сплочение и повышается эффективность решения стоящих перед группой и ее членами проблем

**.1 Руководство тренингом**

Термин "руководитель" подразумевает, что в группе главным является кто-то один и что именно он наделен властью оказывать влияние на других (Johnson and Johnson, 1975). В частности, в терапевтических группах предполагается, что квалификация, подготовка и опыт руководителя намного выше, чем у остальных членов группы. Влияние назначенного руководителя в группе огромно. То, насколько крепко он держит бразды правления в своих руках, сильно варьируется от группы к группе, но редко бывает, чтобы руководитель отпустил их совсем. Стремясь добиться максимальной личной ответственности и автономии членов группы, руководитель как единственный профессионал среди них в то же время обязан гарантировать благополучие каждого. Во всех ролевых взаимоотношениях поведение руководителя сводится к взаимодействию с членами группы в том смысле, что оказываемое им влияние зависит от готовности или способности других воспринять это влияние (Newcomb, Turner and Converse, 1965).

Самой традиционной функцией руководителя-терапевта можно считать роль постоянного эксперта при группе. Почти при любых происходящих в группе взаимодействиях и практически в любой момент ее существования у руководителя есть возможность прокомментировать один или несколько процессов, которые могут одновременно протекать на нескольких уровнях: на уровне отдельных или нескольких участников, а также на уровне группы в целом. Функции руководителя по разъяснению имплицитного смысла интерактивных транзакций (именно они и называются "процессом") могут разниться от комментариев по поводу отдельных поведенческих актов (или высказываний о сериях таких актов и их последствиях) до более сложных рассуждений о намерениях и мотивах, а также до умозаключений о соответствии имеющего место "здесь и сейчас" группового поведения индивида свойственному ему внегрупповому поведению (Yalom, 1975). Эти комментарии помогают членам группы понять, как они себя ведут, как их поведение сказывается на других и в конечном счете как оно влияет на их представление о себе и на текущие обстоятельства их жизни. Однако если руководитель слишком увлекается предоставлением информации, ответами на вопросы и вообще своей ролью эксперта, группа становится похожей на учебный класс. Здесь важно проявлять сдержанность и знать меру времени.

В качестве катализатора руководитель группы способствует развитию событий в ней самим фактом своего присутствия. Он побуждает группу к действиям и обращает ее внимание на текущие ощущения и заботы ее членов. Фиберт (Fiebert, 1968) сформулировал это так: руководитель, играющий роль катализатора, "как бы держит перед группой зеркало, в котором ее члены могут наблюдать свое поведение; уличает их в поверхностности чувств и отношений и побуждает стремиться к большей близости" (р. 835). В качестве катализатора руководитель использует свое мастерство, чтобы помочь членам группы увидеть и понять, что происходит в группе. Здесь требуются специфические поведенческие навыки, включая искреннюю, теплую и сочувственную манеру поведения отзывчивость, готовность немедленно сосредоточиться на том, что происходит в группе в каждый данный момент. Таким образом, руководитель пытается высвободить терапевтический потенциал группы и ее отдельных членов и превратить его в средство изменения их личности.

Руководитель группы - это еще и аранжировщик поведения ее членов (Fiebert, 1968). В этой роли он старается облегчить обмен вопросами, чувствами и информацией между участниками и помочь группе в решении ее проблем и в достижении ее целей. Когда группа не справляется с трудной ситуацией, руководитель может вмешаться, чтобы направить группу к выходу из тупика. Искусство аранжировки включает умение предотвратить неприемлемое поведение участников, определить границы допустимого поведения, поддержать членов группы в ситуациях, когда их попытки исследовать проблему или обменяться идеями и чувствами по сути уместны, но по исполнению неуклюжи, защитить отдельных участников от необоснованных нападок со стороны других членов группы, а также соразмерить вклады отдельных участников в работу группы (Trotzer, 1977). Без подсказок руководителя ситуация в группе может так и оставаться неясной, а уровень тревожности - высоким. Поскольку считается, что умеренная тревожность способствует успешному ходу процесса обучения (Shapiro, 1978), руководителю следует регулировать уровень тревожности в группе, то оказывая ей поддержку и упорядочивая ее работу, то нарочито воздерживаясь от таких мер. Кроме того, с помощью специальных приемов он может переключать внимание всей группы на поведение отдельных участников или добиваться их конфронтации.

И наконец, руководитель группы может играть роль образцового участника (Shapiro, 1978). В зависимости от формы работы с группой руководитель может занимать позицию как активного участника, так и аутсайдера. Активное участие руководителя в работе группы помогает ее членам ощутить уважение к себе и заботу. Занимая в группе особое положение, руководители часто ничего не могут поделать с тем, что другие им подражают. В некоторых группах подражание предусматривается самой методикой работы с группой, например если надо показать, как вести себя при пассивно-агрессивной манере знакомиться. Но в большинстве психокоррекционных групп руководители не делают ничего особенного для того, чтобы быть в них идеальными или образцовыми Участниками. Напротив, только когда их участие и откровенность спонтанны и подлинны, они могут служить примером высокого уровня межличностного функционирования, на котором другие члены групп могут учиться. В частности, в группах с недостаточно развитой структурой участники часто могут избавиться от тревожности, подражая спокойной манере поведения руководителя. Умение руководителя быть понятным, открытым, заботливым и эффективным в своих действиях способствует выработке определенных полезных навыков у членов группы..

Если даже группы формируются без специально назначенного руководителя, все равно в процессе развития группы в большинстве случаев появляется один или несколько лидеров. Кто именно возьмет на себя эту роль, зависит от имеющейся в группе потребности в ней, индивидуальных качеств потенциального лидера и восприятия группой степени его соответствия этой роли. Лидерами часто становятся наиболее активные участники занятий группы. Важными детерминантами способности члена группы оказаться у власти являются производимое им первое впечатление и его умение и готовность вносить в развитие группы свой личный вклад.

Прохождение каждой группой своего жизненного цикла имеет специфические особенности, однако нет оснований считать, что члены группы реально сознают внутреннюю логику группового прогресса. Тем не менее они неизбежно приходят к пониманию того, что при совместном стремлении к общим целям нельзя игнорировать различия людей между собой и между ними. На протяжении всего цикла развития группы отдельные участники сталкиваются с проблемой своей самобытности и самобытности других, проблемами власти и влияния людей друг на друга, их целей и потребностей, взаимной приязни и близости. Успешность опыта пребывания в группе зависит от отношения членов группы к этим вопросам и от способности их решать.

**3.2 Факторы, влияющие на эффективную работу группы**

Ялом (Yalom, 1975) выделяет десять основных психотерапевтических факторов, которые свойственны большинству групп:

. Сплоченность. Выше этот фактор уже был охарактеризован как условие, способствующее достижению группой успеха.

. Внушение надежды. Вера в возможность изменений сама по себе обладает терапевтическим действием.

. Универсализация. Люди приходят в группу каждый со своими проблемами, но скоро осознают, что и у других есть такие же трудности, такое же ощущение собственной несостоятельности и отчужденности от других.

. Предоставление информации. В некоторых группах находят применение прямые инструкции и советы. Множественный перенос. Любое искаженное восприятие реалий и любое нарушение в области взаимоотношений с другими людьми, вызванные произошедшими в прошлом событиями, особенно семейными, проявляются в группе, которая, согласно психодинамической теории, сама уподобляется семье. Эмоциональные привязанности члена группы к ее руководителю, к партнерам или к группе в целом подвергаются проверке и, при необходимости, рациональной и реалистичной оценке.

. Межличностное обучение. Группа создает почву для исследования положительных и отрицательных эмоциональных реакций, а также для анализа новых форм поведения. Члены группы могут открыто просить друг друга о помощи и поддержке и демонстрировать сколь угодно сильные аффекты способствующие приобретению корригирующего эмоционального опыта.

. Развитие навыков общения. Явно или неявно, но члены группы совершенствуют свои навыки жизни в обществе. Для овладения навыками общения используются различные приемы, например ролевые игры и обратная связь.

. Подражательное поведение. Умение себя вести отчасти приобретается в процессе наблюдения за другими. На начальном этапе возможно подражание поведению руководителя или других особо популярных членов группы с целью получения одобрения. Постепенно участники начинают экспериментировать со всеми имеющими место в группе образцами поведения.

. Катарсис. Когда долгое время сдерживаемые чувства вины, враждебности и т.д. или "недопустимые" побуждения находят выход в группе, это приносит чувство облегчения и освобождения. Но главная польза от катарсиса состоит в усилении сплоченности, которое происходит вследствие интенсивного взаимодействия членов группы друг с другом в обстановке безопасности и понимания.

По мнению Ялома, эти десять механизмов действуют взаимозависимо: они могут производить общие эффекты или же эффекты одних модифицируются другими. Полного согласия по вопросу об их соотносительной важности не достигнуто. Как будет видно из последующих глав, теоретики разного толка склонны выделять одни механизмы, пренебрегая при этом другими.

**3.3 Правила проведения тренинга**

Тренинг - это зеркало, в котором с помощью других участников вы получаете возможность увидеть себя со стороны. Порой тренинг позволяет первый раз в жизни избавиться от галлюцинаций по поводу себя и других. Часто это вызывает психологический шок. Иногда тренеры специально провоцируют переживание участниками пиковых ощущений, как позитивных, так и негативных. К тому же, никто не оказывает участникам «медвежьих услуг» в плане потворства их слабостям - привычкам и любимым играм. Поэтому тренинг бывает достаточно болезненной для личности процедурой. Ваши самолюбие и самооценка могут быть сильно уязвлены. Собираясь на психологический тренинг, вы должны быть готовы к такому развитию событий. Помните: психология иногда уподобляется хирургии - чтобы помочь человеку, порой нужно причинить ему боль и страдания.

И конечно, для проведения тренинга существуют определённые правила. Ниже будут указаны основные принципы любого тренинга.

. Единая форма обращения друг к другу (по имени).

Для создания климата доверия в группе, предложить обращаться друг к другу на «ты», включая тренера. Это психологически уравнивает всех независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта, способствует раскрепощению участников тренинга.

. Общение по принципу здесь и сейчас.

Во время тренинга все говорят только о том что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

. Конфиденциальность всего происходящего.

Всё что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это поможет участникам быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому правилу, участники смогут доверять друг другу и группе в целом

. Персонификация высказываний.

Безличные фразы типа «большинство людей считают…», «некоторые из нас…» заменяем на «я считаю», «я думаю», т.е. говорить только от своего имени и только лично кому-то.

. Искренность в общении. Во время тренинга говорить только то, что думаешь и чувствуешь, т.е. искренность должна заменить тактичное поведение.

. Уважение к говорящему. Когда кто-то говорит, то его внимательно слушать и не перебивать, давая возможность высказаться. И лишь после того, как он кончит говорить, задавать вопросы и высказывать свою точку зрения.

. Не опаздывать.

Во время занятий создаётся некоторое энергетическое пространство, которое надо беречь. Поэтому тренинги проводятся в изолированном помещении. Опаздывающие или попусту болтающие участники разряжают его.

При соблюдении этих правил на тренинге сложится теплая атмосфера, способствующая эффективной работе всех участников тренинга.

**3.4 Внутригрупповая этика**

Свои этические аспекты имеет не только подготовка к ведению психокоррекционных групп, но и текущая работа в них. К наиболее общим этическим проблемам относятся: сознательное согласие на нее участников, свобода выбора и защищенность от психических и физических травм (Parloff, 1970). В последние годы психокоррекционные группы приобрели такую популярность, что неискушенная публика выстаивает в очередях, лишь бы поучаствовать в их работе, а число недоучек среди руководителей таких групп быстро растет. Поэтому особенно важно, чтобы потенциальные участники понимали суть и значение опыта, который они могут получить. А это значит, что руководитель психокоррекционной группы обязан предоставить как можно больше информации о целях, методах, стоимости, длительности и принципах работы группы. Понятно, насколько ограничены возможности описать то, что еще не случилось. Однако будущие члены группы должны иметь ясное представление о том, на что они идут. К обещаниям кардинальных перемен в жизни и грандиозных успехов следует относиться с осторожностью. От профессиональных руководителей скорее следует ожидать, что они будут достаточно скромны в обещаниях и честно обозначат границы своих возможностей. Второй момент касается свободы выбора на протяжении всего курса занятий в группе. Каждый член группы имеет полное право в любой момент отказаться от участия в чем бы то ни было из того, что происходит в группе. Руководитель может побуждать члена группы к участию в работе группы, но при этом он должен стоять на страже его прав и не допускать никакого давления на него ни со своей, ни с чьей-либо еще стороны. Участник может решиться на расширение своего личного опыта, сделав то, что изначально вызывало у него тревогу. Надеяться на это можно, но даже если руководитель является сторонником стимуляции острых переживаний и все в группе с ним согласны, это не дает ему права оказывать давление на индивида. И уж совсем не соответствуют внутригрупповой этике физическое насилие, сексуальные домогательства и употребление наркотиков. Даже если участие в работе группы обязательно (например, оно может быть обязательным для сотрудников данного учреждения), руководитель обязан заботиться о членах группы, испытывающих внутреннее сопротивление групповому воздействию, и предоставлять им такую же свободу выбора, как и членам добровольно организованных групп, ограниченную только невозможностью полного отказа от занятий.

Третье основное этическое требование - это принятие адекватных мер предосторожности для предотвращения психических и физических травм. Одна из таких мер - это предварительное обследование контингента потенциальных участников, проводимое с целью отсева тех, кому опыт занятий в группе не принесет пользы или даже повредит. В той ограниченной степени, в какой можно предвидеть возникновение личных трений, руководитель должен постараться сделать так, чтобы участники подходили друг другу и вписывались в группу как в целое.

Еще одной мерой обеспечения безопасности участников является соблюдение строгой конфиденциальности. Руководитель должен постоянно помнить об этом, чтобы не нанести ущерб благополучию членов группы. Чтобы пояснить это положение, можно привести следующую историю. Ответственность руководителя не ограничивается исключительно внутригрупповыми отношениями. Добросовестный руководитель должен проверять, как пребывание в группе отражается на жизни ее членов вне ее пределов. Руководитель должен быть доступен для бывших участников при возникновении у них необходимости в получении консультаций после завершения работы группы. Какими бы ни были причины, по которым член группы прекратил в ней заниматься, руководитель не должен терять его из виду, чтобы иметь возможность проверить, как повлияло на него пребывание в группе.

**3.5 Трудные ситуации для тренера и как с ними справляться**

Группа вам не нравится. Это говорит о том, что до тренинга руководитель сформировал для себя образ будущей группы. Но истинное удовольствие можно получить, работая с реальной группой. В целях профилактики рекомендуется не конкретизировать заранее свои ожидания. Чем более они детализированы, тем вернее будет ваше разочарование. Вы волнуетесь перед группой. Только не расценивайте это как слабость и не скрывайте своё волнение. Если мы пытаемся подавить эмоции, они только усиливаются, а если не боимся их проявить, это ведёт к разрядке и их исчезновению. Лучше скажите о своём волнении во всеуслышание. Это добавит вам искренности и убедительности. Так следует поступать и с другими беспокоящими вас чувствами.

Участники разговаривают и на вас не обращают внимания. Самое бесполезное в такой ситуации - кричать: «послушайте меня!» Более эффективно будет предложить им; «посмотрите, что я делаю». Это можно сопровождать движением рук над головой. Когда наступит тишина, поблагодарите участников за внимание и говорите то, что собирались сказать.

Задуманный вами заранее сценарий тренинга не получается. Заранее продуманный сценарий может испортить тренинг. В таком случае руководитель, вместо организации творческого общения, пытается ввести участников в свой сценарий. При этом может произойти смешение акцентов. Ценным становится соответствие поведения участников вашему проекту, то есть вы начинаете обучать их послушности, а не тому, что должно было у них вырабатываться в процессе тренинга.

Вы почувствовали сильную усталость в процессе тренинга или после него. Усталость свидетельствует о том, что руководитель сделал что-то не правильно. Она говорит о несоответствии вашего состояния и состояния группы, о трате сил на противоборство этих состояний.

**3.6 Цели групповой терапии**

Малой группой в психологии обычно называют несколько человек, которые собрались с какой-либо целью - справиться с проблемой, улучшить самочувствие или просто приятно провести время (Phillips and Erickson, 1970). При этом каждый из них имеет возможность устанавливать и развивать какие-либо отношения с другими. Каждый может либо способствовать, либо мешать достижению общегрупповых целей. В зависимости от типа группы будут формулироваться специфические цели участников, достижению которых и служит их опыт пребывания в группе.

Если функции группы состоят преимущественно в решении каких-либо проблем, главенствующее значение имеет задача, а не психическое самочувствие отдельных личностей. В терапевтической группе или группе личностного развития главным является душевный комфорт их участников. Целью участия в группах развития может быть переживание радости и самоудовлетворения. В психотерапевтических группах задачи обычно связаны с самоисследованием и самопознанием. Цель участников - избавление от серьезных эмоциональных проблем или их предотвращение, а также достижение определенных изменений в поведении и психике. Члены таких групп считают, что они недостаточно приспособлены к жизни и их задача - найти пути преодоления своих страданий и избавления от своих изъянов. Часто исходная задача (например, избавиться от тревожности или депрессии) по мере развития группы трансформируется в цели, связанные с межличностными отношениями, стремлением к общению (Yalom, 1975). По всей видимости, цель построения эффективной системы межличностных взаимодействий формируется по мере осознания членами группы социальной природы их личных потребностей как социальных существ. В достаточно гибко организованной группе индивидуальные цели по мере развития группового опыта могут корректироваться и модифицироваться.

Целью гештальт-группы является пробуждение организмических процессов в каждом участнике. Долговременной целью группы является достижение личностной зрелости путем избавления от старых непродуктивных форм поведения и создания новых поведенческих стереотипов, и каждый используемый терапевтом прием должен поддерживать члена группы на пути к полному функционированию и подлинности. Для того чтобы достичь успеха, руководитель группы должен сам придерживаться принципа "здесь и сейчас", взаимодействовать с членами группы с позиции неподдельности, а также уметь творчески использовать гештальтэксперименты и выбирать те упражнения, которые наиболее соответствуют в данный момент потребностям членов группы. Каплан (Kaplan, 1978) описал пять направлений проведения группы ее руководителями. Из-за больших расхождений в стилях руководителей они применимы не ко всем типам гештальт-групп.

· Группа как источник получения поддержки. Новый член гештальт-группы, как и любой другой психокоррекционной группы, чувствует себя отчужденным, неуверенным и ранимым. Вскоре член группы начинает понимать требование роли "работающего", которое заключается в том, чтобы он следовал указаниям руководителя, направленным на расширение самосознания, и принимал участие в поведенческих "экспериментах". Другая роль, которую открывает для себя участник группы, - это роль "наблюдателя", или "свидетеля", требующая внимательного слушания "работающего", сопереживания ему и косвенного включения в работу вместе с ним. Одни руководители гештальт-группы ожидают спонтанного формирования атмосферы сплоченности и поддержки, другие применяют для этого специальные упражнения. Федер (Feder, 1980), например, отмечает, что гештальт-группы недостаточно обеспечивают атмосферу поддержки, и считает, что основной задачей руководителя является создание атмосферы доверия в группе. Он просит членов группы оценить свое ощущение "безопасности" по шкале от нуля до десяти. Если обратная связь, полученная от членов группы, показывает низкий уровень безопасности, то руководитель должен исследовать те факторы, которые тормозят процесс развития группы.

· Группа как возможность сознавания своего опыта в рамках принципа "здесь и сейчас". Руководитель может работать только с одним пациентом, используя при этом остальных членов группы для актуализации значимого опыта у данного члена группы. Например, он может попросить тех, кто считает, что в достаточной мере сознает себя, описать свое переживание групповой ситуации и состояние других членов группы. Группа становится значимой для индивидуума благодаря тому, что обеспечивает поддержку и помощь в реальных жизненных взаимодействиях.

· Группа как основа получения переживаний в настоящий момент. В этом случае групповые мероприятия рассматриваются как катализаторы переживаний члена группы в рамках принципа "здесь и сейчас". Например, работа пациента, находящегося на "горячем месте", может стимулировать других членов группы к отождествлению с ним и поставить перед каждым из них вопрос: "Нравится ли мне это?"

· Группа как драматизирующий фактор в работе с индивидуумом. Членов группы можно стимулировать к работе над своим "Я", вовлекая их в спонтанные или управляемые эксперименты и формируя у них ролевые стереотипы, позволяющие актуализировать мысли, воспоминания, мечты и фантазии по принципу "здесь и сейчас". Хотя участники будут вносить проекции своих проблем в осуществление подобных ролей, у них останется полное право принять или не принять свои выявившиеся особенности в соответствии со своими потребностями.

· Группа как динамический, всегда имеющий место процесс. Как мы уже говорили, гештальт-группы создают фон для индивидуальной работы. Со временем, когда члены группы начнут фокусировать внимание на своих переживаниях во время занятия, групповые проблемы могут выйти на первый план. Джозеф Зинкер (Zinker, 1977) является одним из тех гештальттерапевтов, кто использует групповые эффекты, постоянно воздействующие на участников. Он считает, что члены группы могут научиться спрашивать друг друга о том, что они хотят или к чему стремятся, получать обратную связь, разрешать межличностные конфликты, а также оказывать поддержку, помощь и заряжать друг друга энергией, не испытывая при этом столь сильную зависимость от руководителя.

Гештальтметодики оказывают большое влияние на участников, так как позволяют им за короткий отрезок времени выявить некоторые удивительные, но пугающие особенности своего "Я". Следовательно, руководитель группы должен быть опытным терапевтом.

**4. Тренинговые упражнения**

Структурированные упражнения важны в двух отношениях: они помогают групповому развитию и достижению искомого научения; активно способствуют осуществлению групповых и индивидуальных целей. Стимулированное упражнениями научение находится в зависимости от того, какие из них, когда и как использовались. У членов группы возникают новые проблемы в результате участия в практических занятиях, часто рождаются и исследуются новые чувства, иногда отрабатывается или моделируется новое поведение. Кроме того, хорошие практические упражнения могут содействовать сплочению группы, уменьшая преграды для эмоциональной открытости и подталкивая участников дальше к самораскрытию. Руководители групп, избегающие упражнений, обычно убеждены, что структурированные упражнения являются изобретением, ограничивающим живое спонтанное развитие, и их использование снимает с участников ответственность за структурирование собственного опыта. В свою очередь сторонники частого использования упражнений уверены в том, что структурированные упражнения помогают определить и ярче высветить групповые интересы, более целенаправленно решить индивидуальные и групповые проблемы.

Расходятся мнения и относительно того, в какой момент развития группы упражнения наиболее уместны. Одни психотерапевты утверждают, что на первых занятиях группа должна "бороться сама за себя", так как преждевременное введение упражнений мешает выражению важных индивидуальных чувств. Однако на последующих занятиях структурированные упражнения могут оказать большую пользу при решении таких проблем, как борьба за власть, недостаток близости и сплоченности, неудовлетворенность руководителем. Другие психотерапевты, напротив, считают, что структурированный подход особенно важен на ранних этапах развития группы для мотивации участников и ориентации их в плодотворном для достижения целей направлении (Bednar & Melnick, 1974). Несмотря на столь очевидные расхождения во мнениях, руководители групп выражают относительное согласие в том, что практические упражнения не должны использоваться произвольно и нейтрально. Руководитель, полагающийся в основном на упражнения, рискует превратить групповые занятия в бесконечные серии салонных игр, а себя - в распорядителя на карнавале. Слишком часто неопытные или неподготовленные руководители используют структурированные упражнения для того, чтобы замаскировать свое невежество в искусстве руководства. Эта стратегия особенно опасна, если руководитель не понимает смысла и возможностей упражнения.

Кто я? [1]

Цель: Упражнение особенно подходит для первого занятия и является хорошим способом "сломать лед" и быстро познакомить участников друг с другом.

Необходимое время: 30 минут.

Материалы: Бумага, карандаши, ручки.

Подготовка: Специальной подготовки не требуется.

Процедура: Каждому члену группы даются карандаш и бумага. Участники получают следующую инструкцию.

Напишите в столбик цифры от 1 до 10 и десять раз ответьте письменно на вопрос: "Кто я?" Используйте характеристики, черты, интересы и чувства для описания себя, начиная каждое предложение с местоимения ("Я - ...").

После того как закончите составлять этот перечень, приколите листок бумаги на видном месте на груди. Затем начинайте медленно ходить по комнате, подходите к другим членам группы и внимательно читайте то, что написано на листке у каждого. Не стесняйтесь комментировать перечни других участников. В качестве варианта каждый член группы может громко прочесть свой перечень остальной группе.

Потерпевшие кораблекрушение [1] Цель: Упражнение используется для исследования процесса принятия решения группой; учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи; предоставляет информацию относительно стереотипов коммуникации, руководства и доминирования в группе и может внести вклад в сплоченность членов группы

Необходимое время: 1,5 часа.

Материалы: Копии инструкций, большие бумажные листы и карандаши. Подготовка: Руководитель должен иметь навыки исследования группового процесса.

Процедура: Каждому члену группы дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течение 15 минут.

Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот...

Ваша задача - классифицировать 15 нижеперечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 - у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

Секстант.

Зеркало для бритья.

Пятигаллоновая канистра с водой.

Противомоскитная сетка.

Одна коробка с армейским рационом США.

Карты Тихого океана.

Подушка (плавательное средство, санкционированное береговой охраной).

Двухгаллоновая канистра нефтегазовой смеси.

Маленький транзисторный радиоприемник.

Репеллент, отпугивающий акул.

Двадцать квадратных футов непрозрачного пластика.

Одна кварта пуэрто-риканского рома крепостью 80°.

Пятнадцать футов нейлонового каната.

Две коробки шоколада.

Рыболовная снасть.

После того как завершена индивидуальная классификация, группе дается 45 минут для выполнения общего задания. Это упражнение на групповое принятие решений. Ваша группа, руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, должна прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из пятнадцати предметов, прежде чем оно станет частью группового решения. Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую оценку дать так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти. Используйте следующие рекомендации для достижения согласия:

. Избегайте защищать свои индивидуальные суждения. Подходите к задаче логически.

. Избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти.

. Избегайте таких методов "уменьшения конфликта", как голосование, компромиссные решения с целью достижения согласия при решении групповой задачи.

. Рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху при принятии решений.

После того как группа проранжировала 15 предметов в зависимости от их важности, посмотрите правильный порядок классификации, приведенный в Приложении к данному упражнению.

Здесь вы можете сравнить данные индивидуального ранжирования с данными, к которым пришла группа в результате согласия. Затратьте дополнительно какое-то время для обсуждения процесса принятия решений. Какие виды поведения помогали или мешали процессу достижения согласия? Какие появились стереотипы лидерства? Кто участвовал, а кто нет? Кто оказывал влияние? Почему? Какова была атмосфера в группе во время дискуссии? Оптимально ли использовались возможности группы? Какие действия предпринимали участники группы для "протаскивания" своих мнений? Как улучшить принятие решения группой?

В качестве варианта один или несколько наблюдателей, не принимающих участия в групповом процессе, могут предоставить после выполнения задачи обратную связь о групповом или индивидуальном поведении.

Ответы и их обоснование

Эксперты считают, что главным для потерпевших крушение посреди океана является то, что может привлечь к ним внимание, и то, что может поддержать их существование, пока не появится помощь. Навигационные приборы и спасательные шлюпки особого значения не имеют. Даже если небольшой спасательный плот и может доплыть до ближайшего берега сам по себе, необходимые запасы продовольствия на нем не уместятся. Поэтому первостепенную важность приобретают зеркальце для бритья и канистра с горючей смесью. И то и другое можно использовать для сигнализации. Менее важны запасы воды и пищи, например ящик с армейским рационом питания. Ниже ранжирование оставшихся на яхте предметов приводится вместе с его обоснованием. Краткие пояснения, разумеется, не исчерпывают всех способов применения каждого предмета, а отмечают только самые главные из них.

. Зеркальце для бритья.

. Чрезвычайно важное средство привлечения внимания воздушной службы спасения.

. Двухгаллоновый баллон дизельного топлива.

. Важное средство сигнализации: пятно горючей смеси будет держаться на поверхности воды, где его можно поджечь с помощью спичек и долларовых банкнот.

. Пятигаллоновый бочонок воды.

. Необходим для восполнения потери жидкости в организме в результате потоотделения и т.п.

. Одна коробка с армейским рационом питания. Основной запас питания.

. Двадцать квадратных футов светонепроницаемого пластика.

. Можно использовать для сбора дождевой воды и для защиты от непогоды.

. Две коробки шоколада. Резервный запас питания.

. Набор рыболовных принадлежностей.

. Поставлен ниже шоколада, потому что "синица в руках лучше журавля в небе". Рыбу еще поймать надо.

. Пятнадцать футов нейлоновой веревки.

. Веревкой можно привязать нужные вещи, чтобы они не свалились за борт.

. Подушка сиденья (одобрена как плавсредство службой спасения на водах).

. Если кто-то окажется за бортом, ее можно использовать как спасательное средство.

. Можно использовать в качестве репеллента, чтобы отпугивать акул.

. Одна кварта пуэрто-риканского рома.

. 80% крепость достаточна, чтобы использовать ром как антисептик в случае травмы. Во всех остальных отношениях он бесполезен. Прием рома внутрь вызовет ненужную жажду.

. Транзисторный приемник.

. Бесполезен, потому что не укомплектован передатчиком и находится вне зоны приема коротковолновых радиостанций.

. Карты Тихого океана.

. Бесполезны в отсутствие другого навигационного оборудования. И вообще не важно, где находитесь вы. Важно, где находятся спасатели.

. Противомоскитная сетка. Посреди Тихого океана москитов не бывает.

. Секстант. Без навигационных таблиц и хронометра бесполезен.

Основное соображение, на основании которого средства сигнализации помещены выше средств поддержания жизни (пища и вода), состоит в том, что без средств сигнализации практически нет шансов быть замеченными и спасенными. Более того, практика показывает, что в большинстве случаев спасение происходит в пределах первых полутора суток после катастрофы, а в течение этого времени можно продержаться без воды и питья.

Живые руки [1]

Цель: Это невербальное упражнение исследует чувства, возникающие в результате прикосновений.

Необходимое время: 1 - 1,5 часа.

Материалы: Повязки на глаза и стулья.

Подготовка: Руководитель должен иметь опыт, так как упражнение может вызывать сильные чувства.

Процедура: Расставьте стулья в комнате в два ряда так, чтобы расстояние между ними было около 60 см: Снимите с рук кольца и часы и завяжите себе глаза. Руководитель группы подведет вас к стулу так, чтобы вы не знали, кто сидит напротив.

Сидя лицом к партнеру, вложите всю свою энергию в руки. Ничего не говорите. Познакомьтесь с ним, касаясь своими руками его рук (3 минуты). Познакомившись, боритесь руками. Боритесь руками! (3 минуты.) Хорошо. Борьба окончена. Теперь миритесь с партнером с помощью рук (3 минуты.) Затем попрощайтесь с партнером руками и снимите свою повязку с глаз (3 минуты.) Обменяйтесь друг с другом в течение нескольких минут своими впечатлениями. Затем снова завяжите глаза и приготовьтесь сесть на другой стул.

Важно, чтобы руководитель давал участникам возможность взаимодействовать с людьми обоего пола. Кроме того, группе необходимо совместно анализировать впечатления, возникающие в каждой конкретной ситуации, обмениваться мыслями и чувствами. Дискуссия может касаться неправильного восприятия других участников, тревоги по поводу прикосновений, страха борьбы, чувств теплоты и близости. Руководитель, наблюдая за деятельностью участников, также может поделиться своими впечатлениями.

Слушание [1]

Цель: Это упражнение дает возможность участникам познакомиться поближе, овладеть умениями эмпатического слушания; оно также вызывает сильные внутригрупповые чувства, ведет к сплоченности.

Необходимое время: 1,5 часа.

Материалы: Нет.

Подготовка: Руководитель должен иметь опыт ведения группы.

Процедура: Разделитесь на группы по 6-8 человек одного пола. Сядьте в круг. Кто-то вызывается первым занять место в центре круга (на десять минут). Если вы находитесь в центре, выскажитесь на тему "мужчина среди мужчин и среди женщин" или "женщина среди женщин и среди мужчин". Члены группы должны слушать с полным вниманием, не спорить, не перебивать говорящего. Говорите как можно дольше. Если вы не хотите использовать все десять минут, продолжайте остальное время сидеть в центре молча. Когда ваши десять минут истекут, следующий член группы занимает место в центре круга.

Тема задания релевантна и значима почти для каждого. Она может также порождать среди мужчин или среди женщин сильные чувства солидарности, которые должны обсуждаться группой. Со временем участники будут чаще открывать свои скрытые чувства и делиться ими с другими. В зрелой группе упражнение может проводиться так, чтобы мужчины и женщины выполняли упражнение по очереди .

"Старый заброшенный магазин" [1]

Цель: В гештальтпсихологии существует ряд упражнений на воображение, иллюстрирующих процесс проекции и помогающих участникам выявлять и, возможно, исправлять фрагментарные аспекты их личности. "Старый заброшенный магазин" и другие упражнения были описаны Джоном Стивенсом. Ценность этих упражнений на воображение состоит в том, что участники могут прикоснуться к тем аспектам своей личности, которые никогда полностью ими не сознавались.

Необходимое время: 1 час.

Материалы: Удобная, тускло освещенная комната.

Подготовка: Руководитель должен обладать опытом, так как это упражнение может вызывать сильные чувства.

Процедура: Лягте на пол, закройте глаза и расслабьтесь. Представьте, что вы идете вниз по городской улице поздно ночью. Что вы видите, слышите, чувствуете? Вы замечаете маленькую боковую улочку, на которой находится старый заброшенный магазин. Окна его грязные, но, если заглянуть в них, вы можете заметить какой-то предмет. Тщательно его рассмотрите. Отойдите от заброшенного магазина, идите, пока не вернетесь в город.

Опишите предмет, обнаруженный вами за окном заброшенного магазина. Затем вообразите себя этим предметом, описывая его от первого лица. Как вы чувствуете себя? Почему вы оставлены в магазине? На что похоже ваше существование в качестве этого предмета? Через несколько минут "станьте собой" и еще раз рассмотрите предмет в окне. Видите ли вы в нем что-нибудь новое? Хотите ли что-нибудь сказать ему?

Существует много вариантов этого упражнения. Например, участники могут представить, что они гуляют по старому большому дому, а когда покидают его, уносят с собой какой-то предмет. Или вообразить, что они - цветы, и описать свой цвет, форму, соцветия, почву, на которой произрастают, то, как они ощущают солнце, дождь, ветер. Отождествляясь с предметами, мы проецируем на них какие-то свои личностные аспекты. Это упражнение позволяет нам очень быстро погрузиться в самих себя. Убедитесь, что все члены группы чувствуют, что закончили свою работу, и у них не осталось незавершенных переживаний.

**Заключение**

Психологический тренинг - это упражнения, атмосфера, особое состояние души каждого участника. Но прежде всего тренинг - это определенная концепция человеческих отношений. Концепция, личностно воспринятая и технологически воплощенная ведущим.

Когда обсуждаются несколько вариантов одного и того же феномена, всегда есть соблазн в завершение обсуждения сделать вывод о том, какой из этих вариантов "самый-самый". Но, думается, лучше воздержаться от таких заключений и вспомнить, что на данном этапе развития психокоррекционных групп работа с ними является скорее искусством, чем наукой. И тогда искусство ведения психокоррекционных групп можно будет сравнить с искусством писать музыку или картины (Frank, 1979). Спрашивать, что лучше, гештальттерапия или психодрама, столь же бессмысленно, как интересоваться, кто более велик, Бах или Бетховен.

При правильной организации и проведения тренингов даже малое количество профессионалов может сделать наше общество здоровее и лучше.

Давайте же растить профессионалов.

**Список использованной литературы**

1. Кьелл Эрик Рудестам «Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика» М.: Прогресс, 1990 - СПб.: Питер Ком, 1998

. Битянова М.А. Журнал “Первое сентября” №13, 14, 17 2000

. В.М. Розин «Психология: теория и практика» М. 1998

. Емельянов Ю.Н. “Активное социально-психологическое обучение” Л. 1985

. Справочник по психологии и психотерапии, С-Пб. 2000

. Макшанов С.И. “Психология тернинга” С.-Пб. 1997

. Ли Д. Практика группового тренинга - СПб.: Питер, 2002

8. www.adik.org.ua/sirpatip <http://www.adik.org.ua/sirpatip>

. www.psyfactor.org/traning.htm <http://www.psyfactor.org/traning.htm>