

УДК 159.9

Тренінг емпатії як спосіб саморегуляції практичного психолога

Сухенко Я.В.

У статті представлено тренінгову програму розвитку емпатії як способу саморегуляції практичних психологів «Емпатійні джерела саморегуляції». Зокрема, визначено мету, основні завдання, описано базові принципи реалізації та логіку побудови тренінгової програми, а також наведено орієнтовну структуру окремої тренінгової сесії, розкрито особливості реалізації і проаналізовано результативність програми в цілому.

Ключові слова: емпатія, аутоемпатія, колективний суб'єкт, саморегуляція, модель розвитку емпатії і саморегуляції, профіцитарно-орієнтована група, теоретичний і практичний блоки програми.

В статье представлена тренинговая программа развития эмпатии как способа саморегуляции практических психологов «Эмпатийные источники саморегуляции». В частности, определены цели, основные задачи, описаны базовые принципы реализации и логика построения тренинговой программы, а также приведена ориентировочная структура отдельной тренинговой сессии, раскрыты особенности реализации и проанализированы результаты программы в целом.

Ключевые слова: эмпатия, аутоэмпатия, коллективный субъект, саморегуляция, модель развития эмпатии и саморегуляции, профитцитарно-ориентированная группа, теоретический и практический блоки программы.

The paper presents the development of empathy training program as a means of self-practice psychologists sources of self-empathy. In particular, the defined objectives, main tasks, described the basic principles of logic and building a training program and are approximate structure of a particular training session, the features and analyzed the effectiveness of the program as a whole.

Key words: empathy, autoempathy, collective entity, self-regulation, a model of empathy and self-regulation, profit-oriented group, theoretical and practical application blocks.

Постановка проблеми. Практичному психологу в навчальному закладі часто доводиться працювати з дітьми та дорослими, що опинилися у складних життєвих обставинах, перебувають у напруженому емоційному стані, песимістично налаштовані, розгублені, психічно та фізично знесилені. Для того щоб ефективно допомагати, з одного боку, психолог має розуміти та відчувати, те, що відбувається з його клієнтом, а з іншого – зберігати рівновагу у своїй душі, піклуватися про власний емоційний стан і, навіть більше - отримувати від професійної діяльності натхнення, можливість самореалізації. Зважаючи на цей факт, розробка тренінгової програми розвитку емпатії як способу саморегуляції практичного психолога набуває особливої актуальності. Дана програма може розглядатися в якості інструменту підвищення професійної майстерності та розвитку особистісного потенціалу практичних психологів.

Метою статті є презентація тренінгової програми розвитку емпатії як способу саморегуляції практичних психологів «Емпатійні джерела саморегуляції», розкриття особливостей її реалізації і аналіз ефективності.

Виклад основного матеріалу. Науково-теоретичним підґрунтям для розробки тренінгової програми стали основні положення гуманістичної психології К.Р.Роджерса, екофасилітативного підходу П. В. Лушина; теорії емпатії Л. П. Журавльової; теорії усвідомленої регуляції довільної діяльності, її закономірностей та механізмів О. О. Конопкіна; концепції стиля саморегуляції довільної активності людини В. І. Моросанової.

Метою тренінгу «Емпатійні джерела саморегуляції» є розвиток емпатії практичних психологів як спосіб їх саморегуляції засобами колективної суб'єктності.

Завдання тренінгу полягають у наступному:

1. Сформувати уявлення про сучасні тенденції розвитку психологічної науки на основі ознайомлення з існуючими науково-теоретичними підходами до вивчення феноменів емпатії і саморегуляції з позицій колективної суб'єктності та ознайомити з описовою моделлю вирішення проблемних ситуацій через призму емпатійності та саморегуляції.

2. Створити сприятливі умови для пізнання та усвідомлення власних особливостей емпатії і саморегуляції та їх використання у різних життєвих ситуаціях.

3. Забезпечити можливість для розширення діапазону емпатійних ставлень, апробації і усвідомлення його потенціальних ресурсів у плані розвитку особистісної та інтерсуб'єктної саморегуляції.

4. Сформувати навички визначення емпатійного профілю партнера(ів); продуктивного використання власного емпатійного діапазону в процесі комунікації і взаємодії на рівні колективного суб'єкта.

Науково-теоретичним підґрунтям для розробки тренінгової програми стали основні положення гуманістичної психології К.Р.Роджерса, екофасилітативного підходу П. В. Лушина; теорії емпатії Л. П. Журавльової; теорії усвідомленої регуляції довільної діяльності, її закономірностей та механізмів О. О. Конопкіна; концепції стиля саморегуляції довільної активності людини В. І. Моросанової.

Основним методом, який забезпечує реалізацію програми тренінгу виступає метод екологічної фасилітації, розроблений професором П. В. Лушиним. З позицій екологічної фасилітації тренінгова група, або проблемно-орієнтована група, розглядається як відкрита динамічна система, що має здатність до самоорганізації, самостійно визначає свої цілі та засоби їх досягнення.

Виходячи з цього, в основу організації і проведення програми закладено принципи, що відображають системне розуміння групового процесу з базовою тенденцією до самоорганізації і трансформації, а також враховують взаємообумовленість його елементів:

- Принцип абсолютного позитивного прийняття означає, що право на висловлювання своєї

позиції і її зміст – це справа спільного обговорення на рівні колективного суб'єкта.

- Принцип переходу «порядок через хаос» полягає в інтерпретації непередбачуваних і негативних реакцій з боку учасників як природних, та найчастіше, необхідних інтегруючих реакцій на певні моменти групової динаміки. У даному випадку хаос є свідченням можливості переходу на більш високі рівні розвитку колективного суб'єкта.

- Принцип невизначеності групового процесу свідчить про те, що швидкість, стиль та результати групового процесу не можуть бути заздалегідь передбачені, оскільки особистість, група та зміст програми є складовими єдиного цілого і елемент, який на певному етапі роботи стримує систему, згодом може взяти на себе конструктивну функцію та стимулювати виникнення неадитивних новоутворень.

- Принцип колективного суб'єкта як спільної групової ідентичності, взаємного включення та розподіленої відповідальності як засіб забезпечення «... єдності та різноманіття, автономії і взаємозалежності, індивідуального здоров'я як елементу та результату групового здоров'я» [5, с. 212-213].

- Принцип профіциту, згідно з яким кожна людина представляє собою безмежний і неповторний ресурс, члени групи у процесі взаємодії розглядаються «...не як клієнти-отримувачі, а як учасники системи «взаємовигідного інвестування», і зовсім не обов'язково у спільну справу, цілком допустимо кожен у свою» [4].

Тренінгова програма базується також на авторських моделях: моделі розвитку емпатії і саморегуляції практичних психологів та описовій моделі виникнення проблемних ситуацій (на основі емпатійних та аутоемпатійних ситуацій) та способів їх вирішення (на особистісному та соціальному рівнях). Модель розвитку емпатії і саморегуляції створена шляхом інтеграції результатів науково-теоретичних досліджень щодо проблематики формування емпатії засобами колективної суб'єктності та інтроспективно-рефлексивного аналізу власного досвіду емпатії і саморегуляції у проблемній життєвій ситуації її автора та представляє собою один з варіантів розгортання емпатійного та регуляторного процесів.

Описова модель виникнення та вирішення проблемних ситуацій через призму емпатійності та саморегуляції включає чотири специфічних її варіанти. Дана модель також задає альтернативні вектори вирішення проблемної ситуації у тих випадках, коли наявних емпатійних та регулятивних ресурсів видається недостатньо.

Логіка побудови тренінгової програми обумовлюється, насамперед, тим фактом, що загальним механізмом розвитку емпатії і саморегуляції є колективний суб'єкт і тому його психодинамічні особливості враховуються на 3-х рівнях: макрорівні – програма тренінгу; мезорівні – окрема сесія; мікрорівні – окремий вид роботи.

В екофасилітативній логіці психодинаміка колективного суб'єкта включає розгортання певних стадій на різних рівнях його розвитку: на потенційному рівні розвитку колективного суб'єкта - стадія директивності/ініціації; на реальному рівні – стадія конфронтації/антагонізму, фасилітації/використання, кооперації/співпраці; на рефлексивному рівні – стадія розширення можливостей/підпорядкування, завершення/індиферентності.

Зміст кожної зі стадій у загальній психодинаміці колективного суб'єкта полягає у наступному: стадія «директивності» - ініціація однією із сторін виходу на більш глибокі смислові рівні взаємодії; стадія «конфронтації/антагонізму» - створення необхідних умов для майбутнього розподілу відповідальності; на стадії «фасилітації/використання» фасилітатор використовує позиції учасників як джерело ресурсів – «склад» для побудови нової групової ідентичності; стадія «кооперації/співпраці» груповий процес спрямовується на визначення спільного смислового поля або групової ідентичності, супроводжується визначенням позиції кожного, прийняттям її іншими, виникненням групових катарсичних явищ та індивідуальних інсайтів; стадія «розширення можливостей/підпорядкування» по суті являється «початком кінця», оскільки дослідження особливостей нової ідентичності учасниками групи веде до розширення її меж, смислова єдність підтримується лише на емоційному рівні як згадки про пережитий позитивний спільний досвід; на стадії «завершення/індиферентності» учасники демонструють ознаки нової конфронтації, яка стимулює фасилітатора до більш директивної позиції, яка в свою чергу стимулює новий виток розвитку і якщо фасилітатор не сприймає виклик групи вона розпадається для того щоб відродитися на новому рівні або в іншому місці [5, с. 220 - 233].

Потенційний рівень розвитку колективного суб'єкта супроводжується такими видами роботи на різних рівнях побудови програми:

- макрорівень (програма тренінгу): привітання; презентація програми; знайомство; визначення очікувань практичних психологів від участі в програмі з метою формування спільного проблемного поля на визначений проміжок часу (5 сесій) та внесення учасниками уточнень і доповнень до програми з урахуванням індивідуальних стратегій розвитку емпатії і саморегуляції, спільне прийняття правил групової роботи;

- мезорівень (програма окремої сесії): привітання, рефлексія попередніх сесій, спільне формування плану роботи на основі узгодження очікувань учасників від даної сесії та запропонованої тренером програми;

- мікрорівень (окремий вид роботи): ініціація тренером, або одним, або групою учасників того, чи іншого виду роботи.

Реальний рівень розвитку колективного суб'єкта (стадії конфронтації/антагонізму, фасилітації/використання, кооперації/співпраці) на макро-, мезо- та мікрорівні побудови програми супроводжується такими видами роботи як групова дискусія; мозковий штурм, індивідуальна та групова консультація; робота у мікрогрупах, робота в парах, інформаційне повідомлення.

Рефлексивний рівень розвитку колективного суб'єкта передбачає: на стадії завершення/індиферентності - різні форми репрезентації учасниками особливостей групової динаміки, набуття власного досвіду емпатії і саморегуляції; на стадії розширення можливостей/підпорядкування - визначення особистісних і професійних перспектив на основі досвіду набутого впродовж участі в тренінгу.

- макрорівень: інтроспективно-рефлексивний аналіз тренінгової програми у форматі творчих письмових робіт, щоденника спостережень, малюнків, схем, які відображають динаміку формування особистих стратегій розвитку емпатії і саморегуляції впродовж тренінгу та містять орієнтири використання отриманого досвіду як у найближчих так і у віддалених життєвих перспективах;

- мезорівень: інтроспективно-рефлексивний аналіз в усній або письмовій формі в кінці кожної сесії; визначення та фіксація місця та ролі отриманих на ній ресурсів (на чуттєвому, знаннєвому та поведінковому рівнях) у розвитку власної системи емпатії і саморегуляції та орієнтовне визначення зони свого найближчого розвитку на наступну сесію;

- мікрорівень: рефлексія в усній формі після окремого виду роботи та формулювання власного запиту як способу узгодження подальших спільних дій.

Зважаючи на вищевикладену логіку побудови програми, орієнтовна структура окремої тренінгової сесії включає такі етапи:

1. Привітання.
2. Рефлексія учасниками значущих подій міжсесійного періоду.
3. Колективне планування роботи на день шляхом з'ясування актуальних запитів і очікувань учасників. Формування спільного проблемного поля.
4. Індивідуальні консультації, групові дискусії, презентації учасниками власних напрацювань з визначеної проблеми (інформаційні повідомлення), відпрацювання навичок емпатійної взаємодії.
5. Аналіз та систематизації отриманих у ході роботи знань, умінь і навичок.
6. Рефлексія.

Програма тренінгу і, відповідно, кожної сесії, включає теоретичний та практичний блоки. Метою теоретичного блоку є розширення уявлень учасників про емпатію як психологічний феномен. Її досягнення, насамперед, передбачає опрацювання фахової літератури, підготовку інформаційних повідомлень та організації групових тематичних дискусій.

Для підготовки інформаційних повідомлень і групових дискусій визначено орієнтовний перелік тем:

1. Сучасні тенденції в розвитку психологічної науки
2. Місце та роль емпатії у різних психотерапевтичних підходах.
3. Емпатія як професійна якість консультанта.
4. Визначення емпатії і складових емпатійного процесу, його динамічних особливостей.
5. Класифікація емпатійних відносин.
6. Особливості розвитку емпатії та аутоемпатії в онтогенезі
7. Засоби та механізми формування емпатії як професійної якості консультанта.

Метою практичного блоку є розширення діапазону емпатійних ставлень учасників та ефективного його використання; формування навичок визначення емпатійного профілю партнера(ів) у процесі комунікації і взаємодії на рівні колективного суб'єкта.

Для цього необхідно створити сприятливі умови для набуття власного досвіду емпатії і аутоемпатії учасниками програми, що забезпечується додержанням вищезазначених принципів розуміння групового процесу з базовою тенденцією до самоорганізації і трансформації, а також враховують взаємообумовленість його елементів.

Орієнтовний перелік вправ і завдань, які використовуються під час тренінгу, для розширення діапазону емпатійних ставлень, відпрацювання навичок ефективної емпатійної взаємодії і вирішення проблемних ситуацій:

1. Аналіз власних емпатійних ставлень та емпатійних ставлень інших (за класифікацією Л. П. Журавльової) на прикладах з літератури, художніх фільмів, відеозаписів і протоколів консультативних сесій, особистих наративів учасників тренінгу.
2. Аналіз учасниками динаміки емпатійного процесу на прикладах власних емпатогенних (аутоемпатійних) ситуацій.
3. Моделювання способів вирішення проблемної ситуації засобами емпатійності через призму описової моделі.
4. Індивідуальне консультування учасників за їх запитом.

Оцінка результативності програми має певну специфіку, що обумовлюється відсутністю запрограмованих заздалегідь параметрів розвитку емпатії. Цей факт має місце зважаючи на те, що: 1) колективний суб'єкт, який динамічно розвивається, виступає основним механізмом формування емпатії; 2) зміна емпатійного портрету, або розвиток емпатії відбувається внаслідок дієвості системи саморегуляції особистості; 3) розвиток емпатії може розглядатися як індикатор роботи системи саморегуляції особистості в соціальній площині.

За такою логікою, основний акцент в розробці та реалізації програми формувального експерименту щодо розвитку емпатії та саморегуляції переміщується з досягнення заздалегідь визначених результатів (параметрів емпатії і саморегуляції) на створення специфічних екологічних умов для саморегуляції на соціальному рівні, оскільки, колективний суб'єкт, у нашому випадку – тренінгова група/проблемно-орієнтована група, виступає одночасно соціальним інструментом розвитку емпатії і саморегуляції особистості.

Аналіз особливостей емпатії і саморегуляції, за шкалами відповідних психодіагностичних методик до початку тренінгу та після нього у контрольній і експериментальній групах, здійснювався на основі непараметричного критерію знакових рангів Вилкоксона. Порівняння результатів у контрольній та експериментальній групах дозволяють зробити ряд висновків.

У контрольній групі відбулися зміни в окремих параметрах емпатії, які в цілому не позначилися на емпатійному портреті досліджуваних і поряд із цим знизився загальний рівень усвідомленої саморегуляції та окремі показники рефлексивності, що не позначилося на загальному рівні розвитку рефлексивності.

У експериментальній групі відбулися зміни в емпатійному профілі досліджуваних, зокрема у її змістовних характеристиках – знизилася готовність до альтруїстичних дій. Поряд із цим знизився загальний рівень рефлексивності, загальний рівень усвідомленої саморегуляції та загальний рівень вольової саморегуляції.

На підставі отриманих результатів можемо зробити низку висновків щодо ефективності тренінгової програми «Емпатійні джерела саморегуляції».

Розвиток емпатії практичного психолога, розуміється нами як розширення діапазону емпатійного реагування, що проявляється у зміні його емпатійного профілю. У ході програми, що базувалася та запроваджувалася на основних положеннях екофасилітативного підходу та відповідних методах роботи, відбулися зміни в емпатійному профілі учасників програми. Розширення діапазону емпатійного реагування практичних психологів відбулося за рахунок зниження їх готовності діяти альтруїстично. Такі зміни спричинили зміни в системі саморегуляції особистості: знизився загальний рівень усвідомленої саморегуляції, загальний рівень рефлексивності та загальний рівень вольової саморегуляції.

Дані висновки у більшості своїй співвідносяться із результатами, отриманими на констатуючому етапі дослідження. Зокрема, підтвердилися дані стосовно того, що спрямованість емпатії (змістовні її характеристики), обумовлює зміни в загальному рівні усвідомленої саморегуляції, 2) окремих складових рефлексивного механізму саморегуляції (ретроспективна та актуальна рефлексивність; 3) загальному рівні вольової саморегуляції

Отже, чим нижче розвинутою є альтруїстична складова, тим нижчою є здатність (потреба) в усвідомленій, рефлексивній, вольовій саморегуляції, що забезпечується на особистісному її рівні, і, відповідно, вищою здатність/потреба в у виході на соціальний рівень саморегуляції.

Метод екофасилітація забезпечує зниження готовності до альтруїстичних дій та розвиває готовність до виходу на соціальний рівень саморегуляції.

Висновки. Тренінгова програма «Емпатійні джерела саморегуляції» виступає ефективним інструментом підвищення професійної майстерності та розвитку особистісного потенціалу практичних психологів, оскільки аналіз її результатів свідчить про те, що у ході тренінгу відбулися зміни в емпатійному профілі учасників.

Розширення діапазону емпатійного реагування практичних психологів відбулося за рахунок зниження їх готовності діяти альтруїстично. Такі зміни спричинили зміни в системі саморегуляції особистості: знизився загальний рівень усвідомленої саморегуляції, загальний рівень рефлексивності та загальний рівень вольової саморегуляції.

Отримані результати у більшості своїй співвідносяться з результатами констатувального етапу дослідження, зокрема, з тими, що спрямованість емпатії (змістовні її характеристики), обумовлює зміни в загальному рівні усвідомленої саморегуляції, 2) окремих складових рефлексивного механізму саморегуляції (ретроспективна та актуальна рефлексивність; 3) загальному рівні вольової саморегуляції

Отже, чим нижче розвинутою є альтруїстична складова, тим нижчою є здатність (потреба) в усвідомленій, рефлексивній, вольовій саморегуляції, що забезпечується на особистісному її рівні, і, відповідно, вищою здатність/потреба в у виході на соціальний рівень саморегуляції.

Метод екофасилітація, на основі якого побудована програма формуального експерименту, забезпечує зниження готовності до альтруїстичних дій та розвиває готовність до виходу на соціальний рівень саморегуляції.

Література

1. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.3. Проблемы развития психики / Под ред. А. М. Матюшкина.—М. : Педагогика, 1983.—368 с., ил. — (Акад. пед. наук СССР).
2. Журавлев А. Л. Психология коллективного субъекта / А. Л. Журавлев // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А. В. Брушлинского. М. И. Володиковой. – М. : ПЭР СЭ, 2002. – 368 с.
3. Журавльова Л. П. Психологія емпатії : Монографія / Л. П. Журавльова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 328 с.
4. Лушин П. В. Технология краудсорсинга: перспектива развития в психологии [Електронний ресурс] / Лушин П. В., Бричник В. А. – Режим доступу : http://ecofacilitation.ucoz.com/load/proektnye_raboty_voo_quot_aehp_quot/informacionnye_tekhnologii/tekhnologija_kraudsorsinga_perspektiva_razvitiya_v_psihologii/18-1-0-58
5. Лушин П. В. Личностные изменения как процесс: теория и практика / П. В. Лушин. – Одесса : Аспект, 2005. – 334 с.