

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет психологии и педагогики

И.А. Ральникова

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Учебно-методическое пособие



Барнаул

Издательство
Алтайского государственного
университета
2016

Автор:

докт. психол. наук, профессор *И.А. Ральникова*

Рецензент:

докт. социол. наук, профессор *Л.Д. Демина*

Учебно-методическое пособие разработано с целью оптимизации освоения дисциплины «Социально-психологический тренинг» студентами-психологами. Представленный в пособии материал знакомит с понятием социально-психологического тренинга, его местом в системе научных психологических методов, видами тренинговых групп, структурой социально-психологического тренинга, принципами его организации и проведения, активными методами групповой работы, такими как групповая дискуссия, игровые методы. Представлены тестовые задания, литература для расширенного освоения метода социально-психологического тренинга, творческое задание по разработке программы социально-психологического тренинга.

Утверждено на заседании УМС ФПП (протокол № 1 от «12» января 2016 г.).

Подписано в печать 20.01.2016. Формат 60x84/16

Усл.-печ. л. 2,5. Тираж 100 экз. Заказ № 11

Типография Алтайского государственного университета:

656049, Барнаул, ул. Димитрова, 66

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Раздел 1. Социально-психологический тренинг как метод развития компетентности в общении.....	5
1.1. Место социально-психологического тренинга в системе научных методов.....	5
1.2. Понятие социально-психологического тренинга.....	6
1.3. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга.....	13
1.4. Структура социально-психологического тренинга.....	22
1.5. Роль ведущего в социально-психологическом тренинге.....	24
1.6. Развитие группы.....	26
Раздел 2. Разработка программы социально-психологического тренинга.....	28
2.1. Основные позиции разработки программы социально-психологического тренинга.....	28
2.2. Творческое задание «Разработка программы занятия социально-психологического тренинга».....	30
2.3. Тестовые задания.....	31
Библиографический список.....	43

ВВЕДЕНИЕ

Социально-психологический тренинг является одним из распространенных методов групповой психологической работы на современном этапе развития психологии. «Тренинг» (от английского train, training – воспитание, обучение, подготовка, тренировка) используется для обозначения широкого круга способов осуществления психологического воздействия на личность.

Тренинговая технология представляет собой совокупность психотерапевтических и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания, саморегуляции, коммуникативных и профессиональных умений. Ввиду широты и разнообразия целей тренинговой работы, а также используемых приемов, возникает необходимость выделения видов тренинга. Социально-психологический тренинг является одним из видов психологического тренинга наряду с тренингами саморегуляции, личностного развития и обучающими тренингами.

Цель социально-психологического тренинга состоит в развитии коммуникативной готовности личности. Социально-психологический тренинг способен дать побудительный толчок к личностным изменениям, которые впоследствии могут проявляться в условиях реальной жизни и деятельности человека. Данный вид тренинга создает возможности для человека стать уверенным, успешным, адаптивным, креативным, психологически устойчивым в разных ситуациях общения, интересующимся, социально смелым.

Социально-психологический тренинг имеет сопутствующие эффекты, в качестве которых выступают развитие установки на социально-психологическую активность, развитие гуманистической установки на партнеров по общению, осознание общения как самостоятельной ценности, а также ряд эффектов психотерапевтического типа. Метод социально-психологического тренинга подходит для работы с разными половозрастными, профессиональными и социальными группами.

В учебно-методическом пособии рассмотрены следующие вопросы: понятие социально-психологического тренинга, его место в системе научных методов, теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга, виды тренинговых групп, структура тренинга, контингент, принципы и нормы общения в тренинговой группе, роль ведущего, подходы к определению этапов группового развития, основы разработки программы социально-психологического тренинга.

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ОБЩЕНИИ

1.1. Место социально-психологического тренинга в системе научных методов

Классификация научных методов, предложенная Г.М. Андреевой, позволяет говорить о двух группах методов – методах сбора информации и методах обработки информации. Методы сбора информации в свою очередь включают методы исследования и методы воздействия. Цель методов исследования – фиксация или разностороннее рассмотрение исследуемого феномена. К данным методам традиционно относят методы наблюдения, опроса, эксперимента, тестов и др. Цель методов воздействия – спланировать и осуществить воздействие на человека, его поведение, когниции, эмоции и др. Подобные цели могут решить такие методы, как психологический, в том числе социально-психологический тренинг (СПТ), психологическое консультирование, психологическая психотерапия [1].

Определив место СПТ в системе научных методов как метода воздействия, следующим шагом важно разделить СПТ и другие виды психологического тренинга. Термин «тренинг» в переводе с английского *train, training* означает воспитание, обучение, развитие, подготовка, тренировка. В современной психологии данный термин используется для обозначения широкого круга методик, что создает трудности в операционализации термина «психологический тренинг» и классификации его видов. В целом, психологический тренинг – это совокупность психотерапевтических и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания, саморегуляции, коммуникативных и профессиональных умений.

На основе данного определения можно выделить четыре вида психологического тренинга – тренинг саморегуляции, тренинг личностного роста, социально-психологический тренинг, обучающий тренинг. Данные виды психологического тренинга классифицируются в соответствии с целями тренинговой работы.

Цель тренинга саморегуляции состоит в развитии контроля и управления физиологическими функциями организма.

Цель тренинга личностного роста заключается в развитии потенциала личности (внутренней свободы, личностной автономии, осмысленности жизни, жизнестойкости, готовности к внутренним изменениям, возникновение интереса к новому, способность планировать потребное будущее и реализовывать жизненные планы и др.).

Цель социально-психологического тренинга состоит в развитии коммуникативной компетентности личности.

Цель обучающего тренинга – это совершенствование навыков эффективного общения, необходимых для представителей профессий, где определяющим фактором выполнения профессиональной деятельности является взаимодействие с другими людьми.

1.2. Понятие социально-психологического тренинга

Метод СПТ был разработан М. Форвергом в 1970 г. в Лейпцигском и Йельском университетах. У нас в стране первая монография «Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга» была опубликована в 1982 г. Л.А. Петровской. С этого времени СПТ получил широкое распространение в отечественной психологии.

На современном этапе развития психологической науки социально-психологический тренинг (СПТ) трактуется как метод групповой психологической работы, направленный на развитие компетентности человека в общении [6].

Исходя из определения, основной целью СПТ является развитие компетентности в общении. Задачи СПТ предполагают овладение участниками тренинга психологическими знаниями в области человеческой коммуникации; формирование умений и навыков в сфере общения; коррекцию и развитие установок, необходимых для успешного общения.

Основу контингента возможных участников групп социально-психологического тренинга составляют лица трех категорий: различного уровня руководители; люди, профессия которых предполагает интенсивное общение (педагоги, медицинские работники, психологи, люди, занятые в сфере обслуживания, и т.п.); люди, испытывающие серьезные трудности в общении (в рамках производственных, учебных коллективов, в семье и т.д.) [7].

Обратимся к рассмотрению ключевых научных категорий, на осмыслении которых строится тренинговая технология. Данные категории позволяют обозначить основные ориентиры работы тренера с группой методом СПТ. Такими категориями являются «групповая работа», «компетентность в общении», «активные методы групповой работы».

Групповая работа. Тренинг предполагает групповую работу. Такой контекст для достижения цели СПТ не случаен. Тренинговая группа выступает как модель социума, что позволяет воссоздать моде-

ли взаимодействия людей в реальной жизни. Наша жизнь в обществе требует от человека разных умений – общаться, регулировать эмоции, адекватно оценивать себя и свои возможности, вступать в диалог, помогать другим и др. В реальной жизни не всегда удается узнать результат совершенных действий, проверить свое мнение, узнать мнение других людей о себе. Такую возможность человек получает в тренинговой группе.

По сравнению с индивидуальной работой работа в группе обладает следующими преимуществами: 1) возможность получения «обратной связи»; 2) экспериментирование с различными стилями отношений среди равных партнеров по общению; 3) самоисследование себя через наблюдение со стороны за ходом взаимодействия ведущего и участника, а также участников группы друг с другом и использование результатов наблюдений при оценке собственных эмоций и поступков; 4) облегчение самораскрытия; 5) возможность получения опыта принятия; 6) экономическая выгода в материальном плане и плане экономии времени.

Компетентное общение. В словаре иностранных слов термин «компетентный» переводится как «знающий, сведущий в определенной области». Знания об общении являются необходимым компонентом компетентности, но недостаточным. Можно быть осведомленным, информированным по проблемам общения, но не быть компетентным. Основным критерий компетентности – это реальное решение возникающих в общении задач и одновременно личностное развитие, самореализация участников (Л.А. Петровская) [7].

Понимание компетентности в общении в контексте СПТ уходит своими корнями в социально-психологическое знание. Общение в социальной психологии понимается как триединый процесс, сторонами которого являются коммуникация, интеракция и перцепция (Г.М. Андреева). Коммуникативная сторона общения включает обмен вербальной и невербальной информацией между партнерами, адекватное понимание ими друг друга и др. Интерактивная сторона общения предполагает организацию взаимодействия в разных ситуациях общения. Перцептивная сторона включает восприятие партнерами по общению друг друга и установление на этой основе взаимопонимания [1]. В связи с этим компетентность в общении – это компетентность с точки зрения коммуникации, интеракции и перцепции.

Компетентное общение представляет собой сложное интегральное образование. Инвариантными составляющими оказываются такие структурные компоненты общения, как партнеры-участники, ситуация,

задача. Вариативность связана с изменением характеристик данных составляющих.

Богатство, сложность общения и, соответственно, компетентности в общении тесно связаны с многообразием его видов. Л.А. Петровская обозначает служебно-деловое (ролевое) общение, интимно-личностное, ритуальное общение, манипулятивное, диалогическое и др. Компетентность в одном виде общения не означает компетентность в иных его видах. Например, человек, преуспевающий в деловом общении, может не находить общего языка с собственными детьми [7].

В компетентном общении как интегральном образовании можно выделить различные его уровни: ценностей личности, ее установок и умений. Ценности человека определяющим образом влияют на характер его общения, являются стратегическими ориентирами практики построения повседневных контактов.

К практике развития компетентного общения можно подходить с разных точек зрения. Можно ориентироваться на обретение многообразной палитры психологических знаний, умений, позиций и средств общения с позиций перцептивной, коммуникативной, интерактивной сторон. В случае помощи в преодолении тех или иных трудностей в общении может быть акцентирована какая-либо одна сторона общения или ее определенная составляющая.

При всем многообразии возможных ориентиров в развитии компетентного общения стратегическим является выбор гуманистической направленности. Это обосновывается важностью принципа эколого-психологической защиты и компенсации. Гуманистическая направленность общения реализует заботу о психологической экологии, об экологических условиях сохранности человека как гармоничной психологической целостности. Она является противовесом чрезмерной активизации в современной жизни жесткой конкурентной борьбы и взаимного вытеснения (Л.А. Петровская).

Компетентность в общении в целом включает в себя компетентность в решении продуктивных и репродуктивных задач. Репродуктивные задачи подразумевают повторяющиеся, стандартные, алгоритмизируемые характеристики общения. Они отличаются устойчивостью мотивов, заданностью целей и фиксированностью общей последовательности операций. Продуктивные задачи составляют нестандартную, неформализуемую, неалгоритмизируемую сторону общения и характеризуются порождением новых мотивов, целей, операций и их последовательностей. Реализация продуктивного общения предполагает подключение творческого потенциала личности. Поэтому развитое полноценное общение объединяет в себе два взаимосвязанных уров-

ня – уровень внешний, поведенческий, операционально-технический и уровень внутренний, глубинный, затрагивающий личностно-смысловые образования и играющий определяющую роль по отношению к внешнему поведенческому [7].

Активные методы групповой работы. Активные методы групповой работы являются инструментами реализации СПТ. Активными методы названы в связи с тем, что с их помощью ведущий тренинга может создать условия для переживания участниками нового опыта, приобретения знаний о себе, получение новой информации, овладения продуктивными способами взаимодействия и др. Основными методами СПТ являются групповая дискуссия и игра (Ю.М. Емельянов) [4]. Также в СПТ используются разнообразные методы и техники, разработанные в русле различных направлений групповой психотерапии, медитативные техники, приемы психогимнастики и релаксации (И.В. Вачков) [3]. Особое место в СПТ занимает техника обратной связи (Л.А. Петровская) [6].

Метод групповой дискуссии. Метод групповой дискуссии применяется в СПТ с целью анализа различных ситуаций межличностного взаимодействия, возникших между участниками группы. Метод групповой дискуссии является базовым для реализации и освоения общения-диалога. Вне контекста групповой дискуссии научиться общению-диалогу весьма проблематично. Именно дискуссия позволяет прояснить собственную позицию, выявить многообразие подходов, точек зрения по какому-либо вопросу и в результате обмена ими подвести к всестороннему видению предмета. Она развивает умения импровизировать, действовать за рамками предусмотренного, преодолевая приверженность старым образцам, страх перед неизвестностью, недоверие к себе, боязнь быть застигнутым врасплох (Л.А. Петровская).

В проведении дискуссии можно выделить несколько этапов.

Подготовительный этап. Организация дискуссии предполагает обеспечение внешних условий. К их числу можно отнести численность участников (не более 15 человек); размер группы обычно определяется возможностью для всех участников непосредственно общаться между собой. Если дискуссия проводится в многочисленной аудитории, ее целесообразно разбить на подгруппы. Желательно заранее совместно установить время окончания дискуссии. Участники дискуссии образуют круг или подкову. Такое пространственное размещение позволяет всем участникам хорошо слышать и видеть друг друга, давая тем самым возможность воспринимать и широкий спектр невербальных проявлений.

Организационный аспект включает в себя подготовку и оборудование помещения. В таком помещении следует по возможности исключить помехи, отвлекающие участников от происходящего в группе (например, выключить телефоны). В комнате должны быть удобные места для сидения, а также соответствующие технические средства, например, средства видеозаписи.

Участники включаются в дискуссионную группу в соответствии с принципом добровольности. В случае если кто-либо из присутствующих не настроен на подобную работу, ему можно предложить участие в круге наблюдателей за дискуссией. Подобный прием образования участниками групповой работы круга внутреннего и внешнего получил название аквариума.

Основные стратегии ведения дискуссии. Возможны различные формы проведения групповой дискуссии: свободное ведение дискуссии, программированное ведение и некоторая компромиссная форма. Свободное ведение дискуссии предполагает работу ведущего с группой без заранее намеченного плана. Его вмешательство в этом случае оказывается минимальным и сводится главным образом к внимательному выслушиванию и отдельным репликам. Ведущий не ставит задач для группы, не формулирует способов работы – все это делает сама группа. Для начала такой дискуссии характерны затягивающиеся паузы, «вязкий» темп группового процесса, трудно переносимое участниками чувство неопределенности. В конце концов участники приходят к пониманию, что «спасти» их в этой ситуации может лишь активность самой группы, что каждый из них может положиться лишь на себя и партнеров. Вот это-то и оказывается самым существенным результатом, мобиливающим активность участников.

Программированное ведение групповой работы предполагает наличие у ведущего четко определенного плана работы. В соответствии с планом группе предлагаются темы для дискуссии и способы их «проработки». С одной стороны, данная позиция ведущего облегчает работу, с другой – осложняет ее, привнося с элементами традиционности черты, сковывающие активность участников, рождающие желание положиться во всем не столько на себя, сколько на ведущего, и тем самым во многом ставящие под сомнение саму идею метода групповой дискуссии.

Компромиссная форма проведения дискуссий предполагает сочетание элементов программированности с отступлениями в сторону свободной стратегии: некоторые конкретные проблемы (ситуации) и направления их анализа могут быть заданы ведущим, в то время как

другие возникают непреднамеренно в ходе групповой работы и выдвигаются самими участниками.

Процедура дискуссии. В процедуре дискуссии можно выделить следующие основные фазы – ориентировка, оценка, завершающая фаза. Им соответствуют следующие шаги: 1) определение целей и темы дискуссии (ориентировка); 2) сбор информации (знаний, суждений, мнений, новых идей, предложений всех участников дискуссии) по обсуждаемой проблеме – ориентировка; 3) упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации; 4) подведение итогов дискуссии: сопоставление целей дискуссии с полученными результатами (завершающая фаза) [7].

Игровые методы. Игровые методы, используемые в СПТ, достаточно разнообразны. Среди них – ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, деловые, имитационные игры [3].

Обратная связь. Обратная связь стимулирует участников тренинговой группы к самоанализу, самопониманию (И.В. Вачков) [3]. В СПТ умение давать обратную связь развивается намеренно. Поскольку обратная связь дается в атмосфере взаимного доверия, участники тренинга приобретают возможность корректировать и исправлять неадекватное поведение (К. Рудестам) [8].

Основная задача обратной связи в тренинге состоит в том, чтобы участники информировали друг друга о том, как им видится их поведение, какие чувства вызывает (Л.А. Петровская) [6].

Для того чтобы обратная связь выполняла свои функции в межличностном общении, она должна быть адекватной (Л.А. Петровская). Понятие «адекватности» охватывает два аспекта. Первый – объектная адекватность, второй – коммуникативная адекватность. Под объектной адекватностью понимается соответствие информации о человеке, на которого направлена обратная связь, реальности. Если, например, обратная связь состоит в утверждении: «Вы очень неумелы, неловки в отношениях с людьми» и реальность именно такова, то обратная связь объектно адекватна.

Одна из фундаментальных особенностей межличностной обратной связи состоит в том, что ее источником является субъективное начало – человек. Он расщепляет информацию на представление, которое у него действительно сформировалось относительно другого, и те сведения, которые он готов ему сообщить в виде обратной связи. В случае если образ того, на кого направлена обратная связь, совпадают и для дающего, и для получающего, то обратная связь коммуникативно адекватна. Объектная и коммуникативная адекватность обрат-

ной связи тесно связаны друг с другом. Если первая выступает в качестве основной цели, то вторая относится к области средств [6].

Существуют правила обратной связи:

1. Адресность. Обратная связь дается определенному человеку из группы тренинга. В ней недопустимы безличные высказывания.

2. Безоценочность. Обратная связь содержит чувства, не несет оценки.

3. Конкретность. В обратной связи описывается то поведение участника тренинга, которое ее вызвало.

4. Реалистичность. Обратная связь дается на такое поведение человека или его качества, которые можно изменить или исправить.

5. Своевременность. Обратная связь не должна быть отсроченной во времени в отношении того события, в результате которого она возникла.

6. Нужность. Участник тренинга должен быть заинтересован в обратной связи.

7. Феноменологичность. Обратная связь должна констатировать происходящее, но не интерпретировать его или стараться изменить.

8. Искренность.

Чтобы обратная связь смогла выполнить свою диагностическую роль, она должна быть, во-первых, подана, во-вторых, воспринята, в-третьих, она должна нести адекватные и достаточно информативные сведения о соответствующей психологической реальности.

Уместно обозначить факторы, увеличивающие убеждающую силу обратной связи, и факторы, позволяющие повысить способность воспринимающего ее человека адекватно услышать и позитивно переработать полученную информацию. К первой группе можно отнести следующие факторы: специфичность, аргументированность, информативность обратной связи, подкрепление вербальной обратной связи ее невербальной, эмоциональной составляющей, – использование группы как источника обратной связи. Ко второй группе относятся: уровень мотивированности воспринимающего к получению обратной связи, к расширению знаний о себе и других людях, минимизация прямой оценки в обратной связи, усиление дескриптивности, готовность воспринимающего к самокритичному отношению и его готовность к изменению, уровень сензитивности в общении, общая активная позиция в отношении восприятия и усвоения обратной связи [6].

1.3. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга

Метод СПТ возник на стыке групповой психотерапии и метода обучения [9]. Групповая психотерапия – это метод психологической помощи человеку, использующий факторы групповой динамики для решения эмоциональных, личностных, поведенческих проблем, а также для совершенствования личности [5]. Обучение – это процесс целенаправленного формирования знаний, умений, навыков.

В зарубежной истории разработки проблем психологического воздействия можно определить основные научные тенденции, ставшие теоретико-методологическими основаниями для возникновения и становления метода СПТ. Они представлены психоаналитической, необихевиористской и гуманистической традициями. По мнению Л.А. Петровской, гуманистическая ориентация является основным теоретико-методологическим ориентиром для выстраивания теории и практики СПТ [7].

Влияние психоаналитической традиции на практику тренинговых групп заключалось в определении возможности расширения опыта личности путем доведения до сознания и постановки под его контроль тех механизмов поведения, которые функционируют, используются личностью, но не осознаются ею. В целом теоретическое обоснование данной практики остается недостаточным, что признается самими зарубежными авторами (К. Роджерс).

Бихевиористская программа воздействия – исторически одна из первых программ «модификации поведения» (Craighead, Kazdin, Mahoney). Сущностью бихевиористских программ модификации при всем их различии является идея управления поведением человека. Благодаря предварительной диагностике психолог знает об исходных реакциях группы или отдельного человека, с которыми он проводит работу. Отталкиваясь от имеющегося у него эталона (представления о желаемом), он, манипулируя соответствующими факторами, продвигает реакцию человека либо группы к достижению этого эталона или приближает к нему. При этом сознательно выстраивается асимметрия психологических позиций членов группы и ведущего. Членам группы отводится роль пассивного объекта, они оказываются орудием манипуляций психолога [7].

Иначе осмысливается ситуация психологического воздействия в западной гуманистической психологии и психотерапии. Здесь подчеркивается симметрия позиций взаимодействующих сторон – членов группы и ведущего. Манипуляции и контролю в данной психотерапев-

тической традиции противопоставлен диалог с другой личностью. Гуманистическая ориентация является основным теоретико-методологическим ориентиром для выстраивания теории и практики СПТ.

Гуманистическую ориентацию многие зарубежные авторы называют «третьей силой» в психологии, имея в виду то обстоятельство, что она сложилась во многом в противостояние психоанализу и бихевиористской ориентации как претензия на построение психологии, адекватной человеку. В данной традиции на первое место в психологической работе с человеком выходит создание условий для аутентичного существования (подлинного бытия), «первичной экзистенциальной ценности», которое строится на основе полного осознания настоящего момента; осуществления выбора того, как жить в данный момент; принятия ответственности за сделанный выбор.

Одной из базовых в гуманистической традиции является проблема самоактуализации, то есть реализации человеческого потенциала. Важно изучить условия, при которых человек в наибольшей степени развивает свои способности. С точки зрения А. Маслоу, основной предпосылкой самоактуализации личности является удовлетворение базовых потребностей. Актуализация, или рост личности, достигается как продукт ее устремления к высоким целям, например поиску истины, счастья, справедливости.

В осмыслении проблем межличностных отношений в гуманистической традиции широко используются заимствованные из философии экзистенциализма категории изоляции, одиночества, отчуждения, деперсонализации и др. Хотя человека характеризует потребность в значимых отношениях с другими, он по существу своему одинок, потребность в другом остается по-настоящему нереализованной [7].

Идеал в сфере межличностных отношений выглядит так: способность оставаться в отношениях роста с другими, не унижая существования друг друга. Люди вступают в межличностные отношения, чтобы обогатить свое существование. В качестве ключевых характеристик «здоровых личностных отношений» отмечаются следующие: общаясь, два человека посредством самораскрытия вступают друг с другом в аутентичную коммуникацию; их требования друг к другу реалистичны, взаимно согласованы; они активно уважают, поддерживают стремление к росту и счастью друг друга; каждый оберегает свободу другого быть собой и не пытается контролировать его; ни одно начинающееся межличностное отношение не является таковым, но оно может этого достичь; вступление людей в контакт обычно предполагает период взаимного исследования, которое может завершиться дружбой этих людей либо прекращением знакомства. Выдвижение реали-

стичных требований друг к другу предполагает наличие у каждого адекватного представления о том, на что действительно способен партнер [7].

Д. Колеман выделяет основные формы помощи в решении проблем роста и изменения личности – это интенсивный опыт в специальных малых группах, нацеленный на возрастание у участников понимания себя и способности к значимым отношениям с другими; консультирование; психотерапия [7].

Для гуманистической ориентации в психологии характерен факт смещения теоретических принципов (Андреева, Богомолова, Петровская) [2]. Это, в свою очередь, определяет особенности практики групповой работы, состоящие в опоре на принципы и методики, заимствованные из различных порой противостоящих теоретических школ.

Бихевиоральная ориентация остается фоновым направлением, поскольку сконцентрирована преимущественно на индивидуальных, а не на групповых формах воздействия (Андреева, Богомолова, Петровская). Групповая работа в данном направлении ориентирована не на конструирование действительно специфических групповых форм, а на реализацию в контексте группы методик, изначально ориентированных на диадическое взаимодействие (психолог – клиент, психотерапевт – больной) [2].

В истории развития тренинговых и психотерапевтических групп можно выделить три основных вида – группы тренинга, группы обучения или группы тренинга умений, группы встреч [8]. Данные виды групп нельзя однозначно отнести только к тренинговой работе, зачастую среди них встречаются формы, носящие яркий характер групповой психотерапии.

Группа тренинга человеческих отношений (human-relations training group), или Т-группа, является одной из форм или одним из методов социально-психологического тренинга. Активная разработка и использование метода Т-группы в американской практике относится к 60–70-м годам XX века. Они были основаны К. Левиным в 1946 г. Возникнув в американской культуре, принципы проведения данных групп впитали культурные ценности равенства и взаимозависимости участников группы. Левин заметил, что большинство эффективных изменений в установках личности происходит не в индивидуальном, а в групповом контексте. Следовательно, чтобы человеку изменить себя, изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, он должен увидеть себя таким, каким его видят другие [8].

Основная цель групп тренинга – совершенствование навыков межличностного общения. Участники группы учатся понимать, что с

ними происходит в группе, как функционирует сама группа. В основе практики Т-группы лежит групповая дискуссия. Предметом групповой дискуссии в данном случае оказываются реальные межличностные отношения участников. Задачей является изучение самой группой ее динамики через анализ происходящих в ней процессов, то есть эти процессы изучаются не со стороны, а самими членами группы. Предполагается, что результатом подобного анализа явится возросшая компетентность личности в отношении собственных мотивов, интенций, фрустраций, возможностей в межличностном общении, а также большее понимание мотивов, целей, стратегий поведения партнеров по общению, осмысление помех взаимопонимания, «безопасное» апробирование возможных путей их налаживания общения. В целом весь этот комплекс можно обозначить как «социально-психологическую компетентность», а конечную цель Т-группы определить, как совершенствование социально-психологической компетентности ее участников (Л.А. Петровская). На групповом уровне целью становится установление валидной коммуникации, когда каждый член группы способен точно и свободно сообщать о своих чувствах, мотивах, интенциях, а также наличие адекватного представления участников группы о себе и своем месте в группе [7].

Т-группу называют обучающей лабораторией. Смысл, заложенный в термин «лаборатория», раскрывается в обучении новым формам поведения, экспериментировании с ними в процессе работы группы. Обучение включает учебный цикл, состоящий из трех звеньев: представление самого себя – обратная связь – экспериментирование. Группа обеспечивает комфортные и безопасные условия для обучения, в группе создается атмосфера раскованности и свободы общения [8].

Чаще программы тренинга предусматривают участие лиц, которые ранее не были знакомы друг с другом, реже Т-группы создаются на основе реальных групп. В большинстве случаев это администраторы, преподаватели, психологи, социологи – одним словом, представители профессий, предполагающих известное мастерство межличностного общения. Собираются эти группы на разные сроки обучения – от двух дней до двух месяцев.

Обычно за каждой группой закрепляется тренер (ведущий). Его роль может варьировать в зависимости от конкретных задач тренинга. Роль ведущего группы состоит в том, чтобы вовлечь участников в совместную работу по исследованию их взаимоотношений и поведения. Чувства и эмоции участников выступают важным материалом для анализа. Функцией ведущего является обеспечение атмосферы доверия, открытости в группе, он должен продемонстрировать модель же-

лаемого поведения, то есть искренне и открыто выражать свои чувства, проявлять лояльность по отношению к другим, поддерживать их искренность и др. В данных типах групп ведущий осознанно устраняется от руководства группой, давая возможность участникам лучше почувствовать свою ответственность за их существование в группе, раскрыть свои особенности, межличностные стили взаимодействия, выработать свой план действий и др.

Роль ведущего в Т-группе отличается от аналогичной роли в группе психотерапевтической; тренер-ведущий не апеллирует к прошлому опыту участников и вообще к их опыту вне данной группы и пытается их самих удержать от этого. Акцент делается на анализе того, что происходит «здесь и теперь». Налаженная система обратной связи позволяет каждому участнику видеть, как другие интерпретируют то, что он говорит и делает, что создает предпосылку для осмысления возможных последствий своих действий в группе. Успех обучения в Т-группе во многом зависит именно от налаженной системы обратной связи. Важными предпосылками обеспечения эффективной обратной связи являются, во-первых, климат «психологической безопасности» в группе и, во-вторых, явление так называемого «размораживания», «сбрасывания фасада», когда участник оказывается в состоянии отказаться от привычных сложившихся способов восприятия и взаимодействия, обнаружив их недостаточность или несовершенство [7].

Обучающая группа (Study-group), или S-группа, сформировалась как альтернатива опыту Т-группы. Такая форма возникла в Англии в Тэвистокском институте и отражает иные культурные ценности, которые отличаются консервативностью. В данном виде групп центральной является проблема авторитета, проблема власти. В этом контексте значимыми для групповой работы являются вопросы индивидуального отношения к ведущему группы как авторитету, а не вопросы равенства и взаимозависимости как в группах тренинга.

Цель S-групп – обучение приспособительным умениям, которые могут оказаться полезными в различных жизненных ситуациях. Участие в таких группах поможет научиться такому поведению, которое рассматривается в качестве желательного либо членом группы, либо обществом. К видам жизненных умений, которым обучают в группе, относятся управление тревогой, планирование карьеры, принятие решений, коммуникативные умения, уверенность в себе и др. S-группы наиболее структурированные по сравнению с другими видами тренинговых групп. Они представляют собой запрограммированный курс обучения (например, тому, как назначить свидание, вступить в разговор с незнакомым человеком). Члены группы рассматриваются как

обучающие, желающие приобрести умения, которые улучшат их жизнь, исправят недостатки [8].

Группа встреч (Encounter-group), или Е-группа. На основе рассмотренных выше принципов экзистенциально-гуманистической психологии выросло движение за актуализацию человеческого потенциала (human potential movement). Оно нашло выражение в рождении множества групповых форм, используемых как средство психологической помощи в решении различных проблем, в том числе в достижении самоактуализации. К. Роджерс предложил классификацию таких групп. Он выделяет две их основные категории, или два основных типа: группы «тренинга сензитивности» и группы «организационного развития» [7].

Е-группы прошли определенный путь развития. В начале 60-х годов XX века они назывались группами обучения сензитивности, затем – группами основной встречи, позднее Роджерс назвал их encounter-groups. Термин «encounter» в названии данного вида групп в переводе с английского означает «встреча». Встреча в понимании К. Роджерса – это способ установления отношений между людьми, основанный на открытости, честности, уверенности в себе, ответственности, самоконтроле, внимании к чувствам и сосредоточенности на «здесь и теперь» [8].

Е-группа немногочисленная (от 7 до 15–18 человек) по составу. Среди участников таких групп есть две основные категории. Во-первых, это люди, которые по роду своей деятельности общаются с людьми, работают с группами людей (например, руководители). Во-вторых, это люди с самыми различными проблемами и трудностями. Продолжительность групп различна – от нескольких дней до нескольких месяцев, встречи участников могут быть ежедневными или более редкими (1–3 раза в неделю). Время каждой встречи – от одного до трех часов и более.

Цель Е-групп – самосовершенствование личности. Данные группы нацелены на решение вопросов относительно человеческого существования: «как жить более полноценно и испытывать более глубокие чувства». К. Роджерс следующим образом определяет ее суть: группа относительно неструктурированная, обеспечивающая климат максимальной свободы для выражения личности, исследования чувств и межличностной коммуникации; акцент ставится на интеракциях между членами группы в доверительной атмосфере; участники группы приходят к более полному знанию себя и других, чем это возможно в обычных отношениях; присутствует климат открытости, принятия риска и честности, что, в свою очередь, порождает доверие, которое

позволяет личности осознать и изменить установки к самозащите, проверить и принять обновленные и конструктивные формы поведения и впоследствии в ситуациях повседневной жизни относиться к другим более адекватно и эффективно [7].

Особенность проведения Е-групп Роджерсом состоит в избегании запланированных процедур и упражнений. На основе такой стратегии групповой работы можно описать общую феноменологическую картину групповой ситуации. Первый феномен – «ориентировка». Участники осматриваются. После объяснений ведущего относительно того, что никто не будет организовывать деятельность группы в каком-либо направлении, наступает период внутренней растерянности, неловкого молчания, вежливого поверхностного общения.

Второй феномен – «сопротивление самораскрытию». Уже в период осматривания некоторые раскрываются со стороны своих личностных установок. Сначала члены группы представляют другим свое внешнее «Я» и только постепенно, осторожно и не без противоречивых чувств начинают делать шаги к выявлению некоторых сторон внутреннего мира.

Третий феномен – «описание прошлых чувств». Несмотря на недостаток доверия к группе и риск раскрыть себя, чувства начинают выражаться в дискуссии довольно часто. Но они в основном касаются людей и событий, имевших место «там и тогда». Это первый подход к описанию внутренних переживаний.

Четвертый феномен – «выражение негативных чувств». Первое выражение истинно значимых чувств «здесь и теперь» связано с негативным отношением к членам группы или групповому лидеру. Часто предпринимаются нападки на ведущего за то, что он не руководит, по мнению участников, должным образом. В качестве предположительных причин первичного проявления негативных чувств как переживаний «здесь и теперь» Роджерс отмечает следующие: проверка степени доверия и свободы в группе; позитивные чувства труднее выражать, чем негативные.

Пятый феномен – «выражение и исследование лично значимого материала». Участники группы обозначают важные для них моменты с точки зрения того, какой им хотелось бы видеть группу.

Шестой феномен – «выражение межличностных чувств, возникающее непосредственно в группе». Вовлечение в работу группы представляет собой открытое выражение чувств, возникающих в данный момент у одного члена группы по отношению к другому. Эти чувства могут быть позитивными и негативными.

Седьмой феномен – «развитие терапевтической способности группы». Участники группы естественно и спонтанно обнаруживают и проявляют способность отзываться на переживания других, оказывать облегчающее и в этом смысле терапевтическое воздействие на «боль и страдание других».

Восьмой феномен – «принятие себя и начало изменения». По мнению Роджерса, принятие себя – это предпосылка изменения в человеке. Человек обучается принимать себя и быть собой. Это принятие лежит в основе изменений.

Девятый феномен – «ломка фасадов». Возрастает нетерпимость группы в отношении сохранения участниками маски.

Десятый феномен – «получение обратной связи». В процессе организованного общения участники за короткое время получают достаточно много сведений относительно того, как они воспринимаются другими. Обратная связь может быть отрицательной и положительной, но главное, что представленная в терминах чувств, а не оценок, она облегчает принятие человеком таких данных.

Одиннадцатый феномен – «конфронтация». Возникают ситуации, когда индивид сталкивается с другим лицом к лицу. Такие конфронтации могут быть позитивными, но чаще они носят негативный характер.

Двенадцатый феномен – «взаимопомощь вне групповых сессий». Одним из важных аспектов группового опыта является оказание помощи, поддержки друг другу, когда участник пытается раскрыть себя или страдает от какого-то неприятного открытия относительно самого себя. Это может иметь место и во время групповых встреч, и во вне групповых контактах.

Тринадцатый феномен – «основное столкновение». Участники вступают в более близкий и непосредственный контакт, чем в повседневной жизни.

Четырнадцатый феномен – «выражение положительных чувств и близости». Неизбежной частью группового процесса оказывается факт возрастания «близости и появления позитивных чувств, когда есть возможность выражения и принятия чувств в общении». По мере продолжения групповой работы возрастает чувство теплоты, чувство группы, дух доверия, которые возрастают не только из положительных установок, но и из реальности, включающей и позитивный, и негативный опыт.

Пятнадцатый феномен – «поведенческие изменения». Участники в группе становятся более открытыми, непосредственными, свободными, толерантными, уверенными.

Шестнадцатый феномен – «недостатки, разочарования, риск». Отмечая позитивный для большинства участников характер изменений, Роджерс касается и отдельных неудач, некоторых негативных аспектов группового процесса. «Наиболее очевидным недостатком интенсивного группового опыта является то, что часто поведенческие изменения оказываются непостоянными. Возможен такой эффект участия в группе как психологическая травмированность, осложнение супружеских отношений в том случае, когда лишь один из супругов включается в группу» [7].

В настоящее время к виду Е-групп в психологии принято относить многие методы групповой работы. Среди них группы гештальт-терапии, психодрамы, транзактного анализа, личностного роста, психоаналитически ориентированные группы, эзлен эклектик, синанон, марафон, инкауантер тейпс и др.

В целом, СПТ, групповая психотерапия и обучение имеют ряд отличий и сходств [9]. Во-первых, отличия СПТ и групповой психотерапии заключаются в длительности групповой работы. Группы тренинга менее длительные, чем психотерапевтические группы. Во-вторых, отличия между указанными видами групп есть в контингенте участников. Участники СПТ более благополучно социализированы и достаточно социально компетентны по сравнению с членами психотерапевтических групп. В третьих, различия также наблюдаются в целях посещения групп. Тренинговую группу посещают с целью развития межличностной компетентности, а психотерапевтическую – с целью переживания трудностей. В-четвертых, отношение участников и ведущего также разнятся в группах тренинга и психотерапевтических группах. Участники группы тренинга воспринимают ведущего-тренера более реалистично, чем участники групповой психотерапии ведущего-психотерапевта.

Отличие СПТ и обучения состоит в преобладании когнитивного компонента в обучении. В СПТ когнитивный компонент не единственный, наиболее ценным в тренинге считается получение эмоционального опыта.

Сходство психотерапевтической и тренинговой групповой работы состоит в направленности на развитие личности и творческого потенциала. В связи с этим развиваются сходные способы поведения личности (ясная и четкая коммуникация, способность устанавливать живые отношения, готовность к риску, взаимозависимость, гибкость, самоконтроль, принятие, толерантность, доверие и др.), а также сходные правила функционирования группы, близкие объяснительные принципы, действующие психологические механизмы и техники.

1.4. Структура социально-психологического тренинга

В процессе тренинговой работы принято выделять фазы, позволяющие планомерно и последовательно реализовывать задачи по ее организации и проведению. Л.А. Петровская описывает три фазы тренинга: организационно-подготовительную, вводно-ознакомительную, диагностическую и коррекционную [6].

Организационно-подготовительная фаза тренинга предполагает решение организационно-технических и организационно-психологических вопросов. Первый аспект включает в себя, в частности, подготовку и оборудование помещения для проведения занятий. В таком помещении следует по возможности исключить всякие помехи, отвлекающие участников от происходящего в группе, обеспечить достаточную степень изолированности. В комнате должны быть удобные кресла, а также соответствующие технические средства, например, магнитофон, средства видеозаписи и др.

Наиболее важным элементом организационно-психологической работы является комплектование группы. Здесь важно соблюдать следующие принципы:

1. Принцип отбора участников в группу.
2. Принцип двойного зеркала (в состав группы отбираются участники как похожие, так и отличающиеся друг от друга по своим психологическим характеристикам).
3. Принцип уравнивания участников группы по возрастному, профессиональному признакам и социальному статусу.
4. Принцип гетерогенного состава группы (в группе тренинга должны быть представители мужского и женского пола, их количество должно быть примерно одинаковым).
5. Принцип оптимальной численности участников тренинга (12 человек).

Л.А. Петровская считает, что необходимым элементом организационно-подготовительной фазы тренинга является первичная встреча с тем контингентом, из которого затем комплектуется группа (организационно-психологические вопросы). Эта встреча обычно состоит из двух частей. Первая часть – групповая беседа, ориентирующая в задачах предстоящего тренинга, принципах его проведения, в показаниях и противопоказаниях к участию в группе, в организационной стороне цикла занятий и его продолжительности. Полученная в итоге информация помогает собравшимся принять решение об участии в тренинге или отказе от такового в силу психологических либо технических причин (занятости, например, и т.п.). Вторая часть первичной

встречи составляет индивидуальное собеседование потенциальных участников тренинга с будущим ведущим группы. В ходе собеседования уточняются мотивы участия в тренинге с тем, чтобы набрать действительно мотивированных участников. В противном случае необходимо предусмотреть специальную предварительную работу по развитию мотивации будущих членов группы.

С вводно-ознакомительной фазы начинается сам тренинг. Данная фаза предполагает знакомство участников друг с другом, правилами и принципами работы группы тренинга, уточнение мотив участия в тренинге, обсуждение организационных вопросов. На первом занятии участникам тренинга предлагается занять места, располагаясь по кругу. Такое пространственное размещение участников позволяет всем хорошо слышать и видеть друг друга, давая тем самым возможность воспринимать широкий спектр невербальных проявлений. Расположение по кругу сохраняется на всем протяжении занятий, исключая случаи, когда игровые или иные процедурные моменты тренинга требуют его изменения. Затем ведущий знакомит группу с основными принципами-нормами общения в тренинге.

В качестве ключевых выступают следующие принципы и нормы:

1. Принцип конфиденциальности. Данный принцип подразумевает запрет на распространение информации об участниках группы за ее пределы. Когда участники группы уверены, что никто не расскажет о переживаниях человека, о событиях, которыми он поделился, тогда возникает импульс быть более искренними друг с другом.

2. Общение по принципу «здесь и теперь». В процессе тренинговой работы ведущий поддерживает высказывания участниками своих мыслей, переживаний по поводу себя, других участников и происходящего в группе сейчас. Опора на такой принцип побуждает участников тренинга сосредоточиться на актуальной ситуации групповой жизни (например, что волнует человека сейчас, что он думает сейчас, что чувствует, что делает или намеревается сделать и др.) и не отвлекаться от происходящего в группе в темы, не имеющие отношения к актуальной ситуации. Данный принцип не предполагает обсуждение событий, происходящих с другими людьми, или рассуждений о чем-то, не имеющих отношения к происходящему в группе.

3. Персонификация высказываний. В процессе тренинговой работы высказывания участников должны быть адресные, в таких высказываниях ясно, кто говорит, что говорит и кому.

4. Акцентирование языка чувств. Участники сообщают о своих чувствах, адресованных участнику (или участникам) группы. Рекомен-

дуется избегать оценочных суждений, заменяя их по возможности описаниями собственных эмоциональных состояний.

5. Принцип активности. Активность предполагает включенность в интенсивное групповое взаимодействие каждого члена группы – активное всматривание, вслушивание, вчувствование в самого себя, партнера, в группу в целом.

6. Принцип доверительного общения. Палитра доверительных открытий, проявлений превращает группу в систему зеркал, в которых каждый может увидеть свой собственный образ, заглянуть во внутренний мир партнера или интимные процессы группы.

Диагностическая и коррекционная фаза осуществляется на протяжении всего тренинга. Специфика диагностики заключается в том, что она приобретает форму самодиагностики участниками своих знаний, умений, качеств, возможностей и др. В качестве субъекта и объекта диагностики здесь выступает одно и то же лицо – участник группы. Одна из основных идей тренинга заключается в том, что диагностическая задача решается не столько ведущим группы, сколько самими участниками тренинга с помощью группы и ведущего. Инструментами самодиагностики могут служить практические упражнения, игры, дискуссии, обратная связь. Получив таким способом знания о себе, каждый участник встречается с возможностью подкорректировать (исправить, дополнить, создать новое) в себе то, что не устраивает. Так, диагностика и коррекция в тренинге получают тесно связанными между собой [6].

1.5. Роль ведущего в социально-психологическом тренинге

Для достижения цели тренинга ведущий воплощает в своей работе ряд принципов. В первую очередь ему необходимо обеспечить субъект-субъектный характер общения с участниками группы. Развитое общение всегда включает в себя две тесно связанные грани – общение, основанное на субъект-объектной схеме, при котором партнерам, по существу, отводятся роли манипулятора и манипулируемого объекта (это общение по типу приказов, указаний, предписаний различного рода и т.п.), и общение, основанное на субъект-субъектной схеме. Последнее предполагает равенство психологических позиций участников, партнерскую позицию, обоюдную активность сторон, взаимное проникновение партнеров в мир чувств и переживаний друг друга, стремлением к соучастию, сопереживанию, принятию, взаимную гуманистическую установку. Здесь учитываются интересы, чувства, переживания, состояния как Другого, так и свои собственные, а

также признается их ценность. В случае партнерского взаимодействия каждый участник тренинга выступает в качестве активного субъекта, а не пассивного объекта воздействия, манипуляций, исполнителя извне заданных ему предписаний. Из двух указанных схем развитого общения базовой в СПТ является субъект-субъектная схема [6].

Другой принцип, воплощаемый ведущим в групповой работе – принцип проблемности. Суть данного принципа в том, что получение знаний должно быть лично пережито каждым участником, должно стать его личным опытом. В данном контексте особое значение имеет готовность участников тренинга к столкновению с неопределенностью. Ведущий не дает готовых решений, а создает условия для исследовательской деятельности участников в разрешении проблемных ситуаций [3].

В процессе тренинговой работы ведущий придерживается принципа моделирования, когда в упражнениях, играх моделируются реальные жизненные ситуации, характерные для тех участников, с которыми проводится тренинг.

Опора на принцип новизны помогает решить задачу поддержания активности участников тренинга. Такое становится возможным посредством обновления содержания игр, практических и творческих заданий, а также их усложнения и раскрытия дальнейших путей роста для участников.

Принцип рефлексивности предполагает рефлексивную работу ведущего над различными сторонами функционирования тренинговой группы и ее участников (прохождение этапов группового развития, динамики межличностного взаимодействия, достижение цели тренинга и др.), а также умение адекватно использовать результаты собственной рефлексии в групповой работе.

Важность объективации поведения – перевод поведения участников тренинга с импульсивного неосознанного уровня на осознанный становится еще одним принципом структурирования работы ведущего.

Другим принципом является принцип поэтапности. Поэтапность предполагает движение в реализации поставленных в тренинге задач по правилу «шаг за шагом», от простого к сложному, создание возможностей перехода от количественных изменений к качественным. Такой принцип позволяет отслеживать траектории развития отдельных участников и группы в целом, одновременность прохождения этапов тренинга разными участниками.

1.6. Развитие группы

В процессе работы тренинговая группа проходит ряд этапов развития. Чаще всего разные авторы соглашаются друг с другом в обозначении этапов развития группы, связанных с образованием группы, возникновением конфликтных ситуаций и ростом агрессивности, продуктивного взаимодействия участников группы, распада группы.

Одной из попыток построения теории развития группы на основании практики Т-групп является попытка, предпринятая Беннисом и Шепардом [7]. Их теория группового развития касается главным образом процессов изменения в Т-группе на пути к достижению цели валидной коммуникации. Она включает два основных вопроса: анализ помех валидной коммуникации и определение стадий группового развития. Основной помехой установлению валидной коммуникации, с точки зрения авторов, является ситуация неопределенности, в которой оказывается каждый из участников на старте Т-группы. Участники скованы в выражении своих истинных отношений, реакций, чувств, потому что они не знают, что можно ожидать от других. По мнению Бенниса и Шепарда, неопределенность касается двух планов функционирования группы: вопроса о власти и вопроса о взаимозависимости. Вопрос о власти – это вопрос о лидере, о том, кто будет ведущим и на кого выпадет роль ведомого. Вопрос о взаимозависимости – вопрос о межличностных отношениях между членами группы, об эмоциональной близости.

Отправной точкой анализа «группового поведения» оказывается выделение двух рядов отношений в группе: рядовой член группы – лидер и отношения членов группы друг с другом. Соответственно, в теории выделяются две фазы группового развития. Содержанием первой фазы является решение вопроса о лидере, во второй фазе вносится ясность во взаимоотношения членов группы. В границах первой фазы группа сталкивается со следующей ситуацией. Участники ожидают, что тренер-ведущий возьмет на себя лидерские полномочия. Однако особенность Т-группы, в частности, состоит в том, что ведущему противопоказано выполнять эту роль, и он сразу предупреждает об этом. Обычно в данный момент возникает некоторое напряжение, неудовлетворенность ситуацией, дискуссия о целях и задачах группы. Затем может возникнуть агрессия к ведущему, часто сопровождающаяся просьбой участников оставить группу. По вопросу о лидерстве выделяются, как правило, два противоположных мнения. Одна подгруппа является сторонником «сильной лидерской структуры», а другая выступает за менее структурированную групповую атмосферу и возража-

ет против сильного лидера и ригидных, жестких форм управления группой. Далее решается вопрос о лидере группы. После решения вопроса лидерства группа вступает в следующую фазу – фазу установления межличностных отношений, или «решения проблемы взаимозависимости» [6].

В качестве другого примера осмысления группового развития остановимся на модели Л.М. Митиной – модели конструктивного изменения поведения человека в соответствии с прохождением различных стадий развития группы тренинга.

В данной модели выделено четыре стадии развития группы: «подготовка», «осознание», «переоценка», «действие». Стадиям соответствуют изменения в мотивационных, когнитивных, аффективных, поведенческих процессах участников. На стадии подготовки ключевым моментом становится создание мотивации участников на изменение. В данный период существования группы тренинга рождается атмосфера безопасности, доверия, что позволяет обеспечить условия для позитивной мотивации группового взаимодействия. На данной стадии дает знать о себе кризис развития группы. Чаще всего, по мнению Л.М. Митиной, кризис обусловлен плохо осознаваемым внутренним протестом против необходимости увидеть свой новый психологический портрет, пересмотреть свое самоотношение и свое поведение, а также страхом открыться перед другими участниками и ведущим. Данный кризис сопровождается усилением негативных эмоций в группе. В процессе преодоления кризиса происходит переход на следующую стадию – стадию осознания. Данная стадия знаменует расширение и углубление рефлексивных процессов. Уровень осознания повышается благодаря наблюдению, противопоставлению, интерпретации возможных точек зрения, приемов восприятия и поведения. Критичность и скептицизм уступают место любопытству. На стадии переоценки у участников возникает стремление к осмыслению влияния собственного нежелательного поведения на непосредственное социальное окружение, желание изменять себя и свою жизнь. В этот период складываются теплые дружеские отношения в группе, что является условием возникновения доверия. На стадии действия участники апробируют новые способы поведения, с группой обсуждают личные трудности, получают поддержку и сочувствие.

РАЗДЕЛ 2. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

2.1. Основные позиции разработки программы социально-психологического тренинга

Программа СПТ должна иметь название. Например, «Тренинг делового общения», «Эффективная коммуникация в ситуациях критики», «Тренинг урегулирования конфликтов», «Тренинг уверенного поведения», «Тренинг коммуникативных умений» и др.

Разработка программы СПТ начинается с обозначения цели. В цели заложено представление ведущего о конечном результате тренинговой работы. Например, «Тренинг делового общения» может иметь своей целью развитие умений конструктивного ведения переговоров, а в СПТ «Эффективная коммуникация в ситуациях критики» в качестве цели может выступать знакомство со способами конструктивной критики и конструктивного ответа на критику, «Тренинг коммуникативных умений» может преследовать цель развития коммуникативной культуры личности.

После формулировки цели ведущий определяет задачи СПТ, т.е. необходимые действия, которые поэтапно ведут к достижению поставленной цели. Например, «Тренинг коммуникативных умений», имеющий своей целью развитие коммуникативной культуры личности, может реализовывать следующие задачи: 1. Овладение приемами конструктивного общения. 2. Развитие способности адекватного восприятия партнерами по общению друг друга. 3. Ослабление психологических барьеров в общении. 4. Совершенствование индивидуального стиля общения.

Сформулировав цели и задачи СПТ, ведущий определяет время, необходимое для реализации данных задач. Затем он наполняет программу СПТ различными упражнениями, практическими заданиями, играми, методическими приемами, позволяющими реализовать поставленную цель (разминочные, основные, завершающие).

Наполнение программы упражнениями, практическими заданиями, играми и др. имеет определенную последовательность. Любой СПТ начинается с процедуры знакомства участников с ведущим и между собой. Далее необходимо договориться с членами группы о правилах групповой работы, которые основаны на принципах и нормах общения в тренинге, рассмотренных выше. Следующим шагом стоит уделить внимание диагностике уровня знаний, умений, навыков участников до проведения тренинга в случае, если данный шаг не был вынесен за рамки СПТ. Если диагностика включена в содержание тре-

нинга, важно учесть, что она не должна занимать много времени. Также в начале тренинговой работы полезно уточнить мотивы участия членов группы в СПТ.

Далее следует серия практических заданий, игр, групповых дискуссий, направленных на решение тренинговых задач. Важное значение имеет их последовательность. Каждая тематическая часть тренинга содержит ключевое упражнение. Выполнение такого упражнения предполагает подготовку. В рамках промежуточных упражнений участники получают знания, умения, опыт, которые становятся основой для успешного выполнения ключевого упражнения.

В процессе разработки программы СПТ ведущему важно понимать, с какой целью проводится то или иное упражнение. Одно и то же упражнение может преследовать разные цели. Например, использоваться в качестве психологической разрядки, влиять на динамику группы, обеспечивать условия самодиагностики, развивать умения и др.

Завершение СПТ имеет свои особенности. На завершающем этапе важно осуществить диагностику уровня знаний, умений, навыков участников после тренинга. Диагностика до и после позволяет измерить выраженность личностных параметров, на которые направлено психологическое воздействие в тренинге, и зафиксировать их изменения.

Тренинг может завершаться упражнением, которое закрепляет положительный опыт, полученный от участия в групповой работе, обеспечивает высокий эмоциональный настрой, содержит рефлексию основных результатов участия в тренинге.

Если программа тренинга рассчитана более чем на одну встречу, важно, чтобы отдельная тренинговая встреча с группой содержала упражнения для психологической разминки в начале встречи и завершения в конце.

Задача разминки – создать благоприятный психологический климат, настроить участников на совместную групповую работу. Для разминок могут быть использованы различные приемы, в том числе отдельные упражнения на расслабление, на развитие внимания, воображения, партнерства. Уместными здесь могут быть различные игровые элементы. Например, одна из возможных игр организуется следующим образом. Все участники располагаются по кругу (сидя или стоя). Ведущий передает или бросает кому-либо небольшой предмет (мячик) и называет при этом какой-либо другой неодушевленный или одушевленный предмет. Участник, получивший предмет, проделывает с ним действия, характерные для обращения с названным предметом. Затем он передает предмет следующему члену группы, называя его уже по-новому, и т.д. (Л.А. Петровская).

Важной составляющей разработки программы СПТ является определение критериев оценки его эффективности. Эффективность СПТ возможно оценить с помощью диагностических инструментов (опросников, тестов, анкет и др.). С точки зрения Л.А. Петровской, об эффективности тренинга можно говорить с позиций уровней обученности. Первый уровень предполагает наличие способности участников после тренинга имитировать новые способы поведения в отличие от простого знания о них. Второй уровень обученности – это способность использовать полученные знания и умения в разных жизненных ситуациях по своему усмотрению. Третий уровень обозначен становлением нового стиля поведения в социуме.

2.2. Творческое задание «Разработка программы занятия социально-психологического тренинга»

В учебной группе во время практических занятий выберите актуальную для группы тему социально-психологического тренинга.

1. Сформулируйте и запишите тему, цель, задачи СПТ.
2. В соответствии с задачами тренинга определите темы занятий, позволяющие последовательно достичь поставленной цели.
3. Сформируйте микрогруппы по 2-3 человека.
4. Распределите занятия СПТ по микрогруппам.
5. В микрогруппах разработайте программу тренингового занятия, рассчитанного на 1 час 10 минут. Все элементы программы должны быть прописаны.
6. Основными элементами программы являются: тема занятия, цель, задачи, упражнения и практические задания, позволяющие реализовать поставленную цель (разминочные, основные, завершающие).
7. Для соблюдения преемственности тренинговой работы поощайте все занятия, проводимые вашими одноклассниками.
8. Проведите разработанное микрогруппой занятие СПТ, получите обратную связь от группы и супервизию от преподавателя.
9. В микрогруппе обсудите слабые и сильные стороны вашей работы как ведущих, проанализируйте и опишите вашу работу.
10. Оформите (по правилам, установленным на факультете) отчет о проведении тренингового занятия. Отчет включает следующие элементы: титульный лист, содержание, программа тренингового занятия, анализ работы, литература.
11. Сдайте отчет преподавателю в течение 5 рабочих дней после проведения тренингового занятия микрогруппой.

2.3. Тестовые задания

Инструкция: в приведенных ниже заданиях выберите правильные ответы.

1. Первые тренинговые занятия, направленные на повышения компетентности в общении, были проведены в:

- а) Бетель (США)
- б) Париж
- в) Москва

2. В 60-х гг. в тренинге жизненных умений использовались:

- а) 2 модели
- б) 3 модели
- в) 1 модель

3. Метод социально-психологического тренинга был разработан в:

- а) 60-е гг. XX в.
- б) 70-е гг. XX в.
- в) 80-е гг. XX в.

4. Метод социально-психологического тренинга разработал:

- а) М. Форверг
- б) К. Левин
- в) К. Роджерс

5. Принципы социально-психологического тренинга:

- а) активности, творческой позиции, объективации поведения
- б) активности, творческой позиции, пассивности
- в) активности, контроля, объективации поведения

6. Принцип партнерского общения предполагает взаимодействие:

- а) объект-субъектное
- б) субъект-объектное
- в) субъект-субъектное

7. Принцип исследовательской позиции равнозначен принципу:

- а) творческой позиции
- б) объективации
- в) все ответы верны

8. Выбор того или иного методического приема в тренинге определяется факторами:

- а) содержанием тренинга, особенностями группы
- б) особенностями ситуации, возможностями тренера
- в) все ответы верны

9. Социально-психологические тренинги может проводить:

- а) любой желающий
- б) только специалист, прошедший подготовку по направлению социально-психологических тренингов

в) только специалист с медицинским образованием

10. Ассертивность – это:

а) способность человека уверенно и с достоинством отстаивать свои права, не попирая при этом прав других

б) прямое, открытое поведение, не имеющее целью причинить вред другим людям

в) все ответы верны

11. Программы социально-психологического тренинга, нацеленные на развитие и упрочение ассертивности, руководствуются принципом:

а) развития способности человека быть твердым, честным и дружелюбным

б) развития креативности личности

в) все ответы верны

12. Аффiliation – это:

а) потребность (мотивация) в общении, в эмоциональных контактах, дружбе, любви

б) проявляется в стремлении иметь друзей, взаимодействовать с окружающими, оказывать помощь, поддержку и принимать их от него

в) все ответы верны

13. Внушение – это:

а) вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание, в результате которого человек (группа людей) благодаря имеющейся фактической информации не признает существование того, что в действительности существует

б) вид целенаправленного коммуникативного влияния на поведение и сознание, в результате которого человек (группа людей) вопреки имеющейся фактической информации признает существование того, что в действительности не существует, либо что-то делает вопреки своим намерениям или привычкам

в) нет верных ответов

14. Тренинговый метод – это:

а) способ достижения цели, осуществления познания, освоения и преобразования объектов действительности

б) способ познания действительности посредством участия в групповой работе

в) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих

15. Рекомендуемое количество участников тренинга:

а) 30-35 человек

б) 8-15 человек

в) 25-30 человек

16. По какой причине происходит ограничение количества участников тренинговой группы?

а) в больших группах происходит спонтанное разделение всех участников на подгруппы, что снижает эффективность тренинговой работы

б) в больших группах отмечается чрезмерно высокая активность при межличностном взаимодействии участников тренинга

в) нет верных ответов

17. Развитие групповых методов в России в XX веке в педагогике связывают с именами:

а) А.С. Макаренко

б) В.А. Сухомлинского

в) И.В. Вяземского

18. Теорией и практикой социально-психологического тренинга в отечественной науке занимались:

а) Ю.Н. Емельянов, В.П. Захаров, Л.А. Петровская

б) Х. Миккин, Т.С. Яценко, А. Лидерс

в) нет верных ответов

19. Основателем групповой формы работы с клиентами считают:

а) Дж. Морено

в) А. Адлера

б) Ф.А. Мессмера

г) О. Веттерстранда

20. Какой из факторов оказывает определяющее влияние на внутреннее содержание и парадигму тренинга:

а) направленность, убеждения, ценностные установки личности ведущего

б) численность и состав группы

в) теоретические положения психологической школы, в рамках которой работает тренер

г) динамика развития группы

21. В психоанализе творческому проявлению личности способствует:

а) проекция

б) инверсия

в) сублимация

22. Автор-основатель клиентцентрированной психотерапии:

а) А. Фрейд

б) К. Роджерс

в) Н. Роджерс

23. Метод психотерапевтического воздействия на детей и взрослых с использованием игры:

а) игровая терапия

б) арттерапия

в) психодрама

24. *Методы, использующиеся в тренинге бихевиористами:*
- а) расщепления и структурирования
 - б) позитивного и отрицательного подкрепления
 - в) наказания, систематической десенсибилизации
25. *Метод психодрамы был разработан:*
- а) В. Сатир
 - б) Ф. Перлз
 - в) Дж. Морено
26. *Группа встреч:*
- а) терапевтическая, психокоррекционная группа, представляющая собой ответвление Т-групп
 - б) психокоррекционная
 - в) психотерапевтическая группа
27. *Группа гетерогенная:*
- а) разновозрастная группа
 - б) группа, решающая разнообразные задачи
 - в) смешанная группа
28. *Группа закрытого типа:*
- а) группа с постоянным составом участников
 - б) группа со сменными участниками
 - в) нет верных ответов
29. *Группа открытого типа:*
- а) группа, имеющая постоянный состав участников
 - б) группа, имеющая переменный состав участников
 - в) нет верных ответов
30. *Группа марафона:*
- а) современная экстремальная форма групповой психотерапии
 - б) форма групповой психотерапии, длительность которой может достигать до 58 часов
 - в) нет верных ответов
31. *Видеотренинг:*
- а) использование видеоматериалов в коммерческих целях
 - б) использование видеоматериалов, отражающих поведение тренера в психотерапевтических или в тренинговых группах
 - в) нет верных ответов
32. *Группа психокоррекционная:*
- а) искусственно созданная небольшая группа, временно объединенная целями межличностного исследования, личностного научения, развития и самораскрытия
 - б) небольшие временные объединения людей, имеющие специально назначенного руководителя, проводящие встречи в определенное время
 - в) все ответы верны

33. *Группа сензитивности:*

- а) тренинговая группа
- б) группа, направленная на развитие креативности личности
- в) группа, ориентированная на всестороннее развитие личности, развитие ее «чувствительности»

34. *Группа тренинга (Т-группа):*

- а) группа, предметом интереса которой являются навыки межличностных отношений или процессы, происходящие в малых группах
- б) группа, предметом интереса которой являются внутрилличностные и межличностные конфликты
- в) нет верных ответов

35. *Заполните пробелы:*

- а) актуальность, осознанность и _____ есть основные принципы работы групп личностного роста
- б) Осознание собственных _____, потребностей, мыслей, границ своего «Я», осознание личного жизненного опыта, принятие ответственности за _____ – основные задачи, решаемые в группе личностного роста

36. *Групповая динамика:*

- а) комплекс, направленный на развитие личности
- б) комплекс, направленный на развитие группы
- в) комплекс социально-психологического взаимодействия между участниками группы; развитие или движение группы во времени

37. *Типы психотерапевтического воздействия в группе:*

- а) опрос, спецификация, конфронтация, объяснение
- б) иллюстрация, подтверждение, интерпретация, кристаллизация
- в) наблюдение, эксперимент, беседа, опрос

38. *Защита психологическая:*

- а) формы разрешения конфликта между бессознательными влечениями и интернализированными социальными требованиями и запретами
- б) система регуляторных механизмов в психике, которые направлены на устранение или сведение к минимуму негативных, травмирующих личность переживаний, сопряженных с внутренними или внешними конфликтами, состояниями тревоги и дискомфорта
- в) все ответы верны

39. *Имагинативный (имажитивный):*

- а) психический процесс, связанный с эмоциями
- б) психический процесс, связанный с воображением (фантазией)
- в) психический процесс, связанный с волей

40. *Креативность:*

- а) способность человека продуцировать уникальные идеи, результаты, способы решения проблем

- б) способность человека понимать основные противоречия
- в) все ответы верны

41. *Сублимация:*

- а) защитный механизм, связанный с регрессом
- б) преобразование энергии сексуального влечения в социально приемлемые формы активности
- в) все ответы верны

42. *Соотношение терминов и авторов*

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1) индивидуация | а) К. Левин |
| 2) самоактуализация | б) Э. Берн |
| 3) личностный рост | в) К. Юнг |
| 4) реориентация | г) В. Райх |
| 5) логотерапия | д) А. Маслоу |
| 6) групповая психотерапия | е) И.Г. Шульц |
| 7) состояния Эго | ж) В. Франкл |
| 8) групповая динамика | з) Дж. Морено |
| 9) аутогенная тренировка | и) М. Форверг |
| 10) мышечный панцирь | к) К. Роджерс |
| 11) социально-психологический тренинг | л) А. Адлер |

43. *Разбейте на три группы:*

- 1) принципы создания среды тренинга; 2) принципы поведения участников; 3) этические принципы:
- а) принцип системной детерминации
- б) принцип конфиденциальности
- в) принцип реалистичности
- г) принцип искренности
- д) принцип не нанесения ущерба
- е) принцип избыточности
- ж) принцип активности
- з) принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию
- и) принцип доверительности

44. *В каких психологических школах стали использоваться групповые методы психологической работы в первой половине XX века?*

- а) психоанализ
- б) гуманистическая психология
- в) гештальтпсихология
- г) бихевиоризм

45. *Целью психодрамы является пробуждение ... человека, которая находит выражение в акте творчества, то есть проявлении некой модели поведения в ситуации «здесь и теперь»*

46. *Социально-психологический тренинг – это:*

- а) исследовательский метод
- б) метод воздействия

47. Данный принцип не является принципом поведенческого тренинга:
- а) принцип подкрепления,
 - б) принцип операционализации
 - в) принцип обратной связи
 - г) принцип выделения ошибочных представлений о поведении
 - л) принцип моделирования
 - е) принцип «step by step»
48. «Жетонные» программы коррекции, техника систематической десенсибилизации, аутогенная тренировка относятся:
- а) к когнитивистикой теории тренинговой работы
 - б) к гуманистической теории психологического воздействия
 - в) к необихевиористской теории тренинговой работы
49. Персонализация, дихотомическое мышление, сверхгенерализация, выборочное абстрагирование, произвольные умозаключения – это:
- а) систематические ошибки в суждениях
 - б) систематические ошибки в межличностном общении
 - в) систематические ошибки в совместной деятельности
50. ABC-теория принадлежит:
- а) А. Эллису
 - б) А. Беку
 - в) К. Роджерсу
51. Принцип персонифицированного общения реализуется:
- а) в гуманистической теории тренинговой работы
 - б) в когнитивистикой теории тренинговой работы
 - в) в необихевиористской теории тренинговой работы
52. Тренинговой группой не является:
- а) Т-группа
 - б) Р-группа
 - в) S-группа
 - г) Е-группа
53. Группа встреч обозначается как:
- а) Т-группа
 - б) Р-группа
 - в) S-группа
 - г) Е-группа
54. Проблема авторитета является одной из центральных:
- а) в Т-группе
 - б) в Р-группе
 - в) в S-группе
 - г) в Е-группе
55. Группы «эзэлен эклектик» относятся:
- а) к Т-группам
 - б) к Р-группам

- в) к S-группам
 - г) к E-группам
56. Концепция групп «открытой встречи» принадлежит:
- а) Ф. Перлсу
 - б) К. Роджерсу
 - в) А. Маслоу
 - г) В. Шютцу
57. На выражении агрессии акцентируется внимание:
- а) в группах психодрамы
 - б) в психоаналитически ориентированных группах
 - в) в синанон-группах
 - г) в эзalen эклектик группах
58. Джордж Бах впервые ввел в практику:
- а) группы марафона
 - б) эзalen эклектик-группы
 - в) синанон-группы
 - г) группы инкаунтер тейпс
59. Импровизированное разыгрывание участниками группы заданной проблемной ситуации, в ходе которой они исполняют различные роли персонажей, является особенностью:
- а) группы марафона
 - б) группы психодрамы
 - в) гештальт-группы
 - г) группы инкаунтер тейпс
60. Основной акцент на создании атмосферы повышенной эмоциональности, на понимании сигналов тела делается:
- а) в группах психодрамы
 - б) в группах транзактного анализа
 - в) в синанон-группах
 - г) в гештальт-группах
61. Модель трехкомпонентной структуры межличностных потребностей человека является теоретической основой работы:
- а) в группах личностного роста
 - б) в группах транзактного анализа
 - в) в синанон-группах
 - г) в эзalen эклектик-группах
62. 24 часа подряд могут продолжаться:
- а) группы марафона
 - б) группы психодрамы
 - в) гештальт-группы
 - г) группы инкаунтер тейпс

63. *Тренер может отсутствовать на занятиях:*
- а) в группах личностного роста
 - б) в группах инкаунтер тейпс
 - в) в синанон-группах
 - г) в психоаналитически ориентированных группах
64. *Организационно-подготовительная, вводно-ознакомительная, диагностическая и коррекционная фазы СПТ были предложены:*
- а) А.В. Петровским
 - б) Л.А. Петровской
 - в) К. Рудестамом
65. *Комплектование группы СПТ осуществляется:*
- а) на вводно-ознакомительной стадии
 - б) на организационно-подготовительной
 - в) на диагностической и коррекционной
66. *В группах СПТ должен соблюдаться принцип уравнивания:*
- а) по возрастным, социальным, профессиональным характеристикам
 - б) по возрастным и социальным характеристикам
 - в) по возрастным характеристикам
67. *Оптимальная численность группы тренинга составляет:*
- а) 5–10 чел.
 - б) 8–12 чел.
 - в) 15–20 чел.
 - г) 18–25 чел.
68. *Принцип «двойного зеркала» относится:*
- а) к принципам групповой работы в тренинговой группе
 - б) к принципам комплектования группы
 - в) к принципам подготовки помещения
69. *Сообщение членом группы о своем состоянии относится:*
- а) к технологическим приемам СПТ
 - б) к принципам обучения в СПТ
70. *Отказ о безличной речи в СПТ закреплен:*
- а) правилом персонификации высказываний
 - б) правилом актуализации языка чувств
 - в) правилом искренности говорящего
71. *Конфиденциальность подразумевает:*
- а) запрет на обсуждение за пределами группы поведения, переживаний, участников группы и событий, с ними происходящих
 - б) обсуждение поведения, чувств, мыслей, волнующих участников группы в настоящий момент

в) обсуждение за пределами группы поведения, переживаний, участников группы и событий, с ними происходящих

72. _____ выступает условием продуктивности функционирования группы, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций

73. _____ – отождествление себя с другим человеком, сознательное уподобление себя ему

74. Какие два фактора из нижеперечисленных можно рассматривать как наиболее важные условия гомогенности группы:

1) пол; 2) возраст; 3) образование; 4) уровень интеллекта; 5) социальный статус; 6) тип личности и стиль поведения; 7) психологические проблемы; 8) убеждения и ценностные ориентации; 9) цели участия в группе

75. Элементом разработки программы СПТ не является:

- а) постановка целей
- б) выдвижение задач
- в) определение стоимости СПТ
- г) выбор критериев эффективности

76. Разминка в СПТ – это:

а) упражнения, позволяющие участникам тренинга настроиться на взаимодействие с группой
б) упражнения, позволяющие уменьшить физическую усталость в ходе тренинговых занятий

77. Чтобы успешно выполнить ключевое упражнение, необходимо:

- а) владеть определенными умениями и навыками
- б) быть позитивно расположенным к участникам группы
- в) дополнительно потренироваться вне группы

78. Одно и то же упражнение может использоваться в разных тренинговых программах:

- а) только с одной целью
- б) с разными целями

79. Первое тренинговое занятие отличается от остальных:

а) наличием диагностических процедур
б) принятием правил групповой работы
в) практическим упражнением, настраивающим на позитивное взаимодействие участников тренинга друг с другом

80. Выражение агрессии участниками тренинга друг другу является:

- а) закономерным этапом группового развития
- б) сигналом к смене направления групповой деятельности
- в) индикатором необходимости перерыва для отдыха

81. Более эффективным для участников окажется СПТ, обеспечивающий:

а) способность участников использовать полученные в тренинге знания и умения по своему усмотрению в различных жизненных ситуациях

б) способность участников замечать неэффективные стратегии поведения как своего, так и окружающих, желание найти и заменить их на эффективные

в) способность участников имитировать в жизни полученные в тренинге новые способы поведения

82. В тренинге не используется:

а) дискуссия

б) дидактическая игра

в) ролевая игра

г) психотерапевтическая работа

д) контригра

83. Эффект психотерапевтического типа:

а) не может быть сопутствующим эффектом СПТ

б) может быть сопутствующим эффектом СПТ

84. На какой стадии развития группы наиболее ярко может проявляться конфронтация участников и ведущего группы:

а) стадия ориентации и зависимости

б) стадия сотрудничества

в) стадия притирки и конфликта

г) стадия завершения

85. Техника инсценировки сказок:

а) техника психодрамы, в которой неполная структура сказки вынуждает протагониста ее дополнить и завершить

б) метод символ-драмы

в) все ответы верны

86. Тренинг креативности:

а) тренинг, развивающий способности пациента к поиску необычных решений и эффективных способов поведения в привычных и нестандартных ситуациях

б) способ организации активности участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих

в) все ответы верны

87. Техника «Бумеранга» предполагает:

а) переадресацию негативного импульса наиболее слабому участнику группы

б) уход от ситуации конфликта

в) возвращение негативного импульса манипулятору или нападающему

88. *Внимательное поведение тренера включает в себя следующие аспекты:*

а) визуальный контакт

б) вербальное следование рассказу участника

в) тон голоса

г) необходимый язык тела

д) внешняя респектабельность

89. *Функции ведущего тренера:*

а) эксперт

б) эталон

в) руководитель (тренер, обучающая фигура и т.п.)

г) аналитик

д) комментатор

е) посредник

ж) «один из нас», равный со всеми участник

з) все ответы верны

90. *Определите последовательность этапов социально-психологического тренинга:*

а) тема дня

б) начало тренинга. Знакомство

в) подведение итогов

г) домашнее задание

д) групповые упражнения

е) разминка

ж) этап подготовки к тренингу

91. *Эффективность тренинга может быть выражена в двух составляющих:*

а) в изменениях, происходящих с участниками, что затрагивает все три аспекта личности – когнитивный, эмоциональный и поведенческий

б) в решении тренером своих материальных, психологических проблем

в) в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней, затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 363 с.
2. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Современная социальная психология на западе (Теоретические ориентации). – М.: Изд-во МГУ, 1978. – 269 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие. – М.: Издательство «Ось-89», 2001. – 224 с.
4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 168 с.
5. Кочунас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. – М.: Академический проект, 2000. – 240 с.
6. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
7. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды. – М.: Смысл, 2007. – 387 с.
8. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с.
9. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.