

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

УДК 159.923.5; 316.648

В. С. Ромадікіна

Інтерес до соціально-психологічного тренінгу останніми роками не лише не згасає, але, навпаки, захоплює людей, навіть далеких від психології. Соціально-психологічний тренінг застосовують не лише для розвитку навичок самопізнання, рефлексії, але й покращання соціальної адаптації учасників, зміни ставлення до себе та інших, вироблення навичок саморегуляції, розвитку емоційної гнучкості, поглиблення досвіду психологічної інтерпретації поведінки інших людей.

Професійна діяльність психолога-практика висуває особливі умови до особистості фахівця. Серйозним завданням системи професійної підготовки практичних психологів має бути сприяння їх особистісному розвитку, культивування потреби у постійному самовдосконаленні, яке є неможливим без самопізнання.

Завдяки активності самопізнання особистість перестає бути продуктом зовнішніх обставин, набуває здатності до самотворення, самоактуалізації. Адекватна самооцінка та високий рівень рефлексивних здібностей, несуперечлива Я-концепція (забезпечена, за К. Роджерсом, уявленнями про власні характеристики і здібності, уявленнями про себе стосовно інших людей та оточуючих, цінностями й ідеалами) обумовлюють високий рівень мотивації особистісного та професійного зростання, постійне розширення життєвого простору. Водночас професійна свідомість психолога-практика виступає як відкрита система, що знаходиться у постійній взаємодії з іншими; система є інтерсуб'єктною за своєю природою (М. Мамардашвілі).

Самопізнання – невід'ємний компонент психічного життя особистості, який сприяє її повноцінному “функціонуванню”: форма свідомості, що передбачає активність і самостійність особистості як суб'єкта своєї

життєдіяльності. Процес самопізнання – це кропітка робота, яка вимагає від суб'єкта значних зусиль, невпинної праці над собою, оскільки самопізнання взаємодіє з психічними утвореннями, якостями, властивостями, що або сприяють його розгортанню, або гальмують. Необхідною умовою розвитку особистості виявляється її постійне перебування в “стані самопізнання”, розвиток рефлексивних здібностей.

Л. А. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг “як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь та досвіду в галузі міжособистісного спілкування”, “засіб розвитку компетентності у спілкуванні, засіб психологічного впливу” [6]. Ю. М. Ємельянов як досвідчений фахівець з активних методів навчання зазначає, що термін “тренінг” повинен використовуватись не для “...позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання, або опанування будь-якого складного виду діяльності, і, зокрема, спілкування” [2]. Г. А. Ковалев відносить соціально-психологічний тренінг до методів активного соціально-психологічного навчання як комплексного методу соціально-дидактичного напрямку. С. І. Макшанов розуміє поняття “тренінг” як “спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління своєю поведінкою та діяльністю” (за В. М. Федорчуком).

Перша у вітчизняній психології монографія, присвячена теоретичним та методологічним аспектам соціально-психологічного тренінгу, була опублікована Л. А. Петровською в 1982 році. За останні роки тренінги набули широкого використання у підготовці фахівців різних галузей. Цей метод активно застосовується в роботі з дітьми, батьками, учителями, керівниками підприємств та організацій. Досвід його використання відображено у працях Ю. Н. Ємельянова, В. П. Захарова, Г. А. Ковалева, Х. Міккіна, Л. А. Петровської, Т. С. Яценко, В. М. Федорчука та ін.

Мета статті: розглянути соціально-психологічний тренінг як процес створення нових функціональних утворень, які керують поведінкою, процесами саморегуляції, процесами самопізнання.

Відомим є той факт, що стереотипні розв'язання стандартних ситуацій відображають досягнення людиною певного рівня професіоналізму, що передбачає, крім отриманих академічних знань, наявність автоматизованих умінь і навичок, якими, як правило, керують підсвідомі установки, не завантажуючи при цьому свідомість. Особливість психологічного тренінгу полягає в подоланні зовнішніх та внутрішніх нав'язливих обмежень і стандартів мислення.

Психологічні тренінги створюють для людини умови отримання особового досвіду та тим самим полегшують розвиток самосвідомості. Одне з найбільш поширених визначень психологічного тренінгу є таким: “Це сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування і взаєморозуміння людей у групі” [4, с. 212].

Визначаючи межі поняття “психологічний тренінг”, І. Вачков пише: “Сучасне розуміння тренінгу включає в себе багато традиційних методів групової психотерапії та психокорекції, що спонукає шукати його джерела в різних напрямках клінічної психотерапії в групах” [1, с. 7].

Психотерапія завжди спрямовується на виправлення симптомів дезадаптованої поведінки особистості, а тренінг розглядається як засіб прискорення психологічного розвитку і самореалізації особистості, яка нормально функціонує. Психологічний тренінг, у першу чергу, орієнтовано на вплив, на розвиток за допомогою оптимізації форм міжособистісного спілкування.

Визначаючи тренінг як психологічний вплив, Л. Петровська зазначає: “Весь курс тренінгу та кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу... Методи впливу прямо орієнтовано на втручання в розвиток групи чи особистості з метою викликати певні зміни” [3].

К. Рудестам [7] виокремлює такі переваги групової форми роботи:

1) група є мікрокосмом або суспільством у мініатюрі. Досвід участі в групах допомагає у вирішенні проблем у сфері міжособистісних стосунків і може переноситись за межі групи у зовнішній світ;

2) у групі її учасники мають можливість отримати зворотній зв'язок та підтримку від інших учасників, які мають подібні проблеми або досвід. Присутність рівноправних партнерів, а не лише тренера, створює атмосферу комфорту;

3) у групі її членам можна бути не лише учасниками подій, але й спостерігачами. Це надає можливість ідентифікувати себе з іншими (активними) учасниками та використовувати результати своїх спостережень при оцінці власних емоцій і вчинків;

4) нарешті, група може сприяти особистісному зростанню. Кожна спроба саморозкриття або самозміни члена групи викликає схвальну реакцію з боку інших її учасників, і, відповідно, збільшується самооцінка особистості. Особливе значення має використання соціально-психологічного тренінгу для формування особистісних професійно значущих якостей. Саме за допомогою групової форми роботи здійснюється актуалізація вияву особистісних якостей та їх розвиток. Отже, самопізнання особливостей своєї емоційної сфери (емпатійності, зокрема), особливостей функціонування пізнавальних психічних процесів, актуалізація рівня власної саморегуляції є тим шляхом, що може забезпечити особистісний розвиток майбутніх практичних психологів [5].

Специфічними рисами соціально-психологічних тренінгів, сукупність яких надає можливість виокремлювати їх серед інших методів практичної психології, є:

- дотримання низки принципів групової роботи;
- націленість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, при цьому така допомога виходить не тільки (а деколи і не стільки) від ведучого, скільки від самих учасників;
- наявність постійної групи (зазвичай від 7 до 15 осіб), що періодично збирається на зустрічі або працює безперервно впродовж двох-п'яти днів (так звані групи-марафони);
- певна просторова організація (найчастіше – робота в зручному ізольованому приміщенні, учасники велику частину часу сидять у колі);

- акцент на взаємовідносини між учасниками групи, які розвиваються й аналізуються в ситуації “тут і тепер”;
- застосування активних методів групової роботи;
- об’єктивування суб’єктивних відчуттів та емоцій учасників групи щодо один одного, вербалізована рефлексія;
- атмосфера розкнутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

Важливою загальною межею тренінгів є їх стадії, що обумовлені соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи. Як правило, у процесі будь-якого тренінгу розвитку самосвідомості та самореалізації можна виокремити три основні стадії: початкову, робочу і кінцеву. Іноді ці стадії характеризують як етапи “відтавання”, “зміни”, “заморожування”.

Тренінги як форми практичної психологічної роботи завжди відображають своїм змістом певну парадигму напрямків, поглядів проведення тренінгових занять. Таких парадигм можна виокремити декілька:

- тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формується потрібна модель поведінки, а за допомогою негативного підкріплення “стираються” шкідливі, непотрібні, на думку ведучого;
- тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування та відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь та навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Результати практичних досліджень демонструють, що психологічний тренінг (зокрема, тренінг самореалізації) змінює світогляд його учасників під час спілкування: людина починає усвідомлювати можливість довільного

опанування власної поведінки та реакцій із використанням набутого іншими людьми досвіду в якості опосередкованих знарядь.

Тренінг самореалізації стимулює аналітичну активність, озброює учасників інструментами і прийомами аналізу та наочно демонструє перевагу таких підходів. Отже, психологічний тренінг як структурована опосередковуюча дія закладає механізм цілеспрямованого самовдосконалення. У своїх відгуках учасники називають це “стимулом, поштовхом до самовдосконалення”.

Слід відзначити, що формування нової поведінки в інтерпсихічному плані не означає однозначної видозміни поведінки і реакцій. Для того, щоб сталися стійкі зміни в поведінці та реакціях учасників, які пройшли тренінг, необхідно не просто опанувати, але й присвоїти нові форми поведінки.

Процес тренінгу в межах будь-якої теоретичної парадигми має три ключові етапи [9]:

- 1) виведення з внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки;
- 2) побудова моделей ідеальної поведінки у зовнішньому плані;
- 3) модифікація поведінки учасників тренінгової групи в бік максимального наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані.

У психологічних тренінгах цілі і завдання укладаються переважно в межі розвитку визначених їх змістом умінь та навичок, що пояснює виникнення змін в учасників безпосередньо в процесі тренінгу. Після закінчення тренінгу учасники або зберігають ці зміни, або втрачають їх, повертаючись до звичних стереотипів.

Тренінги самореалізації передбачають, перш за все, значну зміну в їх учасників, яка виникає після закінчення тренінгу в межах спільно створеної самим учасником і психологом-ведучим зони найближчого розвитку. Ключова роль у цьому процесі належить ведучому тренінгу [4, с. 24].

Для того, щоб тренінгові групи працювали з найбільшою віддачею, щоб учасники максимально довіряли один одному, в якості першого кроку до практичного створення клімату довіри необхідно створити умови для ненормативних і щирих висловлювань учасників з усіх обговорюваних проблем на основі семи принципів [7].

1. Принцип рівності позицій означає перегляд відносин між психологом-тренером та учасниками тренінгу. Традиційно тренер виступає в ролі певного “джерела знань”, а його аудиторії відводиться роль “губки”, що насичується цими знаннями.

2. Принцип персоніфікація висловлювань передбачає відверте спілкування під час тренінгу. Кожний учасник групи відмовляється від безособової мови, що допомагає приховувати власну позицію і тим самим уникати відповідальності за свої слова. Свої думки учасники повинні висловлювати від себе особисто, а не узагальнено.

3. Принцип щирості у спілкуванні передбачає, що члени тренінгової групи говорять лише про те, що вони самі відчують та думають стосовно того, що відбувається, тобто лише правду. Цей принцип означає відкрите вираження почуттів учасників до дій інших і до самого себе.

4. Принцип зворотного зв'язку тісно пов'язано з принципом щирості спілкування. Він означає одержання інформації від учасників тренінгу про те, як вони сприймають поведінку інших та все, що відбувається в групі під час тренінгу. Така інформація часто відкриває людині те, що вислизає з її свідомості, але є очевидним для інших. Зворотний зв'язок надає можливість учасникам групи і психологу-тренеру корегувати неадекватний образ дій та розробляти оптимальну стратегію поведінки.

5. Принцип “тут і зараз”. Дотримання його пов'язано з обмеженнями, які він вводить в групове заняття. Багато учасників прагнуть не розповідати, що вони відчують, про що думають, оскільки бояться здатися смішними. Для них характерним є прагнення зануритися в загальні роздуми, обговорити події, які трапилися з іншими людьми. Так спрацьовує механізм психологічного захисту.

Основне завдання психолога-тренера при реалізації цього принципу – перетворити групу учасників на своєрідне дзеркало, в якому кожен зміг би побачити себе під час своїх різних виявів, краще пізнати себе, власні особливості. Тому психолог має стежити за тим, щоб усі говорили лише про те, що хвилює кожного саме зараз, та обговорювали те, що відбувається в групі.

6. Принцип активності передбачає реальну включеність членів групи в роботу в будь-яку хвилину. Учасники активно дивляться, слухають, відчувають себе, партнера і групу в цілому, не замикаються в собі, навіть якщо довідалися про себе щось не дуже приємне.

7. Принцип конфіденційності передбачає, що все, що відбувається під час занять, у жодному випадку не виноситься за межі групи. Її члени мають бути впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилася під час занять. Дотримання цього принципу допомагає учасникам тренінгу бути відвертими, сприяє їх саморозкриттю.

Під час тренінгу самореалізації використовуються такі методи, як групова дискусія, рольова гра, психогімнастичні та медитаційні вправи.

Групова дискусія – один із провідних методів. Це безперервний, нерегламентований обмін думками, судженнями, під час якого створюється можливість рефлексії своїх неусвідомлених проблем, внутрішніх суперечностей, що спричиняють труднощі у спілкуванні. Тематика дискусій визначається так, щоб вона занурювала учасників у світ актуальних для них проблем життя і діяльності. Під час цієї роботи важливим є не стільки результат вироблення якоїсь остаточної точки зору з питання, що обговорюється, скільки сам процес участі, під час якого відточується техніка комунікації, підбираються індивідуальні способи поведінки в групі [9].

Психогімнастика – це психологічні вправи у формі гри, використання яких у процесі тренінгу має багатоцільовий характер.

Рольова гра – ігровий метод, предметом вивчення якого є закономірності міжособистісного спілкування. Кожному учаснику пропонується виконати роль згідно з його уявленнями про характер та манери поведінки персонажа, а також

ситуацію, яку пропонується розіграти за ролями. При цьому інші учасники тренінгу виступають як глядачі-експерти, яким належить визначити, хто був переконливішим, чия лінія поведінки була правильнішою (адекватною). Після розігрування сюжету обговорюється побачене (реалізоване в ігровій формі вирішення ситуації).

Отже, професійні значущі особистісні якості (такі як емпатійність, комунікативність, соціальний інтелект, рефлексія тощо) ефективно розвиваються саме в груповій формі роботи, оскільки саме в групі її учасники отримують потрібний досвід взаємодії, надають підтримку, зворотний зв'язок, зростають особистісно. І це відбувається не лише тому, що група є “соціумом в мініатюрі”, але й тому, що цьому сприяє особлива рефлексивна атмосфера, яка створюється не лише самими учасниками, а і тренером-викладачем.

Важливим є ролі й особистісні якості керівника тренінгу. Саме вміле керівництво дозволить студентам здійснювати самопізнання, удосконалити свої професійні вміння. Необхідність включення студентів у тренінгову роботу пов'язана ще і з тим, що вони в своїй майбутній практичній професійній діяльності повинні використовувати тренінги для вирішення професійних завдань, та, звичайно, є позитивним ознайомлення з тренінговою роботою саме в навчальному процесі.

Список використаної літератури

1. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков. – М. : “Ось-89”, 2000. – 224 с.
2. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л. : Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.
3. Зайцева, Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т. В. Зайцева. – СПб. : Речь ; М. : Смысл, 2002. – 80 с.
4. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд. – Ростов н/Д : Феникс, 1098. – 512 с.

5. Литовченко, Н. Ф. Професійно орієнтований тренінг самопізнання та саморегуляції : навчально-методичні матеріали для тренінгових занять студентів педагогічних вузів / Н. Ф. Литовченко. – Ніжин : НДПУ, 2002. – 72 с.

6. Петровская, Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

7. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер, 2001. – 384 с.

8. Шевцова, И. В. Тренинг личностного роста / И. В. Шевцова. – СПб. : Речь, 2003. – 144 с.

9. Шевцова, И. В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста / И. В. Шевцова. – СПб. : Речь, 2006. – 128 с.

Рецензент: доктор психологічних наук, доцент Лефтеров В. О.