

**Вінницький державний педагогічний університет  
імені Михайла Коцюбинського**

**В.С. Штифурак**

# **ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ГРУПОВОЇ РОБОТИ**

*Навчально-методичний посібник*

**Вінниця – 2012**

УДК 159.98:159.9.072.43(075.8)

DOI: [https://doi.org/10.31652/159.98\(075.8\)-1-198](https://doi.org/10.31652/159.98(075.8)-1-198)

ББК 88.4 я73

Ш 91

Рекомендовано вченою радою Інституту педагогіки, психології і мистецтв Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (протокол № 10 від 25 квітня 2012 року).

***Рецензенти:***

**Йолтухівський М.В.**, доктор медичних наук, професор кафедри нормальної анатомії та фізіології Вінницького національного медичного університету імені М.І. Пирогова

**Сидоренко Ж.В.**, кандидат психологічних наук, викладач кафедри психології Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

***Штифурак В. С. Теорія і практика групової роботи:*** навчально-методичний посібник / **Вінницький державний педагогічний університет ім. М.**

**Коцюбинського.** Вінниця : ВДПУ, 2012. 198 с. DOI:

[https://doi.org/10.31652/159.98\(075.8\)-1-198](https://doi.org/10.31652/159.98(075.8)-1-198)

У навчально-методичному посібнику розкрито теоретичні і практичні основи групової роботи як своєрідної форми навчання і корекції; систематизовано методичні поради щодо організації та проведення соціально-психологічного тренінгу; представлені соціально-психологічні механізми впливу, корекційні чинники групової роботи, розроблена і представлена 30-ти годинна програма тренінгових занять.

Посібник призначений для студентів напряму «Психологія», практичних психологів, соціальних педагогів, всіх хто цікавиться проблемами групової роботи, активними методами навчання та корекції.

© В.С. Штифурак

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГРУПОВОЇ РОБОТИ</b> .....	6
1.1. Загальна характеристика соціально-психологічних методів.....	6
1.2. Характеристика основних видів соціально-психологічних тренінгів.....	17
1.3. Етапи групової роботи.....	23
1.4. Методи групової роботи.....	30
1.5. Основні ускладнення в процесі групової роботи.....	40
<b>2. ПСИХОЛОГІЯ ВПЛИВУ</b> .....	45
2.1. Соціально-психологічна природа впливу.....	45
2.2. Соціально-психологічні механізми впливу.....	59
<b>3. КОРЕКЦІЙНІ ЧИННИКИ В ГРУПОВІЙ РОБОТІ</b> .....	80
<b>4. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ</b> .....	109
<b>5. МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ ЗАНЯТЬ ГРУПИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ</b> .....	118
ЗАНЯТТЯ 1.....	118
ЗАНЯТТЯ 2.....	131
ЗАНЯТТЯ 3.....	145
ЗАНЯТТЯ 4.....	156
ЗАНЯТТЯ 5.....	164
<b>ЛІТЕРАТУРА</b> .....	174
<b>ДОДАТКИ</b>	
Додаток А. ТЕСТ «ЯК ВИ РОЗУМІЄТЕ МОВУ ЖЕСТІВ».....	178
Додаток Б. ТЕСТ «ЧИ ВМІЄТЕ ВИ СЛУХАТИ».....	179
Додаток В. ВИЗНАЧЕННЯ ТИПОВИХ СПОСОБІВ РЕАГУВАННЯ НА КОНФЛІКТНУ СИТУАЦІЮ (МЕТОДИКА К.Н.ТОМАСА).....	180
Додаток Г. ТЕСТ «ЯКИЙ Я?».....	184
Додаток Д. РИСИ ЛЮДИНИ, ЯКА ПРИЙМАЄ СЕБЕ.....	186
Додаток Е. БІЛЛЬ ПРО ПРАВА (РОЗРОБЛЕНИЙ СПІЛЬНОТОЮ «ЛЮДИ ПРОТИ НАСИЛЛЯ», 1998-1999 РР.).....	187
Додаток Є. РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО ВІДПРАВЛЕННЮ ЕФЕКТИВНИХ СЛОВЕСНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ.....	188
Додаток Ж. ПОРАДИ ЩОДО ВВІЧЛИВОГО СПІЛКУВАННЯ.....	190
Додаток З. ОСНОВНІ ПРАВИЛА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ.....	191
Додаток К. Комплекс тематичних малюнків (Т.С.Яценко).....	192
Додаток И. Методика вивчення особистості. Тест «Егостани».....	193
Додаток М. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н.Хол).....	195

## ВСТУП

Більшість дослідників справедливо пов'язують вирішення проблем формування особистості в умовах навчального закладу з удосконаленням педагогічного спілкування й гуманізацією системи навчально-виховного процесу. Такий підхід може сприяти поліпшенню міжособових стосунків, налагодженню емоційних контактів, зниженню небажаної тривожності. Шлях демократизації системи освіти передбачає неодмінне розкриття потенціальних можливостей усіх учасників навчально-виховного процесу.

Досягнення сучасної науки, зміна наукових парадигм повинні знайти відображення в системі та змісті освіти. Система сучасної освіти набуває якості відкритої системи, а людина в ній стає учасником творчого процесу засвоєння світу. Саме тому до особистості висуваються нові вимоги, докорінно повинна змінитися і стратегія її підготовки. Треба переробити не тільки зміст навчання, а й забезпечити відповідні форми розумової діяльності тих хто навчається.

Гуманітаризація і гуманізація освіти покликана заповнити ідеологічний вакуум у суспільстві. У зв'язку з цим зростає загальнонаціональна роль школи, в тому числі вищої, як важливого соціального інституту суспільства, який відповідає не лише за відтворення наукових знань, національно-культурних цінностей і моральних норм, а й за виведення України з духовної кризи. Без цього суспільство ніколи не звільниться від безвідповідальних фахівців, позбавлених моральних засад.

Гуманізація освіти трактується як заміна предметноцентристської системи навчання системою антропоцентристською, як зміна стратегічних цілей освіти і повне підкорення її інтересам людини. Це можна реалізувати в тісному зв'язку з гуманізацією всього процесу навчання у ВНЗ, його спрямованістю на формування у студентів стійкого пізнавального і професійного інтересу, потреби у творчості і неперервній самоосвіті. Гуманістична модель фахівця нового типу – фахівець, який не лише всебічно і ґрунтовно опанував наукові знання з обраної професії, а й має чіткі світоглядні орієнтири, широке соціальне мислення, наукове бачення загальної картини світу.

Якщо гуманізація освіти здійснюватиметься на основі міцної бази наукових знань про людину, вона може стати реальністю. Ось чому гуманізація освіти неможлива без опори на психологічну науку. У зв'язку з цим кожен, хто працює в системі освіти, повинен оволодіти певним колом психологічних знань. Без цього неможлива практична організація навчального процесу, який звернений до особистості студента та дає можливість для її повноцінного розвитку. І хоча сьогодні ще домінує когнітивна психологія, провідні вчені світу створюють нові моделі вивчення душі людини, її почуттів і волі. У 1990 р.

побачила світ праця Д. Гоумана «Емоційний інтелект», в якій учений вважає світ почуттів більш важливим чинником визначення успіху людини в житті, ніж коефіцієнт інтелекту (IQ). Найважливішим аспектом емоційного інтелекту є самосвідомість – це не тільки знання себе, а й ставлення до себе. Якщо людина усвідомлює самоцінність, то вона і в інших поважає їхнє «Я». Тоді вона живе за християнською традицією: «Люби свого ближнього як самого себе», «Стався до людини так, як ти хотів, щоб вона ставилася до тебе». Криза гуманності виявляється у втраті людської духовності, визначених смислових настанов, що і зумовлює деструктивну поведінку деяких людей.

Емоційний інтелект має значення і для навчання. Якщо знання фіксуються в серці так, як і в голові, вони перетворюються в мудрість. До форм прояву емоційного інтелекту відносять творчість, натхнення і радість пізнання.

Таким чином, якщо раніше метою освіти було засвоєння предметних знань, умінь і навичок, то тепер виникає проблема формування особистості загалом особистості духовної і моральної, з бажанням, потребою і вмінням учитися самостійно протягом усього трудового життя. У цих умовах фахівець повинен не тільки поповнювати свої знання, а й виявляти творчість при вирішенні виробничих проблем, а то виникає «вторинна неграмотність»: працівник не тільки не може вирішити проблему, а навіть і не бачить її. Важливо зрозуміти, що саме ці два чинники (вміння вчитися і виявляти творчі здібності) визначають конкурентоспроможність фахівця на ринку праці.

Суттєву роль у розв'язанні перерахованих завдань відіграють методи групової роботи, або соціально-психологічний тренінг (СПТ). Сьогодні СПТ усе частіше використовується у тих галузях людської практики, де успіх діяльності значною мірою залежить від уміння спілкуватися. Соціально-психологічний тренінг допомагає виконувати завдання інтенсивного формування та розвитку професійно-значимих соціально-гностичних навичок і умінь.

Пропонуємо короткий огляд теоретичних та методичних аспектів групової роботи, як форми соціально-психологічного навчання так і психокорекції особистості, а також представляємо 30-ти годинну програму тренінгу міжособистісного партнерського спілкування. Посібник може бути корисним практичним психологам, соціальним педагогам, студентам спеціальності «Психологія» та всім, хто цікавиться проблемами активних методів навчання, груповими формами роботи.

# 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГРУПОВОЇ РОБОТИ

Активне соціально-психологічне навчання можна розглядати як новий напрямок у педагогіці, що забезпечує інтеграцію різних прикладних аспектів у психології, творчого потенціалу педагогічного спілкування.

Активні соціально-психологічні методи, зокрема тренінгові, належать до прогресивних методів навчання та корекції і базуються на тих його формах, що близькі до реальних ситуацій, з якими люди стикаються в професійній та інших сферах життя. На відміну від традиційних методів, вони спираються на соціально-психологічні закономірності групової динаміки та інших процесів, які спонтанно виникають у будь-якій групі, і поведінки особистості в цій групі. Активне соціально-психологічне навчання використовує багатий арсенал конкретних практичних методів і методик.

## 1.1. Загальна характеристика соціально-психологічних методів

Соціально-психологічні методи, які називають активними, іноді об'єднують узагальненою назвою "соціально-психологічний тренінг" (СПТ), хоча останнє поняття є дещо вузьким. Активні методи передбачають також аналіз конкретних ситуацій, методи дії, різноманітні ігрові методи тощо. Проте багато авторів розглядають ці терміни як синоніми. У будь-якому разі в переліку активних соціально-психологічних методів тренінг вважається одним з основних.

Мета соціально-психологічного тренування — удосконалити комунікативні якості. До таких якостей належать: уміння сприймати та контролювати свої способи вербального та невербального спілкування; здатність до емпатичного співпереживання; уміння слухати, переконувати, усвідомлювати свої соціальні ролі та формувати бажані моделі поведінки.

Соціально-психологічний тренінг спрямований на оволодіння відповідними соціально-психологічними знаннями, розвиток комунікативних здібностей персоналу, рефлексивних навиків (здатності аналізувати ситуацію, поведінку і стан як членів групи, так і свої власні), уміння адекватно сприймати себе та оточення. Унаслідок цього виробляються і корегуються норми особистісної поведінки та міжособової взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко перебудовуватися в різних умовах і різних групах. Тренування проводять як зі спеціально підібраними для цієї мети групами, так і з реальними трудовими й іншими колективами, а також із сім'ями. Якщо тренується спеціально підібрана група, то вона має на меті індивідуально психокорекційні цілі. Якщо тренують реальний трудовий колектив, то його завдання — поліпшення соціально-психологічного клімату.

СПТ продуктивний також при підвищенні управлінської компетенції керівників (менеджерів), виробленні найефективнішого стилю керівництва.

Ефективність такого процесу забезпечується груповим феноменом. Група виступає своєрідним підсилювачем і каталізатором психічних процесів, її сила може спонукати до прояву кращих людських якостей, допомогти їй самоактуалізуватись, у повній мірі реалізувати свій потенціал. Ефективність технології СПТ визначається тим, що учасникові дають змогу безпосередньо у самому процесі спілкування оцінити свою індивідуальність, навички спілкування та скорегувати їх. В останні роки психологи і психотерапевти розробили велику кількість методів корекції особистості при допомозі групового впливу.

Є багато видів тренування залежно від виконання завдань і методів: психотехнічні ігри, мета яких — зняти психічне напруження, розвиток внутрішніх психічних сил конкретного працівника, ігрові методи вирішення конфлікту, ігри-захист від маніпулювання, ігри для розвитку педагогічної інтуїції, позиційні ігри (ігри-комунікації), тренування чутливості ділового спілкування, рольові, перцептивні. Базовими методами групового тренування вважають групову дискусію та рольову гру. І все ж основний об'єкт впливу в соціально-психологічному тренуванні — група.

Досвід, набутий у навчально-тренувальних групах, створює певний соціально-психологічний «імунітет», який дає змогу розв'язувати складні проблеми, що виникають у міжособистісному і діловому спілкуванні практично у кожної людини. Вміння та навички, що формуються в штучно створеному соціально-психологічному середовищі, допомагають ефективно долати труднощі, збагачувати міжособистісні стосунки.

Конкретним прикладом для ілюстрації сказаного можуть бути дослідження К. Левіна, у яких виявляється ефективність групового диспуту як методу впливу в порівнянні з лекцією та індивідуальною бесідою.

Для системи К. Роджерса також характерне поєднання теорії особистості і міжособистісних відносин у двох сферах: власне психотерапії і практиці психологічної допомоги здоровим людям, котрі відчувають утруднення у спілкуванні (групи зустрічей).

Відома українська вчена, академік Т. Яценко вважає: «Найефективнішою є групова робота глибинного спрямування шляхом ощадливого використання часу та за наявності чинника групової динаміки й групового психокорекційного впливу. Методика активного соціально-психологічного навчання (АСПН) є адекватною цілісному й системному пізнанню психіки в напрямі надання психокорекційної допомоги кожній людині, в нівелювання особистісної проблематики та гармонізації внутрішнього світу» [81, с.5]. Далі автор вказує, що цінність групової роботи полягає в тому, що вона дає учасникам навчання змогу допомогти один одному в царині взаєморозуміння й особистісного

розвитку в процесі розширення можливостей комунікативної компетентності. У групі вони можуть виражати себе, бути почутими, тут вони навчаються чути інших [81, с.11]. Результативність такого навчання полягає в здатності суб'єкта децентрувати увагу, «бути в ситуації та над нею», в умінні оптимально розв'язувати проблеми, що виникають спонтанно у мінливій та неповторній ситуації.

Активне соціально-психологічне навчання в групі дає його учасникам змогу пізнати причини труднощів у спілкуванні особистісного характеру та глибинно психологічну їх зумовленість. У процесі роботи в таких групах учасник не тільки збагачується специфічними знаннями про механізми власної психічної організації та структуру на свідомому та несвідомому рівнях, а й пізнає систематизовані тенденції поведінки, які не завжди є виправданими в житті. За таких умов суб'єкт навчається ауто психокорекції та самодіагностики [80, с.4].

Активні групові методи сприяють засвоєнню знань і умінь відносно управління власними психічними процесами, виробленню навичок самоконтролю і саморегуляції з метою профілактики нервово-психічних розладів і відхилень у поведінці. Таким чином, ситуація групового тренінгу дає змогу досліджувати на діагностичному та прогностичному рівнях особливості функціонування та розвитку особистості: активізувати розвиток самосвідомості, самовизначення, в тому числі професійного та самоствердження. Одержаний матеріал необхідний для цілеспрямованої реалізації індивідуального підходу у виховній і психокорекційній роботі.

Активне соціально-психологічне навчання, або соціально-психологічний тренінг, забезпечує високу пізнавальну активність в оволодінні необхідними практичними соціально-психологічними знаннями та комунікативними вміннями. Значна інтенсифікація педагогічного процесу в соціально-психологічному тренінгу забезпечується інтеграцією теоретичних положень педагогіки, соціальної і педагогічної психології, за рахунок нової організаційно-дидактичної форми навчання – навчально-тренувальної групи, яка відкриває широкі можливості для використання групово-динамічних закономірностей в організації навчально-виховного процесу.

У самому широкому значенні під соціально-психологічним тренінгом розуміють своєрідні форми навчання і корекції у сфері спілкування [53].

Загальна мета соціально-психологічного тренінгу конкретизується в наступних завданнях:

- 1) оволодіння психологічними знаннями;
- 2) формування умінь і навичок у сфері спілкування;
- 3) корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;

- 4) розвиток здатності до адекватного і повного пізнання себе та інших людей;
- 5) корекція і розвиток системи відносин особистості [ 77, с.549].

Аналіз практичних ситуацій (англ. case study) – ще одна складова активних методів. Він належить до улюблених жанрів будь-якого виду активного навчання. Без "кейсів" нині не обходиться практично жодний тренінг чи семінар. Розгляд численних ситуацій наводиться в сучасних навчальних посібниках, присвячених різним напрямкам практики. У більшості з них ситуації описуються в діалоговій формі, що наближає їх до драматичної постановки.

Використання ситуаційних завдань як окремий навчальний жанр [12] є ефективним засобом практичної підготовки психологів-консультантів. Такі консультативні практикуми можна також використовувати в різних психологічних тренінгах. Те ж саме стосується впровадження в тренінг методів дії, що дає змогу розв'язувати практичні ситуації на зовсім іншому рівні - в інтерактивному режимі рольової гри. І тут можливі такі ресурсні знахідки, яких не може дати жодне вербальне обговорення.

Соціально-психологічний тренінг суттєво полегшує процес оволодіння знаннями та навичками ефективною соціальною поведінкою, сприяє оптимізації комунікативних можливостей людини, формуванню необхідних її якостей у взаємодії з іншими людьми, а у взаєминах – застосуванню цих умінь у конкретних ситуаціях соціуму.

Перш за все – це можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей, в яких спільні проблеми і переживання. У такій групі люди відчують себе прийнятими й активно приймають інших, користуються довір'ям групи і довіряють самі: під час занять кожен піклується про інших і сам відчуває піклування про себе. В умовах групи учасник може експериментувати різні стилі спілкування, засвоювати й відпрацьовувати різні навички взаємодії, відчуючи психологічний комфорт і захищеність. Групові заняття дають змогу ідентифікувати себе з іншими, група значною мірою полегшує самоаналіз і саморозкриття, це – інтенсивна підготовка до активного та повноцінного життя. Уміння і навички, що формуються у штучно створених умовах, допомагають ефективно переборювати труднощі міжособових взаємин.

У спеціальній літературі підкреслюється, що групова психотерапія як галузь наукових досліджень і клінічної практики в даний час все більше стверджує свої права на існування і вимагає роботи над проблемою міждисциплінарних зв'язків. Лакін виділяє шість процесів, які на його думку, є загальними для психокорекційних груп. Групи: полегшують вираження емоцій; створюють почуття належності до колективу; спонукають до саморозкриття; знайомлять з новими моделями поведінки; дозволяють співставити особистісні

особливості окремих членів групи; сприяють розмежуванню відповідальності між керівником і учасниками групи [цит. за 64].

Ірвін Ялом вважає, що терапевтичний процес поєднує в собі 11 первинних факторів: віра в успіх та надія на його досягнення; універсальність переживань; надання інформації; альтруїзм; коригуюча рекапітуляція первинної сімейної групи; розвиток навичок соціалізації; імітаційна поведінка; міжособистісне (інтерперсональне) наuczіння; згуртованість групи; катарсис; екзистенційні фактори [80, с.20-21].

Як свідчать дослідження, корекція Я-концепції особистості найбільш успішно відбувається саме в процесі групового тренінгу завдяки дії таких чинників:

- зростання мотивації до самопізнання в результаті впливу групових норм, що активізують рефлексію і самоаналіз;
- усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; створення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього, постановка цілей для підтримки і розвитку професійного образу Я;
- надання індивідові максимального зворотного зв'язку щодо його особистісних проявів у діяльності та спілкуванні.

Серед інших чинників, що забезпечують ефективність тренінгу як форми підтримки розвитку особистісної зрілості, можна назвати:

- міжособистісне пізнання – завдяки тому, що учасники групи відверто висловлюють свої думки один про одного, пояснюють, яке враження вони справляють, у них формується адекватніший образ Я, розуміння того, якими їх бачать оточуючі;
- катарсис – можливість відкрито сказати в групі про те, що турбує, замість того, щоб стримуватися, розвиває здатність конструктивно виражати свої емоції, негативні або позитивні почуття до інших людей;
- згуртованість групи – приналежність до групи людей, які розуміють і приймають навіть коли учасник розповідає про свої недоліки, сприяє самоприйняттю, формуванню позитивного ставлення до себе;
- саморозуміння – групова взаємодія сприяє кращому розумінню себе, відкриттю і прийнят своїх раніше невідомих або неприйнятних сторін, способів і стереотипів свого поводження з іншими людьми;
- екзистенціальні чинники – груповий досвід спілкування сприяє прийняттю особистістю відповідальності за свій спосіб життя незалежно від того, критикується чи підтримується він інший;

- універсальність переживань – розуміння того, що інші теж відчувають аналогічні проблеми: емоційні і міжособистісні труднощі, вселяє надію, підвищує віру в свої сили, посилює мотивацію особистісного самовдосконалення;

- альтруїзм – допомагаючи іншим, учасники групи починають більше поважати себе;

- обмін досвідом – засвоєння конкретних способів розв'язання життєвих і професійних проблем які пропонуються іншими учасниками групи;

- саморозкриття – згуртованість послаблює психологічний захист і спонукає до саморозкриття формує обстановку відвертості і щирості, завдяки чому поведінка учасників групи стає відкритою точного спостереження і коментарів [18, с. 205-206].

Пошук і розробка активних методів навчання і корекції характерні для всієї сучасної педагогіки і суміжних дисциплін. Одним з таких активних групових методів, мета яких – навчати спілкування, корекція особистості є соціально-психологічний тренінг. Результати досліджень багатьох авторів доводять, що в тренінгових групах навчання сприяє зміні життєвої позиції, установок, розвитку сенситивності, самосвідомості, підвищенню соціально-психологічної компетентності.

Ідея тренінгу вперше зародилася серед психологів, котрі займалися підготовкою вчителів і працівників соціальної сфери в 1946 р. Більшість фахівців появу тренінгових груп пов'язують з ім'ям К. Левіна, який у 40-х роках минулого століття започаткував дослідження групової динаміки. Перші тренінгові групи, або Т-групи, як їх почали називати, було створено для організації лабораторних тренінгів, у яких і досліджувалися динамічні процеси в малих групах.

Іншим джерелом розвитку тренінгового руху можна вважати групову психотерапію, яка вважається дітищем Дж Морено. Принципи розробленої ним соціометрії покладено в основу групової психотерапії, використовуються в усіх сучасних психологічних тренінгах.

Із середини ХХ ст. розвиваються так звані групи зустрічей, які стали прообразом багатьох психологічних тренінгів. Найкраще ці форми групової роботи представлено в клієнто-центрованій психотерапії К. Роджерса. До історичних джерел соціально-психологічного тренінгу можна віднести також групи поведінкового (біхевіорального) тренінгу, трансактні групи, гештальт-групи та ін. У колишньому Радянському Союзі активне застосування соціально-психологічних тренінгів припадає на 1970-ті роки (Л. А. Петровська, Г.О. Ковальов, Ю. М. Ємельянов, Н. Ю. Хряцова та ін.). В Україні однією з

перших ластівок тренінгового руху стала система активного соціально - психологічного навчання (АСПН) Т. С Яценко [81;82;83].

Американський вчений-психолог гуманістичного напрямку К. Роджерс назвав груповий тренінг найбільшим відкриттям двадцятого століття.

Груповий тренінг за умови його гуманістичної спрямованості забезпечує значний ефект, хоча залежно від типу групи, акцент може бути зроблений на певній особистісній якості учасників. Скорочення «Т-група» введене в американській літературі для позначення терміну «тренінгова група у сфері міжособових стосунків». «Т-група», лабораторна група тренінгу, своєю метою має корекцію комунікативних умінь спілкування, а також оптимізацію спілкування людини з оточуючими її людьми. У таких групах увага акцентується на розвитку умінь і навичок, контактів з партнерами, а також навичок професійного спілкування. Головне при цьому – навчання через досвід, якого набувають у групі, «тут часто апробують нові форми поведінки». Існують й інші різновиди групової психокорекційної роботи: групове консультування, групи без керівника тощо.

У психології прийнято класифікувати групи. За розміром групи поділяються на великі та малі; за офіційним статусом – на формальні та неформальні; за безпосередньою дією – на реальні та умовні; за рівнем розвитку – дифузні групи, корпорації, асоціації та колективи. У процесі взаємодії членів групи між собою, під впливом їх взаємовідношень і зовнішніх факторів, відбувається розвиток (або рух) групи у часі, який визначає групову динаміку. Розвиток (динаміка) груп залежить від багатьох факторів. Основні фактори: цілі групи, норми групи, структура групи, згуртованість групи, фази розвитку групи.

Цілі групи. Люди об'єднуються в групи для досягнення якої-небудь мети. Це може бути – створення сім'ї, приємне спільне спілкування, організація бізнесу, кар'єри, бажання стати лідером. Спільна діяльність групи спрямована на досягнення мети. Якщо мета досягнута, то група розпадається або перед нею ставлять нову мету.

Норми групи. Норми – це сукупність правил поведінки, які керують діями учасників і визначають санкції при їх порушенні. Норми визначають, що правильно, що неправильно. Не всі члени групи однаковою мірою підкоряються цим законам. Лідери та учасники групи з низьким статусом менше схильні підкорятися груповим нормам, ніж члени групи зі середнім статусом.

Структура групи. Кожна людина приходить у групу й очікує роль, яку буде в ній грати.

Роль – це програма поведінки, яку вважають нормою для цього члена групи, В офіційних групах в ролі виявляються нормативно одобрений образ поведінки, який очікують від кожного, хто займає цю посаду.

Р. Шиндлер описав найпопулярніші групові ролі:

альфа – лідер спонукає групу до дії, імponує групі;

бета – експерт має спеціальні знання, навички або здібності, які завжди потрібні групі і які вона поважає. Поведінка самокритична і раціональна;

гамма – пасивні, члени легко пристосовуються, намагаються зберегти свою анонімність, більшість із них ототожнюють себе з альфою;

омега – "крайній" член, який відстає від групи через відмінності або страх;

дельта – противник, опозиціонер, який активно виступає проти лідера.

Рольова поведінка виявляється в особливостях спілкування: вербального та невербального. Лідер ніби займає більше простору, ніж решта. Увага пасивних членів спрямована на лідера. Вони повторюють його слова, що надає їм сили. Крайні члени прагнуть потрапити у ряди гамм навіть за рахунок інших омег. Противник завжди виступає проти лідера, прагнучи повернути на свій бік якомога більше членів групи.

Згуртованість групи. Групова згуртованість характеризується груповою прихильністю її членів. Показники згуртованості: а) рівень взаємної симпатії; б) ступінь привабливості групи в цілому для її членів.

Силу згуртованості визначають співвідношенням міри привабливості своєї групи порівняно з іншими доступними групами.

Фази розвитку групи. Виділяють такі етапи розвитку групи: утворення, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад. Зауважимо, що не всі групи проходять всі стадії розвитку.

Усі тренінгові форми роботи можна розділити на дві великі групи:

а) орієнтовані на розвиток спеціальних умінь (наприклад, вміння керувати диспутом, розв'язувати міжособистісні конфлікти);

б) спрямовані на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування (наприклад, адекватність аналізу себе, партнера по спілкуванню, групової ситуації в цілому).

К. Рудестам пропонує всі психокорекційні групи розділити на чотири категорії:

а) групи організаційного розвитку чи вирішення проблем;

б) групи навчання керівництва і розвитку міжособистісних навичок;

в) групи особистісного розвитку;

г) терапевтичні групи [64, с.17-18].

На практиці завдання цих чотирьох груп пересікаються, наприклад, багато навчальних груп в результаті стають також терапевтичними. Кожна з перерахованих категорій має широке внутрішнє різноманіття: їх цілі можуть включати отримання інформації, виконання конкретних завдань, осмислення своєї особистості; в них можуть заохочуватись або жорстко прораховані, або спонтанні дії; основна роль у визначення групових процесів може належати керівнику чи самій групі; групи можуть розподілятися за ступенем структурованості і терміном дії, вони можуть орієнтуватися на роботу зі

здоровими людьми чи з особами які мають серйозні емоційні розлади. Двома основними параметрами по яким можна класифікувати різні типи груп з числа тих, які будуть описані далі є:

1) ступінь, в якій керівник групи зберігає за собою домінування в організації та управлінні її роботою;

2) пріоритет який має емоційне стимулювання членів групи порівняно з раціональними мотивами роботи в групі.

Слід зазначити що існують різні підходи до інтерпретації керівниками груп одного і того самого підходу. Наприклад, Т-група чи група темоцентрованої взаємодії може орієнтуватись як на раціональність так і на емоційність – у залежності від завдання та теми. Групи зустрічей можуть бути концентровані навколо керівника чи навпаки – орієнтуватись на групу, в залежності від особистісних характеристик керівника (таблиця 1) [62, с.18].

Д. Рамендик відмічає, що сьогодні виділось три напрямки тренінгу:

- 1) тренінги особистісного зростання;
- 2) тренінги спілкування;
- 3) бізнес-тренінги [61, с.5].

Тривалість занять в таких групах, як правило, від 1,5 до 4 годин один або два рази на тиждень. Загальна кількість занять 15-20 годин на місяць. Якщо заняття триває понад 12 годин, таку групу називають «марафоном».

Групи з незмінним складом учасників називаються закритими, а з оновленим – відкритими. Однорідні за статтю, професійним чи віковим критерієм – гомогенними, різнорідні – гетерогенними.

Таблиця 1

Класифікація психокорекційних груп за характером керівництва та за значенням яке має емоційне стимулювання

	Групи	
	Центровані на керівництві	Центровані на членах групи
Раціональне стимулювання	Групи трансактного аналізу Групи тренінгу вмінь	Т-групи Групи темоцентровані взаємодії
Емоційне стимулювання	Групи зустрічей Гештальт-групи Групи тілесної терапії Психодрама Групи танцювальної терапії Групи арт-терапії	Т-групи Групи темоцентровані взаємодії Групи зустрічей

Метод групової терапії успішно застосовується в практиці психологічної допомоги, а також для професійної підготовки персоналу, який зазнає інтенсивного спілкування: керівники, педагоги, лікарі, журналісти. З цією метою соціально-психологічний тренінг останнім часом застосовується й у нашій країні.

Особистість не завжди в змозі усвідомити, самостійно проаналізувати причини своєї дезадаптованості, наслідки своїх комунікативних утруднень. Тут і знадобиться допомога тренінгової групи разом з тренером. На подібних заняттях учасник бачить, що і в інших людей бувають такі самі проблеми, що й інші члени групи вважають їх наявність абсолютно природним явищем, яке зовсім не потрібно приховувати від оточуючих.

В останні роки досить широко використовується поняття «групова соціальна робота». Коротко охарактеризуємо методи групової соціальної роботи.

Групова соціальна робота – 1) метод соціальної роботи, спрямований на надання психосоціальної допомоги групі осіб з подібними життєвими потребами та об'єднаних близькими інтересами, шляхом залучення членів групи в процес вирішення їхніх проблем, задоволення спільних інтересів; 2) практичний метод соціальної роботи, який допомагає особистості розширювати своє соціальне функціонування та через цілеспрямований досвід групи більш ефективно вирішувати свої індивідуальні, групові чи проблеми в мікросоціумі [68,с.49-51].

У сучасному українському інформаційному просторі соціальної роботи поширені різноманітні класифікації моделей групової соціальної роботи, які розроблені зарубіжними спеціалістами (А. Браун, Д. Вітакер., Б. Леннеер-Аксельсон, І. Тюлефорс, М. Пейн). Відповідно їхнім підходам виокремлюють 12 моделей групової соціальної роботи.

1. Фізичне здоров'я. Багато груп заснуються, щоб спробувати задовольнити потреби людей, які чи особисто мають проблеми із здоров'ям, чи доглядають за потерпілими або їхніми близькими родичами. Наприклад, групи людей, хворих на СНІД; батьки приречених дітей; літні люди, що проживають у будинках для престарілих, здоров'я яких погіршується; люди, що страждають від онкологічних захворювань.

2. Емоційне та психічне здоров'я. Групи людей, які піддавалися жорстокому поводженню; дівчатка-підлітки, які стали жертвами сексуального насильства; для тих людей, які страждають від шизофренії, бояться відкритого простору, знаходяться в кризових ситуаціях або просто пригнічені життям в умовах бідності, нестатків, злиднів та страждань.

3. «Зв'язана доля». Цей термін використовують для характеристики групи, утвореної членами сім'ї, у складі якої проживають близькі люди, що

мають особливі потреби. Наприклад, брати і/чи сестри дітей-інвалідів; діти розлучених батьків; матері дітей, які піддавалися насильству; близькі родичі наркоманів, алкоголіків.

4. Наділення людей значними повноваженнями. Це групи, членами яких стають люди, що пережили (відчули на собі) соціальну дискримінацію та утиски (наприклад, жінки, малозабезпечені, представники національних меншостей, люди з фізичними/психічними недоліками). Найважливіше завдання таких груп – це створення групового клімату, у якому члени зможуть знову відчувати свою особисту цінність, відновити самоповагу, використати можливості для більш активного внесення позитивних змін у своє життя, планувати та проводити колективні дії, спрямовані на соціальні зміни.

5. Зміна поведінки. Групи можуть особливо ефективно впливати на індивідуальну поведінку, яка шкодить іншим. Наприклад, групи людей з девіантною поведінкою; групи правопорушників, злочинців; зокрема тих, що здійснили сексуальне насильство.

6. Життєві зміни та їх наслідки. Це зміни, що викликають серйозну необхідність соціальної адаптації/реадаптації. Наприклад, внаслідок реальних змін у житті – початок трудової кар'єри, народження дитини, виходу на пенсію, зміна місця проживання; внаслідок деякого державного втручання – вихід з-під нагляду місцевої влади чи звільнення з тюрми; у результаті розладу сімейного життя, наприклад, розлучення; через політичні кризи, які викликають вимушене перетворення в біженців.

7. Освітні групи. Учасники таких груп – молоді люди, які проходять, наприклад, курс превентивного соціального навчання (підготовка до сімейного життя; формування та розвиток умінь – комунікативних, умінь вирішувати, ненасильницького вирішення конфліктів тощо); інваліди (навчання, наприклад, умінню самообслуговування); батьки, які мають труднощі у стосунках зі своїми/прийомними дітьми; самотні батьки/матері; емоційно не задоволені люди; учасники різноманітних культурно-дозвільних програм, у яких передбачений соціальний освітній компонент тощо.

8. Групове життя. Цей термін використовують на позначення роботи в групах, які існують у щоденному житті клієнтів інтернатів та денних центрів. Учасниками таких груп можуть бути, наприклад, діти-сироти, члени різноманітних форм культурно-дозвільної, пізнавальної спрямованості; особи з фізичними/психічними недоліками; престарілі люди.

9. Самокеровані групи та групи соціальних дій. Ці групи пропонують учасникам повну відповідальність та контроль того, що відбувається як в особистому житті, так і групи загалом. У вказаних групах невирішені проблеми своїх членів, їхні незадоволені потреби чи інтереси розглядають як результат

тиску на них з боку владних структур (державних, суспільних). Тому завдання, яке вирішує група, зазвичай зовнішні стосовно до неї, а групову ціль формулюють як внесення змін у соціальне оточення її членів.

10. Люди, які втратили чи не змогли набути основні соціальні/міжособистісні навички, необхідні для життя. До даної категорії належать деякі пацієнти психіатричних госпіталів, які знаходяться на лікуванні тривалий час; розумово неповноцінні люди із спеціальних закладів, які потенційно здатні жити в суспільстві; деякі інваліди та підлітки, що довго знаходяться під наглядом у спеціальних закладах; злісні правопорушники, які на даний час живуть на свободі; тощо.

11. Групи спільної діяльності. Члени таких груп – люди, які беруть участь, наприклад, у туристичних походах, спортивних або дозвільних заходах, перегляді театральних вистав. Виконувати разом одну справу – завжди було надійним методом створення хороших контактів, розвитку здатності до спілкування, співробітництва, вирішення конфліктів та прийняття рішень.

12. Групи організаційних змін. Учасники таких груп – представники організацій, яким потрібні зміни неефективних сторін діяльності. Зазвичай у фокусі уваги таких утворень знаходяться організаційно-ідеологічні та міжособистісні аспекти діяльності організацій; зміна місії, напрямків діяльності, структури організації; вирішення внутрішньоорганізаційних конфліктів; покращення психологічного клімату тощо.

У рамках названих моделей застосовують різноманітні концептуальні підходи, які визначають конкретні цілі та завдання групової соціальної роботи, своєрідність змістовної активності її учасників та специфіку функціонально-рольових дій керівника групи.

## **1.2. Характеристика основних видів соціально-психологічних тренінгів**

На сучасному етапі існує велика кількість різноманітних видів і типів соціально-психологічних тренінгів. За основним призначенням вони умовно поділяються на дві великі групи: тренінги особистісного зростання і бізнес-тренінги. Цей поділ досить штучний, тому що в бізнесі з успіхом використовуються не лише тренінги, спрямовані на розвиток професійних навичок (тобто бізнес-тренінги у вузькому значенні слова), а й тренінги, спрямовані на особистісний розвиток персоналу. Подальша класифікація тренінгів (як бізнесових, так і особистісного зростання) також досить умовна, оскільки завдання різних тренінгів можуть перекриватися, а елементи одних тренінгів успішно використовуватися в інших.

Тренінги особистісного зростання. Тренінги особистісного зростання впритул наближаються до групової психотерапії, хоча й мають за мету не лікування і здебільшого не допомогу в розв'язанні психологічних проблем та подоланні всіляких негараздів, а особистісний розвиток і зростання, тобто в них переважає не негативна, а позитивна мотивація. Та проте й тут чітко розрізнити зазначені галузі не так просто. Особистісний розвиток неможливий без подолання особистісних перешкод, тобто без психотерапевтичного впливу, а психотерапія має ставити своєю метою не тільки "лікування", а й розвиток і гармонізацію особистості, інакше будь-які терапевтичні впливи не будуть ефективними і стійкими. Утім, психотерапевтичний тренінг також можна віднести до інструментарію соціальної психології, оскільки психотерапевтичний ефект досягається в ньому завдяки використанню закономірностей групової динаміки в тренінговій групі.

Комунікативні тренінги. Спілкування – одна з найважливіших функцій людини як у професійній галузі, так і у всіх інших найважливіших сферах життя. Тренінг спілкування, або комунікативний, належить до найпоширеніших соціально-психологічних тренінгів. Він ставить за мету опанування знань, умінь і навичок ефективного спілкування, подолання бар'єрів у спілкуванні, корекцію та формування настановлень, необхідних для успішного спілкування в різних життєвих ситуаціях. Успішність спілкування залежить від готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність її особистості, брати до уваги інтереси партнера. Л. А. Петровська визначає як найважливіший фактор ефективності спілкування комунікативну компетентність і пропонує для її розвитку застосовувати перцептивно орієнтований комунікативний тренінг [40].

Тренінги сенситивності (англ. – sensitiveness). Ці тренінги спрямовані на підвищення чутливості до внутрішнього світу (думок, почуттів) і психологічних характеристик інших людей або соціальних груп, розвиток здатності розуміти своєрідність окремої людини, спостерігати за її психологічними особливостями і запам'ятовувати їх; спроможності інтерпретувати поведінку, почуття і думки інших людей; здатності розрізняти особливості соціальних груп і виявляти чутливість до групових процесів; уміння прогнозувати поведінку, думки і почуття інших людей, а також процеси, що відбуваються в соціальних групах. Як відмічають відомі російські фахівці Захаров В.П., Хрящева Н.Ю.: «Тренінги сенситивності передбачають тренування саморозуміння, міжособистісної чутливості, емпатії, техніки невербальної взаємодії» [24, с.26].

Тренінги асертивності, або упевненої поведінки (англ. – assertiveness). Найчастіше причинами невпевненості людини в собі є різноманітні соціальні страхи, такі як страх критики, помилки, контакту, публічної присутності, страх

попросити, зажадати, відмовити або одержати відмову; поведінковий дефіцит, тобто нерозвиненість навичок соціального контакту, пред'явленим вимог, відкритого вираження бажань і почуттів, уміння скачати "ні"; когнітивний дефіцит, що виражається в недооцінюванні своїх успіхів та переоцінюванні невдач, концентруванні уваги переважно на негативних подіях. Тренінг упевненої поведінки, або тренінг упевненості в собі, належить до поведінкових, що спираються переважно на методи поведінкової (біхевіоральної) терапії. Його мета – навчити людину, що має проблеми в спілкуванні, боязку і сором'язливу, навичок упевненої поведінки, самоствердження і відстоювання своїх прав у міжособових стосунках, що не повинно, звичайно, перетворюватися на агресивну поведінку.

Гендерні тренінги. Завдання цих тренінгів – сприяти розвитку людини, пов'язаному з гендерною ідентичністю, гендерними ролями, гендерними стосунками тощо. Ідеться про сприяння повноцінному соціальному та особистісному становленню чоловіків і жінок шляхом дослідження різних аспектів власної жіночності та мужності. Помітна складова такого тренінгу – робота з гендерними ролями, а саме: розкриття важливих чоловічих і жіночих ролей; перебудова власних уявлень про чоловічі і жіночі ролі; прийняття власних ролей, а не заперечення їх; зміна рольової поведінки, якщо вона в чомусь не влаштовує; збагачення рольового репертуару новими варіантами жіночих і чоловічих ролей. Тренінг не в останню чергу передбачає звільнення від влади гендерних стереотипів і забобонів; поліпшення взаєморозуміння і подолання конфліктів між чоловіками та жінками в різних сферах життя; сприяння позитивному розв'язанню сімейних і подружніх конфліктів.

Тренінги емоційної грамотності. До цих тренінгів належать ті, що ставлять за мету навчити людину не тільки усвідомлювати свої емоції, а й керувати ними, розуміти емоції партнера по спілкуванню. Таку систему умінь та навичок К. Штайнер назвав емоційною грамотністю (англ. – *emotional literacy*). Емоційна грамотність охоплює:

- 1) знання про власні почуття, уміння їх назвати, визначати їхню силу тощо;
- 2) розвинуту емпатію, уміння розпізнавати почуття та емоції інших людей;
- 3) володіння своїми емоціями;
- 4) уміння відновлювати емоційні втрати;
- 5) поєднання всіх цих умінь, їх інтеграцію.

На основі цієї концепції автори (Steiner C. M., Perry P. 1999) розробили оригінальний тренінг емоційної грамотності [84].

Тренінги креативності. Це особлива група соціально-психологічних тренінгів, що вирішують завдання розвитку креативності людини, розкриття її творчого потенціалу, вироблення навичок нестандартного мислення,

формування стратегій творчої діяльності тощо. Серед різновидів тренінгів креативності найбільш популярними є:

а) мозковий штурм (англ. – brainstorming) - метод генерації ідей (за умови заборони критики) з подальшим їх опрацюванням;

б) синектика – метод, в основі якого лежить використання аналогій;

в) морфологічний аналіз – метод, що базується на системному аналізі досліджуваного явища чи моделі.

У вітчизняній психології серед тренінгів креативності відомий тренінг, побудований на принципах творчого стратегіального мислення. Розробником цього тренінгу став В. О. Моляко.

Мотиваційні тренінги. їх відносять до тренінгів особистісного зростання, хоча найчастіше використовують у бізнесі для підвищення мотивації діяльності персоналу. Як вважає О. В. Сидоренко, мотиваційний тренінг сам має бути мотивувальним. Дослідниця запропонувала такі принципи мотиваційного тренінгу:

1) метафорична біологізація – використання живої енергії природних мотивів;

2) мотивувальна сила – підвищення мотивації до участі в тренінгу;

3) парадоксальність – використання гри та експериментування з парадоксальними закономірностями;

4) образність – поглиблене розуміння і засвоєння матеріалу завдяки використанню образів;

5) баланс комфорту і дискомфорту – використання дискомфорту як мотивувальної сили;

б) спрямованість на використання результатів у менеджменті (підвищення практичної значущості тренінгу) [66].

Тренінги лідерства. Використовуються найчастіше у сфері бізнесу для вирішення проблем управління. У процесі проведення цих тренінгів залежно від потреб клієнтів наголошується більше або на розвитку особистісних рис лідера, або на вдосконаленні навичок управління. Мета тренінгу - усвідомлення і корекція таких елементів лідерської поведінки, які викликають у людини труднощі; пошук і використання рольових особистісних ресурсів для вирішення лідерських завдань, що постають перед людиною; розвиток спонтанності, творчості і її інтуїції, підвищення самооцінки лідера. У тренінгу можуть вивчатись особистісні риси лідера та особистісні типи лідерів (наприклад, організатор, творець, боєць, дипломат, утішитель). Важливою складовою таких тренінгів є вивчення і вдосконалення стратегій управління (лідер чи адміністратор) та стилів управління (авторитарний, авральний, діловий, демократичний, ліберальний, компромісний). Методи, що

використовуються в цьому тренінгу, можуть бути найрізноманітнішими; методологія тренінгів лідерства може спиратися на різні теоретичні парадигми,

Бізнес-тренінги. Завдання бізнес-тренінгів часто зводяться до вузькопрофесійної сфери. Так, Р. Баклі і Дж. Кейпл визначають такий тренінг як сплановані і систематичні зусилля, спрямовані на модифікацію або розвиток знань (умінь) і настановлень людини шляхом її навчання, мета якого – ефективне виконання нею одного або кількох видів діяльності. Тобто тренінг дає людині знання й навички, завдяки яким вона стає здатною ефективно виконувати конкретне завдання або роботу [3]. Проте сучасний бізнес усе частіше звертається до більш широких методів, що ставлять за мету розвиток професійно важливих рис особистості працівника. У бізнес-тренінгах використовують різноманітні методи і техніки. Особливої популярності набули останнім часом маніпулятивні прийоми і технології, що, однак, неоднозначно оцінюється громадськістю.

Тренінги професійних навичок. Фактично це перехідна форма між активними методами підготовки персоналу і його професійним навчанням, підвищенням кваліфікації тощо. Такі тренінги здійснюються фахівцями з конкретного виду діяльності і дуже рідко – психологами. Однак процес удосконалення професійних навичок стає набагато ефективнішим у разі застосування саме психологічних технологій. Тренінги професійних навичок різноманітні, як різноманітні і види діяльності в різних сферах бізнесу.

Тренінги ефективних продажів. Належать до найпопулярніших бізнес-тренінгів, попит на які неухильно зростає. Уміння продавати в умовах ринкових відносин є основою бізнесу. У широкому розумінні йдеться не лише про професійну діяльність продавця. На різних рівнях бізнес-структури комерційна діяльність має свої особливості. Це і вміння оформити вигідну угоду, і рекламна політика, і знання психології споживача. Тому в процесі тренінгу використовується все розмаїття методів – від простого тренажу продавця до ігрового моделювання та відпрацювання складних професійних ситуацій і розвитку творчого, нестандартного мислення. Окремо виділяють тренінг телефонних продажів, тобто вміння вести телефонні переговори з потенційним споживачем товарів чи послуг.

Тренінги управління часом (англ. – time management). На цих бізнес-тренінгах формуються навички керування часом, вміння організувати його таким чином, щоб вистачало на всі важливі справи і щоб залишався резерв для особистісного розвитку. Важливо, щоб людина не перебувала в стані постійного стресу через дефіцит часу і невирішені справи. Ідея системи керування часом приписується Бенджаміну Франкліну. Класична система керування часом спирається на принцип поділу великих завдань, що стоять

перед людиною, на підзавдання, а тих, у свою чергу, – на ще більш дрібні задачі. Перший етап – визначення людиною своїх життєвих цінностей (чого вона хоче від життя). На другому етапі людина вирішує, чого конкретно вона прагне домогтися. На наступному, третьому, складається генеральний план того, що треба зробити для досягнення поставленої мети. На четвертому етапі на основі окремих пунктів генерального плану розробляється довгостроковий (на декілька найближчих років) проміжний план, у якому обов'язково зазначаються конкретні цілі і строки їх реалізації. П'ятий етап – складання короткострокового (від декількох тижнів до декількох місяців) плану. Шостий – це план на найближчий день, у якому малі завдання з короткострокового плану вирішуються цілком за один день, а більші розбиваються на підзавдання. Усі плани рекомендується регулярно переглядати. Існують й інші стратегії тренінгу тайм-менеджменту. Завдяки таким тренінгам людина одержує більше свободи, навчається керувати не лише своїм часом, а й своїм життям, знаходить резерви для інших важливих сфер самореалізації.

Тренінги командоутворення (англ. – *teambuilding*). Такі тренінги набувають дедалі більшого поширення, особливо у зв'язку з переходом організацій сфери бізнесу на командну систему роботи. Тренінги проводяться як із самими підрозділами-командами, так і з менеджерами з персоналу, які мають здійснювати реорганізацію. Тут даються поняття про типи структур команд, зовнішні і внутрішні їх межі, типи комунікації в команді тощо. Інформацію важливо не лише довести до відома, а її показати, як це зробити на практиці, моделюючи ситуації, у яких проявляються різні особливості командоутворення. У тренінгу часто використовується гра "Безлюдний острів", під час якої опрацьовуються процеси спонтанного утворення команди, формування лідерів, етапи розвитку команди тощо. Важливим у тренінгу є опрацювання різних рівнів спілкування в команді (зовнішньоформального і внутрішньопсихологічного). Для повноцінного функціонування команди потрібен розвиток обох рівнів і чітке розмежування функцій між ними. Значний ефект у цьому тренінгу дають методи дії (див. далі) – від ігрового розігрування ситуацій до повноформатної соціодрами.

Тренінги прийняття ефективних рішень. Однією з найважливіших функцій керівника є прийняття рішень щодо різноманітних проблем бізнесу та організаційного життя. Кажуть, що хороший менеджер – це той, що приймає ефективні рішення. Такий тренінг не ставить завдання навчити приймати "правильні рішення", тому що "правильність" рішення визначається ситуацією і конкретними умовами. Прийняття рішення – творчий процес, отже, завданням тренінгу є розвиток творчості. Відтак людина стає здатною знайти нове, неординарне рішення, яке може відкрити зовсім інші горизонти. І, коли воно

знайдене, то здається майже очевидним, що це найкращий спосіб розв'язання даної проблеми.

У процесі прийняття рішення нерідко постає психологічна проблема вибору. Часто людина не може зробити вибір через невпевненість у собі або через якісь психологічні проблеми. Робота над такими темами також є досить корисною під час тренінгу прийняття рішень.

Тренінги ефективних переговорів. Мета цього різновиду тренінгів – навчити ведення ділових переговорів у сфері бізнесу, у керуванні організаціями та в інших сферах, що потребують прийняття важливих комунікативних рішень. Уміння переконувати, визначати інтереси опонента і спиратися на них великою мірою зумовлює результат переговорів. Інколи на них та інших тренінгах використовують техніки, подібні до східних єдиноборств, а переговори розглядають як щось схоже на змагання з карате. Хоча такий підхід стає популярним, ставлення до нього явно неоднозначне: жорсткі методи не завжди найефективніші. Утім, слід визнати, що у сучасному бізнесі в окремих випадках вони виправдані.

Тренінги поведінки з грошима. Це специфічний тренінг, що має на меті корекцію настановлень, стереотипів, психологічних бар'єрів щодо грошей, фінансового становища людини, можливостей підвищити свій соціально-економічний статус. Як правило, проводиться з тими, хто планує розпочати власний бізнес, але при цьому йому бракує психологічної готовності до цієї діяльності, а також із тими, хто хоче покращити свій матеріальний рівень, однак через психологічні причини йому це не вдається.

### **1.3. Етапи групової роботи**

Усі тренінгові заняття, не залежно від його виду, будуються в певній послідовності.

У розвитку групового процесу можна виділити два етапи: діагностичний і корекційний.

Діагностичний етап тренінгу – це, насамперед, самопізнання. Кожен учасник тренінгу в процесі його проведення вимушений задуматися над своїми індивідуально-психологічними особливостями, оцінити їх, визначити до них своє ставлення. Усе це забезпечує використання різних ігор, під час яких учасники отримують «зворотний зв'язок» від партнерів, причому більш інтенсивний і концентрований, аніж у буденному житті.

У процесі повсякденного спілкування з оточуючими індивід чинить на них певний вплив («прямої зв'язок»). Враження про цей вплив акумулюється в оточуючих, і, поступово узагальнюючись, переростає в певну уяву про характер

та інші особливості даної людини. В умовах групової роботи проходить стимулювання до обміну такими уявленнями. Це є «зворотний зв'язок».

Термін «зворотний зв'язок» був введений Н. Вінером. У самому загальному вигляді це – інформація, яка виходить від об'єкта впливу, сприймається носієм впливу і об'єднує в собі характеристику результатів такого впливу. Об'єкт впливу в такому випадку виконує роль джерела зворотного зв'язку (або комунікатор), а носій впливу – роль одержувача зворотного зв'язку (реципієнта). М. Узнадзе вказує на два рівні поведінки: імпульсивний і об'єктивний. Поведінка учасників переводиться з імпульсивного на об'єктивний. Універсальний засіб об'єктивізації – зворотний зв'язок.

Поняття соціальний зворотний зв'язок увів О. Бодальов. У книзі «Особистість і спілкування» він пише: «Однією з необхідних умов взаємодії людей, що відповідає сформованим уявленням про нормальне протікання цього процесу і про досягнення в ході його бажаного наслідку, є постійне одержання людиною інформації про результати власних дій у цьому процесі. Таке управління людиною своєю власною поведінкою досягається через механізм зворотного зв'язку» [9, с. 96].

За способами комунікації соціальний зворотний зв'язок поділяється на безпосередній і апаратний, тобто опосередкований технічними засобами (фотоапарат, аудіозапис, відеозапис тощо).

Аналіз робіт вітчизняних авторів дає змогу виділити п'ять основних джерел сприйняття себе та іншого в контексті спілкування: сприйняття через себе порівняння (ідентифікацію, розмежування) себе з іншими; сприймання себе через сприймання себе іншими; сприйняття себе через результати власної діяльності; безпосереднє сприйняття власного зовнішнього обліку; сприйняття себе через спостереження власних внутрішніх станів.

Одночасно із самодіагностикою відбувається «зовнішня» діагностика, тобто пізнання тренером індивідуально-психологічних особливостей учасників групи. Цей бік тренінгу становить необхідну передумову корекційного етапу, який передбачає викорінення недоліків, виявлених попередньою роботою. Корекційний ефект досягається за рахунок одержаних і переосмислених нових знань про себе та інших членів групи. Між названими етапами немає різкого часового розмежування. Один учасник групи вже зрозумів, що йому заважає, в чому полягає його проблема, і робить перші спроби по відпрацюванню нових для себе форм поведінки. Інший – ще не зрозумів. Один легко звикся з тим, що його сприймають інші дещо не так, як він сам себе, для другого – це вартє чималих зусиль.

Коротко зупинимось на природі психічних явищ, які підлягають психокорекції.

Групова психокорекція потребує розуміння особливостей деструктивних проявів психіки. З практичного погляду аналізу підлягає така поведінка суб'єкта в групі, яка засвідчує його соціально-перцептивні відступи від реальності, що каталізуються внутрішніми суперечностями та конфліктами з іншими людьми. Таким чином, у процесі активного соціально-психологічного навчання створюються умови для вивчення особливостей внутрішньої детермінації активності суб'єкта, яка імперативно визначає поведінку в будь-якій ситуації спілкування (побутовій чи службовій). Вивченню внутрішньої зумовленості поведінки сприяє атмосфера спонтанності й невимушеності стосунків між членами групи.

Завдяки цьому відкриваються можливості об'єктивування неконтрольованих внутрішніх установок, які активно впливають на характер і зміст спілкування. Отже, в поле уваги професійного психолога потрапляють факти розбіжності між свідомо декларованими устремліннями до дії і самою дією (поведінкою) суб'єкта. Важливо також відрізнити фактичну поведінку, яка суперечить декларованій суб'єктом меті, від навмисно демонстративної.

Психокорекція, пов'язана з виявленням особистісних передумов труднощів у спілкуванні, спрямована на дослідження цілісних явищ психіки. Це потребує від психолога високого професіоналізму, який сприятиме розумінню труднощів психокорекційного процесу, пов'язаного з подоланням опору суб'єкта, породжуваного його захисною системою. З цим завданням не впоратися без розуміння функціональних та індивідуально-неповторних характеристик захисних процесів, особливостей системної їх організованості, яка часто визначає «логіку несвідомого», що суперечить «логіці свідомого».

У цілому психокорекція слугує поліпшенню взаємовідносин суб'єкта з іншими людьми та подоланню труднощів у спілкуванні. Що стосується критеріїв визначення оптимальних стосунків між людьми, то Т. Яценко підкреслює: «Теоретично це можливо, проте наш досвід показує, що наявність суворих критеріїв оцінки якості людських контактів мало допомагає змінити їх на краще. Надійніший шлях – практично-конкретне вивчення труднощів спілкування та їх інфантильних першопричин, пов'язаних з історією життя суб'єкта. Це передбачає опанування основ процесуальної психодіагностики та психоаналізу» [82, с.19].

За формалізованими критеріями можна лише дати відповідь на запитання «добре це чи погано?» Взаємодіючи з особою у процесі психодіагностики, психолог осягає зміст стосунків і проникає в причини того, що відбувається в ситуації спілкування з метою зміни на краще.

Важливим показником поліпшення стосунків із партнером є спільне прагнення до розвитку контактів, послаблення намірів «підігнати» себе та

інших під певну модель чи зразок; зменшення бажання знайти винного у своїх невдачах; нівелювання взаємних докорів, уїдливих жартів, претензій та впливу минулого на ситуацію спілкування «тут і тепер».

Істотною умовою навчання у групі є приділення уваги повторюваності особливостей поведінки та характеру розладу стосунків із різними членами групи й у різних ситуаціях, що забезпечується багаторівневістю й тривалістю групового процесу.

У процесі психодіагностики береться до уваги чинник повторюваності. Психолог зосереджує увагу на ригідних формах поведінки, які суперечать свідомим, просоціальним намірам людини. Ситуація в групі має подвійну спрямованість: на реалізацію загальнолюдських цінностей у стосунках між людьми (щирість, прийняття іншого таким, який він є, взаємопідтримка, взаємоприйняття один одного, психологічна безпека контактів, взаєморозуміння та ін.) і наближення до індивідуально-неповторної проблематики кожного учасника.

Більше того, є підстави твердити, що психодіагностика та психокорекційний процес у групі психокорекційній групі симультанно зливаються й постають як ціле.

Індивідуально-особистісна проблематика виявляється вже під час реалізації принципів організації роботи групи, що самі по собі відображують загальнолюдські цінності спілкування.

Т. Яценко [ 81; 82;83] у своїх працях наголошує на проблемі особистісної деструкції та особистісної проблеми спілкування. До особистісних деструкцій вона відносить такі стабілізовані утворення психіки суб'єкта, які породжують бар'єри у спілкуванні й ослаблюють контакти з іншими людьми, що ускладнює реалізацію власних потреб та цілей самореалізації суб'єкта.

Труднощі спілкування виникають тоді, коли взаємодія між його учасниками не сприяє їхньому психічному розвитку й негативно позначається на емоційному самопочутті. В окремих випадках це може стосуватися лише одного з партнерів, зокрема в таких дисфункційних стратегіях спілкування, як авторитарна й маніпулятивна, що породжують особистісні деструкції.

За авторитарної стратегії досягти успіху можна завдяки механізмам підкріплення й покарання, що на рівні поведінки виявляється в тенденції до підпорядкування інтересів партнера власним бажанням і потребам. Таке спілкування не зачіпає особистого аспекту, який ретельно охороняється психологічними захистами.

Не менш дисфункційною є маніпулятивна стратегія, проте вона відрізняється прихованістю засобів психологічного впливу на іншу людину з метою задоволення власних потреб.

Як вказує автор: «Обидві стратегії порушують принципи рівності, партнерства, гуманізму і спричинюються наявністю особистісної проблеми суб'єкта, тобто проблеми, яку суб'єкт не може розв'язати самостійно внаслідок неусвідомлюваності її передумов, каузальних аспектів, пов'язаних із внутрішньою, стабілізованою суперечністю» [82, с.21].

Дальше Т. Яценко описує згадані вище деструкції спілкування. Зокрема, вампіризм – це передусім питання динаміки енергії. Саме особистісна проблематика суб'єкта створює умови втрати енергії через внутрішню стабілізовану суперечність, подолати яку суб'єкт не може внаслідок її неусвідомлюваності й недостатнього розвитку соціально-перцептивного інтелекту. Особистісна проблема породжує феномен ходіння хибним колом, що призводить до значної непродуктивної втрати енергії. А це, без сумніву, пов'язано з феноменом психологічних захистів, супутником яких є ригідність форм поведінки, стереотипність засобів спілкування та ін. Можна провести аналогію з блювотним рефлексом, який очищує організм від отруйних речовин лише до певної межі, а далі – веде до його зневоднення. Так само психологічні захисти призводять суб'єкта до енергетичного спустошення. Зрозуміло, що такий деструктивний процес зумовлює потребу в поповненні енергії, тобто психологічно невідкоригована людина, обтяжена внутрішніми суперечностями, має отримувати певне енергетичне підживлення. У спілкуванні така потреба може набувати характеристик вампіризму, коли «відсмоктування» енергії від інших людей є неминучим. Тому можна вважати, що вампіризм – це загальна характеристика будь-якої людини, яка має особистісну проблему.

Індивідуальні відмінності особистісної проблематики породжують якісні відмінності специфіки й характеру механізмів «відсмоктування енергії». Воно може відбуватися навіть за зовнішньої доброти, гуманності, близькості, душевності. Пригадаймо прислів'я «покірне телятко дві матки ссе». Отже, різними засобами створюється середовище ситуації «підживлення».

Є люди, які своєю добротою «витягують» із навколишніх слова вдячності. Один із неприємних аспектів таких стосунків – прив'язування до себе інших шляхом діяння їм «добра». Такі люди живляться імпульсами прихильності з боку інших і тоді про безкорисливість говорити не можна. Проте найнебезпечнішим варіантом вампіризму є поглинання енергії життя та підштовхування до смерті. Неприхованим способом цього є злочин.

Поглинання енергії партнера може бути завуальоване, проте воно сприяє розвитку його хвороби.

Групова психокорекція допомагає суб'єктові нівелювати тенденції вампіризму, стати особистістю енергетично сильною, відкритою, щирою у спілкуванні [81, с. 20-21].

Розв'язання обох завдань – психодіагностичного та психокорекційного – досягається через відповідну організацію роботи групи за певними правилами, на основі взаєморозуміння, емоційної підтримки, створення клімату довіри. Обґрунтовуючи мету роботи в групах активного соціально-психологічного навчання, можна стверджувати, що це – розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, тобто здатність суб'єкта ефективно взаємодіяти з оточуючими, розвиток активної соціально-психологічної позиції учасника тренінгу, здатність людини забезпечувати суспільно значущі перетворення у сфері міжособових стосунків; підвищення психологічної культури.

Тренінгові заняття будуються в певній послідовності. Перше заняття слід починати зі вступного слова тренера групи, у якому він висвітлить мету й основи роботи тренінгової групи. Після цього тренер пропонує укласти договір про спільну роботу, спираючись на деякі правила, які допомагають у взаємодії. Тренер пропонує по одному правилу, а учасники по черзі висловлюють свою згоду (чи незгоду) з ними і можуть доповнити вже прийнятий список правил своїми.

Незалежно від виду тренінгу, робота в групі починається з етапу формування працездатності, основна мета якого – створити таку групову атмосферу, такий «клімат відносин» і такий стан кожного учасника групи, які дають змогу перейти до змістового етапу роботи. Цей етап відповідає етапу встановлення контакту на початку взаємодії, спілкування. Основними характеристиками необхідного для роботи тренінгової групи «клімату відносин» є емоційна свобода учасників, відкритість, товариськість, довіра один до одного й до тренера.

Поряд із досить традиційними прийомами, які здійснюються на цьому етапі, а саме – знайомство учасників, висловлення очікувань у зв'язку з роботою, яка відбуватиметься, сумніви й побоювання, які можуть бути в людей, що прийшли на заняття, обговорення форми звертання, можуть бути використані різні психогімнастичні вправи.

Завдання створення працездатності не знімається на таких етапах роботи: на початку дня й після великих перерв доводиться виконувати вправи на відтворення втраченої працездатності, на включеність у групу, на підвищення рівня уваги, на емоційне розрядження, на зниження втоми тощо.

На другому етапі занять учасники дістають можливість проаналізувати особливості своєї поведінки в різних ситуаціях спілкування, почути думку інших членів групи про те, як виглядає їхня поведінка збоку, яке враження вона справляє на інших членів групи, інших людей. Для цього проводяться групові дискусії та рольові ігри. Під час обговорення програних ситуацій виявляються і формуються ті особливості поведінки учасників групи, які не відповідають

принципам партнерського спілкування. Поведінка учасників групи на цьому етапі занять переводиться з імпульсивного на об'єктивований рівень.

Все це дає змогу перейти до етапу змістового плану, або етапу навчання. На цьому етапі учасники тренінгу набувають досвіду, який дає можливість рухатися до змістової мети тренінгу. Крім того, вправи, ігри, дискусії, які проводяться під час цього етапу, тренують різні способи спілкування, елементи поведінки, які надалі можуть бути включені в цілісні дії.

На етапі змістового плану розглядаються такі теми:

- встановлення контакту в спілкуванні, розуміння свого стану і його презентація, а також розуміння стану інших людей, співпереживання;
- передавання та приймання інформації;
- вміння слухати, тобто вміння сприймати іншу людину повністю, в усіх її вербальних та невербальних проявах, розуміти підтекст її висловлювань, а також сприймати свої реакції, які виникають у відповідь на те, що говорить людина.

Рефлексія проводиться після кожної вправи та наприкінці заняття. Учасникам пропонують здійснити самоаналіз за приблизно такими запитаннями: які почуття переживав; що заважало і що допомагало у роботі; що дивувало, що дратувало; які почуття викликали навколишні; що спадало на думку; чому все відчувалося саме так, тощо.

Учасники діляться враженнями, особистими подяками один одному, аналізують тренінг, прощаються.

В основі програми тренінгу лежить принцип поетапності розвитку учасників групи в розумінні кожним себе та інших людей. Мета всіх занять СПТ – навчити учасників тренінгу розкривати своє сприймання, дії, що можна назвати сприйманням самого себе, розвивати комунікативні навички, почуття, активне слухання, опис поведінки. Мета соціально-психологічного тренінгу – підвищити компетентність у спілкуванні через упровадження інтерактивних методів у традиційну систему навчання. СПТ включає заняття, спрямовані на розвиток адекватного самооцінювання, формування рефлексії, емпатії, педагогічної толерантності, на вміння спілкуватися, конструктивно виражати свої думки й почуття, підтримувати з людьми добрі стосунки, розв'язувати конфлікти й допомагати іншим.

Досвід групової взаємодії сприяє не тільки глибшому і точнішому розумінню учасниками своїх міжособистісних відносин, способів і стереотипів спілкування, мотивів поведінки, причин власних труднощів, але й корекції емоційного досвіду, яка відбувається за такими етапами:

- 1) учасник групи виражає інтенсивні почуття до інших;
- 2) група надає йому підтримку, яка дозволяє ризикувати;

3) відбувається аналіз ситуації, який допомагає учасникові зрозуміти, що сталося: тут особливо важлива реакція інших учасників групи;

4) учасник визнає, що помилявся, уникаючи вираження своїх почуттів перед іншими;

5) результат – здатність більш глибоко і щиро спілкуватися з іншими людьми [18].

Керівник групи має допомогти учасникам зрозуміти, що процес їхнього самовдосконалення неперервний і навчання в групі лише сприятиме самопізнанню, поглибленню компетентності в питаннях психодіагностики та прийомів оптимізації психологічних здібностей щодо спілкування й пізнання інших. Усе це дає змогу не лише домогтися певного результату в групі, а й оволодіти здатністю набувати нових рефлексивних знань, аналізуючи ситуації спілкування в подальшому житті.

#### **1.4. Методи групової роботи**

Методи роботи в таких групах найрізноманітніші. Це групова дискусія, рольова гра, методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції, методи тілесної терапії, медитативні техніки [70, с.10] (схема 1). У практиці роботи АСПН, яку практикує Т. Яценко з успіхом використовується психомалюнок та психодрама. Відомі російські фахівці В. Захаров і Н. Хряцова (1985) виділяють як активний метод роботи в групі – сенситивний тренінг.

Останнім часом перевага надається так званим активним методам, серед яких виділяють групову дискусію та рольові ігри в різноманітних модифікаціях і поєднаннях. Згадані методи можуть використовуватися кожен окремо й бути складовою частиною комплексної програми з певною метою.

Коротко охарактеризуємо найважливіші тренінгові методи.

Метод групової дискусії використовується в основному у формі аналізу конкретних ситуацій у формі групового самоаналізу. Групова дискусія в психологічному тренінгу – це спільне обговорення певного суперечливого питання, що дає змогу прояснити (можливо, змінити) думку, позиції та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу групова дискусія може бути використана із метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, зменшуючи опір новій інформації від ведучого та інших членів групи), і як засіб групової рефлексії на основі аналізу індивідуальних переживань, сприяючи згуртованості групи й одночасно полегшуючи саморозкриття учасників. Між цими завданнями є низка інших, побічних.

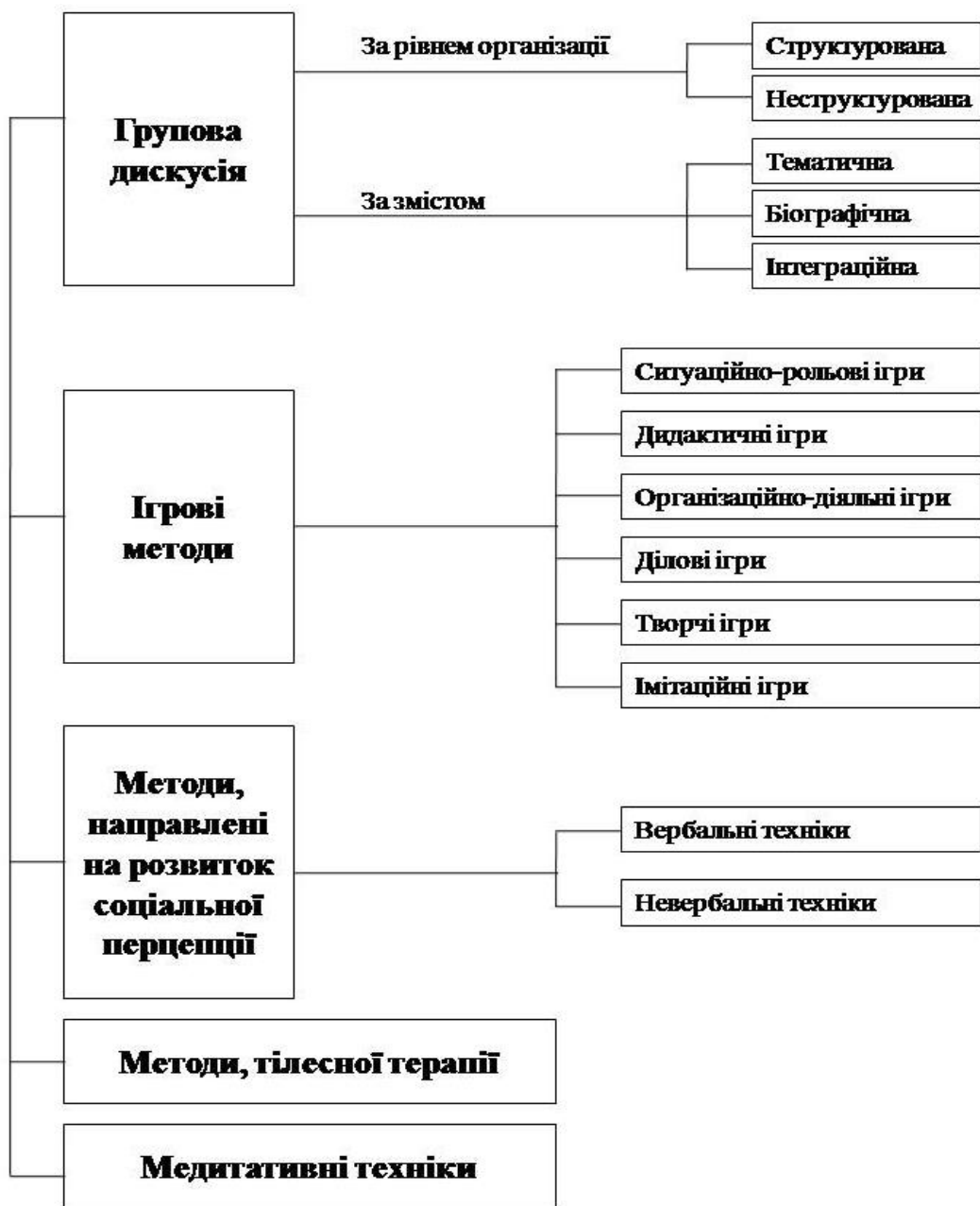


Схема 1. Найважливіші методи роботи у тренінгових групах

У структурованих дискусіях задають тему для обговорення, а іноді чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом «мозкового штурму»). У неструктурованих дискусіях тема обирається самими учасниками. Час дискусії формально не обмежений. Іноді форми дискусій виділяють, спираючись на характер матеріалу, що обговорюється. У тематичних дискусіях обговорюються значущі для учасників тренінгової групи проблеми. Біографічні дискусії орієнтовані на минулий досвід. В інтеракційних дискусіях матеріалом є структура і зміст взаємовідносин між учасниками групи.

Можна виділити блоки методичних умінь, які потрібні ведучому дискусії. До першого блоку входять уміння вирішувати проблему-завдання, яку сформульовано (не допустити відхилення обговорення від теми, підведення

окремих висновків під час роботи тощо). У другий блок входить уміння побудувати і розвивати стосунки з групою учасників дискусії (познайомити їх один з одним, якщо в цьому є потреба, підтримувати доброзичливу та ділову атмосферу, не допускати особистої конфронтації). Третій блок — охоплює уміння входити в продуктивний контакт з кожним окремим учасником дискусії (вислуховувати кожного, активізувати пасивних, зауважувати вклад кожного в загальний результат) [60].

Ігрові методи та інші методи дії. Ігрові методи містять ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльні, імітаційні, ділові ігри. Найбільш широко використовуються ситуаційно-рольові ігри.

Існує група соціально-психологічних методів впливу на соціальні об'єкти, що максимально наближені до практики, фактично є її повноцінною заміною. Це так звані методи дії, до яких відносять рольову гру, психодраму, соціодраму, інтерактивний аналіз ситуацій та споріднені з ними методи. Їхню практичну значущість підкреслювало багато вчених. Так, визнаний фахівець психодрами Грете Лейтц писала, що "психодрама як психо- і соціотерапевтичний акціональний метод являє собою максимально наближену до життя форму групової психотерапії" [40, с 27].

Використання ігрових методів є дуже продуктивним. На першій стадії групової роботи ігри корисні як засіб подолання скутості та напруги учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Дуже часто ігри стають інструментом діагностики та самодіагностики, яка дає змогу ненав'язливо, легко виявити наявність труднощів у спілкуванні, серйозних психологічних проблем. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові навички поведінки; знаходяться такі способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, які здавалися раніше недосяжними; тренуються й закріплюються вербальні та невербальні комунікативні вміння. Гра, мабуть, найефективніша для створення умов для саморозвитку, саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості й відкритості, тому що створює психологічний зв'язок людини з її дитинством. Унаслідок цього гра стає потужним психотерапевтичним і психокорекційним засобом не тільки для дітей, а й для дорослих.

Методи дії мають ряд незаперечних переваг. По-перше, вони стосуються реальних ситуацій життя і діяльності учасників. По-друге, тренінговий процес полягає не в обмірковуванні, а в дії, що дає змогу активно залучати не тільки інтелект, сприймання і пам'ять, а й емоційно-почуттєву і тілесно-рухову складові поведінки людини. Це робить практичні рішення більш ефективними і сприяє міцнішому засвоєнню досвіду. По-третє, на відміну від звичайного тренінгу навичок, робота в такий спосіб дає змогу зачіпати більш глибокі

особистісні шари, допомагає з одного боку, знаходити й опрацьовувати внутрішньоособистісні перешкоди ефективної діяльності (бар'єри, стереотипи, страхи і т. ін.), а з іншого боку, сприяє розкритті внутрішньоособистісних ресурсів, підвищенню спонтанності її творчого потенціалу людини.

Рольова гра є одним з видів та основою всіх методів дії. Це модель самого життя. Вона містить потенціал, який ще не до кінця розкритий психологічною наукою, і має надзвичайно широкі перспективи для практичної реалізації в розмаїтому спектрі галузей. Рольова гра і побудований на ній рольовий тренінг – це за своєю суттю рольове моделювання дійсності, відтворення реальних ситуацій за допомогою ролей, що відповідають соціальним позиціям учасників. Роль передбачає не лише соціальні очікування (тобто сукупність норм щодо її виконання, правил поведінки тощо), а й певний типаж, характер, образ, імідж – іншими словами, певне людське обличчя. Рольова взаємодія повинна здійснюватися відповідно до соціальних очікувань і нормативів, з одного боку, і психологічного типу виконавця ролі - з іншого.

Ділові ігри. Одним з ігрових методів є ділова гра, суть якої становить імітаційне моделювання різних ситуацій професійної діяльності, що вимагають нестандартних рішень, розв'язання конфліктів та вирішення інших управлінських і професійних завдань в умовах інформаційного дефіциту.

А. О. Вербицький виділяє такі психолого-педагогічні принципи побудови ділової гри:

- 1) принцип імітаційного моделювання конкретних реальних умов і динаміки виробництва;
- 2) принцип ігрового моделювання змісту і форм професійної діяльності;
- 3) принцип проблемності змісту імітаційної моделі і процесу її розгортання в ігровій діяльності;
- 4) принцип спільної діяльності (вимагає залучення до пізнавальної діяльності декількох учасників; вибору й характеристики найбільш характерних ролей, визначення їхніх повноважень, інтересів і засобів діяльності);
- 5) принцип діалогічного спілкування;
- 6) принцип двоплановості (відображає процес розвитку реальних особистісних характеристик фахівця в "уявних", ігрових умовах) [16, с. 130-137].

На думку Вербицького, ділова гра виконує функції:

- 1) формування у майбутніх фахівців цілісного уявлення про професійну діяльність у її динаміці;
- 2) засвоєння як предметно-професійного, так і соціального досвіду, у тому числі прийняття індивідуальних і спільних рішень;
- 3) розвитку професійного теоретичного і практичного мислення;

4) формування пізнавальної мотивації, забезпечення умов прояву професійної мотивації [16, с. 142].

Організаційно-діяльнісні ігри відносять до розряду рефлексивних ігор. Їх визнано одним із найбільш ефективних методів організації і здійснення колективної розумової праці, що полягає в пошуку оптимальних рішень складних технічних, організаційних, управлінських проблем з інноваційним компонентом. Уперше для вирішення соціальних та організаційних завдань цей тип ігор використав Г. П. Щедровицький.

Мета організаційно-діяльної гри – така логічно обґрунтована зміна діяльності учасників (найчастіше колективу організації) на всіх рівнях організаційного життя, яка приводить до вирішення реальних чи спеціально сформульованих проблем організації. Отримане рішення і є продуктом гри. Для цього використовуються різні розумово-інтелектуальні, соціально-психологічні та інші методики й техніки.

Організаційно-діялісна гра проводиться досить інтенсивно (упродовж усього робочого дня) і триває безперервно кілька днів (до 10, а то й більше). Вона передбачає індивідуалізовану роботу (методологічні консультації), роботу в малих групах і роботу з усією організацією (пленарну). Для гри використовується виїзний варіант, щоб вирвати людей із звичного контексту буденних стосунків, створивши таким чином умови для кращого знаходження неординарних рішень. Гра проводиться великою командою ігротехніків.

Основні види ігрового методу для менеджера:

а) психотехнічні ігри, мета яких — зняття психічної напруженості, розвиток внутрішніх психічних сил конкретної людини;

б) ігрові методи вирішення конфлікту;

в) ігри-захист від маніпулювання;

г) ігри розвитку педагогічної інтуїції;

ґ) позиційні ігри (ігри комунікації).

До наступного блоку основних методів належать методи, що орієнтовані на розвиток соціальної перцепції. Учасники групи розвивають уміння сприймати, розуміти й оцінювати інших людей, самих себе, свою групу. Вони набувають навичок глибокої рефлексії, змістової та оцінної інтерпретації об'єкта сприйняття. Дещо відокремлено розглядаються методи тілесно-орієнтованої психотерапії, засновником якої був В. Райх.

Досвід доводить корисність і ефективність застосування в процесі групової роботи медитативних технік. Найчастіше ці техніки використовуються

з метою фізичної та чуттєвої релаксації, аби звільнитися від зайвого психічного напруження, стресових станів.

Психомалюнок відрізняється від простого малюнка тим, що для його виконання та вираження психологічного змісту визначається конкретна тема. Добір теми до малюнків здійснюється переважно у двох напрямках – або з метою з'ясування феноменів групи, її динаміки, або для висвітлення почуттів членів групи, історії їхнього життя та з'ясування ставлення до минулого. Як вказує Яценко, в контексті методики АСПН дуже важливим є цілісний аналіз продукції учасників навчання, тому малюнок є значущим у контексті іншого поведінкового матеріалу. Вже сам процес зображення має психотерапевтичний ефект. Мова кольорів і форм стає зрозумілою кожній людині, якщо вона скористається власним досвідом їх розуміння, набутим ще в дитинстві [81, с.150-151].

Психомалюнок використовується як із психодіагностичною, так і з навчальною метою.

Сенситивний тренінг передбачає тренування саморозуміння, міжособистісної чутливості, емпатії, техніки невербальної взаємодії [24, с.26].

Такий тренінг спрямований на підвищення чутливості до внутрішнього світу і психологічних характеристик інших людей, їхніх думок і почуттів, а також соціальних груп; розвиток здатності розуміти своєрідність окремої людини, спостерігати за її психологічними особливостями і запам'ятовувати їх; спроможності інтерпретувати поведінку; здатності розрізняти особливості соціальних груп і виявляти чутливість до групових процесів; уміння прогнозувати поведінку, думки і почуття інших людей, а також групові процеси, що відбуваються в соціальних групах.

Як ми уже відмічали, сьогодні досить інтенсивно використовується в роботі груп психодрама. Психодрама має багато спільного з грою. В обох випадках цінується спонтанність, безпосередність і мимовільність дій її учасників, визначеність сюжету зводиться до мінімуму. У психодрамі кожний член групи має можливість вставити в потрібний момент репліку за іншого для загострення проблеми або внесення коректив у спрямованість взаємодії. У рольовій грі в центрі уваги – міжособистісна проблема, у психодрамі – особистісна. У рольовій грі на авансцені – професійний чи соціальний аспекти, у психодрамі – глибинно-особистісний. Весь процес психодрами слугує проникненню в сутність особистісної проблеми суб'єкта, вияву її внутрішніх передумов, зв'язків з минулим, зокрема з дитинством. При цьому психодрама відрізняється від психоаналітичного методу тим, що актуалізує емоції й передбачає як вербальний, так і невербальний аспекти дій [81, с.154-155].

Психодрама – інтегральний метод, що базується на рольовій грі, але нею не обмежується. Психодрама охоплює цілу низку технік, серед яких у нашому контексті найважливішими є "дублювання", "обмін ролями", "дзеркало". Завдяки цим технікам з'являється можливість дослідити ситуацію з різних поглядів, сприйняти позицію іншого, зрозуміти неусвідомлені чинники поведінки тощо. Ще однією особливістю психодрами є те, що в психодраматичній рольовій грі має бути протагоніст, (головний герой), який пропонує для постановки свою життєву ситуацію.

Існує багато варіантів і підходів психодрами залежно від характеру психологічних проблем, складу психотерапевтичної групи та інших психологічних і клінічних показань. Крім клінічної сфери, психодраматичний метод плідно застосовується у галузях, зовсім далеких від сфери вирішення особистісних проблем. Ідеться про психологічні тренінги широкого спектру: бізнес, політика, освіта, професійна підготовка, організаційний розвиток тощо.

Охарактеризуємо кілька основних напрямів де використовується психодрама.

Групова психотерапія – допомога людям у розв'язанні особистісних і клінічних проблем психодраматичними засобами.

Тренінги особистісного зростання – особистістю самопізнання і саморозвиток людини в життєвій і професійній сферах.

Бізнес-тренінги – використання психодрами в бізнесі для вирішення різноманітних завдань: тренінг ефективних продажів прийняття рішень та ін.

Монодрама – використання психодрами в індивідуальному консультуванні і психотерапії. Замість інших людей, які мали б грати допоміжні "Я", у монодрамі "беруть участь" порожні стільці або символічні предмети (наприклад, іграшки).

Соціодрама – робота з темами, які є загальними для великої групи (див. нижче).

Аксіодрама – вид соціодрами, заснований на роботі з особистісними цінностями, як реальними, так і символічними.

Драматерапія – використання літературних сюжетів, які розігруються на сцені із психотерапевтичною метою.

Бібліодрама – жанр психодрами, в основі якого лежить психодраматичне розігрування біблійних сюжетів, що містять основні архетипні конфлікти людини. Близькою до неї за методологією є міфодрама, що полягає в розігруванні міфологічних сюжетів (наприклад, давньогрецьких або скандинавських).

Театр "play-back" та інші види театральної психодрами – синтез театру і психодрами. Одним з видів такого синтезу є театр імпровізації. Play-back – це

розігрування групою акторів, що мають психодраматичну підготовку, різних сцен із життя когось із глядачів із залу. Є формою самопізнання і психотерапевтичної допомоги.

Психодрама в освіті – синтез психодрами і педагогіки, використання імпровізаційних рольових ігор у навчальному процесі. Застосовний для всіх вікових груп – від малюків дитячого садка до слухачів закладів післядипломної освіти.

У психодрамі використовується безліч технік і методик (за деякими оцінками – понад двісті). Але насправді їх набагато більше, тому що не всі вони досі описані в методичній літературі. Кожний психодраматист у власній практиці винаходить свої техніки й методики, формуючи індивідуальний методичний арсенал. Психодрама – один із методично найбагатших і найщедріших методів сучасної психотерапії. Багато її технік успішно запозичено іншими напрямками й підходами. Серед них є базові техніки, без яких не може обійтися жодна психодрама. Нижче наводимо їх короткі характеристики [30]:

Самопрезентація – серії коротких рольових дій, у яких протагоніст зображує самого себе або когось дуже важливого для себе. У цих діях протагоніст є, власне, єдиним учасником, і гра виходить абсолютно суб'єктивною.

Виконання ролі – акт прийняття ролі когось іншого: ролі якоїсь людини, що живе або вмерла, реальна або придумана; ролі частини тіла (наприклад, серця); ролі тварини (наприклад, домашньої); ролі неживого об'єкта (наприклад, якогось сувеніра) і навіть ролі уявлення або поняття, таких як час, пологи, смерть.

Діалог – зображення в рольових іграх взаємин між реальними людьми. Допоміжні особи – це ті самі люди, з якими протагоніст взаємодіє в реальному житті. Ролі, що виконують допоміжні особи в техніці діалогу, – їхні власні, а не чийсь чужі. Кожний грає самого себе – це стосується і протагоніста, і допоміжних осіб.

Монолог – викладення своїх почуттів і думок, начебто протагоніст уголос (але при цьому інтимно) радиться сам із собою. Ця техніка може виглядати як коментування своїх дій у рольових іграх під час сценічного дійства, перед його початком або наприкінці.

Дублювання – допоміжній особі пропонується зіграти спеціальну роль, що дублює роль протагоніста. Допоміжна особа виконує цю роль одночасно з протагоністом і намагається стати його "психологічним двійником", бути його внутрішнім голосом, свідомістю, виражати його почуття, розкривати таємні думки й судження, допомагати виражати їх повно і відкрито.

Репліки "убік" – протагоніст повертає голову в бік, протилежний від допоміжної особи, прикриває рот рукою з того боку, де перебуває ця особа, потім уголос говорить, що він насправді думає, почуває або збирається робити. При цьому допоміжна особа продовжує діяти, начебто вона не чула, що було сказано вбік.

Обмін ролями – два учасники міняються місцями фізично, кожний переймає позу, манери, душевний і психічний стан іншого. У контексті психотерапії в обміні ролями завжди бере участь протагоніст. Він тимчасово стає допоміжною особою, а остання грає роль протагоніста протягом строку, визначеного цим обміном ролями.

Порожній стілець – протагоніст діє без допомоги допоміжних осіб, взаємодіючи з уявленим кимось (або чимось), представленим одним або кількома порожніми стільцями. Стільці слугують "заступниками" відсутніх осіб, предметів, явищ і т. ін. Дзеркало – здійснюється допоміжною особою, що виконує роль протагоніста протягом короткого часу, а протагоніст спостерігає за ним, вийшовши з простору дії. Основне завдання допоміжної особи – скопіювати поведінку протагоніста, бути "психологічним дзеркалом". Але іноді потрібно вдатися і до перебільшення окремих рис поведінки протагоніста. Тут потрібна інтуїція, розсудливість.

Соціодрама. Соціодраму часто розглядають як різновид психодрами, хоч іноді її вважають самостійним методом дії, суспільно-політичною грою. Вона відрізняється від психодрами тим, що в ній увагу зосереджено не на окремій особистості та глибинних особистісних проблемах, а на соціальних групах і групових проблемах. Соціодрама особливо ефективна в дослідженні численних факторів соціальної напруженості (класових, міжетнічних, міжконфесійних тощо), у подоланні негативних тенденцій групової динаміки, міжгрупових або внутрішньогрупових протистоянь і конфліктів, образу ворога тощо.

Метод соціодрами був розроблений Дж. Морено. Перші ідеї щодо методу соціометрії – методу дослідження соціальних груп, їхньої структури, динаміки, що став методологічною і діагностичною основою соціодрами та психодрами, – виникли у Морено ще 1915 р., коли йому довелося виконувати обов'язки медичного службовця в таборі військовополонених у Міттендорфі. Першу спробу публічної соціодрами Морено здійснив 1 квітня 1921 р. у Віденському театрі комедії. Він запропонував усім охочим зіграти роль короля Австрії та спробувати знайти шляхи виходу з політичної кризи. Пізніше, переїхавши 1925 р. до США, Морено продовжив розроблення методу соціодрами, зокрема в інсценівках "Живої газети". Узагальнивши результати, дослідник у 1934 р. виклав основи методів соціометрії та соціодрами у фундаментальній праці "Хто

виживе?". Остаточно соціодрама оформилася в окремий практичний метод під час Другої світової війни та повоєнний період.

У чому ж суть та особливості соціодрами як методу дії? Відповідно до теоретичної концепції, зіткнення або змішування різних культурних груп неминує веде до соціальної патології та породжує численні суспільні проблеми. Якщо подолати або зменшити міжгрупові протиріччя (а саме це й пропонується робити на практиці), суспільство обов'язково оздоровиться.

Теорія і методологія соціодрами щільно пов'язані з теоріями соціального конфлікту, хоча з їх боку ще не досягнуто методологічної обґрунтованості цього методу. Особливостями соціодрами є робота з групою як цілим, розгляд групи як суб'єкта дії та психологічних змін (вона є в цій грі протагоністом), опрацювання групових тем, міжгрупових конфліктів, групових ролей (реалізуючи груповий обмін ролями), використання таких феноменів, як групова ідентичність, групові ідеології, стереотипи та упередження.

На думку П. Ф. Келлермана, "соціодрама – це заснований на досвіді цілісно-груповий метод соціального дослідження та перетворення міжгрупового конфлікту" [29, с. 9]. Дослідник вважає за можливе виділити три основних аспекти її застосування:

1) соціодрама кризи, соціальний фокус якої спрямований на колективні травми; базується на соціальній теорії адаптації і як соціальний ідеал розглядає гомеостаз;

2) політичну соціодраму, соціальний фокус якої спрямований на суспільну дезінтеграцію; базується на соціальній теорії адаптації і як соціальний ідеал розглядає рівність;

3) соціодраму розмаїтості, соціальний фокус якої спрямований на суспільні і колективні упередження; базується на теорії соціального конформізму і як соціальний ідеал розглядає терпимість [29, с. 14].

Застосування методу соціодрами нині спирається на досить вагомий досвід. За його допомогою успішно вирішено численні суспільні проблеми: расові, етнічні, релігійні конфлікти, наслідки війн, терористичних актів і т. ін. Прикладом ефективних результатів соціодрами можна вважати успішне подолання в 1960-ті роки у США суспільної напруженості, викликаній такими факторами, як расові хвилювання і расистський екстремізм, війна у В'єтнамі, різні суспільні прояви політичної та економічної кризи.

Сучасне суспільство зіткнулося з надзвичайно серйозними проблемами – етнічним тероризмом та етнічними війнами. Ці явища сьогодні поширюються набагато стрімкіше, ніж великі воєнні конфлікти, зростання кількості яких в останні десятиліття дещо призупинилося. Яскравим прикладом ефективного застосування соціодрами в дослідженні психологічних коренів тероризму,

праворадикалізму та "образу ворога" є досвід Ф. Гайслер і Ф. Гермара, описаний у статті "Обмін ролями з ворогом" [17]. Автори провели кілька соціодраматичних семінарів, метою яких було подолання наслідків конфлікту, що розгорівся між турецькою і німецькою громадами після терористичного акту в Золлінгені 29 травня 1993 р.

Метод соціодрами дуже складний з погляду технологічного втілення і вимагає великого мистецтва соціодраматурга, оскільки такі ігри пов'язані із сильними переживаннями, особливо якщо йдеться про дуже глибокі суперечності, пов'язані з груповою ідентичністю. Почуття та емоції, посилені групою, здатні зробити наслідки гри непередбачуваними і навіть небезпечними.

Соціодраматичне вирішення групових проблем, як і в психодрамі, зазвичай починається з "розігріву", в якому група інсценує ситуації, пов'язані з груповою темою. У політичній соціодрамі це може бути інсценівка "Живої газети". Основна соціодраматична дія вибудовується на драматургічному моделюванні соціального життя і діяльності групи або навіть суспільства в цілому з використанням певних образів, метафор, символів та ситуацій. Якщо розігруються соціальні конфлікти між групами, представники яких є серед учасників соціодрами, то дуже важливо, щоб вони "побували" в різних рольових позиціях, зробивши це шляхом групового обміну ролями.

Соціодрама, звичайно, не є панацеєю від усіх соціальних протиріч. Але спектр проблем, які вона здатна порушувати й опрацьовувати, надзвичайно широкий: від найактуальніших гостроконфліктних відносин до вічних цінностей, пов'язаних з моральними ідеалами, сутністю буття, високим призначенням культури.

## **1.5. Основні ускладнення в процесі групової роботи**

Навчання в групах активного соціально-психологічного навчання та корекції може ускладнюватися різними формами поведінки його учасників. Т. Яценко вказує на такі:

1) спроба давати поради. В групі прийнято говорити про свої переживання, емоції, почуття, спричинені поведінкою того чи іншого її члена, але небажано давати поради. З цією метою можна обговорити питання: «Чим відрізняється зворотна інформація від поради?», «Чим відрізняється поняття надати допомогу від дати пораду в звичному розумінні?»;

2) гостра реакція деяких членів групи на негативні емоції, які переживає хтось інший (сльози тощо). Можна знизити рівень напруженості жартом, наданням підтримки іншому. Інколи це робиться способом, який називається «накладанням пов'язки». Керівникові групи слід диференціювати зовнішні

вияви жалю («накладання пов'язки») й справжню турботу і співчуття (емпатії). Члени групи мають зрозуміти, що «накладаючи пов'язку», вони, можливо, дбають головним чином про себе. Це потребує від керівника досвіду, високої емоційної чутливості та інструментальних засобів роботи;

3) можливість недоброзичливої поведінки, коригування якої в групі є доволі складною справою. Адже ворожість і недоброзичливість рідко виявляються відкрито. Здебільшого це відбувається не прямо, а завуальовано (різкі зауваження членів групи, гострий жарт, тактика «шпичаків», пропуски засідань, запізнення, демонстрація нудьги, уникнення роботи в групі з виглядом підкресленої ввічливості й доброзичливості, що стоїть на заваді реалізації принципів щирості; філософування, розмірковування на вільні та буденні теми тощо). Активізація роботи опозиційно налаштованих членів групи пов'язана з труднощами й потребує від керівника великої майстерності. Надмірна «захисна» активність легше долається тоді, коли учасники АСПН не виявляють опорів у разі отримання зворотної інформації. Якщо людина бурхливо (агресивно) реагує на зворотний зв'язок, то з нею можна «укласти контракт» про відтягування в часі реакції на почуті неприємні висловлювання. Якщо в групі будуть досліджені причини напруженості, тривоги, невдоволення, то ворожість може бути послаблена;

4) прояв залежності одних членів групи від інших спричинюється комплексом неповноцінності. Той чи той член групи нерідко не лише подитячому «тримається за руку» іншого члена групи, а й підпадає під його сильний вплив. Ця залежність нерідко є свідченням недостатньої соціальної зрілості суб'єкта, й такому членові групи буває нелегко зарадити. Так, людина просить допомоги – група дає зворотну інформацію, але вона неспроможна самостійно її проаналізувати й зробити висновки. Тому найчастіше від неї можна почути відповідь: «Так, але...» При цьому співчуття, яке їй висловлює група, допомагає мало, бо вона не вміє скористатися отриманою інформацією і навіть порадою, оскільки, незалежно від змісту рекомендацій, намагається довести, що їй це не підходить;

5) тенденція до теоретизування, філософування виявляється найчастіше на першому етапі, коли сприйняття АСПН пов'язується зі звичайною традиційною формою навчання, коли домінує прагнення показати себе «з гарного боку» перед керівником і членами групи. Це нерідко заважає плідній роботі, а іноді доводиться докладати чимало зусиль, щоб змусити таких людей повірити в серйозність того, що відбувається в групі. Трапляється, що наприкінці роботи саме вони шкодують, що заняття швидко закінчаться;

б) тенденція до «навішування ярликів» на окремих членів групи («філософ», «віслюк», «монополіст», «оповідач» тощо). Оскільки на заняттях

дається свобода стосовно демонстрації своєї поведінки, це справді може викликати подібні асоціації. Керівникові слід пам'ятати: завдання групи не в закріпленні у людини стереотипу неефективного способу спілкування, а в наданні їй допомоги в конструктивних змінах і розвитку. Не можна також забувати, що кожна людина є чимось більшим, аніж, наприклад, «оповідач», «групова мати» тощо, і потрібно допомогти учасникам АСПН побачити це [81, с.143-144].

Активне соціально-психологічне навчання ускладнюють і такі чинники:

- захисні реакції, які посилюються за відсутності або послаблення почуття психологічної захищеності й безпеки в групі;
- недостатність психологічних знань для розуміння емпіричного матеріалу;
- протидія послабленню внутрішніх бар'єрів, стереотипів;
- пошук швидких, легких, готових відповідей на складні психологічні проблеми й питання;
- розбіжності між очікуваннями суб'єкта (члена групи) й тим, що він отримує в ній (нерідко це можуть бути утилітарні настанови: виробити систему комунікативних засобів з метою маніпулювання іншими для досягнення своєї мети).

Груповий процес спрямований на пошук причин особистісних проблем у самому суб'єкті, його життєвому досвіді. Сподівання, з якими суб'єкт приходить у групу, можуть мати ідеалізований характер. Зокрема, він може плекати надії на те, що все буде зроблено за нього («я вийду готовим продуктом»). Члени групи часто не розуміють, що шлях самовдосконалення надзвичайно складний, оскільки пов'язаний з особистісними змінами, що потребує великих зусиль з боку самого суб'єкта.

Усі методи соціально-психологічного тренінгу характеризуються тим, що, по-перше, орієнтовані на широке використання ефекту групової взаємодії; по-друге, ці методи реалізують принцип активності через включення учасників у процес експериментування і дослідження; по-третє, названі методи передбачають своєрідний варіант навчання з використанням моделей.

Специфіка занять у подібних групах полягає в тому, що аналізу піддаються не тільки ситуації, в які потрапив хтось і колись, а й реальні ситуації, суб'єктами яких є самі учасники групи. Таким чином, повідомлення про складності спілкування є не просто побічною інформацією, а тим особистим досвідом утруднень учасника групи, які, у свою чергу, піддаються відрефлексованому груповому аналізу. Виходячи з цього робота тренера передбачає прогнозування та організацію таких ситуацій, які б давали можливість членам групи усвідомити, спробувати і тренувати нові способи

поведінки, експериментувати з ними. Ці моменти також значно ускладнюють роботу в групі.

Ще один аспект групової роботи, який досить часто може викликати певні труднощі та протиріччя. У тренінговій групі створюється креативне середовище, основними показниками якою є проблемність, невизначеність, відкритість. Поєднання таких показників для багатьох учасників є незвичним і викликає певні труднощі. У зв'язку з цим, особливої уваги потребує розвиток спонтанності. Е. Фром (1990) визначає діяльність як спонтанну, коли вона не тільки адаптує людину до ситуації, а зумовлена його внутрішньою сутністю, його природою. Спонтанну активність Фром протиставляє невідчужливим, нав'язливим формам поведінки (авторитарному, конформному), у рамках яких людина адаптується до ситуації, але платить за це псевдорозквітом свого «Я», неможливістю повноцінно розвивати свої життєві потенціали.

К. Роджерс (1994) вводить поняття «тенденція до самоактуалізації», яка допомагає йому описати спонтанну активність. До речі, механізм неспонтанної поведінки Роджерс характеризує так: потреба в позитивному ставленні з боку дорослого спонукає дитину до засвоєння цінностей і норм поведінки, які не властиві його самоактуалізаційній тенденції.

Аналіз робіт Е. Фрома (1990), К. Роджерса (1994), А. Маслоу (1986), Я. Морено (2003) дає змогу виявити такі особливості спонтанної активності:

- для стану спонтанності характерна цілісність особистості, при котрій її найважливіші компоненти не суперечать, а доповнюють один одного. Ця єдність стану внутрішньої безконфліктності, коли ніяка суттєва частина особистості не придушується, переживається людиною як почуття гармонії, прийняття себе;
- спонтанна активність є одночасно творчою активністю. У теорії особистості Я. Морено центральним поняттям є творчість і спонтанність «Я». Морено вважав, що тільки звільнившись від ригідних соціально-рольових шаблонів поведінки, людині вдається реалізувати свій життєвий потенціал у спонтанній творчій активності.
- життя людини наповнене самотністю і тривогою, подолати котрі і знайти реальний зв'язок зі світом вона може у процесі творчої діяльності. Тільки у спонтанній активності людина реалізує свою діяльну сутність і з допомогою творчого акту зливається зі світом: «Наше – тільки те, з чим ми насправді пов'язані своєю творчою діяльністю, чи то інша людина, чи неживий об'єкт».

Методика психодрами базується на спонтанному рольовому розігруванні, в процесі якого учасники групи досліджують свої особистісні проблеми (Т. Яценко, 1996; 2004; 2006, К. Рудестам, 2000). Можливість таких інсайтів

зумовлена тим, що в процесі психодраматичної дії можуть виникати стани особливого емоційного напруження, особистісної інтегрованості, які актуалізують творчі потенціали людини. Особливості психодраматичного інсайту – раптовість прийнятого рішення, впевненість у його правильності. Це дає змогу стверджувати, що інсайт як продукт творчого інтуїтивного мислення, може бути підготовлений двома шляхами: як результат інкубації і спонтанної поведінки.

Реалізація цього принципу інколи зустрічає досить сильний опір з боку учасників. Люди, які приходять в групу тренінгу, мають певний досвід навчання в школі, в інституті, де, як правило, їм пропонувалися певні правила, моделі, які потрібно було вивчити і наслідувати. Зіткнувшись з іншим, незвичним для них способом навчання, люди виявляють невдоволення, інколи в досить сильній, навіть в агресивній формі. Подолати таку перешкоду допомагають ситуації, які дають змогу учасникам тренінгу усвідомити важливість і необхідність формування в них готовності і надалі, після закінчення тренінгу, експериментувати зі своєю поведінкою, творчо ставитись до життя і самого себе.

Групова динаміка – розвиток, рух групи у масі, зумовленою взаємодією членів групи між собою і тренером. Елементами групової динаміки є цілі, норми, структура групи, її згуртованість і фази розвитку. Всі ці елементи вимагають від керівника групи неабиякої майстерності, досвіду, знань та навичок нівелювати негативні процеси які мають місце у груповій роботі.

Таким чином, групову роботу можна розглядати як сферу практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи і може з успіхом використовуватися у тих галузях людської практики, де успіх діяльності значною мірою залежить від уміння спілкуватися.

## 2. ПСИХОЛОГІЯ ВПЛИВУ

Проблема впливу людини на людину є однією із центральних для психології, оскільки будь-які процеси, що відбуваються між окремими індивідами, великими чи малими їх групами можуть викликати малопомітні, а часом кардинальні зміни в системі психіки безпосередніх учасників і свідків тих чи інших подієвих взаємодій. У груповій роботі проблема впливу має найважливіше значення.

### 2.1. Соціально-психологічна природа впливу

В українській мові слово "вплив" має кілька тлумачень. Вплинути означає подіяти на когось, на що-небудь, тобто спрямувати дію на об'єкт з метою зміни чи утримання його стану (якості, характеристики) у напрямку, бажаному для суб'єкта цієї дії.

Соціальний вплив визначають як таку поведінку однієї людини, що має своїм наслідком або метою зміну того, як інша людина поводить себе, що вона відчуває чи думає стосовно якогось стимулу [25].

Вплив завжди асоціюється з дією. Психологічна думка виокремлює категорію дії як одну із центральних, як "клітину", "осередок" психічного, інваріантну структуру, що надає психічному визначеності, виразності, цілісності, буттєвості. Дія у її вищому, психологічному, розумінні, як зазначав С. Л. Рубінштейн, виражає основне специфічне ставлення людини до світу: у ньому людина є силою, що свідомо змінює і перетворює цей світ [63, с. 7]. Тут "дія" і "людина як діяч" розглядаються під кутом зору сутнісних критеріїв, тобто онтологічно. У цьому розумінні поняття "дія" тотожне поняттю "вплив": тільки активно (цілеспрямовано, свідомо, пристрасно) впливаючи на світ (зовнішній і внутрішній), людина може його пізнавати і перетворювати. Саме ця інтенція і спроможність визначають її природну відмінність від усього нелюдського, спосіб її буття, її місію у світі, її "впливовість".

Визначаючи сутність поняття "вплив", дослідники так чи інакше звертаються до такої загальнонаукової категорії, як "взаємодія" і похідного від неї поняття "взаємовплив". Дійсно, усе, що відбувається у світі, можна визначити як суцільний взаємовплив. Є підстави говорити про взаємовплив як послідовну зміну суб'єкт-об'єктних характеристик учасників цього процесу: спочатку один є суб'єктом, а інший – об'єктом впливу, а потім – навпаки.

Суб'єкт впливу, висловлюючись поняттями теорії поля, це той, хто постає його (поля) конститууючим і організуючим принципом, основним елементом, а

навколишнє середовище є другою частиною поля, до якого належить і сам суб'єкт.

Поглибити розуміння соціально-психологічної природи впливу можна, якщо вдається до аналізу мотивів, які спонукають людину більш чи менш свідомо здійснювати свій вплив на інших людей і на саму себе.

Можна дійти висновку, що вплив людини на світ, у якому вона живе, і на саму себе може мати своєю психологічною причиною страх за своє існування, страх прожити життя марно, неавтентично, страх не встигнути втілити задумане тощо. До речі, як вважають неофрейдисти, переживаючи почуття меншовартості, людина намагається бути вищою над іншими, аби своєю впливовістю убезпечити себе від приниження.

Кожний віковий період розвитку людини відрізняється спрямованістю, змістом, формою, рівнем складності, а також силою та динамікою її впливів і самовпливів. Новонароджений впливає на оточення лементом; дошкільник вдається до впливів, що будуються на ігровій основі; підліток намагається наслідувати дорослі форми впливу, хоч змістова сторона їх при цьому залишається "дитячою". З віком зростає кількість впливів людини на саму себе, їх усвідомлюваність і цілеспрямованість. Збільшується питома вага креативності, винахідливості. Доросла людина набагато частіше вдається до опосередкованих і відстрочених у часі впливів. Якщо, скажімо, дитина в більшості випадків відразу і безпосередньо реагує на несправедливе зауваження, образу, то доросла людина може довгі роки чекати слушної нагоди, щоб повною мірою віддячити кривдникові, або, навпаки, спробує зрозуміти і пробачити йому провину.

Соціально-психологічної специфіки вплив набуває там і тоді, де і коли у взаємодію вступають члени соціальної групи. Цікаві спостереження щодо цього нагромадила біологічна наука, а саме та її галузь, яка вивчає стадні форми тваринного життя. Привертає увагу психологічна версія переходу від стадної форми життя тварин до людського суспільства, яку запропонував свого часу Б.Ф. Поршнев. На його думку, основним фактором перетворення людиноподібного стада у людську спільноту стало формування такого механізму впливу, як сугестія (навіювання). Завдяки цьому механізму кожний член стада міг реагувати (а точніше – не міг не реагувати) вже не тільки на відчуття безпосередньої небезпеки, а й на узагальнений застережний сигнал, що його подавала інша тварина зі стада [55].

Розвиток людського суспільства можна оцінювати за різними критеріями. При цьому правомірно стверджувати, що одним із найбільш суттєвих і показових є критерій виливу. Саме багатоманітністю і новизною форм, способів впливу людини на людину в економічній, політичній, культурній

сферах, у сфері соціалізації – передавання досвіду новим поколінням – кожна наступна суспільно-історична формація якісно відрізнялася від усіх попередніх.

У сучасному суспільстві, яке називають інформаційним, проблема впливу набуває виняткової актуальності. У зв'язку із цим суттєво зростає роль соціальної психології, покликаної не тільки досліджувати логіку розвитку механізмів впливу людини на людину, впливів, що виявляються на рівні малих і великих соціальних груп, а й розробляти такі наукові моделі впливу, які сприяли б суспільному розвитку і розвитку кожної окремої людини, надавали максимальні можливості для її автентичного буття.

Науці відомі численні спроби упорядкувати, класифікувати, типологізувати впливи за різними критеріями. Так, Ф. Х. Емерен і Р. Гротендорст пропонують типологію мовленнєвих впливів: асертиви – стверджувальні впливи, якими комунікатор гарантує правильність викладеного тексту; директиви – впливи, якими їхній суб'єкт намагається примусити об'єкт зробити щось або хоче утримати його від дії (прохання, запитання, наказ, рекомендація тощо); комісиви – виливи, якими суб'єкт зобов'язується здійснити те, про що говорить, або утриматися від чогось (це обіцянка, схвалення, згода тощо); експресиви – впливи, за допомогою яких комунікатор демонструє свої почуття стосовно певної події, існування якої визнається безумовним (поздоровлення, співчуття, вираження радості, розчарування, гніву тощо); декларативи – впливи, що констатують певний стан справ, певну подію, вказують на спосіб констатації і сприяють розумінню інших впливів (дефініції, доповнення, пояснення, тлумачення тощо) [73].

Більш узагальнену типологію впливів запропонував Г. О. Ковальов, на думку якого слід розрізняти:

1) впливи факторів природного середовища (біотичних і абіотичних) на психіку та особистість людини;

2) соціальні впливи, зумовлені належністю людини до суспільної системи, її контактами і взаємозв'язками з іншими людьми;

3) культурологічні впливи, які визначаються існуванням історично напрацьованих засобів матеріального і духовного виробництва;

4) аутовпливи, пов'язані з можливостями психічної саморегуляції людини як порівняно автономної системи, що постає у двох вимірах: засобу мобілізації та розвитку власних фізичних, психічних і творчих можливостей суб'єкта та індивідуальної системи внутрішньої регуляції, яка опосередковує зовнішні впливи [32].

В інших працях, присвячених проблемі впливу (С. Г. Кара-Мурза, П. С. Таранов, Р. Чалдіні та ін.), розглядаються різні – більш чи менш типові ситуації,

в яких люди здійснюють впливи або зазнають впливів, аналізуються причини успіхів і невдач, а також пропонуються секрети і рецепти впливовості.

Робляться спроби диференціювати виливи залежно від сфери, в якій вони виявляються. Здавалося б зрозумілим, що поза безпосередньою комунікацією суб'єкта А із суб'єктом Б вплив просто неможливий. Проте існує чимало сфер, у яких одна людина впливає на іншу не прямо, а опосередковано, наприклад, через художні твори. Реально говориш в більш загальному аспекті про вплив людини на світ живої і неживої природи тощо.

Розглядаючи різновиди всього того, що ми називаємо словом "вплив", як відмічають вітчизняні вчені, не можна залишити поза увагою такі поняття, як "вплив психологічний" і "вплив психічний" [50]. Прикладами власне психологічного впливу можна вважати цілеспрямований сугестивний вплив у навчально-виховному процесі; гіпнотичний вплив, який знайшов широке застосування в медицині; аутотренінг; аутосугестивний вплив тощо. Саме про психологічний вплив має йтися, коли потрібно через ЗМК заспокоїти населення, запобігти поширенню паніки, розвиткові масової істерії або ж мобілізувати волю народу на захист Вітчизни. Техніку психологічного впливу і самовпливу широко застосовують різні релігії, особливо ті, які практикують уведення віруючих у специфічні стани свідомості, наприклад, стан нірвани. Психологічний вплив знайшов широке застосування в різних напрямках психотерапії для діагностики і корекції психічних розладів та надання допомоги пацієнтам у розв'язанні їхніх життєвих проблем.

Поняття "психічний вплив" має також кілька тлумачень. Так, саме про психічний вплив ідеться у відомих патопсихології випадках "психічного зараження" членів сім'ї від одного з них, що є психічно хворим. Широко відомим завдяки фільму "Чапаєв" став вислів "психічна атака", яку військові застосовували для того, щоб вивести з ладу захисні механізми, послабити волю і стійкість супротивника. Ф. Тома описав деякі випадки психічного впливу, які узагальнив назвами "психічна зараза", "психічне зараження". У працях В. М. Бехтерева знаходимо описи різного роду так званих масоподібних явищ психіки, коли під впливом тих чи інших факторів великі групи і навіть цілі народи переживали особливі психічні стани, що межували з патологією. Стихійні лиха теж справляють саме психічний, а не психологічний вплив на населення, викликають психічні реакції.

Тобто про "психологічний вплив" правильно говорити тоді, коли суб'єкт А ставить собі за мету вплинути на думки, почуття чи поведінку суб'єкта Б із середини – так, щоб останній сприйняв зовнішній вплив як самовплив. Психологічний вплив А на Б може навіть передбачати свідому, власне суб'єктну активність останнього як одну з умов ефективності цього впливу

(саме на такому принципі базується раціональна, або переконувальна, психотерапія). До поняття "психічний вплив" вдаються переважно для того, щоб підкреслити стихійність, спонтанність процесу, під час якого психіка суб'єкта Б зазнає змін без відома і нерідко всупереч бажанням останнього, а суб'єкт А при цьому може не бути свідомим суб'єктом впливу або ж суб'єкта і взагалі може не бути (якщо не вважати цунамі чи торнадо суб'єктами впливу). Не зовсім зрозуміло, правда, як у цьому сенсі кваліфікувати вплив "психогенераторів", але оскільки цей феномен існує поки що на рівні чуток, з його оцінкою варто зачекати.

Впливи "зовнішні" і "внутрішні". Людина існує на перетині двох світів – внутрішнього і зовнішнього, тому є водночас суб'єктом і об'єктом внутрішніх та зовнішніх впливів. Як жива природна істота людина зазнає фізичних, хімічних, біологічних впливів. Досить відчутно можуть впливати на неї, зокрема на стан її здоров'я, такі природні фактори, як сонячна активність, атмосферний тиск, температурні коливання, екологічні умови. Небезпечними для життя людини можуть виявитися такі фактори неживої природи, як повені, шторми, смерчі, буревії, урагани, снігові замети, а також вулкани, озонові діри, метеорити, природна радіація і багато чого іншого, об'єктивно непідвладного їй. Вона може щось передбачити і якимось захиститися від такого роду впливів, а щось може використати і тим самим посилити свою впливовість.

Особлива тема – маніпулятивні зовнішні впливи, спрямовані передусім на десуб'єктивізацію людини і перетворення її на засіб. Нинішні технології маніпулювання настільки витончені, що окремих індивід приймає запропоноване йому як найкраще для нього і для всіх. Сучасні політико-психологічні технології дають змогу за іміджевим портретом так заховати справжнє обличчя політика, що пересічний виборець виявляється неспроможним зрозуміти, де закінчується іміджевий вплив і починається вплив того, хто за ним стоїть.

Отже, зовнішні впливи можуть мати і негативне призначення, одне з яких – дезорганізувати свідомість, дезорієнтувати особистість, порушити систему регуляції поведінки тощо. Відтак набуває актуальності проблема розроблення психологічних технік, які розвивали б у людей здатність більш тонко й ефективно диференціювати різнопланові впливи.

У цьому контексті досить складним і водночас актуальним видається розрізнення інтерсуб'єктних та інтрасуб'єктних впливів, тобто впливів, якими суті обмінюються між собою, і самовпливів. Річ у тім, що не існує жорсткого кордону між зовнішнім і внутрішнім. Особливо ж це стосується психіки, яка зовнішнє перетворює на внутрішнє, а внутрішнє об'єктивує, оприлюднює, "озовнішнює" [50].

Кожний вплив, який людина спрямовує на оточення, є разом і її впливом на саму себе. Але це вплив опосередкований. З іншого боку, цілеспрямований вплив на самого себе може суттєво вилинути на зміст і форму впливів, які "Я" адресує оточенню. Уже це коротке теоретичне зауваження свідчить про досить непрості відношення між впливами зовнішніми і внутрішніми. Проблема таких впливів є актуальною не тільки для науки, а й для практики. Адже всю виховну роботу, політичний вплив, вплив через рекламу і т. ін. розраховано на те, щоб зміст, який пропонується соціальними інститутами, став внутрішнім надбанням індивіда. А це стає можливим лише за умови, якщо зовнішній вплив трансформується у самовплив – вплив людини на саму себе.

Певна розмитість кордонів між внутрішнім і зовнішнім не означає, проте, їх відсутності. Адже в нормі людина без проблем виокремлює своє тіло серед інших тіл, свої думки і переживання не змішує із чужими, а отже, відповідним чином диференціює свої впливи на відцентрові – спрямовані назовні – і доцентрові – спрямовані на своє тіло, свою душу, на саму себе. Так само без особливих труднощів ми розрізняємо здебільшого впливи, які адресуються тільки нам і стосуються тільки нас чи нас разом з іншими.

Якщо умовно окреслити простір того, що людина вважає своїм, і відокремитися від того, що вона вважає чужим чи іншим, то всередині цього свого простору вона, як істота водночас тілесна і душевна, може по-різному ставитися до впливів, що надходять, скажімо, від душі чи від тіла. В одних випадках, коли, наприклад, болить душа, вимоги тіла можуть розглядатися як зовнішні, малосуттєві і відповідно ігноруватися. Коли ж маємо рану не сердечну, а тілесну, трапляється, що душевне відступає на другий план, його запити залишаються без відповіді, а впливи – без належної уваги з боку суб'єкта.

У системі психіки поряд з єдиним Я-суб'єктом існує чимало суб'єктоподібних інстанцій, які так чи інакше намагаються здійснювати свій вплив. Унаслідок цього може навіть виникати ілюзія багатосуб'єктної чи "бісуб'єктної" природи психіки. У гештальт-аналізі це називають "системою інтроєктив" – чужорідних утворень у самості, про існування яких пацієнт за допомогою гештальт-терапевта повинен дізнатися і висловити своє ставлення до того, що хтось усередині нього скеровує його поведінку і кому такого права він не давав. Прикладом тут може слугувати "я зобов'язаний" пацієнта, яке сформулося ще в дитинстві і вже давно втратило своє значення, але, як і раніше, виливає на оцінки, рішення і поведінку людини, роблячи її з часом все більш неадекватною.

Добре відомий у психіатрії феномен роздвоєння особистості напевно також можна інтерпретувати як наслідок послаблення інтеграційної сили "Я" (як єдиного суб'єкта самовпливу) та утворення його більш сильного дзеркально-полюсного двійника, другого суб'єкта самовпливу, що є конкуруючим, опозиційним щодо першого і деструктивним щодо системи психіки в цілому. З'ясуванню того, яким чином відбувається формування різних суб'єктних інстанцій, тиражування в межах однієї системи психіки суб'єктів самовпливу, було присвячено чимало досліджень. Проте тут залишається ще багато незрозумілого і загадкового.

У внутрішньому просторі впливи здійснюються на самого себе (самовпливи) або ж на уявних інших, можливі поведінкові реакції яких є також уявними, тобто суб'єктивізованими людиною як їх носієм. Мислення, внутрішнє мовлення за своєю природою є діалогічними процесами, які відбуваються у формі вербально-образних взаємовпливів двох уявних співрозмовників, ролі яких по черзі бере на себе наше "Я".

Принциповим для психології є питання про те, чи спроможний людський індивід впливати на власну психіку, визначати її розвиток тощо. До речі, свого часу з цього приводу досить прозоро висловлювався Г. С. Сковорода, щоправда, стосовно душі ("псюхе"), а не психіки в її сучасному розумінні:

Ти питаєш: якщо щастя життя в кожному з нас, то чому досягає його така незначна кількість людей? О, це тому, що їм важко керувати своєю душею, і тому, що вони не навчилися приборкувати свої пориви.

Цю проблему актуалізував у своєму дослідженні М. Й. Боришевський, який писав про "самосуб'єктний вплив" як вплив індивіда на власні психічні процеси і стани з метою їх оптимізації (регуляція рівня інтелектуальної активності, інтенсивності емоційних реакцій, способів і форм їх прояву, рівня довільності психічних процесів і станів тощо) [11, с. 22]. Проте у психологічній науці поняття "Я" і "моє" ще чітко не диференційовані. Саме через це виникають складності в розумінні таких поняттєвих конструктів, як "суб'єкт процесу саморегуляції". Виходить, що в мені відбуваються незалежні від мене процеси саморегуляції, але при цьому я постаю в ролі їх суб'єкта - того, хто їх скеровує і має за свої. Відтак напрошується висновок про існування кількох центрів самовпливу, один з яких позначається, а другий не позначається словом суб'єкт, а також постає проблема взаємовпливів між ними.

Тут, звичайно, виникають навіяні класичним психоаналізом асоціації щодо інстанцій психічного, які виокремив З. Фройд – "Ід" ("Воно"), "Его" і "Супер-Его". Ці інстанції генетично і структурно-функціонально пов'язані між собою. Проте вони є відносно незалежними і саме тому можуть не тільки взаємодіяти, а й певним чином впливати одна на одну. При цьому, як відомо,

найбільшою впливовістю відрізняється інстанція "Воно". "Его", хоча і є носієм свідомості, по суті виконує обслуговуючу функцію співвіднесення "Воно" з реальністю. Як підказує інтуїція, поняття "вплив" набуває тут досить своєрідного відтінку і постає як щось середнє між науковою метафорою і його найбільш широким визначенням, у якому поняття "вплив" фактично тотожне поняттю "дія".

Отже, у внутрішньому просторі і часі психічного життя, як і у світі зовнішньому, можна спостерігати різного плану взаємодію. Але якщо в зовнішньому світі людині протистоїть інше суще (інша людина), через що їхня взаємодія може розглядатися як взаємовплив, то у світі внутрішньому (за умови психічної норми) може йтися лише про одного суб'єкта впливу. Проте цей вплив має одцентрово-доцентровий характер: походить від суб'єкта і до нього ж у кінцевому підсумку повертається. Тому в цьому разі в науковій літературі вказується про самовплив [50].

Розглядаючи зовнішні і внутрішні впливи, не можна, зрештою, не торкнутися відомої формули "зовнішнє через внутрішнє", з приводу якої відбулося і відбувається чимало психологічних дискусій. На думку С. Л. Рубінштейна, зовнішнє впливає на людину не безпосередньо. Цей вплив опосередковується внутрішніми умовами. Але ж сам процес опосередкування за своїм механізмом інший, ніж у випадку, коли промінь, що проходить через скло, змінює свою траєкторію. Людський індивід не просто віддзеркалює, сприймає і вибірково приймає незалежні від нього зовнішні впливи. Власне людським можна вважати такий варіант, коли зовнішній вплив ініціюється чи провокується самим індивідом, коли він є результатом і неодмінним (часто свідомо спланованим) моментом його творчої конституюючої активності. За Рубінштейном, коли об'єктом мого впливу стає інша людина, завдання полягає в тому, щоб через мій вплив на неї, який долає її відчуженість, негативну незалежність при всіх відношеннях даності, викликати її до самостійного буття; для цього потрібно, ламаючи в умовах її існування і в ній самій те, що викривляє її людську сутність, таким чином стверджувати її буття. Це те буття, в якому здійснюється, знаходить реалізацію її власна сутність, але вона знаходить її через мене (і деякою мірою я через неї) [1, с. 28-31].

Взаємодія внутрішнього і зовнішнього є, по суті, взаємовпливом двох суб'єктів, кожний з яких домагається своїх життєвих цілей. Спроможність діяти на інших, зазначає О. В. Сидоренко, безсумнівна ознака того, що ти існуєш і що це існування має значення. Переконаючи, навіюючи, викликаючи прагнення наслідувати себе, ми допомагаємо собі впевнитися в тому, що ми існуємо і це існування має значення [66]. Кожний індивід як суб'єкт впливу переймається насамперед потребою самовизначення, самозбереження, самовідновлення,

самовдосконалення, самореалізації і саморозвитку, беручи зовнішній світ (природний і соціальний), інших суб'єктів як умову свого автентичного існування. Будучи суб'єктом впливу, він розраховує не стільки на те, що хтось йому ці умови надасть, скільки на свою спроможність творити світ і себе в цьому світі за власними законами.

Це означає, що механізм опосередкування зовнішніх впливів внутрішніми умовами, про який писав С. Л. Рубінштейн, слід розуміти насамперед у контексті не стільки трансформуючих, скільки ініціативних, творчих, формувальних і розвивальних виливів людини на світ. Але плануючи і здійснюючи кожний такий вилив, вона повинна керуватися відомим правилом про те, що її свобода закінчується там, де починається свобода іншої людини.

Дотримуючись позицій гуманістичної психології, слід визнати, що між зовнішніми і внутрішніми впливами існують не тільки паритетні, гомеостатичні відношення, а й відношення підпорядкування, протидії і навіть боротьби. Впливи зовнішні мають бути в ідеалі підпорядкованими впливам внутрішнім, або самовпливам, завдяки яким здійснюються акти самоактуалізації і самотворення. Саме так досягається екзистенційна автономність і знаходить свою реалізацію можливість автентичного буття, буття людини людиною. В іншому разі людський індивід втрачає внутрішню свободу, а отже, можливість бути суб'єктом власного життя.

Суб'єктно-вчинкова природа впливу людини на людину. Існувати для людини означає "діяти, впливати і піддаватися впливам, брати участь у нескінченному процесі взаємодії як процесі самовизначення суцього, взаємного визначення одного суцього іншим" [63,с.280-281]. Кожний з безлічі різноманітних впливів, яких людина як природна і соціальна істота зазнає в кожний момент свого життя, за різних умов і обставин може набувати виняткового, іноді доленосного значення, а може тривалий час губитися десь за межами суттєвого.

Що ж визначає місце і роль того чи іншого впливу в житті людини?

Якщо припустити, що найсуттєвішою ознакою людської істоти є прагнення бути суб'єктом і не бути об'єктом життя, то логічно визнати, що серед безлічі впливів, що йдуть із зовні, а також з глибин її ества, вона буде відкритою до тих з них, які сприяють розвитку і прояву її суб'єктності. Тому значення конкретного впливу для людини визначається насамперед тим, наскільки він дає їй можливість автентично існувати в гармонії із собою і світом, і, навпаки, людина буде протистояти (свідомо і несвідомо) впливам, що обмежуватимуть її суб'єктні можливості, обумовлюватимуть, узалежнюватимуть, опосередковуватимуть її життя зовнішніми факторами. За великим рахунком, вона повинна бути принципово проти навіть тих впливів,

які урівноважують у ній суб'єктне і об'єктне, нехтуючи її сутнісною властивістю розпочинати із себе причинний ряд.

Поводься з іншими так, як хочеш, щоб поводитися з тобою, тобто організуй свої впливи на іншу людину відповідно до її людської природи. Ця мудра порада зрозуміла всім, хоча далеко не завжди виконується. Чомусь ми все-таки намагаємося отримати якісь пільги, вигоди для себе, хочемо, щоб інші до нас ставилися краще, ніж ми до них. Однак той, хто дійсно розуміє і приймає для себе це правило, буде намагатися проектувати зміст і форму своїх впливів на іншу людину і щодо самого себе таким чином, щоб це сприяло розвиткові людського в людині.

Цікавий, хоча й очікуваний висновок було отримано в процесі дослідження проблеми лихослів'я. З'ясувалося, що найбільш дошкульними є насамперед оптично зорієнтовані лихі слова. Якщо нам навіть у дуже елегантній мовленнєвій формі хтось значущий скаже, що ми для нього більше не існуємо, навряд чи можна вигадати щось жахливіше. До речі, одним із досить сильних способів психологічного захисту від такої деонтизації може знову ж таки бути викреслення кривдника, зрадника або іншого негативного подразника з розряду сущих [50].

Іноді таким негативним суб'єктом впливу може ставати для себе сама людина, і сумним наслідком у цьому випадку буває більш чи менш вдала спроба самогубства. Ця ілюстрація дає можливість відчувати небезпечну межу, до якої може бути доведено людину через такий негативно-онтичний, фактично злочинний, вплив.

Яким же тоді за формою і змістом, за своєю сутністю має бути вплив людини на людину, щоб закономірним результатом його було створення соціально-психологічних умов і можливостей для автентичного буття останньої? Культурно-психологічна наукова традиція, яка йде від М. М. Бахтіна, В. А. Роменця і С. Л. Рубінштейна, підказує нам будувати такий вплив на суб'єктно-вчинковій основі. Адже саме суб'єктне ставлення до людини протистоїть ставленню до неї як до об'єкта, і саме вчинок у його сутнісному, онтичному розумінні протистоїть злочину [70].

На відміну від інших проявів активності (дія, діяльність), учинок репрезентує людину цілісно, "монадно", як мікрокосм, і тому цілком може бути віднесений до списку метаісторичних феноменів. Людина природно приречена вчиняти, щоб бути людиною. У цьому її оптичний хрест і онтична перспектива. Джерело вчинковості – суперечність між буттям і небуттям, добром і злом, істинним і неістинним, прекрасним і потворним, між сутністю й існуванням.

Учинок – вікно у сутнісний світ, світ людських смислів і цінностей. Він є носієм ейдетичної енергії – пробуджувальної, життєдайної, магнетичної. Чим

менша відстань між попереднім і наступним учинком, тим більше життя людини перетворюється на суцільний чин, на життя як учинок, вважав М. М. Бахтін [4].

Прислухаючись до мудрої теоретико-методологічної настанови, згідно з якою подібне пізнається і формується подібним, цілком логічно припустиш, що можливість автентичного існування окремої людини і співіснування людини з людиною залежить від того, чи будуються їхні стосунки, а отже, система впливів на принципах суб'єктності і вчинковості.

Звичайно, навіть непересічним особистостям важко повсякчас утримуватися па рівні суб'єкт-суб'єктних і вчинково-вчинкових стосунків. Скоріше це ідеал, якого треба прагнути. Суть його полягає в тому, що лише у взаємодії (взаємовпливах) з автономним, самодостатнім суб'єктом, який вільно вчиняє, розвивається за своїми власними законами, я можу сподіватися на свій власний автентичний розвиток і можливість суб'єктно-вчинкового способу буття.

Таким чином, суб'єкт-суб'єктна вчинкова взаємодія елімінує, виключає, робить неможливими об'єктні стосунки в їх традиційному розумінні як стосунки вимушеного підпорядкування однієї людини іншій. Адже не хтось бере на себе роль субстанції-суб'єкта, перетворюючи мене на об'єкт свого впливу, а я сам, добровільно і цілеспрямовано, пропоную себе іншому як умову, середовище, засіб його особистісного зростання, са-мотворення і саморозвитку. Те ж саме здійснює і він. Замість суб'єкт-об'єктної за своєю суттю ідеї конкуренції, виживання одних коштом інших тут пропонується суб'єкт-суб'єктний принцип взаємоопосередкованого саморозвитку, а саме: кожний активно, ініціативно, помірковано, етично і творчо – власне вчинково – віддає іншому по максимуму все те найкраще, що в нього є, і так само – вчинково – привласнює по максимуму все найкраще від іншого.

У такий спосіб долається об'єктне, акцидентне ставлення до іншого і до себе. Виникає справжня спільність "Ми", в якій кожне "Я" не підпорядковується іншому та загалом на основі усвідомленої необхідності і не тішиться також можливістю самовідчуження, самопожертви. Людина, яка від самого початку є соціальною істотою, вільно і невимушено, "спонтанно" обирає альтернативу "бути з людьми і бути для людей", дарувати себе собі й іншому, отримуючи такі ж дарунки. "Я" не розчиняється і не губиться в загалі, оскільки воно є суб'єктом вчинку істини, краси і добра. Вчиняючи так, вільно даруючи себе іншому, людина не переживає примусу, не шкодує і не чекає винагороди, а отже, ні себе, ні іншого не мислить об'єктом, засобом, умовою чи фактором. Хіба що об'єктом любові, яка знову ж таки перетворює цього об'єкта на суб'єкт.

Беззастережна спонтанність і zarazом глибока усвідомленість та відповідальність учинкового існування, радісне вивільнення вчинкової енергії і турботливе хвилювання з приводу очікуваності, своєчасності, адекватності, прийнятності для іншого моїх вчинкових пропозицій, відчуття оптичного задоволення від того, що твій вчинковий дарунок радісно і схвильовано сприйнято і прийнято – це і є, слід думати, те справжнє і те вище, що мріє переживати кожна людська істота якомога частіше і глибше.

Суб'єктно-вчинковий підхід дає змогу вибудувати ідеальну онтопсихологічну модель впливу людини на людину, що має на меті створення необхідних соціально-психологічних умов для підтримки конкретної людини в її прагненні до сутнісної самоактуалізації. Суб'єктно-вчинковий формат і змістові характеристики такого впливу визначаються його ініціативністю і креативністю, етичністю та естетичністю, індивідуалізованою спрямованістю на вищі цінності і смисли людського буття. Ця модель охоплює сім складових:

Перший за логікою значущості вчинковий вплив щодо іншої людини, враховуючи скінченність людського буття, має нести в собі різного роду інформаційно-психологічні повідомлення, що підтверджують, підкреслюють, проголошують як беззаперечний факт існування людини-реципієнта, індивідуальну та загальну значущість цього факту. Чи не тому мудрі українці, підносячи келихи, зичать один одному "Будьмо!". Але мало зичити. Такий екзистенційний вчинковий акт передбачає діяльне сприяння тому, щоб інша людина відчувала оптичну радість від свого існування у світі, реальну підтримку у відстоюванні нею свого права на буття. Напевно, таким є вчинок любові. Адже саме любов до ближнього в її різноманітних формах допомагає утвердитися в бутті і тому, хто любить, і тому, кого люблять або ж кохають.

"Людина не хоче бути нічим іншим, окрім як людиною", стверджував Н. Кузанський. А це означає, що вона насамперед хоче бути суб'єктом власного життя і не хоче бути об'єктом у руках будь-якого маніпулятора, навіть долі чи карми. Тому наступний різновид вчинкового впливу передбачає таке ставлення і такі дії щодо іншої людини, які утверджували б її в її власне людських суб'єктно-вчинкових інтенціях.

Наступний за логікою, що пропонується, різновид онтопсихологічного впливу передбачає визнання і стимулювання розвитку в людини її суб'єктних потенцій. Нерідко ж, навпаки, ми намагаємося підкреслити суб'єктні дефіцити в іншої людини: принижуючи її, звеличуємо себе. Тоді як вона чекає від нас учинку потенціювання, а саме готовності від щирого серця поділитися з нею секретами власне суб'єктно-вчинкового способу існування – тим, що потрібно знати і вміти, аби бути відповідальним автором свого життя, а не сліпою маріонеткою в руках основного інстинкту, колективного несвідомого тощо.

Коли людина знає, чого вона хоче досягти в житті і як це в принципі зробити, не виключено, що їй потрібна співчутлива суб'єктно-вчинкова підтримка в тому, щоб правильно приймати життєво важливі рішення, виявляючи при цьому поміркованість і рішучість, долаючи невпевненість і страх перед реальною зустріччю зі світом, щоб ступати назустріч світові, адекватно врахувавши, з одного боку, свої "хочу" і "можу", а з другого – ситуацію, в якій це рішення приймається.

Одна справа – мислити себе автором власного життя, інша – діяльнісно-практично презентуватися світові. Вхідження людини у світ завжди пов'язане з напругою, конфліктом, опором. Адже інші суцї, що вже святкують свої суб'єктні перемоги, при появі ще одного суб'єкта вимушені посунутися і дати місце новоприбулому. Часто-густо суб'єктний проект не знаходить своєї реалізації через нездатність індивіда доводити справу до логічного завершення у відведений термін. Саме тут і потрібна йому допомога вчинковим впливом, що стимулює його волюву і виконавську активність.

Люди суттєво різняться своєю здатністю до рефлексії та оцінювання подій, до яких вони так чи інакше причетні. На самооцінку людини впливають поширені в її оточенні еталони і зразки. До того ж її власна самооцінка може коливатися у бік неадекватності. Суб'єктно-вчинковий вплив на людину за цієї ситуації має на меті допомогти їй в оцінюванні власних діянь, у тому, щоб не називати чорне білим.

Насамкінець, потрібно надати іншій людині допомогу в нарощуванні досвіду автентичного суб'єктно-вчинкового життя, у розвитку здатності його творчого синтезу і самостійного креативного використання в різних сферах життєдіяльності.

Означені напрями, а точніше етапи суб'єктно-вчинкової підтримки іншого як суб'єкта життєдіяльності можуть бути конкретизовані стосовно тих чи тих сфер діяльності людини і знайти своє застосування, зокрема, у психолого-педагогічній та психотерапевтичній практиці.

Можливість бути і відбутися для людини означає ніщо інше як можливість творити із себе і сприяти творенню нового, а не просто реагувати на подразники, урівноважуватися із середовищем, адаптуватися до ситуації і регулювати свої стани під впливом різних факторів. Її оптична місія, життєве кредо полягає в тому, щоб досягти максимуму в ролі суб'єкта впливу і звести до мінімуму необхідність бути його об'єктом. Людина є істотою, яка несе в собі інтенцію і потенцію першопричини, першого "поштовху", а, отже, Першого Впливу, що і робить її суб'єктом власного життя і власне людиною.

Онтопсихологічне визначення сутності того, що являє собою вплив, тісно пов'язане з розумінням природи психіки. Якщо розуміти психічне лише як

посередника (того, що опосередковує), регулятора, урівноважувана чи "трансформатора", поняття "вплив", десуб'єктивізуючись, втрачає свої сутнісні ознаки, людина перетворюється на об'єкт гри космічних сил і губиться в безмежному просторі взаємодій і взаємовпливів. Активність людської психіки, що зводиться до "регулюючих впливів", не набуває рівня власне суб'єктної, авторської, вільної, творчої активності "Я", а отже, ознак системи, спроможної до саморозвитку [50].

Треба, звичайно, визнати природними для людини не лише впливи, які творять нове, а й такі, що руйнують (і не тільки старе). Крім того, є впливи, спрямовані не на розвиток чи оновлення, а на збереження існуючого чи досягнутого. Проте такі впливи слід відносити до класу онтично другорядних, коли йдеться власне про людську природу. Людина спроможна і вільна діяти так, щоб наслідком її діяння ставали події буття, його самовідродження і самоствердження.

Онтопсихологічний аналіз феномена "вплив людини на світ", як бачимо, дає змогу сутнісно визначити його як особливу дію, що породжує подію буття. Людина – це насамперед істота, яка цілеспрямовано впливає на навколишній світ і па саму себе з метою творення нового – впливає, щоб бути, пізнавати і творити й у такий спосіб стверджувати своє місце "всередині буття" [63, с. 260]. Вплив людини на людину може мати різний характер і здійснюватися на різних рівнях. Це може бути вплив тілесно-плотський чи душевно-духовний. Він може адресуватися фізичному, фізіологічному, психологічному чи соціальному в людині.

Залежно від мети, яку ставить перед собою суб'єкт впливу, від рівня його культури, від ситуації, що складається, інша людина (як об'єкт впливу) може вирізнитися в статусі індивіда, особистості, індивідуальності, універсальності. Проте за сутнісним критерієм вплив людини на людину – це завжди взаємодія двох самодостатніх суцільних, двох творців, двох суб'єктів. Ось чому наукову оцінку впливу людини на людину в його вищому розумінні не можна обмежити критеріями відображення, реактивності чи регулювання. Такий вплив передбачає творче ставлення до іншого як до мети, що має смисложиттєве значення. Це і є суб'єктно-вчинковий вплив. Суть його не в тому, щоб у творчому пориві робити з іншою людиною все що завгодно, а в тому, щоб своїми впливами створити їй таке життєве середовище, яке максимально сприяло б саморозвитку її особистості. І якщо таку мету ставитиме перед собою кожна людина щодо іншої, то людство в цілому зможе наблизитися до еталонної системи співжиття, коли кожний для кожного одночасно і рівною мірою правитиме як за мету, так і за засіб, а суспільне життя почне розгортатися за формулою: "максимально брати один від одного, максимально

віддаючи один одному". Саме тому основна (онтична) смисложиттєва цінність і мета, якими можуть перейматися суб'єкти впливу один щодо одного, це створення і дальший розвиток інтерсуб'єктної спільності "Ми", в якій кожний дістає максимальні можливості для індивідуального самовдосконалення і саморозвитку.

## 2.2. Соціально-психологічні механізми впливу

Ведучи мову про соціально-психологічні механізми впливу, треба виходити з того, що один суб'єкт психічної активності своїми діями може викликати певну психічну активність іншого суб'єкта, а саме: певні відчуття, уявлення, спогади, думки, почуття, ставлення, мотиви, вольові дії тощо. Найбільш відомими в соціальній психології є такі механізми, як переконування, навіювання, санкціонування, наслідування, психічне зараження, маніпулювання.

У практиці організації впливів відомо чимало випадків, коли правильно застосований механізм давав змогу досягти прямо-таки дивовижних результатів, а соціально-психологічна некомпетентність призводила до ефектів, протилежних очікуванню. Тож розгляньмо специфічні особливості основних соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину.

**Переконування.** Передусім варто звернути увагу на етимологію слова "переконування", зокрема на префікс "пере-", який вказує не на будь-яку "зміну", а саме на потребу якісного "перетворення" того, що є. Під переконуванням розуміють певний спосіб впливу, який передбачає аргументоване і логічно витримане доведення істинності і значущості того чи іншого положення, думки, оцінки.

Коли йдеться про переконування, це означає, що суб'єкт впливу пропонує його об'єктові "аргументи, факти, докази і висновки, покликані показати позитивні наслідки рекомендованого спрямування дій" [25, с. 145]. Окремо виділяють раціональне переконування (persuasion), зазначаючи, що існують впливи, які мають на меті змінити поведінку об'єкта впливу не безпосередньо, а через зміну переконань людини, які перетворюються на певні особисті настановлення, а вже останні, за певних умов, можуть спричинитися до бажаної чи очікуваної поведінки [25].

Поняття "переконування", що означає певний соціально-психологічний механізм впливу однієї людини на іншу чи групу людей, слід відрізнити від поняття "переконання", під яким розуміють систему поглядів, уявлень, яких людина дотримується, з якими погоджується, які ототожнює із собою, оскільки

вважає продуктом власної діяльності. Вони мають під собою певну аргументацію і можуть бути логічно доведені.

Чи існують люди без переконань? Коли у людини з'являються переконання? Звичайно, досить складно собі уявити новонародженого з переконаннями. Проте, з іншого боку, ніщо не виникає з нічого. Дитина з'являється на світ не без "переконання" чи "диспозиції" щодо необхідності жити і боротися за життя, не без переконання в тому, що їй слід стати людиною і людиною справжньою. Інша річ, що ці свої "переконання" дитина не усвідомлює. Це і не потрібно, оскільки самоочевидно. Навряд чи слід переконувати людину в тому, що вона повинна жити і творити, бути вільною. Але крім таких онтичних "переконань", тобто апріорних, аподиктичних уявлень, суджень, які не потребують доведення через їх очевидність, існують інші, наприклад, ідейні переконання, з якими людина не народжується, які в ній не запотенційовано від самого початку. Вони формуються в процесі активної взаємодії зі світом, іншими людьми і в діалозі із самим собою. І власне як "мої" – мною сформовані, мною вистраждані – переконання мають для мене сенс. Історія знає чимало випадків, коли світоглядні чи ідейні переконання виявлялися сутнісно вагомішими і сильнішими навіть за бажання жиги.

Щоб переконати людину, суб'єкт переконувального впливу повинен прагнути змінити (або зміцнити) саме переконання об'єкта свого впливу, а не вмовляти чи примушувати його діяти або поводитися певним чином. Аргументи, що пропонуються реципієнтові, мають бути значущими для останнього. Крім того, об'єкт впливу повинен виявляти зацікавленість і готовність до обговорення тих питань, які йому пропонують, повинен бути психологічно захопленим цим процесом, бути критичним, самокритичним, уважним, не відволікатися і не відчувати упередженості проти суб'єкта впливу.

Для того щоб об'єкт переконувального впливу повівся так, як очікує його суб'єкт, слід насамперед добре вивчити і врахувати інтереси й рівень готовності адресата до сприймання інформації, яка пропонується в процесі переконання. Важливо також забезпечити можливість адекватної передачі повідомлення адресатові, зробити так, щоб останній зосередив на цьому повідомленні свою увагу, зрозумів його сутність, прийняв його для себе, сформував і закріпив прийнятий зміст у вигляді нового настановлення і на його основі почав діяти [25, с. 155]. Додамо, що переконувальний вплив можна вважати ефективним, якщо людина, на яку його було спрямовано, привласнює і може протягом тривалого часу утримувати його зміст, якщо виявляє здатність самостійно відтворювати логіку аргументування, внутрішню готовність і спроможність відстоювати й активно поширювати серед інших привласнений зміст.

Переконування застосовується, як правило, у випадках, коли треба допомогти людині переглянути систему її цінностей, смислів, життєвих принципів, диспозицій, зокрема тих чи тих шкідливих звичок. Так, постійно проводяться кампанії, що мають на меті переконати населення у шкідливості паління, небезпеці прилучення до наркотиків, зловживання алкоголем, у необхідності застережних дій щодо СНІДу. Звичайно, ці кампанії дають певний ефект. Проте нові покоління продовжують палити, вживати наркотики, лихословити, нехтувати небезпекою ВІЛ-інфекції. Пояснити цю ситуацію можна різними причинами, не останнє місце серед яких посідає недостатня компетентність організаторів цих заходів у застосуванні механізму переконування.

Отже, соціально-психологічний механізм переконування передбачає, з одного боку, цілеспрямований, усвідомлюваний характер впливу, застосування аргументів і фактів, дотримання логіки доведення та обґрунтування, апелювання до істинності і значущості, а з другого – свідоме, уважно-критичне ставлення реципієнта до змісту інформації, що йому пропонується, і до способу її подання. Основне призначення цього механізму – змінити (перетворити чи зміцнити) переконання реципієнта, викликати у нього відчуття і розуміння неможливості жити за іншими змістовими сценаріями. Механізм переконування ґрунтується, з одного боку, на доказовості (переконливості), тобто на аргументах, що підтверджують істинність і значущість для реципієнта того, що йому пропонують, а з іншого – на самотійному, свідомому, критичному ставленні того, кого переконують, до того, що йому пропонують прийняти.

Що визначає ефективність переконувального впливу?

Цікаві узагальнення з цього приводу пропонує Т. С. Кабаченко. На її думку, ефективність переконувального впливу залежить від: ступеня адекватності комунікативного наміру реципієнта ("переконати можна лише того, хто хоче переконатися"); можливості усвідомлення реципієнтом аргументації, яку використовує комунікатор; наявності у реципієнта і комунікатора спільної інформаційної бази; наявності передумов для реактивного опору (такий опір проковує більшу виразність процесу переконування); характеру соціальних орієнтирів (ставлення реципієнта до аргументів комунікатора залежить від того, як до цих аргументів ставиться оточення) тощо [27, с. 292-293].

Однак, як свідчить практика, реципієнт може не мати "адекватного комунікативного наміру", а "реактивний опір" може бути настільки сильним, що комунікація як така стане просто неможливою. Тому, напевно, слід

говорити про створення умов, за яких переконувальний вплив міг би набувати бажаної ефективності. Це залежить насамперед від таких чинників, як:

- власна справжня переконаність суб'єкта впливу в тому, у чому він хоче переконати інших;
- наявність у нього мотиву переконати, а не якогось іншого або бажання досягти мети в будь-який спосіб;
- внутрішня психологічна готовність і спроможність суб'єкта до застосування переконувального впливу;
- зовнішні умови, необхідні для результативності переконування (достатня кількість часу, сприятливе оточення, відсутність відволікальних факторів тощо);
- визнання суб'єктом впливу права об'єкта впливу на власні переконання, на критичну позицію та опір;
- врахування суб'єктом впливу загального рівня підготовленості і готовності об'єкта до сприймання переконувального впливу;
- належний рівень зацікавленості, уважності і критичності з боку об'єкта впливу до інформації, яка йому пропонується;
- здатність об'єкта впливу перетворювати матеріал переконування у власні переконання, а останні – у готовність до відповідної поведінкової активності [50, с.199].

Чи існують якісь обмеження для застосування переконування? Так, звичайно. Адже далеко не все можна довести, не усіх і не завжди можна переконати. На кожний аргумент може з'явитися відповідний контрагумент. Об'єкт впливу може бути не готовий сприймати запропоновану систему доведень через їх складність для нього, через небажання напружуватись, через те що він має свою чітку позицію і не збирається її змінювати тощо. Людина чи група, на яку передбачається спрямувати переконувальний вплив, може просто мати упередження щодо джерела інформації, її носія, умов і самої теми такого спілкування. В окремих випадках застосування переконування потребує не тільки спеціальної підготовки, а й чимало часу. Напевно, не варто сподіватися, що протягом однієї, нехай тривалої, бесіди: чи одного виступу можна переконати атеїста в існуванні Бога чи довести нейтральному співрозмовникові правильність чи помилковість національної ідеї. Якщо бракує можливостей для застосування переконування, нерідко вдаються до навіювання (сугестії).

**Навіювання.** Соціально-психологічний механізм навіювання, на відміну від переконування, не потребує аргументації на користь істинності і значущості для об'єкта впливу того, що йому пропонується, не передбачає критичного ставлення до інформації, яка пропонується. Саме про навіювання йдеться, коли суб'єкт впливу апелює до таких соціальних стереотипів, як то: "думка літньої

людини більше заслуговує на увагу, ніж думка молодої", "судженням визнаного спеціаліста можна довіряти", "думка, з якою погоджується більшість, правильна" тощо. Такі і подібні твердження знімають потребу в детальному і поглибленому аналізі повідомлення, закладеного у впливі. Відповідальність за цей аналіз об'єкт впливу перекладає на його джерело, звичайно, якщо це джерело є авторитетним і викликає довіру. Чим вищий рівень довіри до джерела впливу, тим легшою і ефективнішою є дія навіювання.

Умовами виникнення довіри однієї людини до іншої, а також до ЗМК, влади тощо є, по-перше, власний досвід взаємодії з відповідним суб'єктом впливу; по-друге, ставлення до цього суб'єкта представників референтної групи або авторитетних людей; по-третє – симпатія, позитивне емоційне ставлення до суб'єкта впливу: "Я йому довіряю, вірю, тому що він мені подобається". Проте інформація, отримана таким шляхом, не може перетворитися на переконання, оскільки не має в основі своїй відповідної аргументації і процедури доведення. Тут не побачимо боротьби переконань, у якій об'єкт не просто отримує, а звіряє чи відстоює свою власну позицію в дискусії із суб'єктом впливу або ж у суперечці із самим собою.

Як бачимо, у випадку навіювання діє інший механізм: замість аргументації і доведення – порада, рекомендація, авторитетна думка. Тож вірогідним психологічним ефектом буде не переконаність, а упевненість в істинності, правдивості інформації, що пропонується.

Навіювання може використовуватися не тільки для того, щоб передати адресатові потрібну інформацію і таким чином спонукати до певної поведінки, а й для того, щоб додати людині впевненості в собі, зробити її більш сміливою, рішучою. Невпевнена людина при цьому живиться авторитетністю впливової для неї людини. Так, гіпердовіра до гіпнотизера в медичній практиці дає пацієнтові змогу відмовитися майже від усіх захистів і діяти відповідно до його імперативів.

Нерідко цим механізмом досить ефективно користуються для маніпулювання тими, до кого вдалося "втертися в довіру". Особливо ефективним є вплив навіювання на індивіда в натовпі, юрбі. "...Зникнення свідомої особистості, переважання особистості несвідомої, однакове спрямування почуттів та ідей, викликане навіюванням, і прагнення перетворити негайно в дію навіяні ідеї - ось головні риси, що характеризують індивіда в натовпі", – зазначав Г. Лебон [38, с. 163]. Досить гостро з цього приводу висловлювався К. Юнг: "У натовпі якості, якими хтось володіє, розмножуються, накопичуються і стають переважаними для натовпу в цілому. Не всякий володіє чеснотами, але всякий є носієм низьких тваринних інстинктів, відрізняється навіюваністю печерної людини, підозрливістю і

злостивістю дикуна. Через це багатомільйонна нація являє собою щось навіть нелюдське. Це ящірка або крокодил, або вовк" [цит. за 49, с. 361].

Однак лише критично оцінювали дію механізму навіювання на людину в масі не всі дослідники. З. Фройд, наприклад, зазначав, що за певних обставин моральність маси може бути вищою, ніж моральність окремих індивідів, які її складають, і що тільки натовп здатний на величезну безкорисливість і самопожертву. "...Масова душа здатна на геніальну духовну творчість, як це доводить насамперед мова, потім народна пісня, фольклор і т. ін. Крім того, невідомо, скільки мислителів і поетів зобов'язані своїми спонуканнями тій масі, в якій вони живуть; може бути, вони є скоріше виконавцями духовної роботи, в якій одночасно беруть участь інші" [75, с. 21-22].

Добре відомі також психологічні експерименти, коли людям у гіпнотичному стані пропонували стати відомими поетами, художниками чи музикантами, і багато хто з них перевершив себе у своїх здібностях. Без навіювання неможливо було б взаємодіяти, наприклад, у ситуаціях, коли для переконування просто немає часу і належних умов, а примус може тільки погіршити справу.

**Приклад і наслідування.** Трапляється так, що для переконування не вистачає аргументів або часу, а для навіювання – авторитетності. До того ж об'єкт впливу вже не раз постраждав через свою довірливість. Тоді доцільно спробувати звернутися до соціально-психологічного механізму вилити через приклад.

Приклад, зокрема як виховний засіб, широко застосовується в сімейній, шкільній педагогіці та інших сферах. Психологічна особливість цього різновиду впливу людини на людину полягає у здатності і природному прагненні індивіда переймати чужий досвід шляхом наслідування позитивних зразків діяльності і поведінки. Оскільки ж переконуванню і навіюванню завжди бракує свідчень практики, живий приклад може стати вагомим аргументом і авторитетним фактом, якими суттєво підсилюється вплив цих соціально-психологічних механізмів.

Було б проблематичним вважати, що приклад "переконує" чи "навіює". Психологічним ефектом застосування зразка стає наслідування. Проектуючи такий ефект, суб'єкт впливу не претендує на те, щоб його об'єкт обов'язково володів якоюсь інформацією, погоджувався з якимись аргументами чи виявляв довіру до нього як джерела інформації. У цьому разі його може цілком влаштовувати, щоб людина, на яку спрямовується такий вплив, перейнялася запропонованим зразком поведінки чи прикладом, засвоїла його і за власним розсудом і бажанням з максимальною точністю відтворювала у відповідних

ситуаціях. Формула "роби як ми, роби з нами, роби краще нас" найкраще ілюструє цей різновид соціально-психологічного механізму впливу.

За яких умов конкретна людина, її зовнішній вигляд, манера поведінки, дія, вчинки стають прикладом для наслідування?

Насамперед приклад має нести в собі хоча б окремі елементи того, що об'єкт впливу визначає для себе жаданим. Зовнішній зразок повинен відповідати зразку внутрішньому, а кажучи точніше, конкретизувати його.

Кажуть, "поганий приклад заразливий". Пояснення цьому є. Кожній людині притаманні потяги, прагнення, думки, сам факт існування яких вона приховує від оточення. Коли ж індивід стає свідком того, що хтось безкарно порушує табу, він тим самим наче отримує зовнішній дозвіл на ризик і наважується попри всі заборони і забобони дати волю своїм прихованим бажанням. Почуття задоволення від виправданого кимось ризику постає як підкріплення, і людина знову і знову наважується наслідувати цей поведінковий зразок.

А чи може бути так само психологічно заразливим позитивний приклад? Звичайно, але за умови, що перед цим людину не примушують діяти за відповідним зразком. У цьому і полягає психологічний секрет наслідування прикладу. Місія суб'єкта такого впливу має обмежуватися лише демонструванням прикладу, а не його нав'язуванням об'єктові. Ще краще, коли приклад не оприлюднюється, а так би мовити, віднаходиться, відкривається, "підглядається" самим об'єктом.

Хоча наслідування – обов'язковий механізм набуття досвіду, але не він визначає сутнісно людське в людині. Тому якщо вже ставиться мета викликати в об'єкта впливу бажання наслідувати той чи інший приклад, то досягати її слід дуже обережно, аби останній не сприйняв це як маніпулювання чи психологічний тиск, а отже, мав можливість вільно і самостійно скласти своє ставлення до прикладу, що пропонується.

Треба враховувати ще один психологічний момент. Людина дійсно може бути зразковою у всьому, тобто відповідати загальновизнаним критеріям моральності, душевності, духовності, креативності тощо, але щоб стати зразком, прикладом для інших, вона має ще подобатися людям. Саме на такій психологічній основі складається ефект політичного лідерства. Лідер – це людина, яку визнають зразковою, вважають для себе прикладом, поведінку якої наслідують і слідом за якою йдуть. Цілком зрозуміло, що за інших однакових умов громадяни у своєму політичному виборі скоріше схиляться до того, хто їм особисто більше подобається як людина, як чоловік чи жінка. Напевно, саме здатність викликати симпатію, захоплення у різних людей є ознакою харизматичного лідера.

До застосування прикладу як соціально-психологічного механізму вдаються й тоді, коли індивід інтуїтивно відчуває і навіть переконаний у необхідності жити і діяти певним чином, але не наважується це робити, бо не мав змоги особисто спостерігати живі зразки такої поведінки. У такому випадку позитивний приклад може викликати не тільки наслідування, а й стимулювати певну суб'єкту, вчинкову активність об'єкта впливу. Чимало позитивних прикладів пропонують художня література, мистецтво в цілому. Однак для наслідування прикладу досить суттєво, щоб носієм зразка поведінки був не типаж, не збірний образ, а конкретна людина в конкретній ситуації: "Вона така як я. Якщо вона змогла, то і я зможу чи принаймні спробую зробити те саме". Значення такого живого прикладу суттєво зростає в екстремальній ситуації, коли ніякі інші способи впливу не діють.

Наслідування прикладу поведінки на різних етапах онтогенезу особистості, в різних соціальних групах і в різних ситуаціях соціальної взаємодії має свою специфіку. Психологи звертають увагу на те, що на перших етапах дошкільного віку роль наслідування, а відтак і значення механізму прикладу, є визначальними. Молодші школярі наслідують манеру поведінки своїх учителів. Підлітки, прагнучи виглядати дорослими, наслідують нерідко лише зовнішні і не завжди позитивні атрибути дорослості – лихослів'я, паління, брутальність, грубість. Якщо ж перенестися у вищі сфери дорослого професійного життя, наприклад, у політику, то тут кожний намагається мати свій неповторний імідж, харизму, бути для усіх взірцем і самому нікого не наслідувати. Утім, нерідко той же самий приклад сприймається одними як позитивний, іншими – як негативний, а ще хтось ставиться до нього індиферентно.

**Психічне зараження.** Специфічною особливістю психічного зараження є розмитість уявлення про суб'єкта впливу. Як певний синонім поняття психічного зараження може вживатися поняття психічного інфікування, що означає більш чи менш усвідомлюваний і цілеспрямований вплив на психічну сферу людини з метою її зараження певними психічними станами, настроями, думками, переживаннями тощо. Так, кожний актор намагається від самого початку вистави якось "розігріти" аудиторію, "розбурхати" емоції в залі, щоб прикути до себе увагу глядачів, підстьобнути зараження ними одне одного сміхом чи смутком.

У разі неусвідомленого застосування цей механізм впливу діє стихійно і, як правило, найкраще у ситуаціях значного скупчення людей (на стадіонах, у концертних залах, на карнавалах, мітингах), а також під час групового переживання небезпеки, коли сфера свідомості суттєво звужується, а критичність до психічної інфекції майже повністю зникає. "У юрбі будь-яке

почуття, усяка дія заразливі, і при тому такою мірою, що індивід дуже легко жертвує заради спільного інтересу своїм особистим інтересом. Така поведінка докорінно суперечить його природі, і людина здатна на це лише як частка юрби" [38, с. 162]. В умовах юрби зараження проявляється по-різному, залежно від ситуації, особистісних і групових особливостей її учасників. Багато тут можуть важити культурні традиції, звичаї, ритуали.

У психології існує спеціальний термін – фасцинація (від англ. fascination – зачарування), яким позначають умови підвищення ефективності сприймання матеріалу за допомогою супутніх фонових впливів. Найчастіше фасцинація використовується в театралізованих виставах, ігрових і шоу-програмах, політичних і релігійних (культових) заходах тощо – для зараження людей у юрбі особливим емоційним станом. На цьому тлі передається відповідна інформація.

Діє психічне зараження через мовні і немовні форми спілкування. Імпульсами-стимулами, що провокують ланцюгову реакцію передачі психічного зараження можуть ставати аплодисменти, скандування гасел, співи, танці, синхронні тілесні рухи, жести і т. ін. Спостерігаючи схожу поведінку, схожі емоції в інших, людина відчуває себе психологічно належною до групи, що може викликати почуття захищеності, гармонійності в стосунках з оточенням, а отже, бажання і далі емоційно синхронізуватися з ним [14, с. 165-166].

На думку дослідників, зараження здійснюється шляхом передавання від однієї людини чи групи людей іншим людям психічного стану чи настрою, наділеного великим емоційним зарядом. Дієвість сили психічної заразливості перебуває в прямій залежності від глибини і яскравості емоційних збуджень, що йдуть від джерела впливу. Сильно каталізують емоційне збудження вибухові форми прояву емоцій, породжені позитивним чи негативним емоційним станом, зокрема заразливий сміх, плач тощо.

У романі "Психологія зла" С. В. Герасимов наводить цікавий приклад дії психічного зараження, яке він називає інформаційним і протиставляє зараженню моральному. Ідеться про естрадний номер, котрий за умови правильного його виконання може примусити довго і нестримно сміятися всю залу. Із зали на сцену запрошуються два глядачі і їм ставиться завдання: посміятися якомога довше. Влаштовується змагання, хто кого пересміє, при цьому сміх не обов'язково має бути природним. Достатньо просто говорити ха-ха-ха, але без зупинки. Зал підхоплює це "ха-ха-ха" і підтримує його вже природним, справжнім сміхом. Цей сміх, у свою чергу, заражає тих, що стоять на сцені, і вони теж починають сміятися по-справжньому, тим самим ще більше

збуджуючи зал. Відбувається ланцюгова реакція зараження сміхом, який є абсолютно безпричинним.

Дослідження природи психічного зараження вказує на факт наявності комунікативного контакту індивідів, що взаємодіють, як основного каталізатора цього феномена. Отже, безпосередній комунікативний зв'язок є важливою особливістю зараження, а сила наростання напруження, що утворює психічне тло зараження, перебуває в прямій залежності від величини аудиторії і ступеня емоційного напруження інфікатора. Значущою водночас є психологічна готовність людей до емоційного реагування на відповідний вплив, завдяки якій одні з них дуже швидко переймаються психічним станом та емоційним впливом інших. Механізм соціально-психологічного зараження по суті зводиться до ефекту багаторазового взаємного підсилення емоційних впливів за рахунок того, що вони ніби відбиваються від багатьох інших індивідів. Звичайно, ступінь зараження людей чи груп залежить також від загального культурного рівня розвитку індивідів, загального стану їх здоров'я, віку, статі, індивідуального досвіду переживання емоційних станів, рівня збудливості, розвиненості психологічних захисних механізмів тощо.

Конструктивна дія цього механізму може виявлятися в зміцненні групової згуртованості через виникнення єдиного емоційного фону. Окрема людина чи група людей можуть заразитися від інших ентузіазмом, радісним веселим настроєм, що сприяє спілкуванню, ефективності спільної діяльності.

**Санкціонування.** У житті нерідко виникають ситуації, коли справу будь-що потрібно зробити, але ні переконування, ні навіювання, ні приклад, ні будь-які добрі поради не дають належного ефекту. Людина, яка ще вчора обіцяла дотримуватися домовленостей, у найбільш відповідальний момент раптом відмовляється виконувати обіцяне. Як правило, у таких випадках потерпіла сторона вдається до санкцій – адміністративних, дисциплінарних, юридичних, політичних або ж морально-психологічних. Це можуть бути різні форми притягнення до відповідальності: офіційні попередження, штрафи, звільнення з посади тощо. А може бути висловлене чи продемонстроване негативне ставлення, розрив дружніх стосунків, бойкотування. Якщо людина порушила закон, скоїла злочин, тоді йдеться про санкцію як міру покарання, встановлену судом. Граничні форми застосування негативних санкцій – обмеження свободи, ізоляція, довічне ув'язнення.

У кожному суспільстві існують структури, в яких санкціонування є одним з провідних механізмів впливу. Зокрема, це інститути виконання покарань. Більшою ніж в інших сферах є потреба застосування механізму санкціонування в силових структурах. Невипадково у війську прижилися висловлювання типу: "Накази не обговорюються, а виконуються!". Такі поняття, як "комендантська

година", "військовий стан", "диктаторський режим" також відображають систему впливів, заснованих на санкціонуванні. На жаль, і навчально-виховний процес у сучасній школі значною мірою будується па санкціях, що далеко не завжди виправдано, особливо під кутом зору розвитку особистості учня.

Отже, механізм санкціонування, на відміну від переконування, навіювання, прикладу чи зараження, обслуговує і забезпечує здебільшого нормативний бік стосунків на кшталт тих, які існують між керівниками і підлеглими. Не менш широко санкції застосовують і у сфері міжособових, неофіційних і неформальних стосунків, зокрема у формі різного роду комунікативних обмежень, табувань, переслідувань, обструкцій.

У соціальній психології санкції розглядають не лише в контексті покарання, а й заохочення. Зокрема, Т. Шибутані пропонує розрізняти негативні і позитивні санкції [78]. Так, буває, що переконування, навіювання і навіть залякування не можуть зрушити справу з місця. Виявляється, що для людини було більш важливим, аби її помітили, визнали, відзначили, нагородили чи підвищили в статусі, тобто застосували до неї позитивні, заохочувальні як формальні, так і неформальні санкції.

Соціально-психологічний механізм санкціонування потрібен для нормального функціонування будь-якій соціальній структурі. Проте за певних умов, наприклад, конфліктного протистояння, він може набувати домінуючого значення, витіснити на периферію механізми переконування, навіювання, наслідування, підпорядковувати їх собі і перероджуватись у маніпулятивний вплив.

Маніпулювання. Напевно, саме з механізмом санкціонування слід пов'язувати виникнення і поширення маніпулятивних способів впливу. Існують різні погляди щодо того, чи слід вважати маніпулювання негативним або позитивним способом впливу, а чи розглядати його з нейтральних позицій. Адже, мовляв, "маніпулювати" – означає ніщо інше, як діяти певним чином. До речі, у лікарнях є так звані "маніпулятивні кабінети", в яких пацієнтам роблять ін'єкції, накладають гіпс, міняють пов'язки тощо. З таким розумінням поняття "маніпулювання" можна погодитися, коли його застосовує, наприклад, інженерний психолог. Якщо ж ідеться про соціальну, політичну, організаційну, педагогічну психологію, то тут "маніпулювання" визначається як негативний інформаційно-психологічний вплив на особистість, її уявлення, емоційно-вольову сферу, на групову і масову свідомість, як інструмент психологічного тиску з метою явного чи прихованого спонукання індивідуальних і групових суб'єктів до дій в інтересах окремих осіб, груп чи організацій, що здійснюють цей вплив [42, с. 140-141].

По суті, маніпулювання – це приховане санкціонування. Адже саме за допомогою санкцій суб'єкт впливу сподівається досягти успіху чи отримати для

себе якусь вигоду шляхом силового, економічного чи психологічного тиску. Під маніпулятивними слід розуміти різноманітні оманливі способи вилливу (наприклад, запускання чуток, компроматів, підтасовування фактів, блефування, спекулювання тощо), які спонукають людину діяти і висловлюватися на шкоду своїм інтересам. Далєбі, вона б так не чинила, якби не була введена в оману іншою стороною [50].

Маніпулювання прагне "видати біле за чорне", і в цьому воно протилежне механізмові переконування. Чи не тому досвідчений маніпулятор, як правило, апелює, начебто до невідпорних аргументів і фактів, демонструє "залізну логіку", аби виглядати "переконливим". Проте його кінцева психологічна мета полягає в тому, щоб підпорядкувати іншу особу своїй волі, а отже, мати можливість керувати нею як слухняною машиною, через самі лише команди. Для цього застосовується традиційний спосіб поєднання "пряника і батога". Так, вербувальники японської секти "Аум Синрікьо" починали обробку своєї жертви таким чином, щоб спочатку вона відчула певні позитивні зміни у своєму фізичному чи психічному стані, а надалі поступово ставили під контроль усю її поведінку, думки, почуття і контакти із зовнішнім світом. Наслідком такого маніпулятивного впливу ставала глибока деформація особистості. Усе це допомагало зробити сектанта роботоподібним інструментом у руках керівництва секти, готовим беззаперечно виконувати будь-які його накази [42].

Як відомо, чим напруженішою, екстремальнішою стає ситуація, тим більше вона вимагає різних обмежень, регламентацій, а отже, відкриває дорогу маніпулюванню. З історії відомо чимало випадків штучного створення екстремальних ситуацій, коли суспільство поділялося на "своїх" і "чужих". "Чужі" оголошувалися "ворогами народу", до яких застосовували найсуворіші соціальні санкції.

**Рефлексія.** Рефлексія означає само сприймання себе з позиції партнера по спілкуванню. Виховання, яке не передбачає пристосування суб'єкта до існуючих суспільних норм і вимог, а спрямоване на свідоме оволодіння ними є певною мірою розвивальним. Однак воно вимагає від вихованця потужного інтелектуально-почуттєвого ресурсу – головної умови його морально-духовного вдосконалення. Психологічною основою цього ресурсу є доцільний синтез процесів свідомості і самосвідомості, їх технологічна конкретизація – запорука продуктивності виховного процесу. На сьогодні поширенішою є виховна модель, що ґрунтується на механізмі свідомого долучення вихованця до морально-духовних цінностей. Однак для її більшої розвивальної надійності та прогнозованості, як вказує І. Д. Бех, доцільне приєднання методично інструментованого механізму самосвідомості [8, с. 118].

Після застосування у груповій роботі системи прийомів переконання (а це і опора на механізм свідомості) йому доводиться констатувати, що члени групи можуть здійснювати відповідне моральне діяння (вчинок) здебільшого ситуативно, а не коли виникає необхідність у ньому. Зважаючи на це, тренер (лідер) повинен до вже відпрацьованого ним засобу переконання долучити інші дії, що ґрунтуються на механізмі самосвідомості членів групи. Основою цього механізму є *рефлексія* – мислення, спрямоване на внутрішній світ суб'єкта. До неї і вдається тренер.

У морально-перетворювальному контексті проявляються два типи рефлексії: рефлексія-збурювач стану внутрішнього спокою і плідна рефлексія [8,с.119].

*Рефлексія-збурювач стану внутрішнього спокою* в індивідуальному виконанні розгортається спочатку як зізнання члена групи самому собі про свої морально-поведінкові недоліки (якщо таке діяння він не бажає озвучити на прохання тренера). Цим він лише відкриває для себе свої внутрішні утворення і способи дій, що сформувалися на той час і гальмують його особистісне зростання.

Далі член групи має об'єктивно оцінити їх, виявити своє ставлення до них, тобто осудити себе. Це – критична складова рефлексії. Кінцевим результатом є переживання членом групи емоції засмучення за себе. При цьому ще відсутній імпульс до моральної самозміни, що свідчить про її продуктивну обмеженість. Загалом цього типу рефлексії недостатньо у морально-духовному вдосконаленні членів групи.

*Плідна рефлексія* підхоплює кінцевий результат попереднього рефлексивного процесу і долучає як особистісно розвивальний цільовий орієнтир *моральний пожиток* – прагнення до душевного зиску (користі). Це ідеальне утворення є сутнісною ознакою плідної рефлексії. Складовими морального пожитку як внутрішнього утворення є [8,с.119]:

- 1) приклад, яким слугує член групи для інших членів групи, що не піднялися до його морального рівня;
- 2) позбавлення своїми моральними діями переживань керівника групи стосовно нього;
- 3) усвідомлення того, що своїми продуктивними моральними діями член групи надає іншим членам групи можливість вирішувати власні особистісні проблеми.

За цими напрямками має формуватися у членів групи моральний пожиток як мотив його діяльності з особистісного вдосконалення. Він підносить цю діяльність членів групи до рівня заповзяття як емоції, що супроводжує її, надаючи їй особистісно перетворювальної ефективності.

Перелік соціально-психологічних механізмів впливу, якими послуговується людина у своїй взаємодії з іншими, не обмежується вже названими. Серед них варто згадати механізм інформування, повідомлення, що не передбачає нічого іншого, окрім того, що об'єкт впливу має вчасно отримати цікаву і важливу для нього інформацію.

Відомий і соціально-психологічний механізм умовляння, коли суб'єкт впливу не володіє необхідними аргументами, щоб бути переконливим, не має авторитету, харизми, аби вплинути навіюванням, і тих важелів, які дали б змогу йому застосувати санкції (заохочення чи покарання). Умовити (або упросити) і означає досягти свого, визнаючи більші можливості іншого і заразом свою слабкість, ницість, безсилість, добровільно беручи на себе роль боржника, що обіцяє віддячити, жертвуючи своєю свободою, а іноді репутацією і гідністю.

Існують, так би мовити, синтетичні соціально-психологічні механізми впливу, що складаються з низки більш простих. До їх числа можна, наприклад, віднести механізм мобілізування. Мобілізувати людину означає допомогти їй стати і бути активною, ініціативною, креативною, розворушити, запалити, надихнути на гранично можливий для неї рівень власне людського існування, зокрема на актуалізацію онтичних смислів, сутнісних сил і суб'єктних потенцій. Тут, зрозуміло, не обійтися без переконування, навіювання, впливу прикладом, психічного зараження. Проте, як відомо, існує примусова мобілізація чи мобілізація, пов'язана з необхідністю, приміром, захищати свою Вітчизну від ворогів, відстоювати свободу. Тут більшу роль можуть відігравати механізми вимагання (вимоги) і санкціонування.

Існують також впливи (умовно назвемо їх діагностичними), за допомогою яких ми намагаємося скласти певне уявлення про людину, що нас цікавить, про коло її інтересів і рівень можливостей, про способи реагування на ті чи інші стимули, а також, скажімо, про її справжнє, ставлення до нас.

Науковий інтерес становить і питання про функціональні зв'язки, які існують між соціально-психологічними механізмами впливу.

Системна модель механізмів впливу і критерії його ефективності. Сучасні дослідження соціально-психологічних механізмів впливу можна умовно поділити на дві великі групи [50]:

- а) ті, що беруть за предмет вивчення якийсь один механізм (переконування, навіювання, наслідування, психічне зараження);
- б) ті, що розглядають певну сукупність цих механізмів.

Проте не втрачає актуальності питання щодо можливості і доцільності створення цілісного, системного наукового уявлення про соціально-психологічні механізми впливу людини на людину, такої системи, у якій

визначення кожного з відомих механізмів співвідносилось би з визначеннями інших механізмів і де кожний з них посів би своє місце.

Доцільність і можливість системного підходу до вивчення, а надалі і практичного застосування сукупності соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину можна обґрунтувати такими аргументами. По-перше, такий підхід дає змогу уникнути численних випадків, коли різні механізми впливу, наприклад, переконування і навіювання, зводяться одне до одного за сутнісними ознаками, фактично не розрізняються за способом здійснення і за очікуваним психологічним результатом. По-друге, з'являється можливість системного проектування та організації впливу з певною структурно-функціональною логікою застосування його окремих соціально-психологічних механізмів, що матиме своїм наслідком досягнення цілісного психологічного ефекту. По-третє, така організація соціально-психологічних механізмів впливу дає можливість змодельовати систему взаємовпливів, коли суб'єкт і об'єкт впливу міняються місцями.

Перш ніж продемонструвати можливість системної організації соціально-психологічних механізмів впливу, слід визначитися, якими бачаться змістовий формат чи мета взаємодії і співвідношення в статусах дійових осіб, що беруть у ній участь. Адже ситуація взаємодії тюремника і засудженого, психіатра і його пацієнта суттєво відрізняється за характером і змістом впливів від ситуації взаємодії кандидата в депутати парламенту з політичним психологом, учителя з учнем чи батьків зі своєю дитиною.

Прийmemo за аксіому, що нормальна кінцева мета будь-якої нормальної взаємодії двох і більше нормальних людей полягає в тому, щоб утворити спільність "Ми" і потім разом досягти того, що кожний окремо досягти не в змозі. Справжня спільність "Ми" як ціле, що не дорівнює сумі частин, виникає тоді, коли індивіди, які його утворюють, мають внутрішню, душевно-духовну спорідненість, є психологічно і фізіологічно сумісними і визнають важливість для себе належності до такої спільноти. Чудово, коли це "Ми" виникає спонтанно, наприклад, у парах закоханих. Проте можна уявити реальну ситуацію, коли людина для здійснення своїх намірів хоче знайти собі однодумців, соратників, партнерів. У цьому разі мало керуватися інтуїцією і почуттями, які йдуть "від серця". Тим більше, що справжні соратники не часто трапляються на дорозі, а отже, іноді їх потрібно не тільки знайти, але й сформувати, створити.

Щоб зробити іншу людину своїм соратником, треба здійснити щодо неї певні цілеспрямовані впливи, які викликали б у неї потрібні "перетворення". Але тут не можуть не поставати непрості питання. Перше з них має етико-психологічний характер: здійснювані при утворенні спільності одного "Я" з

іншими впливи жодним чином не повинні зачіпати сутнісно-сміслові ядро особистості всупереч її бажанню. Більше того, будь-який цілеспрямований вплив людини на людину має гарантувати останній можливість вільного самовизначення і перетворення себе самої за своїми власними законами. Винятком можуть бути лише лікувальні, корекційно-реабілітаційні, профілактичні впливи на людину, в якій це ядро деформоване. Друге – інструментально-технологічне – питання полягає в тому, як саме ці впливи слід організовувати, а отже, чи існує, якась системна логіка застосування соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину. Проведені дослідження свідчать, що така логіка справді існує і виявляє себе, зокрема, у своєрідній динаміці пропозитивних і прескриптивних механізмів впливу.

Що мається на увазі? Як зазначалося, усю сукупність соціально-психологічних механізмів впливу можна поділити на групи за критеріями, обраними для такого поділу. Якщо за основу взяти критерій "свобода-необхідність", то можна пересвідчитися, що одні механізми надають об'єктові впливу свободу вибору і дій, а інші вимагають підпорядкуватися правилам, нормам, звичаям, традиціям і, зокрема, вимогам суб'єкта впливу.

В останньому випадку йдеться про так звані прескриптивні соціально-психологічні механізми (зобов'язування, вимагання, санкціонування, примус, вправління, маніпулювання тощо), що приписують об'єктові діяти так, як це потрібно суб'єкту. Необхідність і доцільність застосування цих механізмів пояснюється життєвою потребою. Адже нерідко для того, щоб отримати бажане, людина змушена робити необхідне. Крім того, існують поняття обов'язку і відповідальності, домовленості, обіцянки, клятви, наказу, закону, які надають моральне чи юридичне право на застосування прескриптивних механізмів впливу.

Альтернативу і доповнення цим механізмам становлять пропозитивні соціально-психологічні механізми впливу, змістовою основою яких є висловлені на адресу конкретної людини чи групи переконливі факти, добрі поради, слухні пропозиції, що орієнтують об'єкта впливу мислити і діяти на свій розсуд, з позицій своїх нагальних інтересів і не обмежують у свободі вибору. До цього типу можна віднести такі механізми, як інформування, переконування, доведення, роз'яснення, навіювання, умовляння, демонстрування тощо.

Уявімо тепер, що у взаємодію вступають два суб'єкти, а отже, висловлюючись "системною" мовою, дві подібні (але не тотожні) функціональні структури, кожна з яких здатна ставити перед собою певні цілі, обирати засоби для їх досягнення, приймати рішення про перехід від намірів до дій, виконувати свої рішення, оцінювати результати виконання і фіксувати у

досвіді результати і способи здійсненої активності. Щоб утворити психологічну спільність "Ми", ці дві структури повинні певним чином взаємодіяти. При цьому одна з них має бути ініціюючою стороною, тобто суб'єктом впливу, друга – його об'єктом. Завдання суб'єкта – застосовувати певні соціально-психологічні механізми впливу, а завдання об'єкта – адекватно (знову ж таки суб'єктно) на них реагувати.

Будуючи схематичний варіант такої взаємодії, припустімо, що суб'єкт А зацікавлений у тому, щоб між ним і Б склалися стосунки співпраці, партнерства, тобто утворилася певна спільність "Ми". Для цього він має насамперед потурбуватися про те, щоб його візаві свідомо, помірковано, не знижуючи критичності, перейнявся його ідеями, щоб у нього пробудилися і сформувалися такі ж мотиви-переконання, щоб він так само сильно бажав, хотів, прагнув утілити певну мету-ідею в життя і не мислив собі іншої долі. Для цього А, як ініціатор взаємодії, повинен застосувати пропозитивний механізм переконування.

Аби Б принципово погодився з тими способами досягнення мети, які пропонує А, щоб так само, як і А, підпорядковував засоби меті діяльності, останній повинен вдатися до прескриптивного механізму зобов'язування.

Щоб Б внутрішньо приєднався до А в прийнятті рішень, визнавав авторитет А, довіряв йому, прислухався до його порад, виявляв упевненість у необхідності і своєчасності переходу від намірів до практичних дій, А повинен в основу свого вливу покласти пропозитивний механізм навіювання.

Для того щоб Б послідовно, старанно й ініціативно виконував спільно прийняті рішення, виявляв обов'язковість, був внутрішньо дисциплінований, виконуючи домовленості, доручення і свої прямі обов'язки, А повинен вдатися до прескриптивного механізму санкціонування.

Щоб Б адекватно, критично і водночас самокритично оцінював результати виконаної справи, керуючись при цьому критеріями, яких дотримується і які пропонує А, останній має використати пропозитивний механізм апеляції до прикладу, який повинен викликати у Б внутрішній відгук – готовність до наслідування. Наслідуємо ми те, що вважаємо прийнятним для себе, а отже, еталонним, взірцевим – на основі чого складаємо оцінку собі, іншим людям, світу в цілому.

Щоб Б накопичував і перетворював у своєму індивідуальному досвіді і надалі використовував саме те, що важливо для укріплення і розвитку спільності "Ми", А повинен вдатися до використання прескриптивного соціально-психологічного механізму вправління – цілеспрямованого закріплення у досвіді результатів і способів діяльності.

Накопичений досвід взаємодії А і Б не лежить "мертвим вантажем", а постійно перетворюється і трансформується в нові мотиви (ідеї, цілі), реалізація яких вимагатиме створення нових способів і засобів, а їх запровадження – нових рішень і рішучих дій. Саме в такий спосіб "розкручується" діалектична "спіраль" впливу суб'єкта А на суб'єкта Б задля створення і розвитку суб'єкт-суб'єктної спільності "Ми".

Наведена модель структурно-функціональної організації соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину в реальному житті (наприклад, у процесі утворення наукових колективів, політичних партій, фракцій, команд тощо) може набувати різних модифікацій. Очевидно і те, що ефективність будь-якої взаємодії залежить від того, наскільки її учасники витримують означену системну логіку застосування механізмів впливу. Адже якщо, скажімо, суб'єктові А вдалося своїми впливами досягти мотиваційної єдності з Б, а досягненню згоди щодо засобів і способів взаємодії він не приділив належної уваги, результат буде далеким від очікуваного.

Отже, залежно від того, на який психологічний ефект розраховує суб'єкт впливу, він має використовувати відповідні соціально-психологічні механізми і пам'ятати, що кожний з них посідає певну структурну позицію в їх системі і виконує певну функцію, що ефективність запровадження одного механізму впливу залежить від того, яким чином і з яким ефектом були застосовані інші механізми.

Соціально-психологічні критерії ефективності впливу. Який вплив слід вважати ефективним? Напевно, той, що дає очікуваний результат, а саме ті зміни в об'єкті, які передбачав отримати суб'єкт впливу. Щоправда, ефективним може виявитися також вплив, який викликав неочікувані результати, що за своєю значущістю не поступаються очікуваним, а то й переважають їх. Але де швидше винятки з правила.

Оцінити ефективність впливу означає на основі тих же самих критеріїв порівняти стан, кондиції, можливості об'єкта до того і після того, як на нього було здійснено цей вплив.

Важко, скажімо, сподіватися па ефективний вплив, якщо його суб'єкт чітко не усвідомлює, які саме психологічні чи поведінкові зміни об'єкта він хотів би викликати своїм впливом, чого власне він хоче досягти чи що здобути. Таке зазвичай трапляється у випадках, коли вплив мотивується із зовні, здійснюється за чужим сценарієм, за трафаретом тощо.

Ефективність впливу залежить від того, наскільки його суб'єкт володіє інформацією про його об'єкт. Якщо суб'єкт впливу не приділяє належної уваги тому, як сприймається і переживається його вплив об'єктом, робить ставку лише на кінцевий результат, може трапитися, що ефект виявиться протилежним

очікуваному. Так, розробляючи сьогодні технологію вливу на моральну свідомість молодих людей, навряд чи можна сподіватися на позитивний здобуток, якщо, наприклад, не враховувати дані досліджень про властиву сучасній молоді відносно низьку міру диференціації оцінних парадигм, тенденцію до зсуву життєвих цінностей з духовної, моральної сфери в площину матеріально-предметного середовища, мінімальне реагування на такі змінні комунікативного впливу, як образ комунікатора і моральні акценти комунікативного впливу [71]. Знову ж таки, якщо якась політична сила, плануючи свої акції, не враховує накопичення в електораті негативних емоцій через невиконання нею своїх обіцянок, нічого дивуватися, коли на якомусь етапі довіра до неї трансформується в стійку недовіру і навіть протистояння.

Ефективність впливу залежить від того, наскільки досконало було розроблено його технології, як старанно підготовлено умови і як вправно цей вплив було здійснено. Звісно, викликати потрібну поведінкову реакцію в людини чи групи людей можна різними способами: примусити, умовити, переконати, скористатися силою навіювання чи гіпнозу або просто зманіпулювати ситуацією так, що людина (група) буде робити потрібне для когось, а вважати, що діє у власних інтересах. Зовнішній ефект буде той же самий, хоча внутрішній механізм, покладений в основу впливу, буде різний. Різною буде і психологічна основа активності об'єкта впливу. Адже поведінка, викликана зовнішнім примусом, страхом, різноманітними маніпуляціями, не може не відрізнятися за своїми внутрішніми характеристиками від поведінки, в основі якої лежить свідомий самостійний вибір, мотиви, сформовані шляхом переконування.

Цією різницею нехтують, якщо суб'єкта впливу цікавить лише цьогомоментний конкретний результат і не турбує віддалена перспектива стосунків з об'єктом та його подальша доля. Так, наглядчеві може бути все одно, як ув'язнені ставляться до нього, аби траншея "від паркану до обіду" була викопана як слід. Інша річ, коли очікуваний ефект залежить від внутрішніх факторів, зокрема, від ставлення об'єкта впливу до його змісту чи до його суб'єкта. Важко, скажімо, розраховувати на прояв патріотичних настроїв від легіонерів української футбольної команди. Навіть зовні відрізняються учасники політичних акцій, які замотивовані ідеєю, від тих, яких найнято за гроші.

Отже, ефективність впливу може розраховуватись і оцінюватись за різними – зовнішніми і внутрішніми – критеріями. В одних випадках його суб'єкта може цілком задовольняти зовнішній ефект, в інших до нього може додаватись ефект внутрішній – ті зміни, які виникли в думках, почуттях або станах об'єкта впливу і які можуть суттєво впливати на його результат. Саме

тому під час виборчих кампаній проводяться численні опитування, за допомогою яких кандидати намагаються з'ясувати, чи викликали їхні впливи позитивні зміни у ставленні до них з боку виборців. Чим краще ставлення – тим більше шансів, що і на поведінковому рівні виборці відреагують позитивно [28].

Ефективність впливу може визначатися за критеріями повноти, тривалості чи пролонгованості, ситуативності тощо. Тобто треба мати на увазі відносність того, що ми визнаємо результатом впливу і на підставі чого робимо висновок про його ефективність. Адже ситуація може непередбачувано змінюватися, а зупинити вплив буває неможливо. Відтак у процесі впливу здійснюється його корекція, аби отримати можливий за цих умов ефект. Крім того, кожному впливу щось заважає, зокрема, можуть стояти на заваді конкуруючі впливи. Тому ефективність впливу оцінюють також за критерієм долання перешкод і протистояння різного роду контрвпливам.

Суб'єкт впливу, коли оцінюється його ефективність, може задовольнятися кількісними критеріями. Так, "піарники" найчастіше визначають ефективність своєї роботи, оцінюючи кількість згадувань про компанію або продукт. Іноді цей показник модифікується за допомогою додаткових кількісно-якісних критеріїв, таких як певні цільові видання, певні види статей, наявність фотознімків або інших візуальних елементів, згадування ключових слів або повідомлень і т. ін. Деякі компанії оцінюють рівень присутності в цільових ЗМК своїх повідомлень порівняно з повідомленнями конкурентів. Більш складні системи оцінювання ефективності передбачають ряд методів у різних комбінаціях: наприклад, оцінюються охоплення цільової аудиторії, кількість повідомлень та їх якість, розмір матеріалу повідомлень, його розташування, наявність цитат тощо. Існує практика економічного (фінансового) оцінювання ефективності впливів. Наприклад, за прес-конференцію клієнт заплатив PR-агенству три тисячі доларів. У результаті вийшла певна кількість статей, за платне розміщення яких клієнт мав би заплатити шість тисяч доларів. У цьому випадку показник повернення інвестицій становить 1:2. Проте насправді, як зауважують спеціалісти, кількість згадувань і її грошова оцінка не дають відповіді на найважливіші питання, зокрема: скільки людей реально ознайомилися з PR-продуктом, приміром, прочитали статтю, а скільки лише потримали її в руках; скільки погодилися з тим, що там написано, і скільки запам'ятали її зміст; як стаття вплинула на думку людей та їхню поведінку [31].

Ефективність впливу можна також оцінити за такими якісними критеріями, як поінформованість, володіння інформацією, її усвідомлення і розуміння; збереження/відтворення отриманої інформації; ставлення до неї як до значущої чи незначущої; зміна поведінки під впливом інформації.

Багато що залежить від того, хто і з яких позицій оцінює ефективність впливу. Так, стало вже сумною традицією вважати "правильними" ті результати вивчення громадської думки, які відповідають інтересам конкретної політичної сили. Нехтуючи соціальними і моральними нормами, хтось у голос називає себе "незалежними експертами", "каналом чесних новин", записуючи таким чином усіх інших до списку "залежних" і "нечесних". Отже, оцінювання ефективності впливу вимагає від самих оцінювальників належного рівня об'єктивності, відповідальності, самостійності, а також компетентності в оцінюванні як змісту, так і соціально-психологічних механізмів впливу чи то на окрему людину, чи то на широку аудиторію.

Проблема впливу для соціальної психології не є новою, але завжди залишається актуальною. Адже від цієї галузі науки окрема людина і суспільство в цілому очікують мудрих порад і пропозицій насамперед стосовно того, на що і яким чином треба здійснювати вплив, аби людські стосунки ставали більш гармонійними, спілкування – збагачувальним, а взаємодія – продуктивною.

Вважаємо, що проблема піднята нами ще недостатньо репрезентована як в теоретичному так і в практичних аспектах групової роботи. Теоретичне обґрунтування та практика використання механізмів психологічного впливу ще потребує більш ґрунтовного вивчення.

### 3. КОРЕКЦІЙНІ ЧИННИКИ В ГРУПОВІЙ РОБОТІ

Як ми уже зазначали, відомий фахівець Ірвін Ялом виділяє ряд корекційних чинників групової роботи.

Він вважає, що терапевтичні зміни є нелегким процесом і що вони відбуваються через складну взаємодію різних компонентів життєвого досвіду людини, які автор розглядає (визначає) як «корекційні чинники». Як вказує Ялом, складне утворюється з простого, а цілісний феномен – з процесів що його складають. Автор досить точно зазначає, що за умови визначення чинників, які мають вирішальне значення в процесі терапії, терапевти матимуть раціональну основу для вироблення своєї тактики і стратегії. Якщо ми зможемо достатньо точно і ясно відповісти на це непросте запитання, то в наших руках опиниться ключ до розв'язання проблем психотерапії, (що є, на думку Ялома, найбільш актуальними і спірними), і ми зможемо дізнаємося як саме діє групова терапія.

Автор розпочинає з опису і аналізу цих фундаментальних чинників.

На думку Ялома, корекційні чинники поділяються на одинадцять базових категорій [80, с.20-21]:

1. Навіювання надії.
2. Універсальність.
3. Повідомлення інформації.
4. Альтруїзм.
5. Аналіз впливу батьківської сім'ї.
6. Розвиток соціалізуючої техніки.
7. Імітаційна поведінка.
8. Інтерперсональний вплив.
9. Групова згуртованість.
10. Катарсис.
11. Екзистенціальні чинники.

Деякі з цих чинників відносяться до самого процесу корекції, тоді як інші можуть розглядатися як його умови. Хоча окремі корекційні чинники діють у терапевтичних групах всіх типів, все ж їхня взаємодія в кожній групі може протікати по-різному; чинники, що є другорядними або прихованими в одних групах, можуть виявитися першорядними або відкритими для спостереження в інших. До того ж на клієнтів в одних і тих же групах можуть впливати абсолютно різні набори корекційних чинників. По суті, терапія торкається сфери глибинних людських переживань і, отже, може відбуватися за допомогою багатьох способів. Запропонований список корекційних чинників ґрунтується на клінічній практиці автора, на досвіді інших терапевтів, на враженнях клієнтів, що успішно завершили курс терапії в групі, на відповідних

системних дослідженнях. Та варто зазначити, що жодну з цих підстав не можна вважати беззаперечною, а, як наслідок, керівників групи і її членів досить об'єктивними, так само як не можна стверджувати, що запропонована методика дослідження є досконалою та діючою в усіх випадках.

Групові терапевти пропонують різноманітні суперечливі корекційні чинники. Без сумніву, їх можна вважати безкорисливими та незаангажованими глядачами, які згаяли час і сили на те, щоб досягти певних терапевтичних результатів, і їхні думки, з того чи іншого питання у більшості випадків, пов'язані з власним досвідом. Навіть серед терапевтів, які розділяють одну й ту ж точку зору і оперують одними й тими ж поняттями, не простежується єдина думка з приводу чинників, що впливають на поліпшення стану клієнтів. Аналіз спеціальної літератури засвідчує, що багато керівників груп, котрі досягли успіху, пояснюють його чинниками, які не мають ніякого відношення до терапевтичного процесу; наприклад, технікою «гарячого стільця», або невербальними вправами, або безпосереднім впливом своєї особи.

Опитуючи клієнтів групової психокорекції в кінці проведеної роботи з ними, ми можемо отримати дані про те, які корекційні чинники, на їхню думку, мали на них найбільш позитивний вплив, а які найменш; крім того, протягом самого курсу терапії клієнти можуть повідомляти нам на кожному занятті про ті моменти, які здалися їм найбільш важливими. Для отримання цих відомостей можна використовувати метод інтерв'ю або будь-який інший метод збору даних. Але треба мати на увазі, що оцінки клієнтів є суб'єктивними. Хіба клієнти не будуть визначати поверхневі чинники та ігнорувати сутнісні чинники корекції, які поза межні для їх розуміння? Хіба на їх відповіді не впливатимуть чинники, які не піддаються нашому контролю? Наприклад, інформація, що ними повідомляється, може носити характер особистого відношення до терапевта або до групи. (Дослідження показали, що через чотири роки після закінчення курсу корекції колишні клієнти були здатні розсудливіше міркувати про негативні моменти свого перебування в групі, ніж відразу по закінченню курсу).

Труднощі пошуків корекційних чинників, які могли б стати загальноновизнаними, пояснюються ще й тією обставиною, що переживання клієнта в групі, носять вельми особистий характер; дослідження показали, що одні й ті ж події, що відбуваються в групі, її учасники сприймають і переживають дуже по-різному. Певний досвід може бути важливим і корисним для одних членів групи, але в той же час даремним і навіть шкідливим для інших.

Не дивлячись на це, думки клієнтів є багатим і порівняно неопрацьованим джерелом інформації. Врешті-решт, цей досвід належить їм і лише їм, і чим

далі ми відсторонимося від переживань клієнта, тим більш натягнутими будуть наші висновки. Так, існують чинники, що поза сумнівом впливають на корекційний процес клієнта, які він не в змозі пізнати, але це не означає, що ми повинні не брати до уваги те, що говорять клієнти. Як стверджує Ялом «...інформативність і точність повідомлення клієнта багато в чому залежать від того, як його питають. Чим глибше той, хто питає клієнта здатен увійти до внутрішнього світу його переживань, тим більш ясним і осмисленим стає повідомлення клієнта. Чим більше той, хто питає здатний на якийсь час «забути» про свій дослідницький інтерес, тим більшої довіри клієнта він доб'ється і зможе, більш ніж хто-небудь інший, зрозуміти його внутрішній світ» [80, с.22].

Окрім думки терапевта і повідомлень клієнта, як вказує Ялом, існує третій важливий підхід до визначення корекційних чинників: метод систематичних досліджень. Звичайна дослідницька стратегія полягає в співвідношенні серій змінних чинників, що вводяться в терапію, і тим, що відбувається з клієнтом «на виході». Встановлюючи відповідності між змінними чинниками, що вводяться в терапію, і успішним результатом, можна проявити причинно-наслідкові залежності і почати описувати корекційні чинники. Але все ж таки дослідницький підхід не бездоганний. У ньому багато своїх недоліків: вимірювання того, що відбувається «на виході» не має чітких критеріїв, в такій же мірі проблематичний відбір і вимірювання змінних чинників, що вводяться в терапію (зазвичай точність вимірювання прямо пропорційна тривіальності змінного чинника) [80, с.23].

Коротко опишемо корекційні чинники у інтерпретації Ірвіна Ялома.

**Навіювання надії.** Навіювання і зміцнення надії є вирішальним корекційним чинником у всіх психотерапевтичних системах; не тільки тому, що це дозволяє утримувати клієнта в групі, а, отже, допомагати йому, але ще й тому, що сама віра в зцілення може бути терапевтично ефективною. Дослідження показали – чим більше клієнт сподівається на те, що йому допоможуть, тим результативніша корекція. Як зазначає Ялом: «маса задокументованих даних свідчать про те, що ефективність лікування безпосередньо пов'язана з надією клієнта на зцілення і його переконаністю в тому, що йому допоможуть» [80, с.24].

У кожній терапевтичній групі є люди, що стоять на різних ступенях на шляху до одужання. Клієнти тривалий час контактують з членами групи, у яких відбулося поліпшення. Вони також часто стикаються з клієнтами, які мають схожі проблеми, і котрі досягли великих успіхів у їх подоланні. Хадден (див.79) в своєму описі роботи з групою гомосексуалістів доводить, що в групі обов'язково мають бути присутні люди, що знаходяться на різних стадіях

одужання. Він стверджує, що клієнти, котрі закінчили курс корекції, говорили про те, наскільки важливо для них було бачити поліпшення, що відбувалися у інших. Групові терапевти у жодному випадку не повинні втрачати можливість опиратися на цей чинник, періодично звертаючи увагу клієнтів на ті поліпшення, які відбулися у інших членів групи. Нерідко буває так, що учасники терапевтичної групи самі починають свідчити перед новими її членами про користь занять.

Не менш важливою є віра терапевта в себе і в ефективність своєї групи. Ялом зазначає: «Я переконаний, що зможу допомогти будь-якому клієнтові, який звернеться до мене за лікуванням і залишиться в групі, принаймні, протягом шести місяців. Під час першої зустрічі з клієнтом я прагну поділитися з ним своєю упевненістю і намагаюся передати йому свій оптимізм» [80, с.24].

Деякі з групових терапевтів спеціально акцентують увагу на моменті навіювання надії. Значна частина занять групи присвячена підтримці її членів. Часто учасники таких занять розповідають про ті випадки, коли їм в стресових ситуаціях, у вирішенні різних конфліктів вдавалося уникнути нервового перенапруження, застосувавши набутий досвід і методи, яким їх навчили в групі. Члени тренінгових груп, котрі досягли успіху, на кожних зборах розповідають історії свого падіння і свого порятунку. Ялом наголошує, що дуже сильним чинником дії в груповій роботі є та обставина, що всі її керівники – колишні клієнти (наприклад алкоголіки). Таким чином вони стають прикладом для решти учасників. Така ж практика використовується і в роботі з наркоманами, (коли до керівництва групами залучають тих, хто зміг подолати свою тягу до наркотиків). При цьому клієнти переконані, що їх може зрозуміти тільки той, хто сам пройшов цей нелегкий шлях і зміг знайти дорогу назад [89, с.24-25].

**Універсальність.** Багато клієнтів приходять до психолога дуже стурбовані, вважаючи, що ніхто більше не мучиться так, як вони: відчують страхи, страждають від проблем і неприйнятних думок, поривів і фантазій. У цьому, звичайно, є доля правди, оскільки багато клієнтів мають свої власні «набори» стресових чинників, що впливають на них, і того, що приховано у них у підсвідомості. Їхні відчуття власної унікальності тісно пов'язане з соціальною ізоляцією, з труднощами в міжособовому спілкуванні, з недосяжністю щирості та розкнутості в інтимних стосунках. У груповій терапії, особливо на ранніх її стадіях, переконання клієнта в унікальності його проблем є могутнім чинником, здатним поліпшити його стан. Після того, як клієнт вислуховує інших членів групи і виявляє, що він не самотній у своїх стражданнях, він відкривається для навколишнього світу, і починається процес, який можна назвати «Ласкаво просимо до людей», або «Ми всі в одному човні». Жоден вчинок, жодна думка

не можуть бути зовсім недоступні досвіду інших людей. Ялом зазначає: «Я чув, як члени групи зізнавалися в таких діях, як інцест, крадіжка, розтрата, вбивство, спроба до самогубства і навіть у жахливіших вчинках. Але я бачив, що решта членів групи не зарікалася від цього. Ще Фрейд відзначав, що стійкі табу (проти батьковбивства і інцеста) були створені саме тому, що подібні імпульси властиві глибинній природі людини» [80, с.25].

Цей чинник допомоги не обмежується рамками групової терапії. Універсальність грає роль і в індивідуальній терапії, не дивлячись на те, що тут існує менше можливостей для консенсусу. Ялом наводить цікавий приклад: «Одного разу я обговорював з клієнтом його шістсот годинний досвід індивідуального аналізу з іншим терапевтом. Коли я запитав його про найбільш важливу подію, що відбулася за цей час, той пригадав епізод, коли він був глибоко засмучений по відношенню до мами. Не дивлячись на протидію сильних позитивних почуттів, його переслідувало нав'язливе бажання її смерті, оскільки в цьому випадку він отримував дуже великий спадок. Його аналітик прокоментував це просто: «Схоже так ми влаштовані». Таке твердження не тільки принесло клієнтові істотне полегшення, але в майбутньому дало йому можливість використовувати свою амбівалентність для творчості» [80, с.26].

Не дивлячись на складність людських проблем, певні спільні знаменники, поза сумнівом існують, і учасники терапевтичної групи досить швидко знаходять «товаришів по нещастю». Ялом ілюструє це на прикладі: «Протягом багатьох років я запрошував учасників Т-груп, щоб зацікавити їх завданням «вищої секретності». Не клієнтів, а перш за все студентів-медиків, мешканців психіатричних лікарень, медсестер, технічних працівників і добровольців з Корпусу миру.

Учасників груп просили анонімно написати на листочку свій головний секрет – те, чим вони абсолютно не хотіли б ділитися з групою. Секрети виявлялися вражаюче схожими один на одного: всі вони відносилися до однієї з двох домінуючих тем. Найпоширеніший секрет – глибоке переконання в своїй неадекватності, – відчуття того, що якби інші знали автора секрету по-справжньому, то їм відкрилися б його некомпетентність і інтелектуальна неповноцінність. Трохи рідше зустрічається глибоке відчуття відчуження, люди повідомляють, що вони не можуть по-справжньому піклуватися про інших людей або любити їх. На третьому місці, серед найбільш популярних секретів, стоять різного роду сексуальні бажання, наприклад, страх перед гомосексуальними схильностями. Та ж картина спостерігається у тих, хто відноситься до категорії клієнтів. Майже завжди переживання учасників пов'язані з глибоким неспокоєм з приводу відчуття власної гідності і міжособистісних стосунків» [80, с.26].

Універсальність, подібно до інших лікувальних чинників, не може розглядатися сама по собі. Оскільки клієнти усвідомлюють свою схожість з іншими членами групи і розділяють їх глибинні переживання, то вони отримують користь від їх підтримки і переживають катарсис. До речі, студенти, які проходили різні тренінгові заняття (студенти спеціальності «Психологія», «Практична психологія» за роки навчання проходять не менше п'яти тренінгових занять) не раз підтверджували цей факт.

**Повідомлення інформації.** У це поняття Ялом вкладає дидактичне навчання, що стосується психологічного здоров'я, психічних захворювань і загальної психодинаміки, отриманої від терапевтів, а також навчання, допомогу в рішенні життєвих проблем, запропоновану як терапевтом, так і членами групи. Узагалі, як зазначає Ялом, коли терапевти або клієнти проводять ретроспективний аналіз, пройдений ними в груповій терапії, вони не дуже високо оцінюють цей лікувальний чинник. Автор при цьому виділяє два прийоми повідомлення інформації – навчальний інструктаж і пряма порада.

**Навчальний інструктаж.** Більшість клієнтів після успішно пройденого курсу терапії міжособистісної взаємодії багато дізнаються про функціонування психіки, значення симптомів, про міжособистісну і групову динаміку і сам процес психотерапії. Велика кількість групових терапевтів не включають явно направлене дидактичне навчання у процес міжособистісної взаємодії. Та існує декілька напрямів групової терапії, в яких навчання, як таке, є важливою частиною програми. Ялом достатньо детально описує їх: «Наприклад, Максвелл Джонс в своїй ранній роботі з великими групами присвячував три години в тиждень лекціям, в яких інформував клієнтів про структуру і функції центральної нервової системи і про те, яке це має відношення до психіатричних симптомів і розладів. Клапмен розвивав форму дидактичної групової терапії для клієнтів, що завершили курс лікування, в якій використовував лекції і підручники. Марш створював на основі терапевтичних груп класи і вносив до них учбову атмосферу: читаючи лекції, задаючи домашні завдання і переводячи клієнтів з класу в клас. Товариство Реабілітації спочатку було створене відповідно до учбових підрозділів. Ця незалежна організація була заснована в 1937 році покійним лікарем медицини Абрамом Лоу і на початок сімдесятих років включала більше 1000 діючих груп, які регулярно відвідували понад 12000 осіб. Членство в цій організації повністю добровільне, туди приходять люди, що скаржаться на всілякі психологічні проблеми. Керівники набираються з числа членів груп, і хоча в цій організації професійне керівництво формально відсутнє, лікар Лоу заклав традицію проведення зборів, на яких вголос зачитуються і обговорюються уривки з його підручника «До психічного здоров'я через тренування волі». Психічні

захворювання пояснюються за допомогою декількох простих принципів, які повинні пам'ятати члени подібних груп. Наприклад, невротичні симптоми заподіюють страждання, але вони не є небезпечними; нервова напруга підсилює і закріплює симптоми, тому її потрібно уникати. За допомогою вольових зусиль клієнт позбавляється від проблем, пов'язаних з нервовою системою тощо.

Маламуд і Маховер повідомляють про створення прекрасного новаторського підходу, утвореного на основі навчання. Вони організували «майстеркласи саморозуміння», що складаються в середньому з дванадцяти клієнтів, набраних з числа пацієнтів психіатричних клінік, які очікували виписки. Основною метою занять у таких групах була підготовка клієнтів до групової психотерапії. Курс складався з п'ятнадцяти двогодинних зустрічей, під час яких, відповідно до детально розробленого плану, роз'яснювалися причини психологічних розладів, що було своєрідним методом самопізнання. Техніка була настільки успішною, що клієнти не тільки ставали підготовленими до подальшого лікування, але багатьом з них не потрібно було ніякого додаткового лікування.

Групи в пренатальних клініках і групи в навчальних центрах Корпусу миру також використовують дидактичне навчання. Майбутніх матерів знайомлять із психологічними та фізичними основами тих змін, що відбуваються з ними; пояснюють, як проходять пологи, прагнуть розсіяти ірраціональні страхи і забобони та показати, що вони безпричинні. Т-групи Корпусу миру часто використовують метод «передбачаючого керівництва», коли вірогідні стреси і конфлікти, з якими членам груп доведеться мати справу в новій для них культурі, заздалегідь передбачаються і опрацьовуються. У своїй роботі з Корпусом миру Ялом винайшов, що корисно включати до складу персоналу представника тієї країни, в яку готувалася поїздка. Він, використовуючи дидактичні засоби, давав реальні відомості про культуру країни і показував добровольцям підготовки всю безпідставність їхніх страхів» [80, с.29-31].

Як стверджує Ялом, багато психотерапевтів використовували аналогічний тип передбачаючого керівництва для психіатричних клієнтів, коли готували їх до вступу в «нову культуру» – в групу психотерапії. Попереджаючи страхи клієнтів, формуючи у них необхідні когнітивні структури, психотерапевти допомагали їм ефективніше боротися з первинним «культурним шоком» (Ця процедура в деталях описується автором [80, с.132-156]).

Таким чином, дидактичне навчання використовується в різних видах групової терапії: для повідомлення інформації, для структуризації груп, для

пояснення того, як протікає захворювання. Часто дидактичне навчання слугує чинником первинного об'єднання людей у групи, поки не працюють решта лікувальних чинників. Зокрема, пояснення і роз'яснення діють як повноправні й ефективні лікувальні сили. Людина завжди страждала від невизначеності й в усі часи прагнула упорядкувати свій світ за допомогою релігійних або наукових описів. Пояснення явища – це перший крок до контролю над ним. Якщо виверження вулкана є причиною незадоволення бога вулкана, то це означає, що існують методи, які дозволяють вмилювати його і кінець-кінцем узяти під контроль. Фріда Фромм-Райхман підкреслює роль невизначеності, яка відіграє важливу роль у виникненні тривожності. Вона зазначає, що самоусвідомлення людиною того, що вона не підвладна сама собі, що її сприйняття і поведінка знаходяться під контролем ірраціональних сил є важливою причиною тривожності. Джером Франк, вивчаючи реакцію американців на невідому хворобу (шистосомоз), що виникла в південній частині Тихого океану, показує, що вторинна тривожність, яка виникає із стану невідомості, часто шкодить сильніше, ніж первинна хвороба. Із психіатричними пацієнтами справа йде схожим чином: страх і тривожність, що з'являються невідомо звідки, значущість і серйозність психіатричних симптомів можуть настільки ускладнити загальну картину, що провести ефективне дослідження стає практично неможливо. Отже, дидактичне навчання, забезпечуючи структурне розуміння явища, має дуже важливе значення і займає гідне місце в списку інструментів терапії.

Пряма порада. На відміну від експліцитного дидактичного навчання, яке може забезпечити терапевт, учасники будь-якої без виключення терапевтичної групи дають свої поради. У групах динамічної інтеракційної групової терапії така обставина настільки незмінно присутня на ранній стадії існування групи, що по цьому можна визначати її вік. Ялом зазначає: «Якщо я переглядаю або прослуховую записи роботи групи, в якій клієнти регулярно говорять: «Я думаю, ви повинні...», або «Те, що ви робите – це...», або «Чому б вам...», – я можу бути впевнений, що це група, яка зіткнулася у своєму розвитку з певними труднощами, і в якій настав тимчасовий регрес. Не дивлячись на той факт, що наявність порад характерна для ранньої стадії розвитку інтеракційної терапевтичної групи, я можу пригадати випадки, коли деякі поради з певних проблем виявлялися корисними для клієнтів. Як би там не було, коли клієнти щось радять один одному, – не важливо що, – у них виникає взаємний інтерес і турбота, це служить досягненню мети. Іншими словами, важлива не сама порада, а її вплив» [80, с.31].

Атмосфера, де учасники групи активно обмінюються порадами (дають або просять їх) часто є важливим ключем для розуміння патології міжособових

стосунків. Деякі члени групи, претендуючи на збереження свого високого рольового статусу в групі або зберігаючи маску холодної самодостатності, ніколи прямо не просять про допомогу, деякі нестримані у вираженні своєї подяки; інші ніколи відразу не відкривають подарунок, а бажають насолодитися ним наодинці.

У групах іншого типу, не орієнтованих на інтерактивність, відкрито і ефективно використовуються поради і керівництво. Як зазначає Ялом, в групах, де клієнти готуються до виписки з лікарні, групах реабілітації і анонімних алкоголіків вважають, що краще давати прямі поради. У групах, які готують клієнтів до виписки, можуть обговорюватися питання про можливі випробування тих, хто чекає на них, і варіанти оптимальної поведінки в таких ситуаціях. Товариство Анонімних Алкоголіків користується спеціальними порадами і короткими гаслами, що запам'ятовуються. Наприклад, клієнтів просять утримуватись від вживання алкоголю тільки на наступні двадцять чотири години (на один день). Товариство Реабілітації навчає своїх учасників як правильно «визначити симптоми», як «виправляти і відстежувати», «повторювати і обертати», як ефективно застосовувати силу волі.

Враховуючи важливість цього чинника ми свідомо включили в програму занять міні-лекції та домашні завдання.

**Альтруїзм.** Існує стародавня хасидська історія про Раббі, який розмовляв з Господом про рай і пекло. «Я покажу тобі пекло», – сказав Господь і привів Раббі в кімнату, посеред якої стояв дуже великий круглий стіл. Люди, які сиділи за столом, були голодні до відчаю. У середині столу стояв великий горщик тушкованого м'яса, його було досить, щоб наситити кожного. М'ясо пахло дуже смачно, і у Раббі потекли слинки. Люди, котрі сиділи за столом, тримали в руках ложки з дуже довгими ручками. Кожен з них міг дотягнутися ложкою до горщика і зачерпнути м'ясо, але, оскільки ручка у ложки була довша, ніж людська рука, ніхто не міг покласти це м'ясо собі в рот. Раббі побачив, що страждання цих людей були жахливі. «Зараз я покажу тобі рай», – сказав Господь, і вони пройшли в наступну кімнату, таку саму, як перша. Там стояв такий же великий круглий стіл з таким же горщиком м'яса. У людей, що сиділи за столом, були ті ж ложки з довгими ручками, але вони були ситі, вони сміялися і розмовляли. Спочатку Раббі нічого не зрозумів. «Це просто, але вимагає певного уміння», – сказав Господь – Як бачиш, вони навчилися годувати один одного».

У тренінгових групах відбувається те ж саме – клієнти отримують, коли віддають, причому не тільки в процесі прямого обміну, але й від самого акту «віддавання». Клієнти, які тільки починають курс корекції, деморалізовані і глибоко переконані в тому, що вони не можуть запропонувати тим, хто їх

оточує нічого цінного. Протягом тривалого часу вони вважають себе тягарем, і коли вони помічають, що можуть робити для інших щось важливе, це відновлює і підтримує їх самоповагу.

Поза сумнівом, клієнти у процесі групової терапії приносять один одному користь. Нерідко вони уважніше слухають і запам'ятовують інформацію від іншого клієнта, ніж від групового терапевта. Для багатьох учасників терапевт залишається просто тим, кому оплачують його професійні послуги, але інші члени групи, як їм здається, більше підходять для спонтанного і щирого спілкування, для вираження підтримки. Коли клієнт озирається на пройдений курс терапії, він завжди високо оцінює інших членів групи, як тих, хто багато чого зробив для поліпшення його стану, – якщо не в ролі друзів і порадників, то, принаймні, в ролі тих, хто допоміг клієнтові пізнати свій внутрішній світ через їхнє відношення до себе.

Альтруїзм як корекційний чинник використовувався і в інших психотерапевтичних системах. У первісних культурах, наприклад, клієнтові давали завдання приготувати страву або зробити що-небудь не тільки для себе, але й для інших членів громади. Альтруїзм є важливою частиною процесу зцілення в католицьких храмах і святих місцях, таких як Лурдес, де прихожанин молиться не тільки за себе, але й за інших. Говорять, що Уорден Даффі стверджував: «кращий спосіб допомогти людині – це дати їй можливість допомогти вам». Людям необхідно відчувати себе потрібними. Ялом описує історії колишніх алкоголіків, які не поривали своїх контактів з групою Анонімних Алкоголіків багато років після завершення лікування; «...один працівник повідомив, що він розповідав історію свого падіння і подальшої реабілітації, принаймні, тисячу разів» [80, с.34].

Учасники групи не можуть відразу оцінити це джерело допомоги. Зовсім навпаки. Багато з них чинить опір терапевтичній дії групи, ставлячи питання: «Як може сліпий вести сліпого?», «Що мені можуть дати ті, хто так само заплуталися, як і я? Ми втопимо один одного». Дослідження показують, що клієнт в таких випадках насправді говорить: «Чим же я таким володію і що можу запропонувати кому-небудь?» Причина подібного протистояння дії групової терапії полягає в критичній самооцінці клієнта. Існує й інший сприятливий аспект альтруїстичного акту. Багато тих, хто вказує на втрату смислу існування, перебувають у стані паталогічного заглиблення у себе, що набуває форми нав'язливого самокопання або ж численних спроб самореалізуватися. Але не можна знайти сенс життя усередині себе, своєї самосвідомості. Ялом, як і Франкл, вважають, що сенс життя закладений в самому житті, його не можна домогтися надумано, свідомо: це завжди тільки наслідок матеріалізованого виходу людини за межі власних можливостей, коли

ми забуваємо про самих себе і віддаємо себе комусь або чомусь, що знаходиться поза нашою особистістю. У терапевтичних групах цьому ненав'язливо навчають, і цим самим відкривають перед її учасниками сподівання та перспективи.

**Аналіз впливу батьківської сім'ї.** Усі без виключення учасники приходять у групову терапію з надзвичайно негативною історією досвіду, набутою ними у своїй першій і найбільш важливій групі, – у батьківській сім'ї. Група має схожість з родиною в багатьох аспектах. Часто її очолює дует, що складається з чоловіка і жінки, ніби матір і батько. Ось слова однієї із учасників рефлексивно-творчого тренінгу – студентки першого курсу спеціальності «Психології»: «Коли я побачила свого тренера, мене охопив страх. Я не могла повірити, він чомусь нагадував мого батька якого я, скільки себе пам'ятаю, сильно боялася. Я відчувала себе ніяково, сиділа немовби на голках в очікуванні чогось недоброго. До всього, мені ще й випало сидіти поруч з тренером».

Будучи залежними від свого штучно створеного світу (сформованого в основному в батьківській сім'ї), члени групи взаємодіють з її керівниками та іншими учасниками так, як вони взаємодіяли колись з батьками й іншими родичами. Існують незліченні варіанти моделей взаємодії: учасники групи можуть бути безнадійно залежні від керівників, яких вони наділяють надзнаннями і силою; вони можуть на кожному кроці боротися з лідерами, стверджуючи, що вони перешкоджають їх зростанню або позбавляють індивідуальності; клієнти можуть спробувати внести розкол між терапевтами, провокуючи суперечки або незгоду між ними; вони можуть жорстоко конкурувати з іншими учасниками, намагаючись зосередити всю увагу і турботу терапевтів на собі; можуть шукати союзників, щоб спробувати позбутися терапевтів; клієнти можуть відмовитися від своїх власних інтересів, нібито безкорисливо піклуючись про інших членів групи.

Очевидно, що той самий принцип діє і в індивідуальній терапії. Відмінність полягає лише в тому, що група надає значно більше можливостей для аналізу. З цього приводу Ялом зазначає: «У одній з моїх груп була клієнтка, яка мовчки дулася протягом двох занять, переживаючи через те, що не проходила терапію «один-на-один». Група не змогла задовольнити її потреб, і вона вважала за неможливе для себе розмовляти на заняттях. Вона стверджувала, що може вільно розмовляти тільки з терапевтом або знаходячись наодинці з яким-небудь членом групи. Під натиском оточуючих клієнтка пояснила свій гнів тим, що на нещодавньому занятті інший член групи повернувся після канікул і всі присутні дуже тепло його зустріли. Вона теж нещодавно повернулася з відпустки, але група не виявила до неї тієї ж теплоти, що й до іншого члена

групи. Ще один випадок, котрий викликав гнів у клієнтки: один з клієнтів отримав похвалу за запропоновану інтерпретацію, важливу для одного з членів групи, а клієнтка, про яку йде мова, висловила подібну пропозицію ще за кілька тижнів до цього, але знову залишилася непоміченою. Через деякий час вона також звернула увагу на те, що в ній росте обурення, пов'язане з розподілом часу в групі: вона не могла терпляче чекати своєї черги виступити і гарячкувала, коли увага переключалася на інших» [80, с.31].

Очевидно, ці переживання, мали довгу історію і укоренилися в її ранніх взаєминах з близькими. Усі ці обставини не можуть свідчити проти методу групової терапії, зовсім навпаки: умови групи виявилися особливо корисними для клієнтки, оскільки виявили її заздрість і пристрасне бажання повернути до себе увагу. У індивідуальній терапії ці специфічні конфлікти виявляються дуже мляво, якщо виявляються взагалі, адже весь час терапевта, у цьому випадку, неподільно належить одному-єдиному клієнту.

Важливо не тільки проаналізувати дитячі сімейні конфлікти, але і коректно звільнити учасника від їх впливу. Не можна допускати, щоб взаємини в сім'ї ставали все більш стриманими, інакше вони перетворюються на ригідну непроникну систему, характерну для багатьох сімей. Колишні стереотипи поведінки повинні постійно ставитися під сумнів з погляду відповідності їх реальності, вони повинні вчасно замінюватися на нові, відповідні реальності, стереотипи. Для багатьох учасників робота над своїми проблемами спільно з терапевтами та іншими членами групи багато в чому пов'язана з незавершеними у минулому справами і стосунками.

**Розвиток соціалізуючої техніки.** Соціальне навчіння – розвиток базових навиків спілкування – це лікувальний чинник, який діє у всіх терапевтичних групах, хоча те, яке саме спілкування здійснюється (експлікується), залежить від типу терапевтичної групи.

У деяких групах, наприклад, в тих, що готують до виписки пацієнтів, котрі довгий час провели у лікарні чи повернулися з ув'язнення, а також в юнацьких групах, може бути зроблений явний акцент на розвиток навиків спілкування. Розігруються ролі – як підійти до майбутнього працедавця з приводу роботи, як запросити дівчину на танець. У групах динамічної терапії разом з основними правилами поведінки учасники групи можуть отримати важливу інформацію про неприйнятну поведінку в суспільстві. Наприклад, вони можуть дізнатися про свою дезорієнтуючу звичку не дивитися у вічі людині, з якою розмовляють; або дізнаються про те враження, яке справляє на оточуючих їхня зарозумілість, «царська позиція», а також про безліч інших соціальних звичок, які, якщо про них не знати, підривають їхні соціальні взаємини. Для людей, яким не вистачає інтимних стосунків, група надає першу

можливість вступити в повноцінне міжособистісне спілкування. Ялом приводить такий приклад: «Один клієнт, який постійно включав в свої розмови нескінченні деталі, що не відносилися до справи, опинившись в терапевтичній групі, зрозумів те, що відбувається з ним з першого разу. Багато років він бачив тільки те, що інші люди або уникали його, або поривали будь-які контакти з ним» [80, с.36].

Очевидно, що терапія включає значно більше, ніж просте пізнання і зміни в соціальній поведінці, вона приносить дуже багато користі і має вирішальне значення в ініціації лікувальних фаз. Нерідко відзначають, що досвідченіші члени терапевтичних груп дуже добре володіють навиками спілкування, що спрямовані на допомогу іншим людям. Вони володіють методами вирішення конфліктів, вони не налаштовані засуджувати та значно більше співпереживають і виражають емпатію. Ці навички стануть їм у нагоді в майбутніх соціальних взаємодіях.

**Імітаційна поведінка.** Відомо, що керівники груп мають сильний вплив на її учасників. Терапевти, що палять трубку, часто породжують клієнтів, котрі роблять те ж саме. Учасники груп під час психотерапії можуть сидіти, прогулюватися, розмовляти і навіть думати так, як це роблять їхні терапевти. У групі імітаційні процеси більш змазані, оскільки клієнти можуть брати приклад не тільки з терапевта, але і з інших членів групи. Важливість імітаційної поведінки в терапевтичному процесі важко переоцінити, але нещодавні соціально-психологічні дослідження показали, що ми все ж таки недооцінюємо їхню значущість. Бандура, який довгий час стверджував, що соціальне наuczіння не може адекватно пояснюватися на підставі безпосереднього підкріплення, експериментально продемонстрував, що наслідування – це ефективна терапевтична сила. Наприклад, він успішновилікував безліч людей, що страждали боязною змії, завдяки тому, що просив їх спостерігати за своїм терапевтом, що тримає в руці змію. У груповій терапії для клієнта є цілком природнім отримувати користь, спостерігаючи за зростанням іншого клієнта із схожим поєднанням проблем, – цей феномен замінюється терапією яку називають терапією «спостереження». Навіть якщо специфічна імітаційна поведінка незабаром припиняється, вона може допомогти людині «розморозитися», експериментуючи з новими формами поведінки. Річ у тому, що для учасників групової роботи нормально приміряти на себе, за допомогою терапії, щось від інших людей і потім відкидати це як те, що викликає проблему. Цей процес може мати сильну терапевтичну дію і полегшувати перехід від розуміння того, що ми недосконалі, до відкриття того, які ми є насправді.

**Міжособистісний (інтерперсональний) вплив.** Інтерперсональний вплив, як визначає його Ялом, є загальним і досить складним лікувальним чинником, що представлений у груповій терапії, і є аналогом таких лікувальних чинників у індивідуальній терапії, як інсайт, дія через перенесення, корегуючий емоційний досвід. Крім того, він включає також процеси, характерні виключно для групової роботи. Щоб дати визначення інтерперсональному впливу і описати як саме він сприяє терапевтичним змінам в індивіді, Ялом пропонує розглянути наступні моменти:

1. Значущість міжособистісних стосунків.
2. Корегуючий емоційний досвід.
3. Група як соціальний мікрокосм.

Вивчаючи людське суспільство, можна констатувати, що міжособистісні стосунки грають у ньому вирішальну роль. Чи переглядаємо ми історію еволюції людини в широкому плані чи концентруємося на розвитку окремої людини, у будь-якому випадку ми зобов'язані розглядати її через призму міжособистісних стосунків. Як відзначав Гамбург, існують переконливі дані, отримані в ході вивчення первісних людських культур і людиноподібних приматів, що людина завжди жила в групах, які відрізнялися інтенсивними і постійними міжособистісними контактами. Соціальна взаємодія особи з іншими людьми, з погляду еволюції, мала суто адаптаційне значення – без інтенсивних, позитивних і взаємних міжособистісних зв'язків не було б можливим виживання як індивіда, так і виду в цілому. Боулбі, вивчивши взаємини матері і маленької дитини, стверджує, що прихильність властива нашій внутрішній природі. Якщо їх (матір і дитину) розлучити, то вони починають переживати стан тривожності, що супроводжується прагненням повернутися один до одного. Якщо розлука продовжується, то серйозність наслідків пропорційно зростатиме. Голдсміт, на підставі вичерпного огляду етнографічних фактів, стверджує: людині самою природою належить жити в суспільстві, тому вона неминуче стикається з суперечністю між бажанням служити своїм власним інтересам і визнанням тієї групи, до якої вона належить. Оскільки ця дилема має вирішення, то ключовим є той факт, що особисті інтереси людини можуть бути краще всього задоволені іншими людьми. Потреба в позитивних переживаннях означає, що кожна людина жадає взаємності від людей, що оточують її. Це схоже на голод, тільки не відносно їжі, а в іншому сенсі. У різних випадках це може виражатися у бажанні спілкуватися, у потребі визнання і схвалення, пошани або влади. Досліджуючи людську поведінку, ми знаходимо, що всі люди не тільки живуть в об'єднуючих їх соціальних системах, але і прагнуть добитися схвалення від оточуючих.

Більше ста років тому Уільям Джеймс висунув схоже твердження: «Ми не тільки суспільні тварини, які люблять знаходитися у полі зору своїх родичів, у нас є внутрішня потреба бути поміченими ними. Якби це було фізично можливо, то найжорстокішим покаранням для людини було б загубитися в суспільстві і бути при цьому абсолютно непомітним для всіх його членів».

Хоча всі сучасні напрямки психіатричної думки інтерперсональні, жоден з них не є таким же експліцитним і систематичним, як інтерперсональна психотерапія Гарі Саллівана. Як вказує Ялом, формулювання Саллівана надзвичайно корисні для розуміння групового терапевтичного процесу. Зупинимось на ключових поняттях його теорії. Салліван стверджує, що особистість майже повністю є продуктом взаємодії з іншими людьми. Людині необхідно знаходитися поряд з іншими людьми, – це її біологічна потреба, а враховуючи тривалість періоду її безпорадного дитинства, – це в рівній мірі необхідно для її виживання. У процесі свого розвитку дитина прагне до безпеки і тому прагне проявляти ті риси свого характеру, які зустрічають схвалення у значущих для неї людей, і не робити того, що викликає у них негативну реакцію. Кінець кінцем індивід сам розвиває свій образ (самодинамізм), визначений сприйнятими індивідом оцінками.

Можна сказати, що «Я» людини це зібраний відбиток оцінок про неї. Якщо людину принижують, як буває у випадку з небажаною і нелюбимою дитиною або з дитиною, що потрапила до прийомних батьків, яким вона не потрібна, то це сприятиме формуванню у неї ворожості та оцінок приниження, як відносно інших людей, так і до самої себе. Салліван використовував термін «паратаксичне спотворення» для опису схильності індивіда до спотвореного сприйняття оточуючих. Паратаксичне спотворення відбувається в такій ситуації міжособистісної взаємодії, коли одна людина будує своє відношення до іншої не на підставі властивостей, реально властивих її особистості, а цілком або переважно на основі своєї власної фантазії. Паратаксичне спотворення співвідноситься з поняттям перенесення, але є все таки ширшим. Воно ґрунтується не тільки на терапевтичній взаємодії, а й на всьому різноманітті міжособових стосунків; включає не тільки просте перенесення позицій людей, що діють у реальному житті, але також спотворення міжособової реальності залежно від внутрішньоособистісних бажань.

Спотворення в міжособових стосунках мають властивість самозакріплюватися. Індивід, вибірково звертаючи увагу на певні речі, може спотворювати своє сприйняття оточуючих таким чином, що людина, яка уявляє себе приниженою, може помилково сприймати оточуючих жорстокими, відсторонюючи від себе людей. Більше того, цей процес самодостатній, тому що у такої людини, як правило, розвивається манірність, підлесливість,

захисний антагонізм або презирство, які кінець кінцем примушують інших ставитися до неї так, як вона сама цього очікує. Термін «пророцтво що здійснюється саме по собі» був застосований відносно саме цього феномену.

Паратаксичні спотворення, з погляду Саллівана, можуть модифікуватися перш за все через досягнення угоди, через порівняння інтерперсональних оцінок одного з оцінками інших. Це приводить нас до поглядів Саллівана на терапевтичний процес. Він вважав, що психіатрія – це вчення про процеси, які зароджуються або продовжуються між людьми. Психічні розлади та психіатричну симптоматику у всіх їхніх проявах слід окреслити мовою термінів інтерперсональної теорії та інтерпретувати відповідним чином. Поняття "Психічний розлад" Ялом розуміє як міжособовий процес, який є неадекватним соціальною ситуацією, або надмірно складний через залучення нереальних персонажів у цю ситуацію. Іноді це призводить до ще більшої неадекватності поведінки, за допомогою якої людина намагається отримати задоволення. Відповідно, психіатричне лікування має бути спрямоване на корекцію подібних спотворень для того, щоб дати індивідові можливість вести гармонійний спосіб життя: співпрацювати з іншими людьми, досягати задоволення в міжособових стосунках у контексті реалістичності і взаємності. Більшість психологів-гуманістів вважають, що психічне здоров'я є продовженням здорових міжособових стосунків. Психіатрична допомога має на меті «спрямувати «я» клієнта на такий рівень, де в різноманітних ситуаціях людина буде гарно (адекватно) поводитися з оточуючими, і при цьому залишатиметься самою собою».

Таким чином, інтерперсональна терапія, як у своїх цілях, так і в засобах їх досягнення є підходящим варіантом для проведення групової терапії. Це не означає, що всі клієнти, чи їх переважна більшість, котрі звертаються до курсу групової терапії просять допомоги саме в їхніх міжособових взаємовідносинах. Та за спостереженнями Ялома, клієнти, котрі проходять групову терапію, десь між третім і шостим місяцем часто змінюють первинні терапевтичні цілі. Їхня початкова мета – полегшення страждань – перетворюється і врешті-решт замінюється новими цілями, зазвичай інтерперсональними за своєю природою. Зміна цілей може відбутися в такому напрямку: від бажання ослаблення тривожності або депресії до бажання навчитися спілкуватися з оточуючими, до прагнення довіряти їм і самому бути чесним з ними, до вміння любити. Одне з перших завдань терапевта – полегшити клієнтам процес усвідомлення та зміни цілей перебування у терапевтичній групі, як першого та необхідного кроку в динамічному терапевтичному процесі.

Професійна доля Саллівана схожа на долі інших новаторів. Консервативне суспільство спочатку відповіло на його ідеї холодним

мовчанням, потім нападками, а під кінець асимілювало їх, при цьому інноваційна природа цих ідей була забута.

На сьогодні, теорія міжособових стосунків настільки глибоко проникла до психіатричного мислення, що навряд чи варто про це говорити. Емпіричні дані, що свідчать про ту вирішальну роль, яку грають соціальні потреби в житті людини, мають дуже важливий вплив. Згадаємо, наприклад, вивчення ситуацій важких втрат, коли страждання подружжя, посилювалися у результаті фізичних нездужань, психічних захворювань і підвищення вірогідності настання смерті.

Людям потрібні люди, щоб виживати. Вони потрібні для успішної соціалізації, для досягнення задоволення. Ніхто не може подолати потребу в людському спілкуванні – ні вмираючий, ні вигнанець, ні цар.

Ялом наводить такий приклад: «Нещодавно я вів групу клієнтів, які страждали запущеною формою раку. Час від часу я ловив себе на думці про те, що перед лицем смерті людину не так тривожать жах небуття чи порожнечі, як самотність, що супроводжує смерть. Приречені на смерть клієнти часто понад усе бувають стурбовані стосунками один з одним. Клієнт страждає, якщо відчуває себе покинутим і навіть вигнаним зі світу живих ще за життя. Одна клієнтка, наприклад, планувала влаштувати велику вечірку, а вранці дізналася, що її ракова пухлина – до цього вона вірила, що пухлина заблокована – дала метастази. Вона нікому про це не розповіла і все таки влаштувала таку зустріч. Увесь цей час її не покидала страшна думка, що біль від її захворювання буде таким нестерпним, що вона не зможе бути людиною в повному розумінні цього слова, і врешті-решт стане неприйнятною для оточуючих.

Я згоден з Кюблер-Росом, що питання не в тому, говорити клієнтові про його стан чи ні, а в тому, як сказати про це відкрито і чесно; клієнт завжди потайки здогадується про те, що він вмирає, – свій вирок він бачить в поведінці оточуючих, у тому, як вони поведуться з ним.

Наближення смерті часто віддаляє людей від тих, кому вони найбільш близькі. Вони життєрадісно або з веселим виглядом підбадьорюють своїх друзів, уникають розмов на тему хвороби, і, таким чином, між ними і здоровими людьми утворюється широке провалля. Лікарі часто тримають клієнтів, із запущеними формами раку, на психологічній дистанції, можливо, для того, щоб впоратися зі страхом своєї власної смерті, з відчуттям провини, безпорадності і розумінням обмеженості своїх можливостей. Врешті-решт, вони нічого не можуть зробити. А для клієнта це саме той час, коли він потребує лікаря більше, ніж коли-небудь, і навіть не для лікування, а просто бажання його присутності.

У мене перед очима постає страхітлива самота вмираючих людей. Вона дуже яскраво зображена у фільмі Бергмана «Крики і шепіт», в якому дух

нещодавно померлої жінки звертається до живої людини з проханням залишитися з нею. Все, що їм потрібне – це спілкування, можливість взаємодіяти з іншими, розмовляти з ними вголос, нагадати, що вони не тільки самотні та ізольовані, але також і пов'язані з усіма, тобто є частиною суспільства. Люди часто думають, що їх душі огрубіли, і вони звикли обходитися без повноцінного людського спілкування, але це не так, у них теж є соціальні потреби» [80, с. 43].

Ялом описує цікавий випадок зі своєї практики, який ще раз переконує нас у всепроникаючій природі соціальної потреби. Працюючи з групою ув'язнених, закоренілими рецидивістами, за плечима яких був цілий спектр злочинів, що складався від насильства неповнолітніх до вбивства, Ялом зустрівся з цілою низкою проблем. Група була повільною і наполегливо зосереджувалась на сторонньому матеріалі, що не стосувався її. Він провів соціометричне дослідження, шляхом опитування у приватному порядку кожного члена групи про те, яке місце, на його думку, займає кожен член групи по «загальній популярності». І хоча Ялом заздалегідь спланував обговорити ці результати перед наступним заняттям групи, несподівані обставини перешкодили йому це зробити. Коли результати були зачитані на початку заняття перед групою (це зробив його недосвідчений колега), клієнти, відчувши небезпеку, відразу ж почали збуджуватися і дуже скоро дали зрозуміти, що не бажають знати результати опитування. Декілька членів групи стали настільки гаряче виступати проти цього, так як боялися опинитися в кінці листа популярності, що терапевтові довелося відмовитися від свого наміру зачитати цей документ уголос. Після цього Ялом запропонував інший план: кожного члена групи попросили вказати, думка якого члена групи є для нього є найбільш значущою, і пояснити свій вибір. Це також здалося групі небезпечним, і лише третина її членів зважилися зробити вибір. Проте група вийшла на інтерактивний рівень і проявила той ступінь уваги, залученості і пошвавлення, який раніше був недосяжним. Ці люди були знехтувані суспільством, вони були поміщені у в'язницю, ізольовані, стали ізгоями. Комусь вони могли здатися бездушними, безжальними і несприйнятливими до схвалення і несхвалення інших.

Наведений приклад засвідчує, що навіть для таких людей соціальна оцінка була надзвичайно важливою.

Потреба у схваленні і спілкуванні з іншими людьми так само характерна для тих людей, які знаходяться на протилежному полюсі людського успіху, для тих, хто займає місця в царстві влади, популярності або багатства. Ялом приводить приклад ситуації однієї клієнтки: «Якось, мені довелося працювати протягом трьох років з дуже багатою клієнткою. Головною темою для

обговорення було багатство, що вбило клин між нею і рештою людей. Хто-небудь цінував її саму більше, ніж її гроші? Чи була вона з тих, кого постійно використовують? Кому вона могла поскаржитися на тягар щастя в двадцять мільйонів доларів? Якщо вона ховалася або приховувала своє багатство, вона відчувала себе брехухою. Як вона могла дарувати комусь подарунки, не викликаючи відчуття розчарування або благоговіння? Немає потреби довго говорити про це, відчуття самотності знайоме кожному з нас. (Подібні переживання характерні і для групового терапевта)» [80, с. 44].

Ялом вважає, що кожен груповий терапевт стикається з клієнтами, що демонструють свою індіферентність по відношенню до групи або свою відособленість від неї. Вони говорять приблизно так: «Мені все одно, що вони думають або відчують відносно мене. Вони для мене ніщо. Я не поважаю інших учасників». З досвіду Ялома стає зрозуміло, що якщо вдається утримати таких людей в групі достатньо довго, вони неминуче починають проявляти зовсім інше відношення. Вони виявляються надзвичайно зацікавленими в групі. Вони можуть мріяти про групу, випробовувати тривожність перед заняттями, а після них відчувати таке збудження, яке не дає їм поїхати додому або заснути вночі. Ялом наводить ще один цікавий приклад: «Одну клієнтку, що зберігала позу індіферентності протягом багатьох місяців, попросили поставити групі своє заповітне питання – питання, відповідь на яке вона хотіла б отримати більше за все. На здивування присутніх, вона поставила питання: «Як ви можете існувати зі мною?» Люди недовго відчують свою індіферентність по відношенню до інших членів групи, клієнтам нудьгувати не доводиться. Вірте в те, що вони відчують презирство, зневагу, страх, смуток, сором, паніку, ненависть, але не вірте в те, що вони відчують байдужість!» [80, с. 45].

Підводячи підсумок, скажемо, що ми розглянули деякі аспекти особового розвитку, психопатології і психіатричного лікування з погляду інтерперсональної теорії. Багато питань, яких ми торкнулися, мають життєво важливе значення для процесу корекції в груповій терапії: розуміння того, що психічні захворювання є наслідком порушень в міжособових стосунках, ролі узгодження оцінок в лікуванні міжособових спотворень, визначення терапевтичного процесу як адаптуючого перетворення міжособових стосунків, всеосяжність соціальних потреб людини.

**Групова згуртованість.** Починаючи розглядати гіпотезу, що згуртованість у терапевтичній групі є аналогом «відношення» в індивідуальній терапії, ми матимемо справу з переконливими свідченнями того, що групова згуртованість є лікувальним чинником і що існує багато способів, за допомогою яких групова згуртованість несе свій терапевтичний вплив.

Протягом десятиліть психологи, психотерапевти, клініцисти були переконані в тому, що успішність індивідуальної терапії залежить від природи стосунків між терапевтом і клієнтом, допоки в ході недавніх досліджень не з'ясувалося, що ця точка зору не підтверджується. Насправді, Айзенк та інші психотерапевти вже давно заявили, що сумніваються в ефективності психотерапії взагалі, оскільки їх дані показують, що між станом клієнтів, яких лікували, і станом клієнтів, яких не лікували, немає істотної різниці. Тому вони бачать мало сенсу у визначенні меж мінливості в так званій успішній терапії.

Протягом останніх декількох років Берджін і Труакс з Каркхаффом представили дані про те, що клієнти, які проходять психотерапію, показують істотно більший прогрес в особових змінах в кінці терапії. Іншими словами, терапія може приводити до поліпшення або до погіршення. Деякі психотерапевти допомагають своїм клієнтам, тоді як останні фактично шкодять. Якщо усереднити випадки одужання, то вийде що тільки дві третини клієнтів отримують допомогу, – такі ж дані наводить Айзенк відносно невротиків.

Труакс і Каркхафф продовжили ці розробки у пошуках критичних відмінностей між успішними і неуспішними терапевтами. Провівши серії контрольованих занять, вони визначили, що успішні терапевти встановлюють такі стосунки зі своїми клієнтами, які дають їм «високі рівні емпатії, ненав'язливої теплоти і щирості». Інші дослідження показали: клієнти, які подобалися або думали, що подобаються терапевтові, мали більше шансів добитися поліпшень у терапії.

Пізніше було встановлено, що якість стосунків не залежить від того, до якого напряму відноситься переконання індивідуального терапевта. Фідлер, провівши серію досліджень, стверджує, що експерти-клініцисти, що відносяться до різних шкіл (адлерівської, фрейдистської або якої-небудь іншої), схожі один з одним в своєму розумінні ідеальних терапевтичних стосунків і в розумінні природи взаємин, що встановлюються між ними і клієнтами.

Отже, успішні терапевти виробляють специфічний тип терапевтичних взаємин зі своїми клієнтами. Більше того, клієнти сприймають поліпшення свого стану на рахунок характеру цих взаємин. Вирішальна роль взаємин в індивідуальній терапії настільки очевидна, що це примушує нас замислитися над питанням – чи відіграють «стосунки» таку ж вирішальну роль у груповій терапії. Очевидно, що аналог взаємин клієнт-терапевт в груповій терапії є ширшим поняттям, що включає відношення клієнта до свого групового терапевта, до інших членів групи і до групи в цілому. Ризикуючи потерпіти семантичну невдачу, розглядатимемо всі ці чинники в рамках терміну «групова згуртованість».

Згуртованість – це фундаментальна характеристика групи. На цю тему було написано сотні статей, у багатьох з них давалися вельми різноманітні визначення. Як би там не було, прийнято розрізняти групи по рівню згуртованості. Ті, хто прийшов до неї, з великим відчуттям солідарності або відчуттям «ми» цінують групу вище і захищатимуть її від внутрішніх і зовнішніх загроз; свідоме досягнення, участь, взаємна допомога, захист групових стандартів – у таких групах проявляється краще, ніж в тих, де менше розвинений бойовий дух. Існує багато методів визначення згуртованості групи, де точність визначення залежить від використовуваного методу. Ялом розглядає згуртованість як взаємодію всіх сил, що впливають на всіх членів групи, направлену на збереження їх в групі, або простіше, як привабливість групи для її членів. Існує відмінність між загальною груповою згуртованістю і згуртованістю окремих її учасників (або, точніше, привабливістю індивідів для групи). (порівняти зі своєю книгою) Ці види згуртованості, звичайно ж, взаємозалежні, і групова згуртованість часто обчислюється складанням рівнів індивідуальної привабливості учасників для всієї групи, її членів; проте ми повинні мати на увазі, що члени групи по-різному привабливі для неї. Свого часу ми посилятимемося на ефекти згуртованості, що полегшують терапію, на рівні всієї групи, в інших випадках ми посилятимемося на ефекти привабливості окремого учасника для групи в процесі його особистої терапії.

Перш ніж закінчити з визначеннями, корисно пригадати, що «групова згуртованість» сама по собі не є лікувальним чинником, але є передумовою, необхідною для здійснення ефективної терапії. Коли в індивідуальній терапії ми говоримо, що «відношення лікує», ми не маємо на увазі любов або любовне схвалення, ми маємо на увазі, що ідеальні взаємини терапевта і клієнта створюють умови, в яких може відбутися необхідне саморозкриття учасника, його інтерперсональна перевірка і вивчення. Так само згуртованість у груповій терапії підсилює розвиток інших важливих явищ. Зв'язок, наприклад, це не синонім взаємної прихильності і взаєморозуміння, але він взаємопов'язаний з цими чинниками. Згуртованість – це те, що визначається взаємною прихильністю учасників, і тим, що у свою чергу визначає її; члени терапевтичної групи з високою згуртованістю почнуть взаємодіяти один з одним частіше, ніж члени групи з низькою згуртованістю; групи, члени яких показують високий рівень взаєморозуміння і прихильності, є, за визначенням, згуртованими.

Хоча ми і обговорювали корекційні чинники окремо, вони до певної міри є взаємозалежними. Катарсис і універсальність, наприклад, є частинами єдиного процесу. Висновки, зроблені в процесі обговорення, про те, що саме вважається важливим, не можуть бути абсолютними, адже це тільки відкриття

того, що проблеми інших схожі з нашими власними, а, отже, ми не самотні; спочатку прояв афектної частини чийогось внутрішнього світу, і тільки тоді величезне значення має схвалення оточуючих. На осуд присутніх виноситься питання віри клієнта в те, що він огидний, неприйнятний або нелюбимий. Його захищають правові норми групи, яка прийме індивіда незалежно від минулого, злочинів, або невдач у його соціальному світі. Терапевтичною групою приймаються: девіантний стиль життя, історія проституції, сексуальні збочення, огидні злочинні дії – все, що могло стосуватися клієнта в минулому. Це підкріплюється нормами, раніше встановленими в групі.

Дуже часто клієнтам потрібна не одна спроба для того, щоб розділити з кимось свої афекти, і, як наслідок, розраховувати на схвалення себе іншими людьми. Такі можливості зменшуються у разі порушень міжособистісного спілкування, а саме: вони мало з ким мають близькі відносини. Ялом зазначає, що знав багато самотніх клієнтів, які тільки в групі встановлювали глибокий особистісний контакт. Проходило всього декілька зустрічей, і вони починали відчувати себе в групі «як дома». Як вказує Ялом, після терапії його клієнти роками пам'ятали відчуття приналежності і прийняття, у той час як велика кількість інших спогадів стиралася з пам'яті. Один з клієнтів, озираючись на два з половиною роки терапевтичної роботи повідомив: «Найбільш важливо для мене було мати групу людей, з якими завжди можна було б поговорити і які ніколи не відмовили б мені в цьому. Я був частиною групи, в якій так багато турботи, ненависті і любові. Мені зараз краще, життя продовжується, але сумно думати, що моєї групи більше немає» [80, с. 73]. Пригадую приклад нашого студента четвертого курсу історичного факультету. На першому занятті в тренінговій групі (спецфакультет практичних психологів) в кінці роботи він заявив: «Ця група для мене більш значима, ніж та, де я навчаюся четвертий рік».

Часто клієнти описують групу як гавань, що захищає їх від життєвих стресів, а також як джерело сили. Однією з причин, згідно якої американським військовополоненим було досить некомфортно під час корейського конфлікту, була така: у них відняли це джерело сили та стабільності. Китайські загарбники руйнували групову згуртованість, усуваючи її лідера. Турки, з іншого боку, підтримували свій дух і групову структуру. Лідерство серед них визначалося виключно на підставі військового звання і старшинства: як тільки зникав один лідер, його роль автоматично переходила до старшого за званням серед тих, хто залишився.

Деякі клієнти інтериоризують групу: «Неначе група сидить за плечима і спостерігає за мною. Я завжди питаю: що б сказала група про той чи інший

вчинок?». Часто терапевтичні зміни зберігаються і зміцнюються через те, що члени групи не поривають зв'язку з нею (навіть через кілька років).

Членство в групі, прийняття і схвалення є найбільш важливими фактором в розвитку індивіда. Необхідність приналежності до дитячих груп однолітків, компаній дорослих, общин, соціальної групи навряд чи можливо переоцінити. Немає нічого важливішого для хлопця, ніж бути включеним в певну соціальну групу, бути прийнятим до неї, і немає нічого більш пригноблюючого, ніж виключення з неї. Однак більшість наших клієнтів мають за плечами малий досвід перебування у групових утвореннях; ніколи раніше вони не були повноцінними, невід'ємними, активними членами якоїсь групи. Для таких клієнтів важливим може виявитися просте спілкування в групі, що стане лікувальним.

Ми опираємося на інших людей не тільки заради схвалення і прийняття, але й також для постійного підкреслення важливості нашої системи цінностей. «Коли прогнози не збуваються» – це вчення про релігійний культ, який передбачав кінець світу. Коли судний день пройшов без інцидентів, представники культу не тільки не випробували кризи сумнівів, а навпаки, розпочали активне залучення нових членів; система групової віри для боротьби з сумнівами, мабуть, зажадала збільшення ступеня інтерперсонального твердження.

Отже, члени корекційної групи по-різному усвідомлюють величезне значення, яке вони мають один для одного. Терапевтична група, що сприймалася спершу як штучна, фактично, дуже швидко починає грати важливу роль у житті кожного учасника. Ялом зазначає, що знав групи, які збиралися для того, щоб пережити разом важкі депресії, психози, одруження, розлучення, аборти, самогубство, повороти кар'єри, розділити найбільш сокровенні думки й інцест (сексуальну активність серед членів групи). Взаємини часто закріплюються сумісною участю в ризикованих ситуаціях.

**Катарсис.** Завжди вважалося, що катарсис грає важливу роль в терапевтичному процесі, хоча раціональні підстави його використання істотно відрізняються. Століттями клієнти змушені були самі звільнитися від надмірної дратівливості, злих духів та інфекційних токсинів. З часу виходу в 1895 році трактату Брейера і Фрейда, присвяченого істерії, багато терапевтів намагалися допомогти клієнтам позбавитися від відчуття пригніченості. Фрейд, а згодом усі психотерапевти динамічного напрямку, зрозумів, що катарсису недостатньо. Врешті-решт, ми відчуваємо емоційні переживання, іноді дуже сильні, протягом усього нашого життя, однак не кожне переживання призводить до змін. Факти підтверджують цю думку. Дослідження Лібермана, Ялома, Майлза і Берзона ясно ілюструють межі катарсису, як такого. Ті члени груп, чий

критичний досвід складався тільки з сильних емоційних виразів, не могли розраховувати на позитивний результат; насправді, з великою вірогідністю вони могли мати зростаючі негативні наслідки.

У дослідженні лікувальних чинників у груповій терапії, найбільш суперечливими пунктами в категорії «катарсис», є ті, що передають відчуття чогось більшого, ніж просто акту розрядки напруги через вислів: «Можливість висловити те, що турбувало мене» або «Навчання того, як виражати свої почуття». «Вираження відчуттів по відношенню до іншого учасника групи» показує роль катарсису в безперервному міжособовому процесі. Катарсис – це частина міжособових взаємин; ще ніхто не заявив про те, що відчув стійкий позитивний результат від вираження своїх відчуттів у порожньому туалеті. Відомо, що сильне вираження емоцій спричиняє розвиток згуртованості; члени груп, які виражали один одному свої почуття, і сумлінно працювали з цими відчуттями, розвинули міцні взаємні зв'язки.

На завершення, можна сказати, що відкритий вираз афекту, поза всяким сумнівом, життєво важливий для групового терапевтичного процесу; без афектів група дегенерує до безплідної дозвільної церемонії. Проте, це тільки один аспект процесу, який має бути доповнений іншими чинниками. І ще одне, інтенсивність емоційного виразу надзвичайно відносна річ, тому повинна оцінюватися не з погляду лідера, а з погляду кожного учасника. Майже непомітне, на перший погляд, вираження емоцій, у випадку з украй сором'язливою людиною, може бути подією небувалої напруженості та інтенсивності.

**Екзистенціальні чинники.** Категорія «Екзистенціальні чинники» була введена у список лікувальних факторів останньою. Як вказує Ялом, спочатку класифікація складалася з десяти основних чинників. Вона була лаконічною, точною, але неповною. Чогось не вистачало. Не представлені виявилися глибинні почуття, що виражаються як клієнтами, так і терапевтами. Свідомо виправити цю картину – включити ще один чинник, що складається з п'яти пунктів:

1. Визнання того, що життя часом буває жорстоким і несправедливим.
2. Визнання того, що зрештою не можна уникнути властивих життю страждань, так само як і смерті.
3. Визнання того, що які б близькі стосунки не пов'язували мене з іншими людьми, я завжди можу зіткнутися з самотністю.
4. Я дивлюся в обличчя проблемам мого життя і смерті і, таким чином, проживаю своє життя більш чесно, а, отже, менше залучений до буденності.

5. Розуміння того, що я повинен узяти на себе повну відповідальність за спосіб життя, який обрав, незалежно від того, якою мірою я залежатиму від інших, і чи буду отримувати від них підтримку.

В цьому контексті представлено декілька проблем: відповідальність, базове відчуття самотності, непередбачуваність, визнання своєї смертності і усвідомлення відповідальності за своє життя, занедбаність або непостійність буття. Як назвати цю категорію? Врешті-решт, ми, з деякою невпевненістю, зупинилися на «екзистенціальних чинниках». Слово «екзистенціальний» – стало заручником власної таємничості; для кожного воно означало щось своє, але в цілому нічого конкретного.

Не дивлячись на майже випадкове виникнення даної категорії, було зрозуміло, що пункти з «екзистенціальним» формулюванням торкнулися дуже важливих для клієнтів тем, і багато хто визнав, що деякі з цих п'яти тверджень мають для них украй важливе значення. Дійсно, в цілому категорія «екзистенціальні чинники» була високо оцінена клієнтами, вона випередила такі високоціновані методи терапії, як універсальність, альтруїзм, аналіз досвіду батьківської сім'ї, керівництво, ідентифікація і навіювання надії. Один з пунктів – «Розуміння того, що я повинен узяти на себе повну відповідальність за спосіб життя, який обрав, незалежно від того, якою мірою я залежатиму від інших, і чи буду отримувати від них підтримку» – отримав велике схвалення з боку клієнтів. Дуже важливо звернути на це увагу; очевидно, що екзистенціальні чинники в терапії заслуговують набагато більшої уваги, ніж зазвичай отримують.

Як вказує Ялом, те, що категорія «Екзистенціальні фактори», будучи надзвичайно важливою для клієнтів, була включена в останню чергу – більше, ніж збіг. Екзистенціальні чинники грають важливу роль у психотерапії, але, як правило, їх недооцінюють. Тільки тоді, коли терапевти осягають всю глибину своєї роботи, а також суть людської природи, вони усвідомлюють, що є екзистенціально орієнтованими. Більшість прихильників динамічної психотерапії, які застосовують аналітичну техніку, в душі не приймають або, в кращому разі, не дотримуються строгих основ механістичної аналітичної теорії. Класична психоаналітична теорія ґрунтується, достатньо ясно, на специфічному, надзвичайно матеріалістичному переконанні про природу людини.

Неможливо зрозуміти Фрейда до кінця, не враховуючи його відданість школі Гельмгольца, ідеологічній школі, яка панувала в західноєвропейських медичних і фундаментальних наукових дослідженнях в кінці дев'ятнадцятого століття. Формулювання основної доктрини Гельмгольца: “У організмі немає інших сил, що активно діють, окрім фізико-хімічних; у тих випадках, які не

можуть бути відразу пояснені дією цих сил, дослідник повинен знайти специфічний спосіб або форму їх дії за допомогою фізико-математичного методу, або припустити, що нові сили дорівнюють хіміко-фізичним силам”.

Фрейд ніколи не зраджував цим постулатам і висновкам відносно людської натури; багато з його найбільш громіздких, найбільш жорстких формулювань (наприклад, дуальність теорії інстинкту, теорія збереження і трансформації енергії лібідо) були результатом його посиленних спроб звести людину і людську поведінку до правил Гельмгольца. Ця доктрина стверджує, що людина є не що інше, як сума її складових частин; вона детерміністична, млява(слабка) і матеріалістична, оскільки намагається пояснити вище через нижче.

Маніфест Гельмгольца дає негативне трактування екзистенціального підходу. Ялом зазначає, що сучасна екзистенціальна терапія являє собою дві філософські традиції, що злилися воедино. Перша, основоположна, – Лебенс – (філософія життя, або філософська антропологія), і друга, методологічна, – феноменологія – більш сучасна традиція, батьком якої був Едмунд Гуссерль, який стверджував, що предметом вивчення людини є свідомість як така. Відповідно до феноменологічного підходу, розуміння відбувається з середини, таким чином, пізнання перемкнулося від фізичного світу до внутрішнього досвіду, який є творцем природного світу.

Екзистенціальний терапевтичний підхід – з його акцентом на виборі, свободі, відповідальності, сенсі життя – до недавнього часу був набагато краще прийнятний європейським терапевтичним співтовариством, ніж американським. Європейська філософська традиція, географічна і етнічна обмеженість, близьке знайомство з обмеженнями, війною, смертю і ненадійністю, нестабільністю існування – все це сприяло розповсюдженню впливу екзистенціалізму. Американський дух експансивності, оптимізму, необмежених горизонтів і прагматизму сприйняв замість цього науковий позитивізм, запропонований механістичною фрейдистською метафізикою або надраціональним, емпіричним біхевіоризмом (дивне поєднання).

Як би там не було, розвиток американської психотерапії пов'язаний з появою так званої «третьої сили» в американській психології (третья після психоаналізу Фрейда і біхевіоризма Уотсона). Ця сила отримала назву «Гуманістична психологія», і її вплив величезний на сучасну терапевтичну практику. Зазначимо, що відбулася американізація запозиченої з Європи екзистенціальної традиції. Оболонка європейська, але акцент, безумовно, новосвітський. Європеєць зосереджений на трагічних аспектах існування, його обмеженості, на приреченості і власній незахищеності перед страхом невизначеності і небуття. Гуманістичні психологи, з іншого боку, менше

міркують про обмеження і непередбачуваність, а більше – про людський потенціал, менше про схвалення, більше – про усвідомлення, менше про тривожність, більше – про пік-переживань і загальну свідомість, менше про сенс життя, більше – про самореалізацію, менше про відособленість і базову самоту, більше – про стосунки Я-Ти і зустрічі.

Звичайно, коли є основоположне вчення з набором постулатів і акцент кожного систематично міняється в певному напрямі, то існує істотний ризик мутації оригінальної доктрини. З певною неточністю, можна сказати, що саме це відбулося, і деякі гуманістичні психологи втратили зв'язок зі своїм екзистенціальним корінням і визнають тільки обмежену, спрощену мету – «самоактуалізацію». Це приклад найбільш невдалого розвитку, і дуже важливо пам'ятати про те, що екзистенціальний напрям у терапії є не просто набором технічних процедур, але, в загальному, відношенням до людської особистості.

Ті пункти в Q-сортуванні, які торкнулися важливих струн душі людини, пов'язані із прагненням необхідної, але болісної істини існування. Клієнти зрозуміли, що підтримка і допомога з боку оточуючих не може бути безмежною і постійною, і що, кінець-кінцем, всю відповідальність за своє життя вони повинні нести самотійно. Також вони пізнали, що існує межа, за якою ніхто не зможе супроводжувати їх: це базова самотність існування, до якої потрібно ставитися як до норми і якої неможливо уникнути. Багато клієнтів навчилися мужньо сприймати обмеженість свого існування і свою смертність.

Примирення з неминучістю власної смерті, усвідомлення всієї глибини цієї ідеї, дозволяє побачити турботи і клопіт повсякденного життя в іншому світлі, а також позбавитися від усього порожнього і нікчемного в своєму житті.

Ялом описує історію однієї клієнтки (по закінченню курсу вона вказала на екзистенціальні пункти Q-сортування, як на фактори, що сприяють поліпшенню її стану): «Шейл – двадцятип'ятирічна студентка, – скаржилася на депресію, самотність, безсилля і на сильні шлункові болі, для яких не існувало органічних причин. На своєму першому занятті вона гірко скаржилася, постійно повторюючи: «Я не знаю, що відбувається!». Мені не вдалося з'ясувати що саме вона має на увазі, а після того, як до цього додалися постійні самозвинувачення я забув про неї. Проте, в групі вона також не розуміла що з нею відбувається: вона не намагалась усвідомити чому інші не проявляють до неї інтересу, чому вона виявилася нездатною що-небудь змінити, чому в сексі вона віддавала перевагу мазохістським стосункам, чому вона так захопилася терапевтом. У групі Шейл наводила на всіх нудьгу, була пригніченою і абсолютно передбачуваною. Перед тим як висловитися, вона дивилася на безліч осіб навколо неї, у пошуках підказки, що від неї хочуть і чого очікують. Вона була готова стати чим завгодно, аби тільки оточуючі не образилися, і по

можливості, не відвернулися від неї. (Звичайно, результатом цього була не агресія оточуючих, а нудьга, яку випромінювала дівчина). Гейл хронічно уникала життя і група робила нескінченні спроби повернути її до нього, намагалася знайти Шейл у коконі скарг, який вона сплела навколо себе.

Ніякого прогресу не відбувалося до тих пір, поки група не припинила підштовхувати Шейл до дій, щоб спілкуватися, вчитися, писати папери, оплачувати рахунки, купувати одяг, слідкувати за собою. Натомість група почала спонукати її до аналізу своїх невдач. Що такого було в її невдачах, що було таким спокусливим і цінним для неї? Як виявилось, багато чого! Стан невдачі допомагав їй залишатися юною, позбавляв від відповідальності ухвалювати рішення. Ідеалізуючи терапевта, вона переслідувала ті ж цілі. Ось вона – допомога. Вона знала відповіді. Її робота на заняттях полягала в ослабленні себе настільки, щоб терапевт просто не міг відмовити їй в своїй королівській увазі.

Критична подія відбулася тоді, коли виявилось, що у неї збільшився лімфатичний вузол і вона здала аналіз на біопсію. Вона боялася раку і прийшла в групу того дня, коли їй повинні були повідомити результати аналізу (який, зрештою, опинився для неї сприятливим). Ніколи до цього вона не була так близько до власної смерті, і ми допомогли Гейл зануритися у самотність, яку вона відчувала» [80, с. 118].

До речі, існує два види самотності, – екзистенціальна (базова), якій протистояла Шейл, і соціальна самота, неможливість «бути з». Остання, зазвичай легко та успішно опрацьовується в терапевтичній групі. Базова зустрічається рідше: групи часто плутають одну з одною, і намагаються усунути чиюсь початкову базову самотність. Але її не можна позбутися чи вирішити, про неї можна тільки знати.

Після цього Шейл досить швидко почала змінюватися. Частини мозаїки стали на свої місця. Вона почала керувати власним життям та приймала самостійні рішення. Більше, ніж будь-що інше, вона прагнула уникнути самотності, залишаючись дитиною, що ухиляється від вибору і ухвалення рішень, леліючи мрію-міф про те, що завжди буде хтось, хто буде здатен зробити за неї вибір, супроводжуватиме її, завжди буде поряд. Вибір і свобода неминуче спричиняють самотність, і як сказав Фромм багато років тому, що тиранія нас лякає менше, ніж свобода.

Ще раз пригадаємо один з пунктів Q-сортування, який так багато клієнтів визнали важливим для себе: «Розуміння того, що я повинен узяти на себе повну відповідальність за спосіб життя, який обрав, незалежно від того, якою мірою я залежатиму від інших, і чи буду отримувати від них підтримку». За своїм змістом це двоїстий чинник у груповій терапії. Члени групи дізнаються яким

чином краще спілкуватися, як саме досягнути близьких відносин з оточуючими, як допомагати і просити про допомогу у інших. Разом з тим, вони усвідомлюють, що у будь-яких близьких стосунках є межі, які переступати не дозволено. Це неприємний урок і він може привести як до відчаю, так і до приємних відчуттів. Ніхто не може дивитися на сонце дуже довго, і Шейл всякими способами намагалася відвести погляд убік і уникнути свого страху. Але вона завжди поверталася до нього і в кінці терапії саме страх допоміг їй досягнути внутрішніх змін.

Терапевтичні групи часто схильні згладжувати трагедію життя. Вони керуються інтерперсональною теорією, і якщо не дотримуватися обережності, то вони припускаються помилки, переводячи екзистенціальні проблеми в міжособові, які набагато легше розуміються в групі. Наприклад, як це було у випадку з Шейл, екзистенціальна самотність може бути помилково переведена в соціальну. Інший варіант некоректної інтерпритації – коли ми помилково приймаємо почуття безсилля, що виникає від усвідомлення нашої базової нестійкості, за почуття безсилля, причина якому – соціальне приниження. Група здійснює ще більшу помилку, коли намагається боротися з першим, фундаментальним відчуттям безпорадності, намагаючись підсилити відчуття індивіда, що стосується його соціальної адекватності.

Гострі переживання, такі як у Гейл – загроза злоякісної пухлини – швидко повертає нас до реальності і надає свою перспективу. Екстремальне переживання, як би там не було, під час курсу групової терапії, трапляється рідко. Тому багато групових лідерів намагаються викликати екстремальне переживання, використовуючи лікувальні чинники.

За допомогою різної методики вони намагаються підвести клієнта до краю безодні його існування. Ялому, як він стверджує, траплялися лідери, які відкривали першу зустріч групи пропозицією для учасників: скласти епітафію на своєму надгробному камені. «Лабораторії прогнозу долі» можуть почати роботу з клієнтом, намалювавши лінію його життя і відзначивши на ній його нинішнє положення: наскільки далекий він від свого народження і наскільки близький до своєї смерті? Але наша схильність до заперечення – величезна і, внаслідок цього, рідко яка група досягає у подібній ситуації успіху і не повертається назад, до менш загрозливих обставин. Природні події, що відбуваються під час роботи групи, – хвороба, чиясь смерть чи втрата – можуть повернути групу назад – до початкового налаштування, але це є лише тимчасовим явищем.

Сподіваємось, що більш глибокі знання корекційних чинників групової роботи слугуватиме успішній роботі як молодим так і досвідченим психологам та психотерапевтам.

#### 4. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Робота у тренінгових групах спрямована на розвиток уміння спілкування, конструктивного вираження своїх думок і почуттів, здатності підтримувати з людьми добрі відносини, вирішувати конфлікти і допомагати іншим. Тренінг розрахований на учнів старших класів шкіл і ПТУ, студентів коледжів і вищих закладів освіти – на всіх, хто цікавиться проблемами спілкування і хоче поліпшити міжособистісні стосунки.

Кожне заняття складається з трьох частин:

- 1) теоретичного матеріалу, який подається у формі міні-лекції;
- 2) практичних вправ, під час виконання яких учасники можуть оволодіти необхідними інтерперсональними вміннями і практично використати набуті теоретичні знання;
- 3) обговорення цих вправ.

Деякі автори пропонують чотири етапи заняття:

- 1) створення єдиного психологічного простору, а також зворотний зв'язок "окремий учасник — вся група" і навпаки;
- 2) виконання конкретних завдань, опанування знаннями, навиками, уміннями, а також досягнення інших розвиваючих або корегуючих цілей;
- 3) проведення дискусії, гри, або інтерв'ювання для створення педагогічної рефлексії;
- 4) релаксаційно-відновлювальні вправи для зняття психологічної напруженості та підведення підсумків заняття [56].

Кожен етап має фази:

- а) визначення теми цілей дискусії, характеру проблеми, а також орієнтування на них учасників заняття;
- б) дискусія з проблем, які обговорюють, для збору інформації, знань, суджень, думок, нових ідей, допущень від усіх учасників;
- в) упорядкування інформації, її обговорення;
- г) обговорення альтернатив і спільна їх оцінка;
- г) підведення підсумків дискусії, спільне резюмування;
- є) зняття психологічного навантаження та підведення підсумків заняття [60].

Питання, на які (за бажанням) відповідають учасники під час обговорення, можуть бути такими:

- чи важко було виконувати цю вправу?
- що нового я відкрив для себе, чого навчився?
- які почуття викликає у мене виконання вправи?

Під час вибору конкретних вправ (ігор, технік) важливо дотримуватися наступних критеріїв: відповідність вправ основній меті заняття; послідовність переходу від простіших до складніших вправ; наявність зв'язку між окремими вправами, що забезпечує єдине сприйняття усього заняття; необхідна зміна ритму життєдіяльності учасників, чергування розмов і дій; чергування спільної групової, парної та індивідуальної діяльності учасників; надання кожному учасникові можливостей для самореалізації, запобігання узурпації ініціативи найбільш активними учасниками; забезпечення можливості для спонтанного пересування учасників в освітньому просторі; отримання учасниками задоволення від занять; можливість кожного учасника взяти участь в усіх вправах і обговоренні їх результатів. Використання вправ, рольових ігор, методу аналізу конкретних ситуацій, дискусій активізує професійну рефлексію студентів, яка, у свою чергу, забезпечує корекцію особистісно-професійної ідентичності та мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх учителів [13].

Кожне заняття має починатися з ритуалу привітання, виробленого членами групи, обговорення почуттів, з якими прийшли учасники, і закінчуватися обговоренням проведеного заняття.

Кількість занять за необхідності може бути збільшена або зменшена. Тривалість занять – від півтори до 12 годин (з перервою).

Тренінг партнерського спілкування побудований за такими етапами:

1. Відбір та комплектація груп.
2. Вступна бесіда про мету, завдання та хід ТПС.
3. Створення працездатності (знайомство, висловлювання очікувань та побоювань).
4. Етап «лабілізації» (створення мотивації).
5. Етап навчання.
6. Етап цілісної дії.
7. Етап підсумків («складання валіз») [72, с.37-38].

Рольові ігри використовуються в ТПС, починаючи з четвертого етапу, – «лабілізації» [24].

Важливим питанням соціально-психологічного тренінгу є комплектування групи. Практика показує, що слід проводити попередні індивідуальні дослідження і загальні розмови з її учасниками. Формуючи групу, краще не включати до неї людей з дуже стереотипізованим психологічним

захистом, бо заняття можуть підсилити тривожність суб'єкта. Крім того, це може справити негативний вплив на груповий процес. Небажаною є і участь людей, які не мають наміру продуктивно працювати в плані особистого розвитку і йдуть до групи тільки з метою пізнання методу або заради приємного дозвілля.

Відправним пунктом для забезпечення успішної роботи тренінгу є принцип добровільності. Члени групи мають бути зацікавлені у власних змінах і цілеспрямовано досягти поставленої мети. Згуртованість у групі виникає швидше, якщо вона закрита і робота в ній чітко структурована. Тривалість занять у принципі повинна бути визначена наперед. Розміщувати учасників під час тренінгу краще по колу в м'яких кріслах. Важливо, щоб кожен із них був упевнений, що їх не підслуховують.

Ведучому тренування завжди корисно врахувати ці характеристики груп і її учасників. Крім того, один із основоположників методу групового впливу К. Левін, враховуючи принципи гештальтпсихології, запропонував використовувати такі положення.

Ціле домінує над частинами. Група не є простою сумою індивідів; вона модифікує поведінку окремих працівників. Зовні легше вплинути на поведінку групи в цілому, ніж на поведінку окремого її члена. Кожен член групи визнає, що він залежить від усіх інших членів. Окремі елементи об'єднують в ціле. Не стільки схожість, скільки взаємозалежність членів є основою для формування групи. Працівник схильний ставати членом групи, з якою він сам себе ототожнює, а не груп, від яких він більше всього залежить. Людина залишається серед тих, кого поважає, навіть якщо їхня поведінка здається несправедливою, а тиск недружній.

На перших етапах формування груп тренування роль ведучого (тренера) дуже важлива – він створює групові норми, моделі поведінки, визначає завдання. Кожен тренер обов'язково виробляє свій індивідуальний стиль роботи. Вимоги до тренера: а) бути здатним рефлексувати завдання, яке поставлено в тренуванні; б) вміти слухати.

Учасників тренування треба ознайомити з основними правилами та принципами проведення тренування. Кожен повинен зрозуміти, що він отримає залежно від того внеску, який зробить. Людина, яка тільки слухає і дивиться, отримує менше, ніж учасник чи член. Тому спочатку група складає угоду або розробляє принципи організації занять. Як буде побудована робота, залежить від багатьох умов: індивідуального стилю ведучого, особливостей групи. Ці принципи може задати ведучий, виробити група, до принципів ведучого група додає свої вимоги.

На початковій стадії навчання найважливішим завданням, яке розв'язує керівник, є становлення групових норм і засвоєння учасниками головних вимог тренінгу. Керівник повинен докладно ознайомити всіх з головними нормами і принципами спілкування:

Спілкування за принципом «тут і тепер». Даний принцип у найбільшій мірі характерний для тренінгу сенситивності та перцептивно орієнтованого тренінгу, однак в тій чи іншій формі реалізується і в інших різновидах групового тренінгу. Його суть полягає в тому, що "кожному учаснику групи надається можливість глибокого всебічного дослідження конкретного "одиночного" випадку свого власного перебування в групі і тієї психологічної реальності, яка навколо нього розгортається у вигляді конкретних проявів реально даних людей і групових процесів" [53, с.59]. Для багатьох учасників характерне прагнення відійти від реальних подій, які давно відбулися. У цьому випадку спрацьовує механізм психологічного захисту. Але головна ідея тренінгу полягає в тому, щоб група перетворилася на своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему таких дзеркал, в яких кожний член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Це досягається, зокрема, тим, що в групі існує інтенсивний зв'язок, який ґрунтується на довірливому міжособистісному спілкуванні. Відповідно до принципу "тут і тепер" обговоренню підлягають тільки ті ситуації та особливості поведінки членів групи, які виникають в процесі актуальної групової взаємодії. В особистісно орієнтованому, поведінковому та ситуаційному тренінгах матеріалом обговорення часто виступають проблеми та ситуації, які мали місце в минулому, позагруповому досвіді учасників ("там і тоді"). Проте обговорення цього матеріалу відбувається "тут і тепер", на основі і з використанням матеріалу, отриманого в процесі актуальної групової взаємодії.

Інколи цей принцип називають «постійності членів». Принцип "тут і тепер" (не виносити інформацію за межі приміщення). Група сама приймає всі рішення. Кожен член групи відповідає за себе.

У деяких групах обговорюють мету занять і періодично простежують: виконується вона чи ні. Може бути прихована мета, про яку мовчать.

Особливо важливо для групи тренування створення клімату довіри, який допомагає реалізувати більшу, порівняно з повсякденним спілкуванням, інтенсивність відкритого зворотного зв'язку.

Учасники отримують можливість реально побачити себе з боку і зорієнтуватися у власному досвіді, який склався під час спілкування, набутти нового соціального досвіду.

Ведучий не є викладачем, а є одним із учасників групової роботи.

Дотримання цього принципу дає можливість обговорювати матеріал, який є особистісно значущим для всіх учасників тренінгу, а це в свою чергу дозволяє підвищити емоційну включеність і мотивацію до занять.

Принцип персоніфікації висловлювань. Суть його полягає у добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію того, хто говорить, або ж уникнути прямого висловлювання в небажаних випадках. Наприклад, замість висловлювань: « часто здається...», «деякі вважають, що...» у групі навчають говорити, використовуючи форми: «я вважаю, що...», «я думаю, що» тощо. Такі висловлювання більш коректні. У групі запроваджується заборона на те, щоб говорити про когось з присутніх від третьої особи. Наприклад, замість фрази "як правило, при першому контакті люди ставляться до мене погано" учаснику групи рекомендується сказати, хто саме в групі погано поставився до нього. Це забезпечує конкретність дискусій, що в свою чергу сприяє аналітичній роботі в групі.

Принцип наголошування мови почуттів. Відповідно до нього учасники групи мають зосереджувати увагу на емоційних станах (своїх власних і партнерів) і проявах під час зворотного зв'язку, якщо це можливо, використовувати мову, яка фіксує такий стан. Прикладом бажаної форми мови є констатація типу: «Твоя манера говорити на підвищених тонах викликає у мене роздратування». Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно наголошеній манері не є типовим. Відповідно перед кожним учасником ставиться завдання перебудувати стиль свого спілкування і, зокрема, виробити вміння «впіймати», чітко ідентифікувати і адекватно висловити свої почуття.

Принцип активності. Під активністю розуміється "реальна включеність в інтенсивну групову взаємодію кожного члена групи" [53, с.47]. Дотримання цього принципу є головною нормою поведінки тренінгу. Йдеться про реальне включення кожного учасника до інтенсивної групової взаємодії з метою цілеспрямованого споглядання самого себе, партнера, групи загалом. Головна мета тренування – створення проблемної ситуації, мета учасників — самостійно знайти вирішення проблеми. У повсякденному житті люди часто під впливом різних обставин замикаються у собі і концентруються лише на власних внутрішніх проблемах. Завдання полягає в тому, щоб допомогти їм навчитися поєднувати цю заглибленість у себе активною включеністю в іншого, в аналіз групових процесів. На заняттях заохочує конструктивна полеміка між усіма учасниками, включаючи керівника.

Принцип довірливого спілкування. Цей принцип ґрунтується на визнанні цінності особистості іншої людини, її міркувань, інтересів. Кожен учасник групи повинен дотримуватися правила взаємної поваги й терпимості до інших

осіб. Це є етична норма, якої слід дотримуватися, щоб підкреслити повагу до автономії, неповторності, оригінальності кожного члена групи. Рішення приймають з максимально можливим врахуванням інтересів усіх учасників спілкування, а не досягнення однієї зі сторін своєї мети за рахунок інтересів інших.

Дотримання цього принципу передбачає створення найсприятливіших умов для довірливого спілкування учасників тренінгу, забезпечує групову динаміку, значною мірою визначає результативність занять. Як найпростіший і перший крок до практичного створення такого клімату керівник пропонує прийняти єдину форму звернення один до одного на «ти». Це не тільки психологічно урівнює всіх членів групи, а й привносить певний елемент інтимності й довіри. Крім того, довірливість підтримується незаперечним правилом: «Говорити тільки правду, або хоча б не брехати». На думку Л.Петровської, саме атмосфера довірливого спілкування "перетворює групу в систему дзеркал, в яких кожен може побачити власний образ, заглянути у внутрішній світ партнера або інтимні процеси групи" [53, с.63]. Реалізація цього принципу можлива за умови дотримання наступного.

Принцип конфіденційності. Суть його розкривається в рекомендації «не виносити» зміст спілкування, що розвивається в процесі тренінгу, за межі групи. Усе, що відбувається в групі, повинне бути таємницею для сторонніх. Під час занять учасники відверто висловлюють свої почуття, розкриваються з того боку, з якого їх раніше не знали, виражають різні емоції, погляди, своє ставлення до різних речей. У зв'язку з цим для всіх учасників групи є обов'язковим дотримуватися таємниці стосовно того, що відбувається з учасниками під час занять. Це теж сприяє становленню довірливості, захищеність учасників групи, формування щирих, відкритих відносин, збереження дискусійного потенціалу групи бо учасники впевнені, що зміст спілкування залишиться в рамках цієї групи, і тому легше включаються у відкритий, щирий контакт. Конфіденційність дає змогу групі зберегти свій дискусійний потенціал; обговорення учасниками тренінгу проблем групи за її межами призводить до того, що готовність і потреба в обговоренні цих проблем у рамках самої групи зменшується, адже тема певною мірою вичерпала себе.

Принцип діалогізація взаємодії соціально-психологічного тренінгу, тобто повноцінне міжособистісне спілкування, що ґрунтується на повазі до чужої думки, довірі, звільненні учасників від взаємних підозр, нещирості, страху.

Принцип психологічної події. Рівень організації роботи групи значною мірою залежить від того, як практично реалізується принцип психологічної події. Для досягнення позитивних особистісних змін, перебудови відносин інколи потрібні «гострі моменти, потрясіння». Тому в навчально-тренувальній групі повинні використовуватися такі прийоми, як відкрите обговорення

поведінки учасників, елементи психодрами й серед інших емоційно насичених засобів зворотного зв'язку.

Принцип самодіагностики. Керівник включає в зміст занять запитання та вправи, розраховані на те, щоб кожний з учасників групи розповів про свої психологічні потреби і запропонував шляхи їх практичного розв'язання.

Принцип натурної матеріалізації соціально-психологічних феноменів, що вивчаються. Завдяки його реалізації багато виявів людської психіки не тільки постають перед членами групи у вигляді теоретичних понять, а й стають надбанням практичного досвіду. Важливо організувати переживання запропонованих міжособистісних феноменів кожним учасником групи.

Принцип зворотного зв'язку. Спеціально організований зворотний зв'язок виступає одним із основних чинників особистісного розвитку в процесі групового тренінгу. Під зворотним зв'язком: розуміють відкрите, аргументоване і конструктивне висловлення всіма членами групи своїх суджень про смисл аспектів, способи вирішення проблем, власному стилю діяльності, про відповідну ефективність тих або інших способів поведінки у спеціально змодельованих іграх, ситуаціях, про успішність виконання поставлених на занятті завдань, особливості спілкування учасників тренінгу.

На основі зворотного зв'язку студенти можуть б адекватно оцінити себе, свої установки, способи та прийоми поведінки. Зворотний зв'язок дозволяє об'єктивувати особистісні диспозиції і міжособистісні прояви, зробити їх предметом поглибленого аналізу. Це створює передумови для корекції властивих учасникам тренінгу способів спілкуй. Ефективний зворотний зв'язок відповідає низці загальних вимог: специфічність, аргументована інформативність, описовість (безоцінність), персоніфікованість, оперативність, релевантність потребам як адресата, так і адресанта. Все це утворює передумови для корекції і розвитку навиків і умінь спілкування, а ширше — для взаємодії в ході тренування [56].

Є правила, які дають змогу створити зворотний зв'язок у процесі спілкування:

- а) говорити коротко;
- б) говорити конкретно;
- в) говорити, що ти при цьому відчував;
- г) слухати уважно;
- г) запитувати, щоб отримати додаткову інформацію;
- д) не пояснювати своєї поведінки.

Реалізація вказаних принципів створює у тренінговій групі особливу атмосферу щирості та відвертості, спільного пошуку і дослідження, активного експериментування, що в кінцевому рахунку забезпечує розширення поля усвідомлення особливостей власної поведінки та розвиток особистості як суб'єкта міжособистісного і професійного спілкування.

Правила спілкування в групі:

1. Не оцінюй інших. Не порівнюй інших людей між собою, хто «кращий», а хто «гірший». Не виставляй оцінки людині за те, якою вона є, як виглядає, як поводить себе, які в неї проблеми.

2. Не давай порад, що повинні робити інші, а чого не повинні. Немає причин вважати, що ти є наймудрішим.

3. Говори «до людини», а не «про людину».

8. Якщо під час занять ти хочеш щось сказати учаснику, не говори, дивлячись на стелю, вбік або на когось іншого: «Він...», «Вона...», а звертайся до нього безпосередньо, наприклад: «Я хочу тобі сказати...».

4. Говори від себе, використовуючи «Я-речення». Не узагальнюй: «Вважають...», а говори про себе: «Я вважаю...».

5. Називай учасників на ім'я. Для кожної людини найкращим звучанням є звучання її імені.

Якщо люди згодні працювати в групі та дотримуватися правил роботи групи, то в окремих випадках доцільно укладати контракт.

Кожен член групи зобов'язаний виконувати правила спілкування в групі (їх можна написати на плакаті і вивішувати на кожному занятті).

Контракт учасників тренінгової групи. У контракті в довільній формі повинні бути висвітлені наступні запитання:

1. Чи вирішив ти взяти участь у тренінгових заняттях саме з цією групою і з цим ведучим, саме в таких технічних і організаційних умовах?

2. Чи маєш намір дотримуватися норм і правил групової роботи, передусім

3. Чи готовий ти зберігати таємницю?

4. Чи готовий ти шанувати особисті права інших членів групи?

Після укладення контракту з учасниками можна починати заняття в групі.

Однією із закономірностей початкового періоду спілкування є деяка протидія з боку окремих учасників, яка виникає через обов'язкові очікування і дуже розвинений психологічний захист. Для того, щоб зруйнувати скутість, можна використовувати підгрупи (2-4 чоловіки), в яких учасники могли б обговорювати проблеми, що їх хвилюють,

Потрібна для занять у групі атмосфера створюється мірою усвідомлення її учасниками позитивних аспектів своєї особистості, чому тут і приділяється

особлива увага. Адже відкриття кожним у собі нових позитивних якостей надає впевненості і примножує сили для подальших конструктивних змін у собі. Керівнику групи також необхідно подбати, щоб ніхто з її членів не був підданий груповому тиску, і щоб кожному учаснику у випадку переживання ним кризового стану була надана відповідна допомога і підтримка.

Організуючи роботу групи, слід пам'ятати: навчання її учасників має цінність не тільки під час інтенсивного і спільного переживання почуттів, а головним чином під час усвідомлення, внутрішнього переосмислення, розкриття причин їх виникнення, тобто коли виявляться назрілі питання і проблеми, які не піддаються контролю і вольовій регуляції з боку самого суб'єкта. Мистецтво керівника і ефективність навчання багато в чому залежить від того, як він уміє використовувати одержаний матеріал, «витягати» з нього навчальний ефект, оскільки навіть найефективніші ігри і ситуації можуть виявитися непродуктивними.

Необхідно випереджувати поспішні наміри того чи іншого члена групи змінитися відповідно до якогось зразка, якщо вони є результатом простого «наповнення» особистості емоційною енергією завдяки роботі в групі, а не наслідком глибокого самоаналізу. Керівник не має бути посередником у прийнятті членом групи рішень стосовно особистих змін, але його обов'язок попередити, до чого можуть призвести непродумані рішення, в цьому разі нерозуміння тимчасовості енергетичного піднесення як результату групових занять.

Особливо необхідна така підтримка тоді, коли члени групи виявляють готовність почати самодослідження. Керівник має продумувати і знаходити способи залучення учасників тренінгу до роботи один із одним, а також досліджувати, яким чином можна допомогти зрозуміти причини певної поведінки в групі. Бажано періодично аналізувати те, що відбувається на заняттях, узагальнювати набутий досвід, уточнювати напрями розвитку групи і кожного її учасника.

На заключних заняттях необхідно попередити членів групи, щоб вони не переносили відносини в групі соціально-психологічного тренінгу безпосередньо в звичайне життя, в інші колективи. Спочатку треба з'ясувати реальний рівень розвитку іншого колективу і підходити до організації своїх стосунків з людьми доброзичливо, але й критично, не відкидаючи, а використовуючи досвід, якого набули в процесі навчання. Тоді можна сподіватись на позитивні зміни.

## 5. МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ ЗАНЯТЬ ГРУПИ СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Пропонуємо один із варіантів проведення соціально-психологічного тренінгу. Відповідно до специфіки складу групи, досвіду керівника, особливостей групової динаміки, соціально-психологічної компетентності учасників можна вносити корективи та зміни до запропонованих вправ. Тому ми свідомо пропонуємо до кожного заняття більшу кількість вправ ніж цього вимагає програма. Програма тренінгу розрахована на 30 годин. Кожне заняття триває шість годин впродовж п'яти днів.

Мета групи: розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми.

Завдання тренінгу:

- поглиблення соціально-психологічних знань;
- корекція соціально-психологічних умінь і навичок;
- усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття;
- розвиток здатності адекватного і повного самопізнання;
- оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, що надходять від оточуючих людей і груп;
- навчання індивідуалізованих прийомів міжособистісного спілкування;
- чуттєве пізнання групово-динамічних феноменів і усвідомлення своєї причетності до міжособистісних ситуацій, що виникають.

Напередодні учасники отримують домашнє завдання. Опрацювати:

1. Основні норми, принципи та правила спілкування в групі.
2. Перелік рис людини, яка приймає себе.
3. Білль про права (розроблений спільнотю «Люди проти насилля», 1998-1999 рр.) (див. додатки). Учасники групи отримують відповідний роздатковий матеріал.

### ЗАНЯТТЯ 1

Перше заняття потребує кропіткої підготовки, оскільки ним задається тон наступної роботи.

*Метою заняття* є введення учасників в ситуацію соціально-психологічного тренінгу, створення умов для швидшого знайомства учасників тренінгу, ознайомлення їх із принципами та правилами роботи групи, правами учасників тренінгу та укладання з ними контракту, вироблення групових ритуалів, оволодіння ігровим стилем спілкування, ознайомлення з колом інтересів учасників групи, діагностика особистісних якостей учасників, над

якими доведеться працювати разом із групою й які позначаються на формуванні «Я-концепції».

### **Зміст заняття**

Діагностика уміння спілкуватися. Використовують тести: «Чи вмієте ви слухати», «Як ви розумієте мову жестів», «Який Я?» (див. додатки). Після завершення роботи тестування проводиться повторно.

Вправа «Знайомство». Усі учасники сідають у коло. Привітання членів групи. Керівник роздає папір і ручки. Кожний учасник пише у верхній частині аркуша своє ім'я, потім ділить аркуш на дві частини вертикальною лінією. Ліву позначає знаком «+», праву «-». На лівій частині перелічує те, що особливо подобається, а на правій – те, що особливо неприємне для кожного в навколишньому світі («не люблю дощову осінь», ненавиджу брехунів»). Потім усі зачитують свої записи вголос. Після знайомства ведучий запитує, чи хтось хоче щось сказати або запитати перед початком роботи.

### **Варіанти:**

Вправа «Розповідь про себе в режимі стресу». Незважаючи на те, що ми один одного знаємо, я пропоную вам ще раз познайомитися один з одним. Але проведемо ми цю процедуру незвичайним способом. Людина часто попадає в несподівані, майже екстремальні ситуації на уроці. Ситуація, що я вам пропоную, неминуче викличе маленький стрес. Отже, я засікаю час. Кожному на розповідь про себе дається 30 секунд. За цей час ви повинні розповісти про себе якнайбільше – як вас звать, чим ви займаєтеся у вільний час, що любите, чого не любите, яка у вас родина й т.д.

*Примітка:* несподіванкою для учасників тренінгу стає пропозиція тренера пройти друге коло подання після того, як закінчився перший.

Вправа «Нетрадиційне привітання». Сприяє зняттю напруги та створює невимушену атмосферу в групі. Кожен учасник групи повинен привітатися з іншим: а) двома долонями; б) однією долонею; в) коліном; г) чолом; г) носом.

Вправа «Я людина». Ця гра, за рахунок своєї динамічності, сприяє ближчому знайомству учасників між собою та подоланню опору перед вираженням себе у групі.

Винесіть стілець одного з учасників за коло. Учасники займають свої місця. Бажаючий стає в центрі (за необхідності це може бути ведучий) і промовляє одне речення про себе «Я людина...», продовжуючи речення назвою найхарактернішої своєї риси. Наприклад: «Я людина, яка любить допомагати іншим», «Я людина, яка часто буває роздратованою». Інші сидять і слухають. Якщо ж хтось вирішить, що міг би сказати про себе те саме, він повинен швидко встати і помінятися місцями з іншим учасником, який має аналогічну характеристику. Не можна сідати на те саме місце. Одному завжди не вистачає

місця; той, хто залишився без стільця, стає в коло і каже про себе: «Я людина...».

Гра закінчується, коли вичерпується енергія групи, і втрачається динамічність. Вправа не повинна тривати більше 10-20 хвилин.

Обговорення. Якщо хтось хоче, то може поділитися своїми враженнями.

Вправа «Зав'язування контактів». Ця вправа дає досвід у зав'язуванні нових контактів. Її метою є знайомство з людьми, яких не знаєш, та формування вміння першим ділитися з іншими своїми думками. У групі знайди того, кого ти ще не знаєш або кого знаєш найменше. Поділіться на пари. Протягом трьох хвилин кожен у парі нехай розкаже, якою людиною він є.

Тепер знайди когось іншого, кого погано знаєш, і розкажи протягом трьох хвилин про дві найважливіші речі, які сталися з тобою останнім часом. Те саме робить твій співрозмовник. Інші теми для розмов у парах:

«Якою твариною я хотів би бути і чому?»

«Що мені в собі найбільше подобається?»

«Як би я хотів змінитися, якщо б мав можливість це зробити?»

«Мій найважливіший досвід із дитинства».

«Моя мрія».

«У яку кумедну історію я недавно потрапив?»

Обговорення

Вироблення правил роботи в групі. Після того, як відбулося знайомство, керівник коротко повторює головні норми спілкування в групі. Потім іде колективно обговорення і уточнення цих норм: щось можна додати, виправити і в подальшій роботі користуватися тільки цими нормами спілкування. Часто група виробляє своєрідні ритуали, які діють під час занять.

Обговорення домашнього завдання

### **Вправа «Хто я ?»**

У кожної людини є власна теорія щодо того, що саме робить її унікальною, єдиною у своєму роді, чим вона відрізняється від усіх людей. При цьому виникає запитання: чи поділяють оточуючі мою думку про себе? Якщо вони бачать мене інакше, то що лежить в основі їхнього сприймання та оцінки?

Спробуємо з'ясувати це питання в ході виконання таких завдань. Візьміть кілька аркушів чистого паперу і напишіть на одному з них у правому верхньому кутку те із своїх імен, до якого Ви найбільше звикли (це може бути просто ім'я, та ім'я по-батькові, прізвище, зменшувальне ім'я). Після цього:

1. Дайте відповідь на запитання: «Хто я такий?» Зробіть це швидко, записуючи свої відповіді точно в такій формі, як вони зразу приходять в голову.

1.

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

2. Дайте відповідь на це ж запитання так, як, на Вашу думку, про Вас сказали б ваші батько чи мати (виберіть одного).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

3. Дайте відповідь на це ж запитання так, як, на Вашу думку, сказав би про Вас найкращий друг (подруга).

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Тепер порівняйте ці три набори відповідей і в письмовій формі вкажіть таке:

1. У чому полягає подібність?
2. Які відмінності?
3. Якщо є відмінності, то як Ви їх пояснюєте стосовно самого себе?

4. Яким чином ці відмінності пояснюються, виходячи з індивідуальних особливостей цих інших осіб, тобто як їхні очікування формують ті судження про Вас, які Ви їм приписуєте?

Вкажіть, які 10 відповідей Вашої самохарактеристики (пункт 1) стосувалися:

- фізичних якостей (зовнішність, сила, здоров'я тощо);
- психологічних особливостей (інтелект, емоційна сфера тощо);
- соціальних ролей (професійна діяльність, сімейний стан тощо).

Тепер встановіть черговість перерахування цих трьох груп якостей, яку Ви вважаєте доцільною. Чи залишаєтеся Ви тепер на своїй початковій позиції в складанні своєї самохарактеристики? Якщо ні, то запишіть новий порядок чергування нових якостей, названих Вами спочатку. Чи додалися, чи змінилися деякі з них і чим Ви це пояснюєте?

Якщо Ви виконали вправу, то написаний Вами підсумок є словесним визначенням Вашої Я-концепції, тобто відносно узгодженого і зафіксованого уявлення про самого себе. Тут уже зазначимо залежність Я-концепції від інших людей, які Вас сприймають, від варіанта свого імені, якому Ви надаєте перевагу і який багато в чому залежить від тих, хто Вас оточує.

Тепер спробуємо розібратися в тому, як на судження про інших людей впливає наше ставлення до них, тобто з'ясувати особливості Я як суб'єкта сприймання інших.

### **Вправа «Автопортрет»**

Ціль: Усвідомлення своїх внутрішніх станів, протиріч, внутріособистісних конфліктів

А) Зараз я пропоную вам закрити очі, подивитися вглиб себе, відчутти свій стан, настрій, емоції, відчутти свою особистість. Відповідайте собі на питання: «Який я?» Потім на аркуші паперу зобразите свій «автопортрет» за допомогою символів. Автопортрети викладаються на столі.

Б) Подивіться уважно один на одного, спробуйте відчутти стан іншої людини. Зобразіть портрет тієї людини, яку, на ваш погляд, ви особливо добре відчували. Намалювавши, підкладіть «портрет» цієї людини до його «автопортрета».

В) Ще раз подивіться уважно один на одного. Спробуйте визначити, кому із присутніх потрібна ваша підтримка. Намалуйте й подаруйте йому те, що ви йому побажали. Це буде його ресурс.

Обговорення:

- Що ви хотіли зобразити своїм автопортретом?
- Що подарували вам навколишні?
- Чи приймаєте ви їхнє розуміння вашої особистості? Із чим ви не згодні?

- Можете обмінятися думками із приводу «портретів» і «ресурсів».
- Може, ви хочете щось запитати в людини, що подарила вам ваш «портрет» і «ресурс»?
- Подякуйте один одного за пророблену роботу.

### **Вправа «Хто мені подобається і хто не подобається»**

Вступаючи у взаємовідносини з оточуючими, ми помічаємо, що вони подобаються нам чи не подобаються. Як правило, цю оцінку ми пов'язуємо з внутрішніми якостями людей, які нами сприймаються, а не з особливостями власного сприймання. Ця вправа має на меті продемонструвати існування змінних, які наявні в нас самих і не стосуються інших людей, яких ми оцінюємо. Це наочно проявляється в нашому ставленні, часто суперечливому, до людей, яких ми добре знаємо.

1. Згадайте двох людей, які Вам дуже подобаються. Вкажіть п'ять якостей, які Вам в них подобаються.

Ініціали першого \_\_\_\_\_ Ініціали другого \_\_\_\_\_

Якості:

1. 1.
2. 2.
3. 3.
4. 4.
5. 5.

2. Згадайте двох людей, які Вам не подобаються. Позначивши їх за тією самою схемою, запишіть якості, які Вам не подобаються.

Ініціали першого \_\_\_\_\_ Ініціали другого \_\_\_\_\_

Якості:

1. 1.
2. 2.
3. 3.
4. 4.
5. 5.

3. Вказавши всі ці якості, Ви можете побачити, чим схожі люди, які Вам подобаються і не подобаються. Проводячи порівняння другої пари списків, Ви побачите подібність людей, які Вам не подобаються, виокремленими Вами

якостями (наприклад, «жорстокий», «жадібний»). Тепер порівняйте всі чотири списки і визначте, які особистісні параметри людей змушують Вас любити чи ненавидіти їх. Визначте, які якості людей важливі для Вас, що Ви шукаєте в оточуючих і що Вас в них відштовхує. Запишіть свої висновки.

Тепер неважко побачити зв'язок самохарактеристики з характеристиками, які Ви даєте іншим людям, і зробити висновок, що кожний індивід може зрозуміти іншого лише в межах власної Я-концепції. Крім того, вправи допомагають підійти до чуттєвого розуміння феномена «ставлення». Неважко побачити, що воно не збігається з об'єктивним відображенням дійсності, містячи в собі витoki суб'єктивізму, який перешкоджає повному взаєморозумінню людей. Нарешті, Ви можете зареєструвати множину виконуваних Вами ролей.

Загалом слід зробити висновок про колективістську природу Я-концепції людини, її залежність від оточуючих. Тут виникає реципрокний зв'язок, чим більше нам подобаються люди, тим більше ми подобаємося їм і, як наслідок, покращити себе можна шляхом покращення тих груп і колективів, учасниками яких Ви є.

### **Вправа «Девіз»**

Усі учасники по черзі говорять про те, яку футболку і з яким написом-девизом вони купили б собі, якби була така можливість. Цей напис повинен відображати життєве кредо людини, її основний життєвий принцип, а колір відповідати її характеру.

### **Вправа «Іграшка»**

Кожний член групи думає про те, якою іграшкою хотів би стати. Група ж намагається відгадати «іграшку» кожного, йде обмін враженнями, своїми відчуттями.

### **Міні-лекція: Спілкування як один з універсальних способів вияву групової форми буття людей**

Спілкування – це, по-перше, складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, що виникає на основі потреб і спільної діяльності та включає в себе обмін інформацією, сприймання та розуміння іншого; по-друге, це взаємодія суб'єктів через знакові засоби, викликана потребами спільної діяльності та спрямована на значимі зміни стану, поведінки партнера.

У найзагальнішому значенні спілкування виступає як форма життєдіяльності і виступає необхідним елементом групової діяльності людей. Спілкування виконує цілий ряд різних функцій:

Комунікативна функція – зв'язок людини зі світом у всіх формах діяльності.

Інформаційна функція виявляється у відображенні засобів оточуючого світу. Вона здійснюється завдяки основним пізнавальним процесам. У процесі спілкування забезпечується отримання, зберігання та передача інформації.

Когнітивну функція полягає в усвідомленні сприйнятих значень завдяки мисленню, фантазії. Ця функція пов'язана з суб'єктивними характеристиками партнерів, з особливостями їх прагнення до взаємопізнання, до необхідності розкрити психологічні якості особистості.

Емотивна функція полягає в переживанні людиною своїх стосунків з оточуючим світом. У процесі спілкування ці переживання вторинне відображаються у вигляді взаємовідносин: симпатій-антипатій, любові-ненависті, конфлікту-злагоди тощо. Дані взаємовідносини визначають соціально-психологічний фон взаємодії.

Конативна функція пов'язана з індивідуальними прагненнями людини до тих чи інших об'єктів, які виступають в формі спонукальних сил. Завдяки цій функції відносини реалізуються в конкретній поведінці.

Креативна функція пов'язана з творчим перетворенням дійсності.

Види спілкування в психологічній літературі поділяються на підставі різних ознак:

За змістом спілкування може бути матеріальним, когнітивним, кондиційним, мотиваційним, діяльним.

За метою спілкування можна поділити на біологічне та соціальне.

У залежності від засобів спілкування може бути безпосереднім та опосередкованим, прямим та непрямим.

У залежності від спрямування спілкування може бути діловим та особистісним, інструментальним та цільовим.

Виділяють вербальне та невербальне спілкування.

У залежності від суб'єктів спілкування може бути міжіндивідним (тобто спілкування між окремими індивідами), індивідно-груповим (спілкування між індивідом і групою) та міжгруповим (між групами).

За тривалістю виділяють короткочасне і тривале спілкування, закінчене та незакінчене.

Спілкування – складний процес, в якому виділяють три взаємопов'язані аспекти – комунікативний, інтерактивний і перцептивний.

Комунікативний аспект спілкування – це обмін між його учасниками різною інформацією: знаннями, думками, почуттями тощо. Головним засобом спілкування у цьому разі є мовлення – використання мови, значення якої є водночас і носіями знань, і знаряддям пізнавальної діяльності. Тому спілкування – не лише передача інформації, а й її створення

Інтерактивний аспект спілкування характеризує організацію взаємодії між суб'єктами. Спілкування в цьому разі може бути кооперацією або ж конкуренцією. Хоча конкуренція сприяє ефективності спільної діяльності, особливо спочатку, часто її супроводжують конфлікти, які негативно позначаються на діяльності. Психологи розробили низку програм, спрямованих на подолання конфліктів та використання їх як джерела конструктивної активності.

Взаємодіючи, люди використовують різноманітні способи впливу на партнерів. Найпоширенішими з них є: зараження, навіювання, переконування, наслідування.

Перцептивний аспект спілкування характеризує особливості сприймання і взаєморозуміння партнерами один одного.

Взаєморозуміння людей у процесі спілкування здійснюється за рахунок особливих психологічних механізмів. При побудові стратегії взаємодії кожному доводиться брати до уваги не тільки мотиви й установки іншого, але і те, як цей інший розуміє мої установки і мотиви. Спілкуючись, кожен будує образ партнера, усвідомлює себе через іншого послуговуючись такими засобами, як ідентифікація і рефлексія. Виділяють три ефекти сприйняття:

- ефект ореола – загальне позитивне враження приводить до позитивних оцінок невідомих якостей особистості, а буває і навпаки, загальне негативне враження сприяє перевазі негативних оцінок;

- ефект новизни – при сприйнятті знайомого найбільш значимою є нова інформація, так при зустрічі з новою людиною більший вплив на нас справляють початкові відомості;

- стереотипізація – виникає в зв'язку з груповою приналежністю людини, наприклад, знаючи, що перед нами педагог, ми сприймаємо його як вчителя і пояснюємо його поведінку саме з цієї, позиції («усі бухгалтери – педанти», «всі артисти легковажні» тощо).

Безумовне уміння безконфліктно і продуктивно вести бесіду – необхідна якість для того, хто хоче домогтися успіху в житті, показник загальної культури. Вибираючи модель поведінки, необхідно придивлятися до співрозмовника: на його обличчя, руки, рухи. Психологічні аспекти спілкування подаємо в таблиці 2.

## Психологічні аспекти спілкування

Аспект	Процес	Бар'єри	Характеристика
Комунікативний	Засоби	Смислові	Спілкування як діалог за допомогою мовних і немовних засобів
Інтерактивний	Стратегія і тактика	Рольові. Пізнавальні	Спілкування як кооперація або ж конкуренція. Рівні (соціальний, діловий, духовний) і стилі спілкування (демократичний, авторитарний, суперечливий). Спілкування як взаємодія шляхом зараження, навіювання, переконування, наслідування
Перцептивний	Ефекти	Перцептивні	Спілкування як ідентифікація і рефлексія. Спілкування і каузальна атрибуція, настановлення, ефекти ореолу, стереотипізації, ефект новизни атракції (симпатія, дружба, кохання)

Психологи визначили типові помилки, які є причиною поганого контакту співрозмовників. До них відносяться:

- невміння помітити зміни в поведінці і зовнішності підлеглого;
- не весь зміст інформації передається в даній ситуації спілкування;
- максималізм у формі пред'явлення вимог;
- поспішність і категоричність в оцінці дій;
- забобони, упереджене відношення;
- неспроможність уявити себе на місці іншого;
- моральна розпуста, лихослів'я
- грубість, як маска сильної особистості.

В. Перевалов [51] пропонує декілька порад, які допоможуть уникнути конфліктних ситуацій між керівником і підлеглим.

**Порада перша.** Розвивайте спостережливість. Невміння бачити те, що перед очима – поширений недолік людини. Спостережливість – складна якість, вона базується на увазі, сприйнятті, мисленні, уяві, пам'яті. Спостережливість необхідно цілеспрямовано розвивати. Важливе значення при цьому має уміння «читати» за виразом обличчя. Це дозволяє оперативно реагувати на зміну емоційного стану співрозмовника. При підвищенні психологічних навантажень у людини, як правило, змінюється вираз обличчя, його колір, дихання, інтонація, рухи руками, поведінка. Психологи їх систематизували. Такі зміни ми подаємо в таблиці 3 (див. заняття 2).

**Порада друга.** Постійно контролюйте свою мову. Деякі аспекти цього правила. По-перше, – це гармонія слова і діла. По-друге, потрібно спостерігати за співбесідником, як він сприймає сказане. Доцільно вести контроль в трьох напрямках: а) чи говорю я те, що хотів сказати; б) чи виникли у співбесідника ті почуття, на які я розраховував; в) чи спонукав я його до бажаної для мене дії. По-третє, – правильний вибір тембру і темпу мови. Середні тона викликають у слухача відчуття одноманітності і монотонності мови. Той, хто говорить швидко, справляє враження базіки, торохтія, а той, хто повільно – тугодума. По-четверте, – сприйняття інформації. Варто пам'ятати правило, виведене П. Міцичем у своїй книзі «Як проводити ділові бесіди»: якщо прийняти задумане повідомлення за 100%, то висловлене складе 70% від задуманого, почуте – 80% від висловленого, зрозуміле – 70% від почутого, а запам'ятається лише 60% від зрозумілого.

**Порада третя.** Навчіться слухати. Автор називає типові помилки, які заважають сприймати інформацію. 1. Концентрація уваги на формі, а не на змісті мовлення (увага словам, а не змісту). 2. Неприйняття головного через акцентуацію уваги на одному із пунктів в багаточисельному перерахуванні фактів і думок. 3. Відключення уваги через втому ще до того, як було виражене найбільш суттєве. 4. Відключення уваги від мовлення ще до того, як вона закінчиться (здається, що добре знаєш, про що буде йти мова далі). 5. Розподіл уваги на виконанні інших справ (звичка слухати «напіввуха»). 6. Спрямованість уваги на зовнішності, манері поведінки співбесідника (дивимося, а не слухаємо). 7. Приписування словам того, хто говорить і мотивам його поведінки певного значення до того, як він повністю виразить свою позицію. 8. Неспроможність стримувати своє роздратування, що не дає можливості сконцентруватись на предметі розмови. 9. Відволікання уваги від змісту мовлення в паузах, які проявляються при повільному темпі (в паузах виникають інші думки).

**Порада четверта.** Виконуйте обіцянки. Дане правило служить критерієм надійності людини. Невиконання обіцянки, навіть незначної, негативно відображається на авторитеті старших. Відновити довіру досить складно. Отже, доцільно проявляти стриманість в обіцянках, брати на себе тільки ті зобов'язання, які ви можете виконати самостійно.

**Порада п'ята.** Визнавайте свої помилки. Кожна людина помиляється. Але, як правило, свою помилку помітити важко, зате від оточуючих вона нічим не прикрита. І коли людина чує зауваження на свою адресу, то починає боротися з джерелом інформації, мотивуючи турботою про свій авторитет. Практика засвідчує, що в більшості випадків він його втрачає.

## Вправа «Мої успіхи і невдачі у спілкуванні з партнером»

Всім учасникам необхідно заповнити пропущені графи у таблиці 3.

Таблиця 3

### Особисті успіхи і невдачі у спілкуванні з партнером

№ п.п.	Мої успіхи у спілкуванні	Завдяки яким знанням і вмінням я цього досяг	Які чинники полегшують спілкування	Що залежить від мене	Що від мене не залежить
1.					
2...					
№ п.п.	Мої невдачі у спілкуванні	Чим вони викликані (відсутністю яких знань і вмінь)	Які чинники перешкоджають спілкуванню	Що залежить від мене	Що від мене не залежить
1.					
2...					

Самоаналіз вправи:

Які пункти таблиці заповнювалися легко, швидко, без утруднень.

Які пункти таблиці викликали напруження, суперечність, невпевненість.

Обговорення вправи

## Вправа «Спілкування в різних позиціях»

Вправа виконується в парах. Інструкція: «Вам дається шість хвилин на спілкування на тему: «Які якості особистості важливі для спілкування». Під час спілкування ми будемо міняти положення. Зараз давайте повернемося один до одного спиною й розпочнемо бесіду».

Учасники кілька хвилин спілкуються, сидячи спиною один до одного, по 1,5 хвилини – один сидячи, другий стоячи і навпаки (обличчям один до одного), 1,5 хвилини – сидячи обличчям один до одного.

Під час обговорення можна поставити запитання про те, у якому положенні проведення бесіди було найкомфортнішим. Після обговорення роблять висновок про важливість рівних позицій учасників, відсутність між ними бар'єрів і знаходження очей на одному рівні.

## Вправа

Учасники групи складають список якостей, важливих для міжособистісного спілкування. На першому етапі роботи над цим завданням проводиться дискусія з метою виявлення колективної думки. Будь-який член

групи може висловлюватися, аргументуючи свою думку. Нарешті складається довільний загальний список якостей, важливих для міжособистісного спілкування.

На другому етапі кожний учасник заповнює вже свій аркуш, вказуючи якості, які, на думку групи, є найважливішими для міжособистісного спілкування. У цей індивідуальний список можна включати й додаткові якості, важливі на думку учасника, але чомусь не підтримані групою. Потім всі оцінюють наявність цих якостей у себе, використовуючи шкалу від 0 до 10 балів.

Після того, як всі зробили це, оцінний аркуш здається керівнику, бо він буде потрібний на наступному занятті.

### **Вправа «Телефон довіри»**

Інструкція: «Уявіть собі, що набираєте номер «телефону довіри». Про що б ви хотіли запитати чергового спеціаліста?» Відповіддю може бути колективне обговорення, або чиесь персональне висловлювання, але обов'язково у рамках ролі спеціаліста, який відповідає на запитання клієнта.

Творча робота групи закінчується заповненням анкети, яка потрібна для того, щоб керівник міг спостерігати за розвитком групо-динамічних процесів.

Орієнтовний текст анкети:

Ім'я \_\_\_\_\_ Дата заняття \_\_\_\_\_

Сьогоднішнє спілкування справило на мене:

Велике враження 5 -4 -3 -2 -1 ніякого враження

2. Я відчував (ла) себе:

Вільно 5 -4 -3 -2 -1 скуто

3. Найбільший вплив на хід заняття, на мою думку, мали:

а) \_\_\_\_\_ б) \_\_\_\_\_ в) \_\_\_\_\_

4. Особисто мені дуже заважала поведінка:

а) \_\_\_\_\_ б) \_\_\_\_\_ в) \_\_\_\_\_

Заповнені анкети здаються керівникові групи.

Наприкінці заняття вся група одержує домашнє завдання: 1.

Рефлексія заняття. Група сідає в коло, всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що особливо сподобалося? Що не прийнятне? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які є претензії до групи, конкретно до кого, до керівника? Не треба нікого примушувати висловлюватися, нехай говорять тільки за бажанням.

Домашнє завдання.

1. Ознайомитись з методичними рекомендаціями до теми «Спілкування як форма життєдіяльності».

2. а). Опрацювати рекомендації по відправленню ефективних словесних повідомлень. б). Поради щодо ввічливого спілкування. Учасники групи отримують відповідний роздатковий матеріал.

3. «Згадайте якомога більше і запишіть ласкаві імена, якими ви в момент найбільшої духовної близькості називаєте своїх близьких, батьків, родичів, друзів».

*Рефлексія заняття*

Обмін враженнями й думками учасників тренінгу

## **ЗАНЯТТЯ 2**

Мета: закріплення атмосфери довіри, ігрового стилю спілкування; подальше саморозкриття, акцентування уваги на сильних сторонах, які людина приймає, цінує в собі і які дають почуття внутрішньої стійкості і довіри до самого себе; вивчення можливостей використання своїх сильних сторін у взаємовідносинах із іншими людьми. Удосконалення навичок зворотного зв'язку, сприяння відвертості і спонтанності у висловлюваннях і діях; спонукання до розвитку невербальної, емоційної та смислової точності через виразність міміки і жестів, пантоміміки, тембр голосу, логічність висловлювань.

Зміст: Якщо в групі вироблені ритуали спілкування, зустрічі, то заняття починається саме з цього. Наприклад, керівник звертається до групи з такими словами: «Закрийте очі... Тепер візьміть правою рукою сусіда... потримайте її в своїй. Намагайтеся, не відкриваючи очей, зосередитися на звуках навколо вас, нехай кожний зосередить увагу тільки на тому, що чує, нехай деякий час послухає і впізнає звуки, які до нього долинають... Все ще не відкривайте очей, сконцентруйте свою увагу на долонях сусіда справа і зліва, яких ви торкаєтесь. Постарайтесь визначити, яка долоня тепліша, яка – холодніша, чи була це долоня сусіда праворуч чи ліворуч (30 сек.)... Із закритими очима розімкніть руки і зосередьте кожний на своєму диханні, відчуйте, як повітря входить і виходить через ніздрі і губи, як рухається грудна клітка при кожному вдиху і видиху (одна хвилина)... Спробуйте порахувати кожний видих і на п'ятому – відкрийте очі...»

Рефлексія минулого заняття. Група сідає в коло, всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що особливо сподобалося? Що не прийнятне? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які є претензії до групи, конкретно до кого, до керівника? Не треба нікого примушувати висловлюватися, нехай говорять тільки за бажанням.

## Обговорення домашнього завдання

### **Вправа «Добрий день»**

Починає один з учасників заняття. Звертаючись до сусіда ліворуч, з почуття радості від зустрічі промовляє: «Добрий день...», виражаючи своє ставлення до нього і голосом, і жестом, і посмішкою.

### **Вправа «Карусель»**

Ціль: розвиток тактильного сприйняття, формування емпатичних здібностей, довірчого відношення до іншої людини.

Розрахуйтеся на « перший-другий», поверніться обличчям один до одного, закрийте очі й візьміться за руки.

А). Спробуйте «поговорити» один з одним за допомогою долонь (очі закриті).

Скажіть один одному наступне:

- Я радий тебе бачити
- Ти мені подобаєшся
- Мені приємно з тобою спілкуватися
- Я в тобі впевнений
- Я тебе не боюся
- Я можу надати тобі допомогу
- Я тобі вірю
- Ти мій друг

Б). Подумайте, з якою рослиною асоціюється у вас людина, що стоїть навпроти? Скажіть йому про свої асоціації (говорить зовнішнє коло, внутрішнє коло мовчки сприймає цю інформацію).

В). Тепер поміняйтеся місцями – внутрішнє коло стає зовнішнім. З якою музикою асоціюється у вас людина, що стоїть навпроти (говорить зовнішнє коло)

*Обговорення:*

- Висловіть словами те, що ви почували долонями, виконуючи цю вправу.
- Ваші відчуття після виконання другої частини вправи?

### **Вправа «Ласкаве ім'я»**

Це перевірка домашнього завдання. Кожний учасник розповідає про те, що зміг згадати, але обов'язково щиро. Не треба зачитувати, слід говорити з інтонацією, мімікою тощо, начебто учасник звертається до самої близької людини. При цьому можна дивитися на когось із групи, хто є найприємнішим у цей момент.

## **Міні-лекція: Засоби спілкування. Мистецтво ефективного спілкування**

Всі засоби спілкування поділяються на вербальні (мовні) та невербальні (жести, міміка, пантоміміка). Поза, міміка, жести, які вживають співрозмовники, можуть бути більше інформативними, чим слова, які вони вимовляють. У цьому ми могли переконатися на попередньому занятті. Невербальні засоби у повсякденному житті, професійному спілкуванні часто відіграють важливішу роль, ніж вербальні. Адже недооцінивши цього фактору ми можемо не так зрозуміти свого співрозмовника. Дані отримані професором Альбертом Меєрабіаном засвідчують, що передача інформації відбувається за рахунок вербальних засобів (лише слів) на 7%, звукових засобів (включаючи тон голосу, інтонації звуку) – на 38%, а за рахунок невербальних засобів на 55%.

Мова – це система звукових сигналів, письмових знаків та символів, з допомогою яких людина отримує, переробляє, зберігає та передає інформацію.

Мовлення – це конкретне використання мови для висловлення думок, почуттів, настроїв. Мовлення – це психічне явище.

Вербальне спілкування завжди супроводжується невербальним. У багатьох випадках невербальне спілкування може нести значно більше змістовне навантаження, ніж вербальне.

Невербальне спілкування представлене не лише використанням жестів, міміки, пантоміміки, а й просторово-часовою характеристикою організації спілкування.

Надзвичайно важливим при спілкуванні є міжособистісний простір (дистанція спілкування). Дистанція спілкування залежить від багатьох чинників: від спрямування спілкування, від різних характеристик суб'єктів спілкування (їх близькості, віку, соціального статусу, психологічних особливостей, національних звичаїв тощо).

**Дистанція спілкування.** За даними американських психологів дистанція між співрозмовниками залежить від виду взаємодії і може бути такою:

Інтимна дистанція (відповідає інтимним стосункам) до 40-50 см. Вторгнення в цю зону розглядається як зазіхання. На такій відстані спілкуються найближчі люди.

Міжособистісна дистанція від 40-50 см до 1,5 м. На цій дистанції спілкуються добре знайомі люди, друзі.

Соціальна (суспільна) дистанція від 1,5 м до 2 м. Відстань для неформального, товариського спілкування.

Формальна дистанція від 2 м до 4 м припускає офіційне і ділове спілкування: розмова керівника з підлеглим, переговори та ін.

Публічна дистанція більше 4 м дозволяє утриматися від спілкування або обмінятися тільки декількома словами без ризику виявитися нетактовним. Перші два види свідчать про близькі, дружні відносини, соціальна дистанція прийнята в діловому спілкуванні, публічна – між малознайомими й незнайомими людьми. Укорочування або подовження дистанції здатне послабити або підсилити взаємодію. Подовження дистанції між педагогом і аудиторією знижує силу дії його слова. Однак необхідно пам'ятати, що не завжди наближення до дитини емоційно зближає з ним. У підлітків і юнаків загострене почуття просторової автономії. Якщо підлітки не налаштовані до емоційного зближення, краще дотримуватися соціальної дистанції. Просторова організація мовного спілкування припускає також облік орієнтації, тобто кута повороту співрозмовників один до одного. Якщо в бесіді беруть участь двоє, можна розташовуватися паралельно, під кутом або навпроти один одного. Якщо троє – двом зручніше сидіти напроти третього. Але найбільш зручним залишається спосіб розміщення співрозмовників «по колу». У кожному разі педагог, керівник повинен дбайливо й обережно ставитися до особистісного простору кожної дитини, поважати його права на територіальну автономію.

З огляду на такі особливості дистанцій, керівник може використовувати це у своїх інтересах. Так, наприклад, не варто починати спілкування, у якому є зацікавленість, з публічної відстані; не слід під час бесіди вторгтися в особистий простір підлеглого.

При будь-якому спілкуванні правильно обрана дистанція істотно впливає на його здійснення.

Ще однією важливою частиною спілкування є візуальний контакт, оскільки саме погляди можуть сказати набагато більше ніж слова. Візуальний контакт допомагає регулювати розмову.

Психологічні дослідження показують, що до 40% інформації несуть жести та міміка.

Жестикуляція включає в себе всі жести рук («мова рук»), а також деякі інші дії, що несуть в собі певне змістовне навантаження (наприклад, співрозмовник виймає сигарети, що означає необхідність завершення розмови тощо).

*Розуміння жестів.* Розуміння жестів дуже ускладнене, коли різні елементи вирвані з контексту. Однак зібрані жести допомагають створити цілісну картину. Розуміння погодженості жестів дозволяє більш точно побачити позицію людини, з якою спілкуються. Розглянемо деякі групи поз і жестів, що виражають різні позиції людини в процесі спілкування.

Серед жестів, що позначають відкритість:

розкриті руки долонями нагору;  
розстібання або знімання піджака (у чоловіків).

Жести, що виконують захисні функції:

руки, схрещені на грудях;  
стиснуті у кулаки кисті рук.

Жести, що демонструють відношення людини до почутого або побаченого:

1) рука біля щоки, коли людина підносить руку до обличчя, опирається підборіддям на долоню, а вказівний палець витягається уздовж щоки, інші пальці – нижче рота демонструє критичне відношення людини;

- нахилена голова показує зацікавленість людини в чому-небудь;
- почісування підборіддя «говорить»: треба подумати, а прищуплені при цьому очі свідчать про те, що людина намагається знайти рішення проблеми у віддаленні;

- жести з предметами (окулярами, ручкою та ін.) умовно одержали назву «пауза для міркування». Такі жести також використовують для «виграшу часу»;

- ходіння демонструє, що людина намагається вирішити складну для себе проблему або прийняти важке рішення. Треба пам'ятати, що не можна заговорювати з тим, хто ходить, тому що це може порушити хід думок людини і перешкодити остаточному рішенню;

2) пощипування перенісся свідчить про зосередженість людини. Жести скритності і підозрливості:

- погляд убік;
- ноги, повернені убік дверей у кімнаті;
- почісування носа, потирання за вухом або перед вухом – усе це є знаком сумніву. Наприклад, його використовують люди, коли вони сумніваються, як підійти до головної теми, або не впевнені у реакції співрозмовника;

- совання на стільці також є знаком сумніву.

До міміки відносяться всі зміни, які можна спостерігати на обличчі людини, при чому мається на увазі не тільки риси обличчя, контакт очей та спрямування погляду, а й психосоматичні процеси (наприклад, почервоніння).

У процесі бесіди потрібно дотримуватись таких правил:

1. Описувати дії.
2. Бачити проблему і шукати шляхи її вирішення.
3. Задовольняти свої і чужі потреби.
4. Бачити цінності партнера і щадити його «Я-образ».
5. Бути гнучким.
6. Поважати потребу людей у визнанні, повазі й самоствердженні.

7. Формувати установку на згоду. Задавати питання, що припускають відповіді «так».

8. Викладати вигоду і користь своєї пропозиції для партнера.

9. Керувати емоціями і витримувати позицію на рівних у спокійній впевненості.

10. Іти від позиційної «війни» в галузь загальних інтересів і шукати шляхи їхнього задоволення.

11. Свої аргументи і доводи вбудовувати в міркування партнера. Використовувати його аргументи у своїх запереченнях і заперечувати у формі питань і відповідей.

12. Брати на себе відповідальність за все, що відбувається.

13. Мати вибір варіантів і пропонувати їх.

14. Розуміти мова поз і жестів співрозмовника і підлаштовуватися до нього.

15. Подавати зворотний зв'язок як відображення власних почуттів, станів.

16. Уточнювати зміст висловлень співрозмовника, відбивати своє розуміння цього змісту.

17. Оформляти уявлення про кінцевий бажаний результат у вигляді конкретного рішення.

18. Шукати об'єктивний ґрунт для прийняття угоди.

19. Бачити плюси і мінуси своїх і чужих пропозицій.

20. Відноситься до партнера як до друга.

У процесі спілкування часто доводиться переконувати співрозмовника у чому-небудь. Уміння переконувати, на думку І. Ладанова, означає уміти проробляти чотири важливих операції.

1. Інформувати. Людина має знати, навіщо потрібно робити те, що ви говорите.

2. Роз'яснити. Необхідно знати, що інструктувати корисно тоді, коли потрібно просто запам'ятати що-небудь. Інструктування доцільно використовувати в роботі з людьми, що звикли діяти за інструкціями. Для творчих же людей інструктування не підходить. З такими людьми більш оптимальним буде варіант міркування: поставити проблему, проаналізувати всі «плюси» і «мінуси» і разом зі співрозмовником виробити план дії.

3. Доводити. У бесіді потрібно «спиратися» на факти. Не слід вплутуватися в дискусію, не маючи серйозних доводів на свою користь.

4. Спростовувати. Образливе заняття, оскільки часто переростає на безглузду суперечку. Психологи ж вважають, що сперечатися взагалі не має сенсу, і рекомендують пам'ятати три соціально-психологічні правила:

- звертатися до почуття власної гідності;

- враховувати інтереси людини;
- виявляти увагу до співрозмовника.

### **Вправа. Трактування поведінки і погляду співрозмовника**

Безумовне уміння безконфліктно і продуктивно вести бесіду – необхідна якість для того, хто хоче домогтися успіху в житті, показник загальної культури. Співрозмовнику, вибираючи модель поведінки, необхідно придивлятися до співрозмовника: на його обличчя, руки, рухи. Вправа виконується в трійках (як у попередній). Аналіз проводиться за рекомендаціями з трактування поведінки і погляду співрозмовника, наведених у таблицях 4 та 5.

### **Вправа. Розвивайте спостережливість**

Невміння бачити те, що перед очима – поширений недолік людини. Спостережливість – складна якість, вона базується на увазі, сприйнятті, мисленні, уяві, пам'яті. Спостережливість необхідно цілеспрямовано розвивати. Важливе значення при цьому має уміння «читати» по виразу обличчя. Це дозволяє оперативно реагувати на зміну емоційного стану співрозмовника. При підвищенні психологічних навантажень у людини, як правило, змінюється вираз обличчя, його колір, дихання, інтонація, рухи руками, поведінка. Психологи їх систематизували. Робота відбувається в трійках. Двоє спілкуються, а третій виступає в ролі експерта. Аналіз проводиться за схемою яку подаємо в таблиці 5.

Таблиця 4

Трактування поведінки співрозмовника

Поведінка	Трактування	Ваші дії
Руки зчеплені на грудях	Оборонна позиція	Бесіду не завершувати
Легке постукування пальцями по будь-якому предметі	Нетерпіння	Бесіду слід закінчувати
Молитовно складені долоні, пальці злегка розставлені	Почуття переваги; співрозмовник вважає, що він хитріший	Упевнитися, що немає підступу, бесіду слід припинити
Співрозмовник потирає очі	Недовіра	Подумати
Співрозмовник гризе нігті	Непевність, страх	Переконати прийняти ваші умови
Легкий нахил голови убік	Спокій, задоволення	Бесіду можна закінчити

Таблиця 5

Трактування погляду

Погляд і супутні рухи	Трактування	Ваші дії
Підйом голови погляду вгору	Почекайте хвилину,	Контакт перервати

або нахил голови із зосередженим виразом обличчя і очей	подумаю	
Рух головою і насуплені брови	Не зрозумів, повторіть	Посилення контакту
Посмішка, легкий нахил голови	Розумію, нема чого додати	Підтримка контакту
Ритмічне кивання головою	Ясно, зрозумів, що вам потрібно	Підтримка контакту
Довгий нерухомий погляд в очі співрозмовникові	Хочу підкорити вас собі	Діяти за обставинами
Погляд убік	Зневага	Відхід від контакту
Погляд униз	Страх і бажання піти	Відхід від контакту

Вправа проходить так, щоб кожен учасник побував у ролі експерта. По закінченню відбувається обговорення – спочатку в трійках, а потім у великому колі.

### **Вправа «Безоцінковий опис»**

Вправа виконується в парах. Пари сідають так, щоб не заважати одна одній. Інструкція: «Кожному з вас дається чотири хвилини, протягом яких ви повинні розповісти своєму партнерові про нього. Розповідь треба починати словами: «Я бачу перед собою...» – і далі безоцінково описуйте зовнішній вигляд ваших партнерів. Ваші висловлювання мають бути констатуючими. Заборонені вирази, які несуть у собі оцінку: «Приємна зовнішність», «Красиві очі», «Гарна усмішка» тощо. Ті, кого описують, будьте уважні! Якщо партнер допустить помилку, скажіть йому про це. Під час виконання завдання говорити потрібно весь відведений час. Після мого сигналу ви поміняєтеся ролями, і ті, хто слухали, описуватимуть партнерів».

### **Вправа «Угадай емоцію»**

Ціль: розвиток здатності розпізнавати й адекватно оцінювати емоції співрозмовника.

Учасникам тренінгу пропонується вибрати картку з емоцією. Потім вони зображують її мімікою, жестами, інші вгадують.

Спостережливому оку багато про що говорить вираження обличчя – зосереджене, байдуже, відчужене, погляд – відкритий, недовірливий, хитруватий, посмішка – добродушна, широка, відкрита, роблена й т.д. Багато чого про співрозмовника може сказати його поза й жести, які він використовує під час розмови. Аналіз проводиться за схемою яку подаємо в таблиці 6.

Таблиця 6

Зовнішні прояви емоційних станів при підвищеному психічному навантаженні

Об'єкт спостереження	Види емоційних станів		
	Оптимальне	Перезбудження	Загальмованість
Рот, брови, загальний вираз обличчя	Незначний рух губами. Більш суворий вираз обличчя	Губи дуже стиснуті, щелепні м'язи напружені, занепокоєний вираз обличчя, брови дуже зсунуті до перенісся	Губи стиснуті, кутки рота опущені, брови зсунуті до перенісся. Страждальний вираз обличчя
Очі	Спокійний, уважний погляд	Палаючі, неспокійні очі, напружений погляд, часте поморгування	Сумний, незадоволений погляд
Колір шкіри обличчя	Легке почервоніння	Значне почервоніння або побіління	Помітне почервоніння і поява п'ятен
Рухи рук	Невелике тремтіння	Яскраво виражене тремтіння рук, збільшення амплітуди і швидкості їх рухів, зниження точності, метушливості	Мляві, пасивні; зниження амплітуди, швидкості і точності рухів, закріпаченість
Дихання	Помітне прискорення	Прискорене, неглибоке	Зрідження, іноді з затримками
Інтонація голосу	Підвищення гнучкості й швидкості мовлення. Збереження її звичайної емоційної виразності	Більш гучне і швидке, ніж звичайно мовлення. Посилення високих тонів, інтонації гніву. Порушення порядку слів у реченнях. Раптові	Емоційно невиразне. Більш тихе і повільне, ніж звичайно, мовлення. Розтягування слів, перехід на шепіт. Поява пауз, інтонації невдоволення, пригніченості.

		зупинки в мовлені.	
Особливості поведінки	Захопленість (виконанням завдання, розмовою із колегою, активність)	Поганий самоконтроль. Яскраво виражена бравада, грубість, самовпевненість	Прагнення обмежити контакти. Апатія, сонливість, байдужість.

### **Вправа «Інтерв'ю»**

Один із учасників сідає в центрі кола. Група може задати йому п'ять запитань, але суворо дотримуючись рамок певної соціальної ролі того, хто сидить у центрі, наприклад, запитання до педагога, студента, члена парламенту тощо. Потім ще хтось сідає в центрі кола. Йому також ставлять п'ять запитань, але обов'язково із врахуванням того, в якій соціальній ролі він виступає.

### **Вправа «Розмова через скло»**

Двоє учасників лише за допомогою жестів намагаються про щось домовитися. Тему повідомляють одному із них і він повинен передати цю інформацію своєму товаришеві, стоячи перед звуконепроникним склом.

### **Пам'ятка «Мова тіла»**

Людина нахилиється до вас під час розмови – йому цікаво те, про що ви говорите.

Людина відкинулася назад, тримаючи спину прямо з деякою напругою, як би відсунувшись від вас – свідчення його негативного ставлення до ваших слів.

Схрещені руки або ноги – спроба співрозмовника захиститися або негативне ставлення до ситуації, у якій відбувається бесіда, або до того, що говориться.

Відкриті руки долонями нагору – найчастіше свідчення чесності, відкритості мовця. Однак якщо розкриті долоні сполучаються з піднятими плечима й ліктями, щільно притиснутими до тіла, свідчення того, що людина не хоче розкривати всю правду.

Прямі ноги або вільні, не перехрещені руки – бажання людини бути відвертою.

Коли двоє людей сидять поруч, закинувши ногу на ногу – при позитивному ставленні співрозмовників один до одного зверху лежить та нога, що далі від сусіда.

Складені «будиночком» пальці – почуття переваги.

Руки за головою – почуття переваги або відчуття власної влади, особливо якщо жест супроводжується погойдкуванням на стільці.

Якщо рука, прикриває рот – нервозність, схвильованість і, можливо, брехливість.

Слухаючий прикриває рот рукою – людина думає, що його співрозмовник бреше, або йому не подобається те, що бачить або чує.

Відтягування вуха, або коміра одягу – людина нервує або бреше.

Слухаючий відводить очі долілиць і убік, здуває уявлювану порохину з одягу – «Мені набридла балаканина, переходьте, нарешті, до справи».

Сідає на край стільця, немов збираючись встати – перестав активно слухати, тому бесіду варто якомога швидше закінчити.

Дотик до власного підборіддя – оцінний жест, знак того, що людина задумалася над наступною фразою або приймає рішення.

Спрямований нагору великий палець – свідчення домінантного положення. Складені разом руки зі спрямованими нагору великими пальцями – оборонна або негативна позиція (схрещені руки) і одночасна домінування (спрямовані нагору великі пальці).

Підтримує голову рукою – втратив інтерес до того що відбувається.

Швидке потирання рук – віра в слова мовця.

Повільне потирання рук – ознака нервозності, непевності.

Руки за спиною – поза абсолютної впевненості в собі, готовність до атаки.

Облизування губ, покахикування – ознака нервозності.

Переривчастий подих – ознака дискомфорту.

Закриті під час розмови очі – неприйняття ситуації, заперечення її.

Притопування – високий ступінь внутрішнього напруження.

Легка метушливість – ознака неправди.

*Керування увагою учнів на уроці*

Багато сучасних технологій навчання засновані на застосуванні самостійних методів навчання й ігрових прийомів. У ході проведення уроку, лекції із застосуванням ігрових технологій можуть виникнути ситуації, коли група втрачає діловий ритм і в класі, аудиторії встановлюється зовсім не діловий шум. Учні, студенти захопившись грою, забувають про те, що вони перебувають на уроці й повинні дотримувати певних правил поведінки. Не всякий педагог здатний застосувати в цьому випадку авторитарні методи відновлення дисципліни. У цьому випадку можуть допомогти так звані соціоігрові способи.

### **Вправа «Руки - ноги»**

По одному оплеску учні піднімають руки (а якщо вони вже підняті, то руки опускаються), по двох ударах встають (або, якщо учні вже стоять, то сідають). Удари легко почути навіть у шумі. Вид того, що руки, то піднімаються, то опускаються, що учні, студенти – то встають, то – сідають звичайно інтригує і ті, що не встигли включитися, приєднуються до граючим. У завданні є сховані труднощі – на два види сигналів (один або два оплески)

установлюється 4 відповідні реакції (підняти – опустити, встати – сісти). Це вимагає від учнів, студентів активізації, уваги й відволікає від стороннього заняття, поєднує їх для подальшої спільної роботи. Тоді педагогу вже не потрібно нав'язувати дисципліну – вона, як необхідна умова колективної діяльності, виникає як би «сама собою».

Б) «Ділові» способи приборкання стихійного учнівського, студентського поживлення пов'язані з виконанням ними нової для них і для педагога несподіваної справи, тобто зміну виду діяльності на протилежну. Якщо звучала усна розповідь або відповідь, дати письмове завдання й навпаки. Якщо йшла фронтальна робота, перейти до індивідуального, від самотійної – до роботи під керівництвом педагога.

В) «Наказовий» спосіб відновлення робочої атмосфери на занятті полягає в тім, що вчитель замість читання нотацій і повчань представляє або усвідомлює собі мізансцену кінцевого бажаного результату, і за допомогою простих, невігядливих команд, виконання яких для слухачів не представить труднощів поетапно приведе їх у цю мізансцену. Наприклад, педагога не влаштовує шум, відсутність уваги, заглибленість слухачів у власні інтереси й міркування. Відповідно, бажаною буде така мізансцена класу: усі сидять обличчям до дошки, направивши увагу на педагога. Розклавши бажану мізансцену на елементи, педагог може легко її здійснити:

- Перша команда: «Усі встали!» Найкраще, якщо педагог виконує її разом з учнями, чекаючи, поки встануть всі.

- Друга команда: «Подивилися на стелю!» Можливо, вона викличе здивування, але з почуття цікавості буде виконана.

- Після третьої команди: «Тихо сіли за парти, увага на дошку» – у класі встановлюється бажана мізансцена. Учні готові «слухати» учителя, що пропонує ним наступне із запланованих завдань.

### **Вправа «Митниця»**

Ціль: розвиток емпатійного сприйняття людини людиною, відпрацьовування навичок аналізування вербальної й невербальної інформації, отриманої від взаємодіючих сторін.

Група ділиться на дві команди – «митників» і «контрабандистів». «Контрабандисти» виходять за двері. Їхнє завдання – провезти через «митницю» заборонений предмет, у якості якого вибирається умовний «золотий ключик». Їм дається три спроби, причому «контрабанду» везе тільки один з них. Тому попередньо вони повинні домовитися між собою, хто саме. Після прибуття на «місце огляду» «контрабандисти» видають себе за туристів. «Митники» повинні визначити, хто з «контрабандистів» везе заборонений вантаж, задаючи їм будь-які питання. По закінченні 2-3 хвилин «митники» повідомляють про своє рішення. Потім команди міняються ролями.

*Обговорення:*

- Які з невербальних реакцій допомогли вам визначити «контрабандиста»?
- Які особливості мови видавали того «туриста», що віз контрабанду?

### **Вправа «Сильні сторони»**

Кожний член групи повинен розповісти про свої сильні сторони, про те, що він любить, цінує в собі, про те, що дає йому почуття внутрішньої впевненості і довіри до себе в різних ситуаціях. Не обов'язково говорити тільки про позитивні риси характеру, важливо підкреслити те, що є або може бути точкою опори у різні моменти життя.

Висловлюється перший бажаний. Він може говорити про свої сильні сторони 3-4 хв. і навіть якщо закінчить раніше, час, що залишається належить йому. Це означає, що інші члени групи залишаються тільки слухачами, вони не можуть висловлюватися, уточнювати деталі, просити пояснень або доказів. Людина, яка говорить про себе, не повинна пояснювати, чому вона вважає ті чи інші якості своїми сильними сторонами.

Потім починає говорити наступний учасник, і так триває, доки не висловляться всі.

Потім керівник дає кожному аркуш паперу, олівці і пропонує спробувати назвати свої сильні сторони, причому не тільки ті, що згадувались, а й інші, які кожний усвідомлює в себе.

Побачивши, що члени групи виконали вправу, керівник роздає їм аркуші паперу з переліком якостей, важливих для міжособистісного спілкування, який був складений на першому занятті. Навпроти кожної якості значилась цифра, за допомогою якої кожен оцінив себе.

Після цього учасники тренінгу створюють групи з 2-3 чоловік. Кожна з них знаходить місце, де ніхто не заважав би, адже потрібно ще обговорити, як, спираючись на свої сильні сторони, зробити щось по-справжньому цінне. На це відводиться 30 хв., і тоді всі розповідають, як вони збираються використовувати сильні сторони.

### **Вправа «В'язниця»**

Ціль: відпрацювання вмінь невербальної взаємодії, розвиток уміння адекватного сприйняття інформації.

Група ділиться на «в'язнів» і «родичів». Сідають парами, особою один до одного. Ситуація зображує сцену побачення, під час якого «родичі» повинні розповісти «в'язням» план звільнення, втечі (кожний один одному). Але розповісти це потрібно без слів, оскільки між ними «товсте скло» і вони можуть тільки бачити один одного, але не чути. До того ж робити це треба швидко, тому що час побачення обмежений однією хвилиною.

По закінченні кожний «в'язень» по черзі розповідає всім про той план втечі, що підготували для нього «родичі». Почуте зіставляється з розповіддю самого «родича». Якщо розповіді збігаються, «в'язень» звільняється», якщо немає - залишається у в'язниці.

*Обговорення:*

Що було найбільш важким при виконанні вправи? Як відчувають себе не звільнені «в'язні»?

### **Вправа «Хто дивиться недоброзичливо»**

Інструкція: «Попрацюємо над проблемою встановлення контакту й виконаємо таку вправу. Нехай хтось (хто саме, вирішимо пізніше) вийде за двері. Коли він повернеться, то повинен визначити, хто з учасників дивиться на нього недоброзичливо. При цьому всі ми повинні користуватися невербальними засобами».

Учасник виходить за двері, після чого група визначає, хто буде дивитися недоброзичливо. Після цього запрошують людину, що була за дверима, і вона, підходячи до кожного, визначає бажання учасників вступити в контакт.

В обговоренні результатів вправи звертають увагу на ознаки, які були визначальними у встановленні бажання контактувати, на труднощі, що виникли.

### **Вправа «Подарунки»**

Усі учасники стають або сідають у коло. Інструкція: «Нехай кожен із вас по черзі зробить подарунок своєму сусідові ліворуч. Подарунок треба зробити мовчки (невербально), але так, щоб ваш сусід зрозумів, що ви йому даруєте. Поки всі не отримають подарунки, говорити нічого не треба. Усе робимо мовчки. Коли коло замкнеться, в учасника, який отримав подарунок останнім, запитують, що саме він отримав. Якщо у відповідях є розбіжності, треба з'ясувати, у чому непорозуміння, запитати в групи, як вона зрозуміла подарунок.

Під час обговорення звертають увагу на закономірності прийому й передачі інформації, умови, що полегшують розуміння в процесі спілкування (виділення суттєвої ознаки «подарунка», використання адекватних способів невербального спілкування, концентрація уваги на партнері).

### **Вправа «Ти в п'ятирічному віці»**

Вправа виконується в парах. Кожному з учасників дається п'ять хвилин для того, щоб розповісти своєму партнеру, яким він (ваш співбесідник) був, на ваш погляд, коли йому було п'ять років. При цьому можна казати не тільки про зовнішній вигляд, а й особливості поведінки, характеру».

Після завершення першої п'ятихвилинки тому учаснику, який слухав оповідання про себе, протягом хвилини пропонують розповісти партнеру, що в його словах відповідало реальності, а що ні.

Рефлексія досвіду, набутого в процесі виконання цих двох вправ, дає змогу обговорити:

1) труднощі, які були в учасників, коли вони безоцінково описували іншу людину та не характеризували її особистісні якості;

2) прагнення перенести свій досвід на іншу людину, приписати їй те, що властиве нам, тощо.

Керівник дає домашнє завдання: 1. Ознайомитись з методичними рекомендаціями до теми. 1. Використання техніки «Я-висловлювання» на противагу «Ти-висловлювання» Учасники групи отримують відповідний роздатковий матеріал. 2. «Згадайте і запишіть, якими ласкавими іменами називають Вас рідні, друзі, діти...».

*Рефлексія заняття*

Обмін враженнями й думками учасників тренінгу

### **ЗАНЯТТЯ 3**

**Мета:** закріплення ігрового стилю спілкування, подальше саморозкриття. Закріплення набутого позитивного досвіду індивідуального спілкування, розвиток імпровізації та спонтанності. Виявлення в собі певних стереотипів, що утруднюють встановлення контакту та є причиною незрозуміння співрозмовника. Відпрацювання прийому Я-висловлювання на противагу Ти-висловлюванню.

Перед початком заняття використовуються ритуал індивідуального привітання, а потім в колі – ритуал привітання групи.

**Рефлексія минулого заняття.** Зберігається загалом схема попереднього заняття, куди можна включити ще одну позицію «Якби я був керівником групи, я б...».

Члени групи по колу вітаються цією фразою, описуючи будь-який цікавий, смішний випадок, який мав місце під час спілкування з якоюсь людиною в період між попереднім і цим заняттям.

Обговорення домашнього завдання

#### **Вправа «Ласкаве ім'я»**

Учасники називають щиро і з інтонацією ласкаві імена, а група стежить за відвертістю висловлювань.

### **Вправа «Подарунок»**

Усі учасники по колу висловлюються: «Що хотів би я подарувати тому, хто сидить поруч?». Називається те, що могло б по-справжньому порадувати людину. Той, кому «подарували», дякує і пояснює, чи справді він був би радий такому подарунку.

### **Вправа «Захоплення ініціативи у діалозі»**

Двоє учасників сідають у центрі кола. Один із них починає діалог із будь-якої репліки, на будь-яку тему. Інший повинен підхопити розмову, але переключити співбесідника на свою тему. Робити це треба ненав'язливо, ввічливо, але наполегливо. Група стежить за діалогом. Потім двоє інших учасників сідають на їхнє місце, завдання для них те саме.

### **Вправа «Бачення інших»**

Один із учасників тренінгу сідає спиною до групи, він має детально описати (за пропозицією групи) зовнішній вигляд когось із присутніх товаришів.

Або можна створити таку ситуацію. Хтось із учасників сідає в центрі, а інший повинен детально відтворити послідовність його поведінки, наприклад за останні півгодини.

Подібні тренування бажано проводити регулярно, щоб учасники звикли уважніше ставитися один до одного.

### **Вправа «Без маски»**

Усі учасники по черзі беруть картки, які лежать у центрі кола, і без підготовки продовжують висловлювання, яке має початок на картці.

Якщо група визнає, що висловлювання було щирим, то вправу продовжує інший учасник. Якщо ж група визнає, що воно було шаблонним, нещирим, учасник робить ще одну спробу, але вже після всіх.

### **Вправа «Соціальні ролі»**

Ціль: усвідомлення своєї соціальної позиції, рятування від страхів, внутрішніх конфліктів, пов'язаних з певною рольовою позицією.

Учасникам тренінгу роздаються аркуші, їм пропонується записати не менш 10 своїх соціальних ролей. Далі учасники тренінгу ділять аркуш навпіл і записують, чого вони хочуть домогтися й чого вони бояться в тій або іншій ролі:

Хто я? Чого я хочу домогтися? Чого я боюся?

- Педагог
- Батько

- Син
- Чоловік
- Підлеглий

*Обговорення:*

- Чого ви найбільше боїтеся?
- Визначите ті страхи, з якими ви можете впоратися самі без особливої напруги. Викресліть їх зі свого списку. Залишіть 2-3 страхи й працюйте над ними.

### **Релаксаційна вправа «Храм тиші»**

Ціль: зняття внутрішніх затисків, розслаблення, рятування від втоми

Уявіть себе на окраїні багатолюдного й гомінкого міста...Постарайтеся відчути, як ваші ноги ступають по бруківці...Зверніть увагу на інших перехожих...вираження їхнього обличчя, фігури...Помітьте, що деякі виглядають стривоженими...інші спокійні й радісні...Зверніть увагу на транспорт...його швидкість і шум...гудуть автомобілі, шумлять гальма...Може бути ви чуєте й інші звуки...Зверніть увагу на вітрини магазинів...булочну...квітковий магазин...Може бути, ви побачили в юрбі знайому постать?...Ви підійдете й привітаєте цю людину?...Або пройдете мимо?...Зупинитесь й подумайте, що ви почуваєте на цій гучній вулиці...Тепер поверніть за кут і прогуляйтеся по більше спокійній вулиці...Пройшовши небагато, ви помітите великий будинок, що відрізняється по архітектурі від інших...Велика вивіска говорить: «Храм тиші»...Ви розумієте, що цей храм – місце, де не чутні ніякі звуки, де ніколи не було вимовлено ні єдиного слова...Ви підходите й торкаєте важкі різьблені двері...відкриваєте їх, входите й відразу ж опиняєтесь в оточенні повної й глибокої тиші...(Пауза 1-2 хвилини).

Коли ви захочете покинути будинок, штовхніть дерев'яні двері й вийдіть на вулицю...Як ви тепер себе почуваєте?...Запам'ятайте дорогу, що веде до Храму тиші...щоб ви могли, коли захочете, знову повернутися туди...»

*Обговорення:*

Поділіться досвідом своїх переживань під час виконання вправи, обміняйтеся враженнями.

*Рефлексія*

Ведучий кидає м'яч по черзі кожному учасникові. Учасник тренінгу, що одержав м'яч, повинен відповісти на питання:

- чи було для вас корисно це заняття?
- що ви винесете із собою сьогодні?

### **Вправа «Хто дивиться недоброзичливо»**

Інструкція: «Попрацюємо над проблемою встановлення контакту й виконаємо таку вправу. Нехай хтось (хто саме, вирішимо пізніше) вийде за

двері. Коли він повернеться, то повинен визначити, хто з учасників дивиться на нього недоброзичливо. При цьому всі ми повинні користуватися невербальними засобами».

Учасник виходить за двері, після чого група визначає, хто буде дивитися недоброзичливо. Після цього запрошують людину, що була за дверима, і вона, підходячи до кожного, визначає бажання учасників вступити в контакт.

В обговоренні результатів вправи звертають увагу на ознаки, які були визначальними у встановленні бажання контактувати, на труднощі, що виникли.

### **Вправа Автоматична реакція**

Класичний приклад такого сприйняття: один з подружжя вертається додому після довгого трудового дня, коли він усталень наговорився з людьми. Другий - був дома один і йому не терпиться поговорити:

- Ну, як пройшов день, добре?
- Так.
- Будеш на вечерю рибу?
- Так.
- Давай сьогодні нікуди не підемо.
- Так.
- Я візьму гроші, щоб купити новий костюм?

Автоматично:

– Так, – але раптом, немов спохватившись – Що ти сказала?

Ми нерідко спілкуємося один з одним як би автоматично, хоча й знаємо, що робити цього не треба, тому що, якщо слухаєш співрозмовника не уважно, недалеко й до більших неприємностей.

*Повторення декількох останніх слів*

Описуючи цей рівень сприйняття, звичайно говорять: «Слухаю на піввуха». При цьому, звертаючись до слухача, ми запитуємо: «Ти мене слухаєш?» «Звичайно», – відповідає він і відтворює кілька останніх слів, але не вловлює загального змісту бесіди.

- *Здатність відповісти на питання.*

Тут починається справжнє сприйняття. Якщо ми в стані відповісти на питання, виходить, ми не тільки слухали мову співрозмовника, але ще й обмірковували почуту інформацію.

- *Здатність переказати почуте*

Якщо слухач здатний переказати почуте без втрат інформації комусь ще, можна стверджувати, що він активно й уважно сприймав повідомлення.

- *Навчити кого-небудь*

Це той рівень, коли ваш співрозмовник не просто сприйняв викладену вами інформацію, але слухав настільки уважно, що тепер він здатний навчати на її основі інших людей під час вашої відсутності.

### **Вправа «Активне слухання»**

Ціль: розвиток уміння активно сприймати інформацію, що надходить від іншої людини, уважно слухати.

Учасники тренінгу розбиваються на пари й одержують наступне завдання. Зараз ви будете спілкуватися. Говорити буде один з вас, а другий буде слухати певним чином.

А) Всім своїм видом показуючи – те, що говорить співрозмовник, вам нецікаво, байдуже, нудно, що він вам просто набрид.

Б) Просто слухаєте, не виражаючи ніяких емоцій.

В) Слухаєте дуже уважно, нахилившись до співрозмовника, всім своїм виглядом виражаючи увагу й інтерес, супроводжуючи процес слухання кивками, вигуками, посмішкою й т.д.

Потім учасники міняються ролями й повторюють процедуру

Обговорення:

- Які емоції ви відчували в кожному з випадків?
- На якому етапі вправи ви відчули себе добре?
- На якому етапі – гірше всього?

Вправа «Слухати і чути»

Робота відбувається в трійках. Двоє спілкуються, а третій виступає в ролі експерта. Аналіз проводиться за трьохтактною схемою активного слухання, яку ми подаємо в таблиці 7. Вправа проходить так, щоб кожен учасник побував у ролі експерта. По закінченню відбувається обговорення – спочатку в трійках, а потім у великому колі.

Таблиця 7

Трьохтактна схема активного слухання

Назва	Основна мета	Відповідні реакції
Підтримка	Дати можливість, тому хто говорить, висловити свою позицію	Мовчання, угу- піддакування, ехо, емоційний супровід
З'ясування	Переконатися, що ви вірно зрозуміли співбесідника	Уточнюючі запитання, перефрази
Коментування	Висловити свою точку зору	Оцінки, поради, коментарії.

### **Правила активного слухання**

1. Слухаючи, дивися співрозмовникові в очі, але не в упор, а час від часу, щоб не втрачати контакту.
2. Ніколи не закінчуйте пропозицію замість співрозмовника.
3. Повторюйте останні слова свого співрозмовника.
4. Відповідайте співрозмовникові, даючи зрозуміти, що ви його чуєте: «Так-Так», «Розумію», кивок головою.
5. Задавайте питання, якщо ви чогось не зрозуміли.

6. Тримаєте паузу перед відповіддю – це свідчить про те, що ви говорите обдуманно. Крім того, якщо ви небагато затримаєтеся з відповіддю, ваш співрозмовник часто продовжує говорити, подаючи нові відомості, які, можливо, будуть вам цікаві.

### **Вправа «У великому колі»**

Використовуючи відкриті запитання, поставте одне одному запитання на тему кохання, друзів, освіти. Обговорення.

Зворотний зв'язок може бути не лише вербальним, а й невербальним (вираз обличчя, жести, тембр голосу). При цьому невербальне спілкування є більш інформативним, ніж вербальне.

### **Міні лекція. Використання техніки «Я-висловлювання» на протипагу «Ти-висловлювання» в процесі спілкування**

Ефективний вихователь (учитель/батько/мати) не боїться своїх почуттів і не боїться їх виявляти. Однак для цього необхідні особливі вміння. Складно бути щирим і не кривдити людей, з якими спілкуєшся, коли потрібно висловити негативне ставлення до їхніх дій. Особливої уваги заслуговує навичка вираження почуттів, що називається «Я - висловлюванням».

Людина може говорити голосно, кричати, реагуючи на гнів, використовуючи «Я-повідомлення», а не «Ти-повідомлення». Наприклад, замість: «Дурню, чи ти вже нарешті навчишся жартувати?» – скаже: «Я дуже розлючена. Мені не подобається те, як ти щойно пожартував». Ось приклади «Я-повідомлень»: – Я не люблю, коли ти так зі мною розмовляєш. – Мене дратує тон, яким ти зі мною говориш. – Мене нервує твоє ставлення до мене. – Я зараз на тебе така зла, що ледь стримуюся.

Якщо ви шляхом самоаналізу чи на заняттях тренінгу пізнавали себе, вчилися усвідомлювати себе, свої професійні проблеми, особистісну позицію, свої «Я-слухання», то, напевно, зрозуміли, що все перелічене – це частинка вашого «Я». Те саме можна сказати і про почуття. Кожна мить життя призводить до негативних оцінок (позиція «обвинувачувач»), скарги і самообвинувачення (позиція «жертва») або спроби відсторонено-раціонально проінтерпретувати поведінку співрозмовника (позиція «комп'ютер»). Усі ці реакції дуже поширені, але, на жаль, зовсім неконструктивні. Ви відчуваєте безсилля і залежність від обставин. Ті самі почуття виникають і у вашого партнера. Способи реагування, що відповідають непартнерській позиції, зазвичай починаються зі слів «Ти» або «Ви»: «Ти завжди поводишся так, що мені від того тільки гірше», «Ти ніколи не говориш мені нічого хорошого, тільки лаєшся», «Тебе насправді це не хвилює, ти думаєш тільки про себе», «Ти не правий» тощо.

Зверніть увагу, що при цьому відповідальність за конфліктну ситуацію і за ваші переживання з цього приводу перекладається на співрозмовника, тоді як пов'язана з нею власна проблема не усвідомлюється. Називаючи свої почуття, ви фактично формулюєте цю проблему: «Вибач, але я зараз слухаю тебе і відчуваю сильне роздратування, коли чую це», «Коли я чую, що розумна доросла людина поводить ся так, я просто не знаю, що сказати, тому, що я розгублена». За такого формулювання питання відбувається усвідомлення своєї проблеми: це моя проблема – я роздратована, це моє почуття, моє «Я-слухання», у вас, як і в кожній людині викликає певні почуття. Вони виникають мимоволі, без вашого бажання, і можуть не подобатись вам. Але ви – це не тільки ваші почуття. У напруженій ситуації, коли ви переживаєте сильні почуття, що вам не подобаються, але не можете висловити їх, найпростіший спосіб – усвідомити свої почуття і назвати їх партнерові. Саме цей спосіб самовираження і називається Я-висловлюванням.

Припиніть читати і спостерігайте за собою: чи не виникло у вас негативних почуттів стосовно запропонованого способу вирішення конфлікту, чи не видався він надто простим і неефективним? Якщо це так, то виконайте таку вправу.

Отже, Я-повідомлення – це спосіб самовираження, усвідомлення власних почуттів, які виникають у ситуаціях напруги й називання їх, усвідомлення власної відповідальності за розв'язання проблеми. Виділяють три основні правила Я-повідомлення.

Правило 1 – опис ситуації, яка викликала роздратування.

Правило 2 – точне називання власних почуттів у цій ситуації.

Правило 3 – називання причин такого почуття («Я відчуваю таке роздратування, коли ти говориш, що...»).

Список неефективних повідомлень:

- знищення, приниження, негативна характеристика особистості підлеглого;
- засудження, докори;
- сарказм, непрямий вираз осуду;
- вираження «вторинних почуттів»;
- обзивання, приклеювання ярликів;
- «удар нижче пояса».

Що потрібно для того, щоб засвоїти техніку Я-висловлювання?

Щоб засвоїти техніку Я-висловлювання, важливо навчитися усвідомлювати свій стан у певний момент вашого життя. Це непросто. Дуже часто ми витрачаємо сили і час не на усвідомлення себе в конкретній ситуації, а

на аналіз наших вчинків і думок або мрії про майбутнє. Минулого вже немає, майбутнє ще не настало, є тільки сьогодні і ви в ньому. Ось як пише про це американський психолог психотерапевт Дж. Рейнуотер: «Тепер – це те, що відбувається з вами в певний момент; те, що ви усвідомлюєте зараз: ця книжка... цей шрифт... та поза, у якій ви сидите на стільці, або лежите на дивані, або стоїте в книжковій крамниці... Звуки, які ви чуєте..., а може і роздратування, яке відчуваєте від усіх моїх трикрапок. Усе це – ваші усвідомлення, і чим ви уважніші до них, тим повнішою є ваша присутність у сьогодні» [62].

Визначають три типи усвідомлення:

Усвідомлення думок – це міркування, аналіз, інтерпретації, думки, спостереження і все те, чим зайнятий наш мозок.

Чуттєве усвідомлення – це фіксація будь-якої інформації, що надходить до нас ззовні через органи чуття – нюх, дотик, зір, слух, смак.

Тілесне усвідомлення – це уважність до всіх внутрішніх відчуттів від наших м'язів, сухожилів, внутрішніх органів, тощо.

Вправа «Чуттєве усвідомлення». Для виконання цієї вправи потрібен час. Добре, якщо хтось зачитає вам запропонований нижче текст. Можна записати його на диктофон.

Озирніться навколо себе. Побачте кожну річ, що потрапила в поле зору. Яка її форма, розмір, фактура... Якого вона кольору, як освітлена, як лежать на ній тіні...

Намагайтесь не думати ні про що, зосередившись тільки на почуттях і відчуттях. Не давайте собі потонути в міркуваннях та інтерпретаціях побачених вами фактів. Якщо ви впіймаєте себе на тому, що подумки називаєте речі: «Ось лампа, вона стоїть на столі, на столі брудно, треба прибрати...», ви на хибному шляху. У самому називанні речей і аналізі ситуації немає нічого поганого, але все це знову повертає вас до ваших думок і міркувань. Ви ж маєте бачити тільки предмети, як бачить їх дитина, яка ще не знає їхніх назв.

Тепер заплющте очі. Що ви бачите? Які образи залишилися від зовнішніх спостережень, прислухайтеся... Що ви чуєте? Може раніше ви не чули цих звуків, а тепер усвідомили, що вони є?

А тепер, продовжуючи сидіти, зосередьтеся на запахах. Який запах ви відчуваєте? Запах повітря... Піднесіть до обличчя вашу руку... Чи знайомий цей запах? Чи відчували ви його раніше?

Не розплющуючи очей, візьміть до рота шматочок чогось смачного. Чи відчули ви спочатку запах, а потім смак? Зосередьтеся на смакових відчуттях. Зверніть увагу, який смак залишається після того, як ви проковтнули останній шматочок.

Ще якийсь час посидьте нерухомо. Тепер розплюште очі.

Проаналізуйте свої відчуття. Що вам було легко зробити, що складніше? Що спричинило роздратування? Яких почуттів вам бракує? Лише коли ви навчитеся зосереджуватись на своїх відчуттях і почуттях, усвідомлювати і називати їх, ви зможете грамотно і без напруження сформулювати Я-висловлювання в різних ситуаціях. Я-висловлювання складається не лише з називання почуттів, а й вказівки на ті умови і причини, що їх зумовили.

Схема Я – висловлювання

Опис ситуації, що спричинила напруження:

Коли я бачу, що...

Коли це відбувається...

Коли мені трапляється...

Точна назва свого почуття в цій ситуації:

Я відчуваю (роздратування, безпорадність, гіркоту, біль, здивування, тощо).

Я не знаю, як реагувати...

У мене виникає проблема...

Називання причин:

Тому, що...

Через те, що...

За цією схемою спробуйте сформулювати Я-висловлювання в такій ситуації.

Таблиця 8

### Структура Я-висловлювання

Спонтанно висловлені повідомлення	Опрацьований (безоцінний) опис ситуації	Почуття (що я відчуваю)	Причина (умова), що викликала почуття	Очікування (чого я хочу, Який результат мене влаштовує)
	I частина Я-висловлювання	II частина Я-висловлювання	III частина Я-висловлювання	IV частина Я-висловлювання
Від тебе ніколи не дочекаєшся порядку	Коли я бачу, що в кімнаті безлад	<ul style="list-style-type: none"> <li>• роздратування;</li> <li>• гнів;</li> <li>• занепокоєння;</li> <li>• соромно</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Я терпіти не можу безладу і мені здається, що на мене не зважають;</li> <li>• здається, я погано тебе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• якби речі знаходились в шафі, безлад не поширювався б за межі дитячої кімнати;</li> <li>• брудні речі</li> </ul>

			виховую; • ось-ось мають зайти знайомі	слід класти в кошик для білизни; • щоб книжки і зошити були складені в стопку
Ти - бруднуля, залишаєш посуд у раковині	Коли я приходжу стомлена, а в раковині лежить брудний посуд. Але: коли не миють за собою посуд	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Відчай;</li> <li>• роздратування;</li> <li>• образа</li> </ul>		
Тобі начхати на мене, ніколи не скажеш, що затримаєшся	Коли я не знаю, де ти, і чи в безпеці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Страх (боюсь);</li> <li>• образа;</li> <li>• занепокоєння</li> </ul>		

Уявімо, що ви – учитель похилого віку, який отримав традиційне виховання. Вам не дуже подобається вдача нинішнього покоління вчителів, їхні взаємини з учнями і між собою. У свою чергу, і молоді вчителі не надто шанобливо ставляться до вас. Ви хотіли б висловити їм свої почуття з цього приводу.

Може статися, що, виконуючи вправу «Чуттєве усвідомлення» або зачитуючи цей матеріал, ви відчули сильне роздратування і бажання припинити читання, однак продовжуєте читання. Висловіть свої почуття, сформулювавши Я-висловлювання.

Можливо практичним психологам стануть у пригоді деякі зауваження, які виникали в автора під час проведення занять з батьками підлітків.

Наразі опрацьовується схема Я-висловлювання. До перелічених трьох частин додаємо:

Формулювання очікуваного результату:

Я хотіла б (хотів би)...

Я був(ла) би задоволений(а)...

Мені було б спокійніше, якби...

Проблема полягає в тому, що для роботи над цією схемою потрібен актуальний для конкретної аудиторії матеріал.

Ми маємо активізувати його. Це легко зробити, запропонувавши присутнім поділитись на пари і по черзі побути в ролях батька (вчителя) та дитини. Той, хто виконує роль дорослого, має «поскаржитись» на те, що в поведінці власної дитини (учня) виводить його (батька, вчителя) з рівноваги. Ситуації, які сприймаються, як проблемні, записують на аркуші паперу в колонку 1.

Зрештою ми можемо отримати так звані оцінні висловлювання. Важливо відрефлексувати, які почуття виникають у «дитини», тобто того, хто вислуховує претензії «дорослого».

Наступний етап – навчитися називати ситуацію, а не оцінювати її (І частина Я-висловлювання). Опрацьована групою ситуація фіксується у другій колонці таблиці.

Відповідно, наступним етапом стає визначення почуттів, які виникають у названих ситуаціях. Доцільно використати для підказки таблицю почуттів, оскільки багатьом дорослим не так просто назвати свої почуття.

Запропонований етап озвучування вимог (результатів) я вважаю обов'язковим. Дорослий визначає бажаний результат передусім для себе, ставить вимоги до дитини, обґрунтовані власними переживаннями й об'єктивними обставинами (на відміну від абстрактних – вчись краще, прибори, займися чимось...), ви з'ясуєте, що деякі вимоги, які дорослі вважали очевидними, навіть невідомі дитині. («Я і не знав, що для тебе це так важливо»).

Вправа дає змогу батькам (учителям) з'ясувати, що ж саме їм не подобається у поведінці дитини, і за якої умови вони будуть задоволені. На цьому етапі часто виявляється справжня причина негативних емоцій, тоді повідомлення переформулюється.

Наприклад, висловлювання: «Коли я не знаю, де ти знаходишся, я гніваюсь, бо відчуваю, що на мене не зважають, і я хочу, щоб ти завжди повідомляла, коли затримуєшся...»

Може несподівано продовжитись: «Коли я не знаю, де ти, я у відчаї від своєї безпорадності, бо просто боюсь, що з тобою щось трапилось. Тому я і хочу, щоб ти завжди повідомляла, коли затримуєшся. Я не перестану хвилюватись, але мені буде спокійніше».

Необхідно підбити підсумки заняття, присвяченого Я-висловлюванням. Щоб батьки (вчителі) на собі відчули різницю між Я-висловлюванням і Ти-висловлюванням, доцільно виконати вправу.

Присутні в парах по черзі озвучуватимуть Ти-повідомлення і Я-висловлювання з однакової проблеми. Потім у колі обговорюють відчуття, які в обох випадках виникають у «дитини», що слухала ці повідомлення.

Гадаю, варто повідомити батькам (вчителям), що зовнішня простота Я-висловлювання оманлива. Для цього потрібні час і бажання. Добре, якщо спочатку, хоча б зрідка, вдаватиметься скористатись запропонованим алгоритмом. Непогано, коли є можливість опрацювати цю навичку з психологом, краще у групі. Не багатьом із тих батьків, з якими свого часу довелося працювати, вдалося засвоїти навички Я-висловлювання самостійно. Дехто, вважаючи, що це дуже просто, швидко опускав руки. Але не забути блиску в очах матері, яка розповідала, як раптом замість звичного обурення, почула від своєї «важкої» дитини, яка й гадки не мала про Я-висловлювання: «Коли на мене кричать, я нервуюся, бо...»

### **Вправа «Допиши незакінчене речення»**

Зміст незакінчених речень:

«Мені особливо не подобається, коли...»

«Мені знайоме гостре відчуття самотності. Пам'ятаю...»

«Мені дуже хочеться забути, що...»

«Одного разу мене налякало те, що...»

«У незнайомому товаристві я відчуваю...»

«Особливо мене дратує те, що...»

«Ніхто не знає, що я боюсь...»

Обговорюється зміст тільки тих незакінчених речень, на які автор дає дозвіл.

Домашнє завдання:

1. Опрацювати: а). Методичні рекомендації до теми «Конфлікт як відсутність згоди»). б). Основні правила вирішення конфлікту (див. додаток).

2. Здійснити самооцінювання типових способів реагування на конфліктну ситуацію (методика К.Н. Томаса (див. додаток В)). Учасники групи отримують відповідний роздатковий матеріал.

Рефлексія заняття

Обмін враженнями й думками учасників тренінгу

## **ЗАНЯТТЯ 4**

**Мета:** Закріплення індивідуального стилю спілкування, що апробується у різноманітних ситуаціях, подальше саморозкриття. Виявлення стереотипів, які є причиною нерозуміння співрозмовника у спілкуванні та призводять до

конфліктів. Усвідомлення природи конфлікту і розвиток уміння його вирішувати. Відпрацювання стратегії, тактики та техніки поведінки в конфліктних ситуаціях.

**Рефлексія минулого заняття.** Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що особливо сподобалося? Що не прийнятне? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які є претензії до групи, конкретно до кого, до керівника? Не треба нікого примушувати висловлюватися, нехай говорять тільки за бажанням.

Члени групи по колу вітаються, описуючи будь-який цікавий випадок, де вони використали знання та уміння отримані в групі, під час спілкування з якоюсь людиною в період між попереднім і цим заняттям.

Обговорення домашнього завдання

*Розминка:* Зараз ми будемо одночасно, по моїй команді, «викидати» пальці. Ведучий рахує кількість «викинутих» пальців у кожного. Розминка проводиться доти, поки в більшості граючих кількість не буде однаковою. Домовлятися не можна.

### **Вправа**

Аналіз причин типових помилок, які є причиною поганого контакту співрозмовників. Керівник задалегідь пропонує тему бесіди. Бажано щоб вона носила дискусійний характер. Наприклад: «Смертна кара – за і проти», «Вірність і кохання», «Свобода і відповідальність» тощо. Робота відбувається в трійках. Двоє спілкуються, а третій виступає в ролі експерта. Аналіз проводиться за такою схемою:

- невміння помітити зміни в поведінці і зовнішності співрозмовника;
- не весь зміст інформації передається в даній ситуації спілкування;
- максималізм в формі пред'явлення вимог;
- поспішність і категоричність в оцінці дій;
- забобони, упереджене ставлення;
- неспроможність уявити себе на місці іншого;
- моральна розпуста, лихослів'я;
- грубість, як маска сильної особистості .

Вправа проходить так, щоб кожен учасник побував у ролі експерта. По закінченню відбувається обговорення – спочатку в трійках, а потім у великому колі.

### **Міні-лекція: Конфлікт як відсутність згоди**

Конфлікт – зіткнення протилежно напрямлених цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

Конфлікти можуть бути прихованими або явними, але в основі їх завжди лежить відсутність згоди. Тому визначимо конфлікт як відсутність згоди між двома і більше сторонами, особами чи групами.

Головну роль у виникненні конфліктів відіграють так звані конфліктогени – слова, дії або бездіяльність, що сприяють виникненню та розвиткові конфлікту, тобто ті, що призводять до конфлікту безпосередньо.

Процес конфлікту можна подати у вигляді моделі, запропонованої американськими вченими Месконом, Альбертом і Хедоурі [32]. Вони запропонували розглядати процес конфлікту як декілька послідовних стадій, які змінюють одна одну під час його протікання (див. схему 2).



Схема 2. Стадії конфлікту

У процесі формулювання конфліктологічної проблеми треба пам'ятати про те, що в ній повинні знайти своє відображення як сама проблемна ситуація, так і реальне протиріччя, яке її визначає. Проблема виникає там, де є протиріччя, де є розбіжності між людьми.

Важливим є усвідомлення точок зіткнення учасників конфлікту і розбіжностей між ними, бо у більшості випадків розбіжності не усвідомлюються, а співпадання є невідомим. Отже, допоможе з'ясувати саму проблему знаходження відповідей на такі питання:

- які мої дії і які вчинки опонента привели до виникнення і закріплення конфлікту?
- як мій опонент бачить проблему?
- які, за його думкою, мої і його власні дії лежать в основі конфлікту?
- чи відповідає поведінка кожного із нас тій ситуації, що склалася?
- як можна лаконічно й повно викласти нашу спільну проблему?
- у яких питаннях ми з опонентом розходимося?

- у яких питаннях ми солідарні й розуміємо один одного? При цьому необхідно прагнути уникати вигаданих, вирішених або другорядних проблем. Проблема не повинна бути досить широкою. Слід намагатися відразу чітко та ясно сформулювати проблему. Якщо досягти цього не вдалося, то можна спробувати зробити це при розробці інших частин програми. Вивчати декілька проблем у межах одного дослідження не доцільно;

- визначення об'єкту і предмету дослідження. Конфліктологічна проблема не існує сама собою, вона передбачає наявність свого носія – особистість, соціальні групи, їх діяльність, з якими вона нерозривно пов'язана. Зазвичай об'єктом дослідження конфліктолога виступають окремі особистості і групи різного рівня. Чітке визначення об'єкту спричиняє правильне визначення предмету аналізу.

При цьому слід враховувати той факт, що предмет конфлікту може розпастися на більш часткові предмети та характеризується такими особливостями:

- а) він може бути або матеріальним, або ідеальним;
- б) завжди досить значимий для учасників протидії, хоча ця значимість може бути чисто ситуативною;
- в) дозволяє прогнозувати поведінку протилежної сторони [15].

Отже, предмет конфлікту містить у собі ті сторони та властивості об'єкту, які у повному обсязі відбивають проблему, що вивчається, тобто те основне протиріччя, заради вирішення якого суб'єкти вступили у протиборство.

Вибір найбільш ефективних методик врегулювання конкретного конфлікту залежить від наявності у людини конфліктологічних знань та умінь їх застосовувати при реалізації обов'язків і функцій в процесі діяльності. При цьому найважливішим є розуміння того, що конфлікт можна розв'язати. А тому необхідно, по-перше, визначити причину конфлікту, по-друге, застосувати відповідну техніку вирішення конфліктних проблем.

Одним із шляхів до врегулювання конфліктів і досягнення консенсусу між конфліктуючими сторонами є співпадання інтересів сторін. Як правило конфліктуючі сторони, перш за все, звертають увагу на те, що їх розділяє, а ще при цьому ігнорують наявність загальних Інтересів. В основі такої поведінки лежить відомий феномен: у свідомості людини на першому плані те, що заважає досягненню цілей.

Але важливо знати, що завжди можна знайти співпадання інтересів. Таким спільним інтересом безробітного і спеціаліста служби зайнятості є прагнення знайти роботу, хоч роздратований клієнт може мати ряд претензій до спеціаліста, а останній у свою чергу теж.

Звернення до інтересів сторін дає можливість знайти оптимальне розв'язання проблеми. При цьому важливо уникнути помилки, коли шукається єдино правильне рішення. Їх може бути багато і кожне може мати свої переваги. Для когось із безробітних найважливішим є співчуття та розуміння, для інших можливість отримати консультацію з приводу зміни певного закону.

Попередження та вирішення конфліктів – це справжнє мистецтво. Воно не тільки вимагає від людини таких здібностей як вміння слухати, аналізувати, розуміти людину, співчувати їй, але й потребує певної підготовки щодо оволодіння відповідною стратегією, тактикою та технікою розв'язання конфліктів. Дотримуючись відповідних рекомендацій, які ми подаємо в додатках, Ви з успіхом зможете вирішити ці завдання.

Після міні-лекції пропонується кілька невербальних вправ, які допоможуть з'ясувати, учасникам як вони поведуться у конфліктних ситуаціях.

### **Вправа «Штовхання»**

Поділіться на пари і візьміться за руки, витягнуті над головами. Тепер спробуйте штовхнути один одного на стіну.

### **Вправа «Бій великих пальців»**

Знову поділіться на пари. З'єднайте долоні так, щоб великі пальці були догори. Спробуйте таким чином притиснути великий палець партнера, щоб він не рухався. Повторіть вправу три рази.

### **Вправа «Долоні»**

Особа А витягує руки перед собою долонями вниз. Особа Б розміщує свої руки долонями догори під долонями А. Тепер Б повинен якнайшвидше вдарити А по долонях. Коли Б починає рух, А якнайшвидше повинен забрати свої руки від удару.

### **Вправа «Переваги та недоліки Болонської системи освіти»**

Один учасник підтримує нововведення, які проводяться у вітчизняній системі освіти, інший виступає його опонентом, третій виконує роль експерта. Потім учасники міняються ролями. Обговорення проводиться з метою визначення умов ефективного застосування стратегії поведінки в конфлікті поданих в таблиці 9.

### **Вправа «Як ми поведимося в конфліктах?»**

Сядьте зручніше. Заплющте очі. Пригадайте якийсь конфлікт, що відбувся нещодавно. Бажано пригадати якомога детальніше; побачити всіх

учасників конфлікту, їхні пози. Послухайте, про що вони говорять: слова, інтонації, гучність, тембр їхніх голосів. Тепер уявіть себе в цій ситуації: де стояли, що робили, почувте свої слова, відчуйте своє тіло і згадайте, що відчували в той момент. Чи говорили про свої почуття? Якщо ні, то що ви говорили і що робили? Чи можете ви зараз усвідомити і сформулювати для себе ті почуття, що тоді переживали, назвіть їх одним словом. Якщо зможете, зробіть це зараз, скажіть собі самому про свої почуття, визначіть яку стратегію поведінки в конфлікті (поданих в таблиці 9) Ви використовували.

Таблиця 9

Умови ефективного застосування стратегії поведінки в конфлікті

Стратегія	Ситуації, в яких рекомендується застосування даної стратегії поведінки
Конкуренція	<p>Вихід дуже важливий для вас, і ви робите велику ставку на своє рішення виниклої проблеми.</p> <p>Ви маєте достатній авторитет для прийняття рішення і впевнені, що ваш варіант кращий з можливих</p> <p>Рішення необхідно прийняти швидко і ви маєте достатньо влади для цього</p> <p>Ви відчуваєте, що у вас немає іншого вибору і вам нема чого втрачати.</p> <p>Ви знаходитесь у критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування</p>
Ухилення	<p>Напруженість занадто велика і ви відчуваєте необхідність її ослаблення</p> <p>Результат не дуже важливий</p> <p>Результат не вартий таких зусиль</p> <p>Рішення проблеми зараз може принести додаткові неприємності</p> <p>Ви відчуваєте, що не можете або не хочете вирішити ситуацію на свою користь</p> <p>Ви хочете виграти час, щоб зібрати більше інформації або мати чийсь пітримку</p> <p>У вас мало влади для вирішення проблеми</p> <p>Ви відчуваєте, що в інших більше шансів вирішити цю проблему на свою користь</p> <p>Вирішувати проблему негайно небезпечно, оскільки відкриваються деталі, які погіршують вашу позицію</p>

Пристосування	<p>Вас не дуже хвилює результат</p> <p>Ви хочете зберегти стосунки</p> <p>Підсумок набагато важливіше для іншої сторони, чим для вас</p> <p>Ви розумієте, що правда на вашому боці</p> <p>У вас мало влади або мало шансів перемогти</p> <p>Ви вважаєте, що інша сторона може виграти, діючи неправельним, з вашої точки зору, способом</p>
Співпраця	<p>Вирішення проблеми дуже важливе для обох сторін, і ніхто не хоче повністю від нього відмовитись.</p> <p>У вас з партнером склалися тісні, тривалі та взаємовигідні стосунки</p> <p>У вас є час попрацювати над виниклою проблемою</p> <p>Бажання обох сторін відомі</p> <p>Ви і ваш партнер хочете обговорити нові ідеї та виробити спільне рішення</p> <p>Ви обидва здатні викласти суть своїх інтересів і вислухати один одного</p> <p>Обидві сторони володіють однаковою владою або не надають значення різниці положення</p>
Компроміс	<p>Обидві сторони володіють однаковою владою і мають різні інтереси</p> <p>Ви хочете прийти до вирішення проблеми швидко</p> <p>Вас може влаштувати тимчасове рішення</p> <p>Ви можете скористатися короткочасною вигодою</p> <p>Інші підходи до вирішення проблеми виявилися неефективними</p> <p>Задоволення вашої потреби не принципове, і ви можете її змінити</p> <p>Компроміс дозволить вам зберегти щось, ніж все втратити</p>

### **Вправа «Конфлікт»**

В основі цієї вправи – аналіз конфліктної ситуації. Учасники отримують інструкцію щодо аналізу конфліктної ситуації.

Процедура: розгляд конфліктної ситуації, бажано – актуальної для групи. Кожний із конфлікуючих отримує перелік пропозицій, на які потрібно відреагувати. Конфлікуючі (пара чи кілька пар) мають свого спостерігача, який стежить за перебігом процесу й веде записи. Завершується виконання загальним аналізом. Роботу можна проводити в підгрупах із трьох осіб. Двоє

учасників намагаються «вибратися» з конфлікту шляхом його аналізу, користуючись інструкцією, третій слідує за процесом.

Інструкція щодо аналізу конфліктної ситуації.

Викладіть партнерові суть конфлікту в загальних рисах.

Розкажіть партнерові, як розумієте його уявлення про ваші стосунки.

Поясніть партнерові, які вияви його поведінки призводять до виникнення (підтримання) конфлікту.

Враховуючи інформацію, отриману від партнера, викладіть своє розуміння його бачення конфлікту й того, наскільки адекватно він відображує вашу поведінку. Якщо партнер визнає, що його зрозуміли неправильно, спробуйте на цьому ж прикладі усунути розбіжність у поглядах.

Якщо конфлікт стосується внутрішньої позиції партнера, окресліть, у чому полягає різниця і з якими міркуваннями вам важко погодитися. Чітко й зрозуміло поясніть це партнерові.

Повідомте, у чому ви згодні з партнером. З'ясуйте, чи згоден партнер із вашим розумінням конфлікту.

Викладіть вербально суть конфлікту між вами й партнером. Спробуйте дійти з ним згоди.

Якомога чіткіше поясніть поведінку та погляди партнера, які вам не імпонують, не приймаються вами. Ознайомте з цим партнера.

Спираючись на інформацію, отриману від партнера, схарактеризуйте власну поведінку й міркування, які йому важко зрозуміти й прийняти.

Окресліть, що має змінитися в поведінці партнера. Що, на вашу думку, він конкретно повинен зробити, аби конфлікт було залагоджено.

Викладіть партнерові свої наміри щодо змін у власній поведінці для розв'язання конфлікту, з'ясуйте, в чому погоджується з вашою думкою партнер.

Поясніть, чи готові ви зробити те, що бажано партнерові, для розв'язання конфлікту.

Якщо ви не можете задовольнити бажання партнера, повідомте йому про це.

Після отримання аналогічної інформації від партнера розкрийте своє ставлення до ситуації.

Після завершення роботи поділіться з партнером враженнями щодо співпраці, а також розкажіть про почуття, які виникали від взаємодії з ним.

### **Вправа «Тарабарщина»**

Розбийтеся на пари і, використовуючи «тарабарщину», розіграйте ситуацію: А – юнак, який хоче піти на футбол, Б – його дівчина, яка хоче піти на балет. Обговорення.

Чи ви зрозуміли один одного?

Що допомагало, заважало зрозуміти один одного?

### **Вправа «Емпатія»**

Один із членів групи виходить із кімнати. Ті, що залишилися, характеризують його, називаючи риси, властивості, звички, тобто висловлюють позитивну думку. Хтось із групи веде «протокол», записуючи автора і зміст висловлювання.

Через якийсь час запрошується учасник, який вийшов із кімнати і йому зачитується все сказане, не називаючи автора.

Головне завдання його – визначити, хто міг би про нього таке сказати.

Потім «секретар» зачитує всі висловлювання, але вже із зазначенням авторів.

### **Вправа «Шлюбне оголошення»**

Усім членам групи дається 3-5 хв. для того, щоб написати шлюбне оголошення. Кожний пише про себе, складаючи свій психологічний портрет, виділяючи свої переваги, якими він міг би зацікавити іншу людину. Слід виділяти психологічні характеристики.

І знову всі по черзі зачитують свої оголошення, а група допомагає, доповнюючи те, що учасник пропустив.

Обговорення

Домашнє завдання:

1. Опрацювати зміст лекції «Формування позитивної Я-концепції як передумова саморозвитку особистості» та рекомендованої літератури.

2. Виконати психомалюнки за такою тематикою: «Я до занять», «Я після занять», «Я в групі до занять», «Я в групі після занять», «Група на початку занять», «Група після занять».

Рефлексія заняття

Обмін враженнями й думками учасників тренінгу

### **ЗАНЯТТЯ 5**

**Мета:** це заключне заняття, й тому керівнику потрібно бути особливо уважним до кожного учасника: стежити за емоційним станом, орієнтувати групу на надання психологічної підтримки, якщо вона комусь необхідна; узагальнення індивідуального досвіду ефективного спілкування, набутого у процесі групової роботи, формування адекватної самооцінки, посилення позитивної «Я-концепції» кожного члена групи, стимулювання до подальшого самопізнання та самовдосконалення.

**Зміст:** Ритуал зустрічі на початку заняття, рефлексія минулої зустрічі й психологічна розминка.

Обговорення домашнього завдання

## **Міні-лекція «Формування позитивної Я-концепції як передумова саморозвитку особистості»**

Я-концепція – це узагальнене уявлення про самого себе, система установок щодо власної особистості, або, як говорять психологи «теорія самого себе». Важливо помітити, що Я-концепція є не статичним, а динамічним психологічним утворенням. Формування, розвиток і зміна Я-концепції обумовлена факторами внутрішнього і зовнішнього порядку. Соціальне середовище (сім'я, школа, численні формальні і неформальні групи, у які включена особистість) впливає на формування Я-концепції.

У найзагальнішому вигляді в психології прийнято виділяти дві форми Я-концепції – реальну й ідеальну – наші уявлення про те, які ми насправді, і про те, якими нам слід бути. Людина, що сприймає ці два «Я» як не занадто віддалені один від одного, скоріше стане зрілою і пристосованою до життя, ніж та, яка ставить своє реальне «Я» набагато нижче «Я» ідеального. Можливі й інші її види, наприклад професійна Я-концепція особистості, чи Я-професійне. У свою чергу професійна Я-концепція особистості також може бути реальною й ідеальною.

Поняття «реальна» аж ніяк не припускає, що ця концепція реалістична. Головне тут – уявлення особистості про себе, про те, «який я є». Ідеальна ж Я-концепція (ідеальне «Я») – це уявлення особистості про себе відповідно до бажань («яким би я хотів бути»).

Неузгодженість між реальним і ідеальним «Я» може стати джерелом серйозних внутріособистісних конфліктів. З іншого боку, розбіжність реальної й ідеальної Я-концепції є джерелом самовдосконалення особистості і прагнення до розвитку. Така особистість може досягти високої суб'єктності, яка визначається через саморозвиток, самоаналіз, самопізнання, самокорекцію, самооцінку, самоорганізацію, взаємодопомогу, взаєморозуміння, взаємодію. Особистість з високим рівнем суб'єктності легко, без великих затрат адаптується до нових умов. Цікаво, що здатність суб'єкта до адаптації визнається американськими й західноєвропейськими дослідниками як найбільш популярний, основний і разом з тим загальний критерій норми психічного розвитку. Так, у гуманістичній психології умовами успішної адаптації індивіда до мінливого соціального середовища є: «гарна інтеграція особистості» (Г. Олпорт), гармонічна Я-концепція (при мінімумі внутрішніх суперечностей і єдиному погляді на життя), а також відносна автономія (у розумінні спроможності до незалежної, самостійної поведінки). Автономія пов'язується з формуванням комунікативних здібностей і впевненості в собі (позитивна самооцінка) на їх основі (Р. Бернс, Г. Олпорт, К. Роджерс, М. Херберт, Е. Фромм, Е. Еріксон та ін.). У свою чергу, невпевненість у собі й низька

самооцінка розглядаються як джерела порушення адаптації та аномалії розвитку.

У своїх життєвих прагненнях особистість має орієнтуватися на повноту самореалізації, що й А. Маслоу визначає як «повне використання талантів, здібностей, можливостей та ін.».

Багато вітчизняних і зарубіжних досліджень показують, що негативна Я-концепція приводить до виникнення захисних форм поведінки, знижує соціальну активність особистості, прагнення до саморозвитку, самоактуалізації, сприяє виникненню дезадаптації людини, тобто веде до появи різного роду проблем, труднощів розвитку емоційного, характерологічного, поведінкового плану.

Переважаюча більшість психологів вказують про важливу роль ставлення до себе і самосвідомості загалом у процесі формування зрілої особистості. Так, наприклад, вважають: якщо криза, пов'язана з переходом від одного вікового етапу до іншого, супроводжується руйнуванням самоповаги особистості, то її варто розглядати як перевищення межі припустимої норми. Таким чином, позитивне уявлення людини про себе (образ Я), позитивна Я-концепція може бути критерієм норми психічного розвитку особистості, а формування позитивної Я-концепції слід розглядати як одне із завдань психологічної корекції.

Незважаючи на очевидну близькість, психологічні поняття самооцінки і Я-концепції мають відмінності. Я-концепція являє собою набір скоріше описових, ніж оціночних уявлень про себе. Поняття самооцінки, навпаки, безпосередньо пов'язане з тим, як людина оцінює себе, свої власні якості. Ті чи інші якості розглядаються як гарні чи погані, суб'єкт оцінює себе по цих якостях у порівняльному плані, як людину, що «краща» чи «гірша» за інших. Інакше кажучи, якщо ми будемо виділяти в Я-концепції когнітивну й афективну складові, то самооцінку можна розглядати як афективно-оціночний компонент Я-концепції. Важливо і те, що ті самі якості в структурі самооцінки різних особистостей можуть інтерпретуватися однією людиною в позитивному плані (і тоді вони підвищують самооцінку), а іншою – у негативному (і тоді вони знижують самооцінку).

Самооцінка відноситься до центральних утворень особистості, її ядра. Вона значною мірою визначає соціальну адаптацію особистості, є регулятором поведінки і діяльності. Хоча, звичайно, варто усвідомлювати те, що самооцінка не є стабільною рисою особистості. Саме формування самооцінки відбувається в процесі соціалізації, у процесі діяльності і міжособистісної взаємодії. Соціум у значній мірі впливає на формування самооцінки особистості. Відношення людини до себе є найбільш пізнім утворенням у системі відносин людини до

світу. Але, незважаючи на це (а може бути, саме завдяки цьому), у структурі відносин особистості самооцінці належить провідне місце.

Самооцінка – оцінка себе, своєї діяльності, свого становища в певній групі (професійній – організація, друзі – відпочинок тощо) та свого ставлення до оточуючих. Самооцінка – основний фактор, який впливає на наше душевне і емоційне благополуччя.

Інколи замість терміну «самооцінка» вживають термін «самоповага». Самооцінка показує, як людина оцінює себе щодо окремої властивості, а самоповага розуміється як узагальнена самооцінка. Надалі терміни «самооцінка» і «самоповага» вживаються як синоніми.

Отже, кожна людина має сформовані попередньою життєдіяльністю свої рівні самооцінки. Та окрім певних рівнів самооцінки у людини впродовж тих же періодів життя формуються і рівні домагань.

Домагання людини – це її потреби, мотиви або тенденції, що мають прояв у ступені трудності мети, яку вона ставить перед собою.

Рівень домагань залежить від віри людини у свої здібності та виявляється у прагненні отримати певну репутацію, визнання значущої для себе групи людей. Цього можна досягти або за рахунок успіхів у певній сфері діяльності (наприклад, творчі успіхи, вчені звання, наукові ступені, почесні звання тощо), або екстравагантністю в одязі, моді, стилі поведінки тощо.

Рівень домагання відноситься до ідеалу, оскільки він визначає цілі, яких людина прагне досягти. Саме з цілями людина порівнює труднощі поточних завдань та обирає ті, які вона здатна не тільки вирішити, але які уявляються ще й привабливими. Власне розуміння сутності рівня домагання дозволяє з'ясувати такий, здавалося б, парадокс: людина не радіє успіху і не засмучується після невдачі. Вся справа у рівні домагань: якщо розрахунок був на більший успіх, то причин для радощів немає, а якщо успіхи не передбачалися, то чого засмучуватися (варто згадати емоційні стани спортсменів, які несподівано ставали або чемпіонами, або програвали першість).

Самооцінка і домагання розвиваються шляхом поступової інтеріоризації зовнішніх оцінок, що виражають суспільні вимоги (мікро-макрорівні), у вимоги людини до самої себе і суттєво визначають успіх в її життєдіяльності. Це пов'язано з тим, що людина завжди зацікавлена не лише щось робити, досягати певної мети, вона прагне отримувати від цього ще й задоволення.

Успіх розглядається як подія, що отримала соціальну та суспільну оцінку. Саме суспільство вирішує, чи можна вважати успіхом результати діяльності окремих людей, груп, організацій. Але суспільство може також визнати чиясь діяльність безуспішною.

Та успіх може визначатися не лише визнанням зі сторони. Успіх можна засвідчити і самому собі. Те, що одні вважають успіхом, інші можуть сприймати, як невдачу, оскільки важливо знати, що сама людина вкладає в поняття «успіх».

Певною мірою тенденції співвідношення розглянутих понять (самоповага або самооцінка, домагання та успіх) відображає формула У. Джеймса:

$$\text{самоповага} = \frac{\text{успіх}}{\text{домагання}}$$

Для збереження самоповаги необхідно, щоб більшому рівню домагань відповідали більші успіхи, бо, як свідчить польське прислів'я: добра думка про себе – це вже половина щастя.

Як ми уже відмічали, Я-концепція відіграє найважливішу роль у формуванні цілісної особистості. Уявлення людини про саму себе навіть у дитячому віці (не говорячи вже про дорослий період життя) повинні бути узгодженими (не суперечними один одному), інакше відбудеться фрагментація особистості, і людина буде страждати від змішання ролей.

Я-концепція може виконувати як функцію самозвинувачення, так і функцію самозаохочення. Коли поведінка людини погоджується з її Я-образом, вона часто може обійтися і без схвалення з боку навколишніх: вона задоволена собою і їй не треба інших нагород.

Отже, Я-концепція – надскладне внутрішнє явище і центральна ланка самосвідомості людини, важливий чинник холістичної організації психіки загалом, що не лише регулює функціонування окультурених психоформ її активної причетності до життя в конкретному соціумі, а й визначає особливості інтерпретації ментального досвіду, слугує джерелом соціальних очікувань, забезпечує збереження самооцінки і самоповаги, нарешті характеризує ступінь внутрішньої готовності особистості до гуманної поведінки, продуктивної діяльності, діалогічного спілкування, благородних вчинків (істини, краси, добра, екзистенції, самопізнання, свободи, мудрості тощо).

Іншими словами, Я-концепція є стрижневим утворенням онтогенетичного розвитку людини і характеризує не тільки систему самосприйняття, а й потенційного діяння, вчинкового проживання і творення довкілля і власного Я.

Слід пам'ятати, що всі образи свого «Я» формуються на основі самосвідомості і тому не виходять за межі суб'єктивного уявлення людини про себе, а не узгодженість Я-образів призводить до роздвоєння особистості, порушення її цілісності. Саме від цілей, обставин, статусу особистості в суспільстві, досвіду, життєвої позиції то що залежить, який з Я-образів актуалізується в певний момент.

Всі образи «свого Я» – це суб'єктивні продукти психічного відображення в пізнанні реальної дійсності. Р. Ассаджолі називає їх ще «істинним Я». Діалектика «Я» і «істинного Я» становить основу самосвідомості особистості, основу її самотворчості, а від співвідношення цих «Я» залежить узгодженість із самим собою, тобто, самооцінка.

Узагальнюючи розглянуте вище, можна зробити такі висновки: найпотаємніші прояви психіки, здібність формувати Я-образи, переходити на точку зору цих образів і саме з цих позицій коригувати своє «реальне Я» і є передумовою саморозвитку творчої особистості. Не можна не погодитися з Л. Виготським, Г. Костюком, що водночас на зміст образу людини впливає і культурне середовище, в якому людина вступає в контакт з іншими, і характер та зміст діяльності, яку вона виконує, і стосунки, які в ході цього виникають.

Самооцінка є найважливішим чинником формування особистості. Саме вона дозволяє людині робити активний вибір у найрізноманітніших життєвих ситуаціях, визначає рівень її домагань і цінностей, характер її відносин з навколишніми.

У структурі самооцінки психологи виділяють два компоненти: когнітивний – знання про себе, і емоційний – відношення до себе. Їх важко розділити, вони дуже тісно зв'язані між собою: знання про себе неминуче обростають емоціями, а емоції, забарвлюючи знання, змінюють їх. Саме емоції додають самооцінці таке забарвлення, як задоволеність або незадоволеність собою [20, с. 324].

Людина оцінює в собі все: минуле, сьогодення і майбутнє, тому самооцінка може бути ретроспективною, коли оцінюється минулий досвід; актуальною, коли оцінюється сьогоднішній день; сьогоднішні проблеми; прогностичною, коли оцінюються перспективи на майбутнє. Більше всього матеріалу для самооцінки дає минуле, але в реальному житті всі три види самооцінки злиті: ретроспективна самооцінка дає можливість вирішення сьогоднішніх проблем і вибору основ для прогнозування. Також і актуальна самооцінка впливає як на ретроспекцію, так і на прогноз. А прогноз, що здійснився чи не здійснився, у свою чергу, дуже швидко іде в минуле і підриває ретроспективну самооцінку.

Самооцінка має безпосереднє відношення до саморегуляції. Вона є одним з найважливіших мотивів діяльності, регулюючи зусилля, спрямовані на досягнення мети. Самооцінка спонукає до здійснення вчинків або зупиняє перед ними. Вона мобілізує людину або блокує її дії. Більш того, самооцінка може зіграти і захисну роль – вона захищає особистість від руйнівного проникнення найбільш негативних оцінок, несумісних із самоповагою.

Самооцінка є одним з найважливіших факторів успішності діяльності, адже знання своїх можливостей спонукає людину прагнути до їх використання. Останнім часом з'явився новий термін «ангажованість», він означає затребуваність, можливість реалізувати себе, використовувати на благо суспільства свої здібності. Усе це значною мірою може бути обумовлено самооцінкою, розвитком таких її якостей, як обґрунтованість, точність, стійкість.

Пробуджують самооцінку два найважливіших фактори: спілкування з навколишніми і власна діяльність людини.

Самооцінка відображає ступінь розвитку в індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що входить до сфери його Я. Тому низька самооцінка передбачає неприйняття себе, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості. Крім того, самооцінка виявляється в усвідомлених судженнях індивіда, в яких він прагне визначити свою непересічну значущість.

Для адекватної самооцінки істотними є три моменти. По перше, важливу роль у її формуванні відіграє зіставлення образу реального Я з образом ідеального Я, тобто з уявлення про те, якою людиною хотіла б бути. Це зіставлення часто фігурує у різних психотерапевтичних методиках, де висока міра співпадіння реального Я з ідеальним вважається важливим показником психічного здоров'я. Тому той, хто насправді досягає характеристик, які визначають для нього ідеальний образ Я, буде мати високу самооцінку. По-друге, важливий чинник формування самооцінки пов'язаний з інтеріоризацією соціальних реакцій у конкретного індивіда. Це означає, що особа схильна оцінювати себе так, як оцінюють її інші люди. Такий підхід обстоюється у роботах Ч. Кулі і Дж. Міда. По-третє, індивід оцінює успішність своїх дій-виявів крізь формат своєї ідентичності. Він переживає задоволення не від того, що просто щось робить добре, а від того, що вибрав певну справу й саме її виконує належним чином. Тому загальна картина має такий вигляд: люди докладають найбільше зусиль для того, щоб з найочевиднішим успіхом «вписатися» у структуру суспільства.

Отже, Я-концепція є системою установок щодо власної особистості. У психології виділяють реальну та ідеальну складові Я-концепції. Самооцінка є афективно-оціночним компонентом Я-концепції, вона відноситься до центральних утворень особистості і визначає її соціальну адаптацію. У структурі відносин особистості самооцінці належить провідне місце.

Самооцінка визначає рівень домагань і цінностей людини, характер її відносин з навколишніми.

### **Вправа «Групова дискусія»**

Ціль: розвиток навичок аргументації, здатності переконливо доводити правильність своїх ідей.

Ведучий диктує учасникам математичне завдання, у якому є деякі логічні складності.

Індіанець Джо купив коня за 6 доларів, наступного дня продав його за 7. Зайняв 1 долар у сусіда й купив коня за 8 доларів, після чого продав його за 9. Питання: який дохід індіанця Джо? Кожний учасник самостійно намагається вирішити завдання. Після закінчення трьох хвилин тренер пропонує учасникам вголос повідомити свою відповідь і ступінь упевненості у відповіді, виражену у відсотках. Ведучий пропонує кому-небудь із учасників, впевнених у своїй відповіді, спробувати довести своє рішення методом позитивних відповідей Сократа. Наприклад: «чи згодні ви з тим, що за умовою завдання в індіанця Джо початковий капітал становив 6 доларів?» Завдання того хто відповідає не просто викласти хід своїх міркувань, а на кожному кроці досягти певного розуміння й згоди партнерів. Погоджуючись із кожним кроком доказу, опоненти поступово приходять разом до тих же висновків.

### **Вправа «Рішуча розмова»**

По колу всі висловлюються про те, яких слів і звичок у спілкуванні з людьми вони хотіли б позбутися. Причому все треба актуалізувати, тобто проговорити і продемонструвати групі, знову ж таки – широко і відверто.

### **Вправа «Відгадай, хто це?»**

Кожний з учасників складає детальну психологічну самохарактеристику, не вказуючи ознаки, за яким можна зразу ж впізнати людину. В цій самохарактеристиці повинно бути 10-12 речень із ознаками людини.

Усе написане віддається керівникові, перемішується і зачитується вголос – одна за одною всі самохарактеристики. Група намагається впізнати, де чия самохарактеристика.

### **Вправа «На прийомі у психолога»**

Кожен учасник тренінгової групи обирає із свого середовища «психолога» – значущого іншого, і, уявивши собі, що прийшов до нього на прийом зі своїми проблемами, які заважають нормальному спілкуванню вдома чи на роботі, розповідає йому про це. Психологом може бути вся група, якщо «психолог» не може дати «кваліфіковану консультацію».

### **Вправа «Попрохай чаю в провідника»**

Інструкція: «Зараз ми розіграємо ситуацію, яка може трапитися в житті. Нехай троє осіб вийдуть за двері, з ними їхнє завдання буде проговорено

окремо. З тих, хто залишився, потрібен іще один учасник. Вам таке завдання: ви – провідник у поїзді, через 10 хвилин закінчується ваша зміна і потрібно до того часу написати звіт. Зараз до вас зайде новий пасажир, який хоче чаю. Як би він вас не вмовляв, ви повинні чаю не давати, але якщо він прохатиме з позицій партнерського спілкування і вам захочеться дати чай, ви можете це зробити».

Учасникам, які стоять за дверима, дають таку інструкцію: «Ви чекали поїзда та змерзли. Вам дуже хочеться чаю. Попрохайте у провідника чаю так, щоб він вам не відмовив». (Чай просять по черзі, кожний окремо.)

Після завершення розмови «провідник» розповідає про свої враження, говорить, що спонукало його йти назустріч проханню, а що заважало. Слід обговорити, що сприяє досягненню успіху в ситуації. Учасники можуть називати такі моменти: розуміння інтересів співбесідника й урахування їх у розмові; хороший емоційний контакт; відкритість тощо.

Можливі варіанти цієї гри (попрохати книгу, конспект, обміняти в магазині товар, скористатися мобільним телефоном тощо)

### **Вправа «Коло рук»**

Інструкція: «Візьміться за руки, уявіть у своїх грудях вогник добра, ніжності, любові; уявіть, як він збільшується, його сила переходить у праву руку і вливається в долоню того, хто сидить праворуч, збагачується його любов'ю та рухається далі по колу. Потім любов повертається, збагачена від сердець інших учасників групи».

### **Вправа «Валіза»**

Це головна вправа заняття, яке є останнім для групи.

Один з учасників виходить із кімнати, а інші починають готувати йому в далеку дорогу «валізу». У цю валізу збирають те, що, на думку групи, є найпотрібнішим людині у спілкуванні з іншими людьми. Практично це робиться таким чином. Обирається «секретар», який бере аркуш паперу, ділить його вертикальною лінією навпіл: на одному боці згори ставить знак «+», на іншому – знак «-». Під знаком «+» група збирає все позитивне, а під знаком «-» – все негативне.

При цьому будь-яка думка має бути підтримана більшістю групи. Для доброї «валізи» треба не менше 5-7 характеристик.

Потім учаснику, який виходив, зачитується і передається цей список.

Після виконання вправи «Валіза» доцільно робити музичну паузу.

Підводячи загальний підсумок зробленому, кожен член групи складає угоду з самим собою, відповідаючи на такі запитання:

1. Що нового я про себе дізнався?
2. Що нового я дізнався про інших людей?
3. Що я хотів би змінити в собі за підсумками роботи в групі?
4. Яким чином я це робитиму?

Угода вкладається в конверт, на якому вказується точна поштова адреса того, хто підписав її. Всі конверти здаються керівникові. Через місяць він розішле їх за вказаними адресами. І в учасників буде ще одна можливість «зустріти самого себе» таким, яким кожний з них бачив себе наприкінці роботи групи.

Керівник проводить повторне тестування, використовуючи тести: «Чи вмієте ви слухати», «Як ви розумієте мову жестів», «Який Я ? « (див. додатки). Тоді пропонує учасникам порівняти результати вказаних тестів з попередніми, які були отримані на першому занятті.

На завершення керівник звертається до членів групи із сердечними словами:

«У Вас є остання можливість з'ясувати те, що особливо тривожить кожного. Якщо Ви хочете щось сказати, кажіть, група Вас слухає... .

Успіхів і щастя Вам серед людей!»

## ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К. А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С. Л. Рубинштейна. – М., 1989.
2. Анцупов А.Я, Шилипов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 551с.
3. Бакли Р., Кэйпа Дж. Теория и практика тренинга: Пер. с англ. – СПб., 2002.
4. Бахтин М.М. К философии поступка / Философия и социология науки и техники. Ежегодник 1984-1985. -М., 1986.
5. Берн Э. Игры, в которые играют люди. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.
6. Берн Э. Трансактный анализ в группе. — М.: Лабиринт, 1994. – 74 с.
7. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. - М: Прогресс, 1986. - 420 с.
8. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: навч. посіб. / І.Д. Бех – К.: Академвидав, 2009, – 248с.(Серія «Альма-матер»).
9. Бодалев А.А. Личность и общение: Избр. труды. – Педагогика. 1993. – 272с.
10. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості. – Харків: Фоліо, 1996.
11. Борышевский М. Й. Развитие саморегуляции поведения школьников: Дис. в форме науч. доклада... д-ра психол. наук. – К, 1992.
12. Васьковская С. В., Горностай П. П. Психологическое консультирование: Ситуационные задачи. – К., 1996.
13. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. – М.: Ось-89, 1999.
14. Вашека Т. В., Гічан І.С. Психологія спілкування: Навч.-метод. комплекс. – К, 2006.
15. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Монографія. – Харків: «ОВС», 2002. – 256с.
16. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе. Контекстный подход: Метод. пособие. - М., 1991.
17. Гайслер Ф., Гёрмар Ф. Обмен ролями с врагом: Мореновская социодрама работает с темой насилия и праворадикализма // Психодрама и современная психотерапия. – 2004. – № 4. – С. 50-68.
18. Галузяк В.М. Груповий тренінг як засіб розвитку особистісної зрілості майбутніх учителів /Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія, с.203-210.
19. Грехнев В.С. Культура педагогического общения. – М.: Просвещение, 1990.

20. Григорьева Т.Г., Линская Л.В., Усальцева Т.П. Основы конструктивного общения. – Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та. – М.: Просвещение, 1997.
21. Гройсман А.Л. Проблемы ролевой психотерапии //Психологические механизмы регуляции социального поведения. – М: Наука, 1979, – С. 175-203.
22. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение – Л., 1985. – 168 с.
23. Ефремцева С.А. Тренінг спілкування для старшокласників. – К.: Інститут психології АПН України, 1994.
24. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Учеб. пособие. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. – 56 с.
25. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. – СПб., 2000.
26. Игры: обучение, тренинг, досуг... / Под ред. В.В. Петрусинского. – М.: Новая школа, 1994.
27. Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия: Учеб.пособие. М., 2000.
28. Казмирепко В. П. Социальная психология организаций. – К, 1993.
29. Келлерман П. Ф. Социодрама //Психодрама и современная психотерапия. – 2004. – № 4. – С. 7-21.
30. Киппер Д. Клинические ролевые игры. – М.: Независимая фирма «Класе», Пер. с англ. 1993. – 219 с.
31. Ключевская Я. Оценка PR-эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.proreklam.com/content/view/3183/146/>.
32. Ковалев Г. А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М, 1994.
33. Ковалёв С.В. Подготовка старшеклассников к семейной жизни: Тесты, опросники, ролевые игры. – М., 1991.
34. Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997.
35. Кондрашенко В.Т., Донской Д.И. Общая психотерапия. – Минск: Выш. шк., 1997.
36. Коротаева Е.В. Хочу! Могу! Умею! Обучение, погруженное в общение. – М.: Институт психологии РСН, 1997.
37. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Человек-оркестр: микроструктура общения. – С.Пб: Независимая фирма «Класе», 1993.
38. Лебон Г. Психология народов и масс. – СПб, 1995.
39. Леві В. Нестандартна дитина: Переклад з рос. – К.: Рад. шк., 1991.– 256 с.
40. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я. Л. Морено: Пер. с нем. – 2-е изд. – М., 2007.

41. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984.– 446 с.
42. Манипулятивное воздействие и рефлексивное управление // Психол. Журн. – 1996. – Т. 17, № 6. – С. 139-144.
43. Мелибруда Е. Я. – Ты – Мы. – М.: Прогресс, 1993.
44. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Управление конфликтами, изменениями и стрессами. – М.: Дело, 1994. – 700 с.
45. Морено Дж. Театр спонтанности: Пер. с англ. /Под общ. ред. Б.И. Хасана. – Красноярск, 1993. – 125 с.
46. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. Навч. пос. – Центр учбової літератури, 2007. – 448с.
47. Немов Р.С. Практическая психология. – М., 1998.
48. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога. – М., 1996.
49. Одайник В. Психология политики: Политические и социальные идеи К. Г. Юнга. - СПб, 1996.
50. Основи соціальної психології: Навчальний посібник /О.А.Донченко, М.М.Слюсаревський, В.О.Татенко, Т.М.Титаренко, Н.В.Хазратова та ін.; За ред М.М.Слюсаревського, – К.: Міленіум, 2008.
51. Перевалов В.Ф. Офицерский психологический практикум. – М.: Знание, 1991 – 64 с.
52. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
53. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
54. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид. – Каравела, 2008. – 352с.
55. Поршнева Б. Ф.Контрсуггестия и история: (Элементарное социально-психологическое явление и его трансформации в развитии человечества) // История и психология: Под ред. Б. Ф. Поршнева и Л. И. Анцыферовой. – М., 1971. – С. 7-35.
56. Практическая психология для преподавателей. – М.:Фитиль, 1997.
57. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.–272 с.
58. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. – М., 1991.
59. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Я. Хрящевой. – Ювента, 1999.
60. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. – Изд. дом «Красная площадь», 1996.
61. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста.– ФОРУМ – ИНФРА-М. – М., 2007.

62. Рейноутер Л. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1992. – 140с.
63. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. – М., 1973.
64. Рудестам К. Групповая психотерапия. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 384с: (Серия «Мастера психологи»).
65. Самоукина Н.В. Игры, в которые играют... – Дубна: Изд. центр «Феникс», 1997.
66. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг. – СПб., 2000.
67. Сидоренко Е. И. Тренинг влияния и противостояния влиянию. – СПб., 2003.
68. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За ред.проф. І. Д. Звереві.– К.: Центр учбової літератури, 2008. – 336с.
69. Станкин М.И. Если мы хотим сотрудничать... – М.: Академия, 1998.
70. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу. – К., 2008.
71. Тепляков М. М.Психосемантичний аналіз ефективності засобів комунікативного впливу: Автореф.,... канд. психол. наук. – К., 2002.
72. Тренінги спілкування. Упорядник Т. Гончаренко. – К.: Ред. загальнопед. газ. – 120с. – (Б-ка «Шк.світу»).
73. Устименко Т. А. Основи міжкультурної взаємодії. – Полтава, 1998.
74. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения //Психологический журнал. – 1984. – № 4.– С. 57–65.
75. Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого "Я" // Фрейд З. "Я" и "Оно": Труды разных лет: В 2-х кн. – Тбилиси, 1991. – Кн. 1.– С. 71-138.
76. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб.,1999.
77. Шапар В. Б. Сучасний психологічний словник. – Х.: 2007.– 640с.
78. Шибутани Т. Социальная психология / Пер. с англ. В. Б. Ольшанского. – Ростов-на-Дону, 1998.
79. Эльконин Д.Б. Психология игры. – М: Педагогика, 1978. – 304 с.
80. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии – СПб.: Издательство «Питер», 2000.– 640с. (Серия «Золотой фонд психотерапии»).
81. Яценко Т. С. Основи групової психокорекції: феноменологія, теорія і практика: Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2006.– 382с.: іл.
82. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2004.– 679с.: іл.
83. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: Навч. посібник. – К.: Либідь, 1996, – 264с.
84. Steiner C. M., Perry P. Achieving emotional literacy. – London, 1999.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### ТЕСТ «ЯК ВИ РОЗУМІСТЕ МОВУ ЖЕСТІВ»

Мета: визначити рівень володіння невербальними компонентами ділового спілкування.

Інструкція. Відповісти «так» або «ні» на пропоновані питання.

Питання:

Співрозмовники часто звертають мою увагу на те, що я говорю занадто голосно або занадто тихо.

Під час розмови я часом не знаю, куди діти руки.

Я почуваю незручність у перші хвилини знайомства.

Майже завжди майбутнє спілкування з незнайомою людиною викликає в мене тривогу.

Я занадто багато жестикулюю.

Протягом десятихвилинної бесіди я не можу обійтися без того, щоб до чого-небудь не притулитися або не опертися на що-небудь.

Я погано розумію мову жестів.

Я намагаюся обмежити коло свого ділового спілкування декількома добре знайомими мені людьми.

При розмові я часто верчу що-небудь у руках.

Я погано вмію приховувати емоції, що раптово виникли.

Під час ділових бесід я намагаюся цілком виключити міміку і жести.

Обробка результатів

Чим менше вийшло відповідей «так», тим вищий рівень володіння невербальними засобами спілкування

**ТЕСТ «ЧИ ВМІЄТЕ ВИ СЛУХАТИ»**

Мета: визначити уміння людини слухати і «чути» співрозмовника.

Інструкція. Дати відповідь на запропоновані питання. Варіанти відповідей: «завжди», «часто», «іноді», «ніколи».

Питання:

1. Чи даєте ви співрозмовникові можливість висловитися?
2. Чи звертаєте ви увагу на підтекст висловлювання?
3. Чи намагаєтеся запам'ятати почуте?
4. Чи звертаєте увагу на головне, в повідомленні?
5. Слухаючи, чи намагаєтеся зберегти в пам'яті основні факти?
6. Чи звертаєте ви увагу співрозмовника на висновки з повідомлення, що почули?
7. Чи придушуєте ви своє бажання ухилитися від неприємних питань?
8. Чи утримуєтеся від роздратування, коли чуєте протилежну точку зору?
9. Чи намагаєтеся утримати увагу на словах співрозмовника?
10. Чи охоче люди розмовляють з вами ?

Обробка результатів

За кожен відповідь «завжди» – 4 бали, «часто» – 3 бали, «іноді» – 2 бали, «ніколи» – 1 бал. Підрахуйте загальну суму балів.

32 і більше балів – у вас відмінне вміння слухати інших людей;

27– 31 – уміння слухати у вас розвинуте досить добре;

22– 26 – уміння слухати у вас розвинуте посередньо;

менше 22 балів – вам треба потренуватися слухати співрозмовників.

## ВИЗНАЧЕННЯ ТИПОВИХ СПОСОБІВ РЕАГУВАННЯ НА КОНФЛІКТНУ СИТУАЦІЮ (МЕТОДИКА К.Н.ТОМАСА)

За допомогою цієї методики можна виявити, наскільки піддослідний схильний до суперництва та співробітництва в різних групах, прагне до компромісів, уникає конфліктів, чи навпаки намагається загострити їх, а також оцінити міру його адаптації до спільної діяльності.

Піддослідний повинен підкреслити або записати на аркуші літери «А» чи «Б», які відповідають тому рішення, яке він вважає правильним.

1. А. Інколи я даю можливість Іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання  
Б. Замість того, щоб обговорювати те, у чому ми не згодні, я намагаюсь звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні
2. А. Я намагаюсь знайти компромісне рішення  
Б. Я прагну уладнати справу, враховуючи інтереси Іншої людини і свої власні
3. А. Звичайно я наполегливо добиваюся свого  
Б. Інколи я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини
4. А. Я прагну знайти компромісне рішення  
Б. Я намагаюсь не вразити почуттів іншої людини
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я завжди прагну знайти підтримку іншої людини  
Б. Я намагаюсь робити все, аби уникнути непотрібної напруги
6. А. Я прагну уникнути неприємностей для себе  
Б. Я завжди прагну добитися свого
7. А. Я намагаюсь відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом розв'язати його остаточно  
Б. Я вважаю можливим у чомусь поступитися, аби досягти чогось іншого
8. А. Як правило, я наполегливо прагну добитися свого  
Б. Перш за все я прагну визначити зміст спірних питань
9. А. Я думаю, що не завжди треба хвилюватися з приводу якихось суперечностей, що виникли  
Б. Я докладаю зусилля для того, щоб досягти свого
10. А. Я твердо прагну досягти свого

- Б. Я намагаюсь знайти компромісне рішення
11. А. Перш за все я намагаюсь чітко визначити зміст спірних питань  
Б. Я прагну заспокоїти іншого і, головне, зберегти наші стосунки
12. А. Я визнаю за краще не обирати позицію, яка може викликати суперечку  
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися із своєю думкою, якщо він також іде назустріч
13. А. Я пропоную середню позицію  
Б. Я наполягаю, щоб все було зроблено по-моєму
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і цікавлюсь його думкою.  
Б. Я прагну показати Іншому логіку і перевагу моїх поглядів
15. А. Я намагаюсь заспокоїти іншого і зберегти наші взаємини  
Б. Я прагну зробити все необхідне для того, щоб уникнути напруги
16. А. Я намагаюсь не зачіпати почуттів іншого  
Б. Як правило, я прагну переконати іншого у перевагах моєї позиції
17. А. Як правило, я наполегливо намагаюсь досягти свого  
Б. Я прагну зробити все, щоб запобігти непотрібній напруги
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму  
Б. Я дам іншому можливість залишитися із своєю думкою, якщо він іде мені назустріч
19. А. Перш за все я намагаюсь визначити зміст спірних питань  
Б. Я намагаюсь відкласти спірні питання для того, щоб із часом розв'язати їх остаточно
20. А. Я намагаюсь негайно подолати наші суперечності  
Б. Я прагну знайти найкраще поєднання переваг і втрат для нас обох
21. А. Під час переговорів я прагну бути уважним до іншого  
Б. Я завжди прагну до прямого обговорення проблеми
22. А. Я намагаюсь знайти «середину» між моєю позицією та позицією іншої людини  
Б. Я відстоюю власну позицію
23. А. Як правило, я дбаю про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас  
Б. Інколи я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання
24. А. Якщо позиція іншого здається йому важливою, я прагну йти йому назустріч  
Б. Я намагаюсь переконати іншого піти на компроміс
25. А. Я прагну переконати іншого у тому, що я маю рацію

Б. Під час переговорів я намагаюсь бути уважним до аргументів іншого

26. А. Як правило, я пропоную середню позицію

Б. Я майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного з нас

27. А. Дуже часто я прагну уникнути суперечок

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму

28. А. Як правило, я наполегливо прагну досягти свого

Б. Улагоджуючи спірну ситуацію, я намагаюсь знайти підтримку в іншого

29. А. Я пропоную середню ситуацію

Б. Вважаю, що не завжди потрібно хвилюватися через те, що виникають розходження

30. А. Я намагаюсь не зачіпати почуттів іншого

Б. Я завжди обираю таку позицію у суперечці, щоб спільними зусиллями досягти успіху

### Ключ до тесту

№	Суперництво	Співробітництво	Компроміс	Уникнення	Поступливість
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20	А	Б			
21		Б		А	
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

По кожному з п'яти розділів опитувальника (суперництво, співробітництво, компроміс, уникнення, поступливість) підраховують кількість відповідей, які збіглися з «ключем». Отримані результати порівнюють між собою для виявлення тих форм соціальної поведінки в ситуації конфлікту, до яких найбільш схильний піддослідний, а також тенденцій організації взаємин у складних умовах.

## ТЕСТ «ЯКИЙ Я?»

Інструкція. Прочитайте кожне судження. Якщо ви вважаєте, що воно правильне і відповідає особливостям вашого поведження або близьке до нього, відповідайте «так» або «мабуть, так», якщо ж відповідності немає, то використовуйте відповіді «мабуть, ні» або «ні».

Судження

1. Оточуючі люди вважають мене впевненою у собі людиною.
2. Перед початком роботи я звик аналізувати умови, в яких мені необхідно буде працювати.
3. При виконанні будь-якої роботи я звик оцінювати не тільки її кінцевий результат, але й ті результати, що виходять у процесі роботи.
4. Я схильний відмовитися від задуманого, якщо іншим здається, що я почав не так.
5. Навіть при виконанні відповідальної роботи мені не потрібний контроль з боку.
6. Я з однаковим старанням виконую як цікаву, так і нецікаву роботу.
7. Для успішного виконання відповідальної роботи необхідно, щоб мене контролювали.
8. Звичайно мій робочий день проходить безсистемне.
9. При можливості вибору я волію робити роботу менш відповідальну, але і менш цікаву.
10. Після того як я завершив яку-небудь роботу, я звик обов'язково перевірити, чи правильно я її зробив.
11. Я обов'язково повертаюся до розпочатої справи навіть тоді, коли мене ніхто не контролює.
12. Сумніви в успіху часто змушують мене відмовитися від наміченої справи.
13. Мені часто не вистачає завзятості для досягнення поставленої мети.
14. Мої плани ніколи не розходяться з моїми можливостями.
15. Як правило, будь-які рішення я приймаю, радячись з ким-небудь.
16. Мені часто буває важко себе змусити себе зосередитися на якій-небудь задачі або роботі.
17. Коли я поглинений якою-небудь справою, мені важко буває переключитися на виконання іншої роботи.
18. Я схильний відмовитися від роботи, що не клеїться.

### **Обробка результатів**

За відповіді «так» або «мабуть, так» у судженнях 1, 5, 11, 14, а також за відповіді «ні» або «мабуть, ні» у судженнях 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18 додайте по 1 балу. Знайдіть загальне число отриманих балів.

Якщо ви набрали 7 і більш балів, то у вас досить добре сформовані такі риси характеру, як цілеспрямованість, зібраність, самостійність, здатність критично оцінювати свою діяльність і поведження, шукати кращі способи для успішного керівництва, почуття відповідальності за виконувану роботу і прагнення зробити її добре, впевненість у собі, звичка й уміння аналізувати причини успіху і невдачі в роботі. Ви самостійні у визначенні своїх цілей і задач. Самі приймаєте правильні способи їх вирішення.

Якщо у вас вийшло від 0 до 3 балів включно то, на жаль, у вас слабо розвинута наполегливість і цілеспрямованість. Вам важко самостійно оцінювати як свої можливості, так і можливості інших людей. Ви не вмієте критично проаналізувати отримані результати (дати їм об'єктивну оцінку, знайти помилки або недоліки). Вам часто доводиться звертатися за порадою і за допомогою до інших.

І, нарешті, сума балів від 4 до 6 показує, що у вас недостатньо розвинуті такі риси характеру, як самостійність, критичність. Ви не завжди можете правильно і глибоко оцінити свої можливості. У вас не вистачає впевненості в собі й у правильності виконаної роботи, особливо при виконанні нової, незнайомої діяльності. З нескладною і знайомою роботою ви справляєтеся прекрасно, а до нової роботи необхідно звикнути.

**Додаток Д**

### **РИСИ ЛЮДИНИ, ЯКА ПРИЙМАЄ СЕБЕ**

1. Твердо вірить у певні цінності та правила: готова захищати їх, навіть якщо група їх не приймає. Почувається настільки впевненою, що може змінити їх, якщо новий досвід і докази інших доведуть помилку.

2. Здатна діяти згідно зі своїм досвідом, без перебільшеного почуття провини, навіть якщо інші засуджують, та не жалкувати про зроблене.

3. Не марнує часу на переживання з приводу того, що буде, що вже сталося і що діється зараз.

4. Вірить, що зуміє зарадити собі, незважаючи на помилки та невдачі.

5. Почувається рівною стосовно інших – ані гіршою, ані кращою, незалежно від відмінностей у здібностях, походженні, ставленні інших.

6. Природно приймає свою цінність та цікавість для інших людей, принаймні для тих, чиє товариство обирає.

7. Їй удається приймати похвалу без удаваної скромності, компліменти без почуття провини.

8. Чинить опір, коли хтось хоче над нею домінувати.

9. Відверто висловлює думки і не приховує того, що нею керують імпульси та прагнення – від злості до кохання, від смутку до щастя, від глибокої відрази до повного прийняття.

10. Уміє отримувати істинне задоволення від різних речей – праці, забави, творчого вираження себе, товариства та пустування.

11. Чутлива до потреб інших людей, шанує існуючі звичаї і добре знає, що не може бути щасливою за рахунок інших.

Додаток Е

**БІЛЛЬ ПРО ПРАВА (РОЗРОБЛЕНИЙ СПІЛЬНОТОЮ «ЛЮДИ  
ПРОТИ НАСИЛЛЯ», 1998-1999 РР.)**

**Особисті права:**

У кожної людини є неофіційні особисті права. Вони відрізняються від юридичних прав. Дехто не розуміє, що кожна людина володіє особистими правами, і порушує їх. Коли таке трапляється, ми не можемо звернутися за захистом своїх прав до закону. Ми можемо розраховувати тільки на себе і свої особисті можливості.

Для того, щоб ефективніше захистити себе, нам важливо знати, що таке наші особисті права. Кожна людина має право:

Деколи ставити себе на перше місце.

Прохати про допомогу та емоційну підтримку.

Протестувати проти несправедливого ставлення або критики.

Робити помилки, доки не знайде правильний шлях.

Надавати людям можливість самостійно вирішувати свої проблеми.

Говорити «Дякую, ні», «Вибачте, ні».

Не звертати уваги на поради оточуючих і чинити згідно зі своїми переконаннями.

Побути одному, навіть коли інші бажають Вашої присутності.

На свої особисті почуття, незалежно від того, чи розуміють їх оточуючі.

Змінювати свої рішення або обирати інший спосіб дій.

Домагатися зміни домовленості, яка Вас не влаштовує. Людина ніколи не зобов'язана:

Бути бездоганною на 100%.

Йти за натовпом.

Любити людей, що заподіяли Вам шкоду.

Робити приємне неприємним Вам людям.

Вибачатися за те, що Ви були самі собою.

Почуватися винним за свої бажання.

Змиритися з неприємною ситуацією.

Приносити в жертву свій внутрішній світ заради будь-кого.

Зберігати відносини, що стали обтяжливими.

Працювати більше, ніж Вам дозволяє час.

Робити щось, коли Ви насправді не в змозі це зробити.

Виконувати нерозумні вимоги.

Віддавати те, чого Вам насправді не хочеться віддавати.

Нести на собі тягар чиеїсь неправильної поведінки.

Відмовлятися від свого «Я» заради когось.

Говорячи про свої права, пам'ятайте: вони є і в решти людей.

Навчайтеся поважати особисті права інших.

**Додаток Є**

## РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО ВІДПРАВЛЕННЮ ЕФЕКТИВНИХ СЛОВЕСНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ

1. Будьте прямим. Люди, яким невластива прямота, вважають, що інші знають, чого вони хочуть або що відчувають. Замість того щоб прямо висловити своє повідомлення, вони натякають про те, що мають на увазі, або говорять про це кому-небудь іншому з надією, що повідомлення непрямим шляхом дійде до потрібної людини.

2. Ідентифікуйте свої повідомлення. При передачі повідомлення використовуйте займенники «я» і «моя», а не «ми» або «команда». Ви по суті відмовляєтеся від власних повідомлень, коли говорите «Колектив вважає...» або «Більшість вважає, що ви...». Залучення інших до вашого повідомлення свідчить про вашу невпевненість, легкодухість.

3. Забезпечуйте повноту і специфічність повідомлення. Забезпечуйте людину, з якою ви говорите, повною інформацією, необхідною для того, щоб вона до кінця зрозуміла ваше повідомлення. Не вдавайтеся до передбачень або припущень.

4. Висловлюйтеся ясно і недвозначно. Уникайте подвійних повідомлень. «Я дійсно хочу, щоб ти зробила звіт, Олю, проте я думаю, що якраз цей матеріал не зовсім для тебе. Я думаю, ти хороший працівник, але тобі необхідно набратися терпіння». Таке подвійне повідомлення – ухвалення і відкидання — залишає працівника в подиві і, мабуть, навіть зачіпає. Подвійне повідомлення має двояке значення і, як правило, використовується в тих випадках, коли людина боїться говорити відверто.

5. Чітко і ясно висловлюйте свої потреби і відчуття. Якщо ви хочете встановити тісні взаєностосунки з людиною, вам доведеться розкрити йому свою душу.

6. Відділяйте факти від думки. Говоріть те, що ви бачите, чуєте і знаєте, і лише потім виказуйте свою думку або робіть свої висновки на підставі цих фактів. Ви говорите своєму сину, що повернувся пізно додому: «Я бачу, ти знову був з сином Миколайчука». У даному контексті ваш син приймає повідомлення, проте не упевнений в його суті. В цьому випадку вам слід було сказати: «Це був син Миколайчука, чи не так? – (перевірка факту), а потім, – «Мене турбує, що ти дуже багато часу проводиш з ним. Я боюся, що це до добра не приведе» (висловлення власної думки). І хоча вашому сину може виявитися не до душі ваша думка, він, принаймні, зрозуміє, що ви маєте на увазі.

7. Акцентуйте увагу на одному якомусь моменті. Чи доводилося вам, почавши розказувати, як виконувати певну операцію, різко переключатися на

нарікання з приводу того, що відділ погано працює? Перш ніж говорити, сконцентруйте свою увагу і свої думки.

8. Передавайте повідомлення негайно. Якщо ви бачите, що вас щось турбує, або розумієте, що необхідно щось змінити, не відкладайте передачу повідомлення. Затримка з відправленням повідомлення іноді може призвести до подальшого «вибуху» із-за дрібниці. Крім того, негайне реагування забезпечує ефективніший зворотний зв'язок.

9. Не допускайте, щоб ваше повідомлення містило яке-небудь приховане значення. Це означає, що висловлена в повідомленні мета повинна відповідати реальній меті. Наявність прихованого значення в повідомленні руйнує взаєностосунки. Щоб з'ясувати, чи не містить ваше повідомлення якого-небудь прихованого значення, поставте собі два питання:

Навіщо я це говорю цій людині?

Чи дійсно я хочу, щоб він це почув, або тут є ще щось?

10. Сприяйте прийняттю повідомлення. Якщо ви хочете, щоб інша людина слухала ваші повідомлення, не передавайте їх із погрозами, сарказмом, з використанням негативних порівнянь або думок. Інакше ця людина уникатиме спілкування з вами або просто буде «відключатися», коли ви будете їй щось говорити.

11. Забезпечуйте відповідність словесних повідомлень несловесним. Якщо керівник говорить підлеглому, що той зробив помилку, що все нормально, проте при цьому вираз його обличчя «говорить» зовсім інше, підлеглий переживає сум'яття. Крім того, такі суперечливі повідомлення негативно впливають на подальше спілкування.

12. Закріплюйте повторенням. Ви повинні повторювати своє повідомлення. Повторіть ключові моменти, щоб закріпити сказане. Разом з тим не допускайте надмірного повторення, оскільки вас можуть перестати слухати. Ви також можете закріпити повідомлення, використавши додаткові канали зв'язку: показуючи малюнок або відеозапис і одночасно пояснюючи, як виконувати елемент.

13. Забезпечуйте відповідність змісту повідомлення рівню знань приймаючого. Повідомлення краще розуміються, якщо вони відповідають рівню знань або досвіду людини, з якою ви спілкуєтесь.

14. Звертайте увагу на зворотний зв'язок при передачі повідомлення. Стежте за словесними і несловесними сигналами людини, з якою ви спілкуєтесь. За відсутності сигналу задайте запитання: «Ви розумієте, про що я говорю, Вікторе Петровичу?», або «Ти зрозумів, що потрібно робити?»

**Додаток Ж**

## ПОРАДИ ЩОДО ВВІЧЛИВОГО СПІЛКУВАННЯ

Не говоріть, що маєте обмаль часу. У вас стільки ж годин на добу, що їх мали Луї Пастер, мати Тереза, Леонардо да Вінчі, Альберт Ейнштейн.

Дивіться людям у вічі, не користуйтеся зубочистками на людях.

Замість слів «от якби» говоріть «іншим разом».

Навчіться говорити «ні» ввічливо і швидко. Не перепрошуйте, не пояснюйте довго.

Не обговорюйте справи на ескалаторі. Ви ніколи не знаєте, хто може вас підслухати.

Не набридайте людям своїми клопатами. Коли вас запитують про самопочуття, відповідайте: «Прекрасно! Ще таким хорошим ніколи не було». «Коли запитують «Як справи?, скажіть: «Чудово! Щодня дедалі поліпшується».

Навчіться не погоджуватися, не виказуючи неприв'ятності.

Остерігайтеся людей, які говорять про свою чесність.

Двічі зважте, перш ніж поділитися таємницею з другом.

Не поспішайте позичати гроші друзям. Можете втратити і те, і те.

Дайте людям другу спробу щось зробити, але не третю.

## ОСНОВНІ ПРАВИЛА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ

1. Якщо виникає конфлікт, то не піддавайтесь емоціям і не спішіть його форсувати (конфліктуйте не поспішаючи).

2. Аналізуючи конфліктну ситуацію, шукайте причину і не «зосереджуйтеся» на самому факті конфлікту.

3. Подумки програйте усі «позитивні» і «негативні» моменти тих чи інших варіантів подальшого розвитку конфлікту.

4. Не намагайтесь «зам'яти» конфлікт, а доведіть його до логічного завершення (якщо ви впевнені у своїй правоті і твердо вірите, що вас зрозуміють і підтримують у колективі).

5. Не конфліктуйте по дрібницям.

6. Якщо ви намагаєтесь переконати людину щось зробити намагайтесь збудити в неї бажання зробити це.

7. Замість того щоб людину звинувачувати у будь-чому, краще спробуйте її зрозуміти. Звинувачуючи співрозмовника, Ви тільки викликаєте у нього внутрішній протест та негативне ставлення до себе.

8. Якщо Ви намагаєтесь схилити людину до своєї точки зору – не починайте розмову з питань на які у Вас з нею різні думки. Дайте людині висловитись та починайте акцентувати її увагу саме на тих питаннях з яких у вас з нею немає протиріч. Досягаючи на першому етапі спілкування двох-трьох стверджувальних відповідей, ви психологічно готуєте людину до позитивного сприйняття ваших наступних пропозицій.

9. Візьміть свої емоції під контроль, не дозволяйте їм взяти верх – це може дезорганізувати вас, відволікти від суті конфлікту та пошуків оптимального рішення щодо цього.

10. Не уникайте конфліктів – вони дають чудову нагоду краще пізнати себе та оточуючих, набути корисного досвіду щодо спілкування, стати джерелом самовиховання та самонавчання.

**Комплекс тематичних малюнків (Т.С.Яценко)**

1. Чоловік, жінка і я.
2. Неіснуюча тварина.
3. Сприймання минулого, яке вже не можна виправити.
4. Сприймання близькими й оточенням мого неіснування.
5. Людина, яку я люблю.
6. Людина, яку я не люблю.
7. Людина, яку я поважаю.
8. Драматична подія мого життя.
9. Я – реальне, Я – ідеальне.
10. Звичайний психічний стан близьких мені людей.
11. Як мене бачать (бачили в минулому) батьки і я сам.
12. Як мене бачать люди, як я бачу сам себе.
13. Радісний день у сім'ї.
14. Людина, яку я відчужую.
15. Людина, яка психологічно не існує.
16. Найбільш значуща для мене людина.
17. Мій звичайний день.
18. Мій звичайний емоційний стан.
19. Мої бажання.
20. Конфлікти.
21. Людина, якої я боюся.
22. Моя сім'я тепер.
23. Ідеальна сім'я.
24. Я в сім'ї батьків.
25. Сім'я в мою відсутність.
26. Я поза сім'єю.
27. Криза й етапи виходу з неї.
28. Моя мрія.
29. Моє минуле.
30. Моє майбутнє.
31. Шлях мого життя.
32. Як мене бачать у службовій ситуації.
33. Я йду назустріч біді.
34. Сприймання нещастя.
35. Сприймання щастя.
36. Сприймання близькими (рідними) один одного.
37. Я – в групі. Група і я.

## Методика вивчення особистості

### Тест «Егостани»

Кожна людина, за Е.Берном, володіє певним, здебільшого обмеженим репертуаром станів свого «Я», які не є ролями. По-перше, це стани «Я», близькі до станів батьків; по-друге, стани «Я», спрямовані на оцінку реальності; по-третє, стани «Я», котрі діють з моменту фіксації у ранньому дитинстві і є архаїчними пережитками онтогенезу. Ці стани Берн називає відповідно Батько, Дорослий, Дитина. Дитина – це джерело інтуїції, творчості, спонтанності. Дорослий – стан, необхідний для раціональної взаємодії з навколишнім світом. Батько виконує дві основні функції – допомагає у вихованні власних дітей і дозволяє автоматично реагувати на більшість пересічних ситуацій.

Оцініть кожне висловлювання в балах від 0 до 10. Результати записуйте у клітинках ліворуч від тверджень.

№	Оцінка	Висловлювання
1		Мені часом бракує витримки
2		Якщо мої бажання заважають мені, я вмю їх приборкати
3		Батьки, як зрілі люди повинні влаштовувати сімейне життя своїх дітей
4		Я часом перебільшую свою роль у якихось подіях
5		Мене нелегко обдурити
6		Мені сподобалося б бути вихователем
7		Буває мені хочеться попустувати, як маленькому
8		Думаю, що я правильно розумію всі навколишні події
9		Кожний повинен виконувати свої обов'язки
10		Часто я роблю не так, як треба, а так, як хочеться
11		Приймаючи рішення, я намагаюся продумати його наслідки
12		Молодше покоління повинно вчитись у старших, як треба жити
13		Я, як і багато хто з людей, буваю вразливим
14		Мені вдається бачити в людях більше, ніж вони говорять про себе
15		Діти повинні беззаперечно виконувати вказівки батьків
16		Я – людина, схильна захоплюватися
17		Мій основний критерій оцінки людини - об'єктивність
18		Мої погляди непохитні
19		Буває, що я не поступаюся у суперечці лише тому, що не хочу поступатися
20		Правила виправдовують себе лише тоді, коли вони дають користь
21		Людина повинна дотримуватися усіх правил, незалежно від обставин

## Ключі

Підрахуйте суму балів окремо за такими трьома шкалами:

1. Позиція дитини (Д): висловлювання 1,4,7,10,13,16,19.
2. Позиція дорослої зрілої людини (З): висловлювання 2,5,8,11,14,17,20.
3. Позиція батьків (Б): висловлювання 3,6, 9,12,15,18, 21.

Розташуйте результати (відповідні літери) в порядку їх зменшення і запишіть формулу своїх соціальних ролей.

При формулі ЗДБ – у вас розвинене почуття відповідальності, ви в міру імпульсивні і не схильні до напутливості і повчань. Вам можна побажати зберегти ці якості і надалі. Вони допоможуть у будь-якій справі, пов'язаній із спілкуванням, колективною працею, творчістю.

При Б на першому місці – справа гірша. Категоричність та самовпевненість протипоказані, наприклад педагогові, організаторові, - словом, усім тим, хто має справу переважно з людьми, а не з машинами.

Наприклад, БЗД може ускладнити життя тому, для кого характерна ця формула. «Батько» з дитячою прямоотою та безпосередністю «ріже» ширу правду, ні в чому не сумніваючись і не думаючи про наслідки. Але й тут немає причин засмучуватися. Якщо вас не приваблюють організаторська робота, галасливі компанії і ви віддаєте перевагу роботі наодинці з книжкою, за кульманом чи етюдником, то все гаразд. Якщо ж ні, і ви захочете пересунути своє Б на друге місце, то це цілком можливо.

Д на першому місці – цілком прийнятний варіант, скажімо, для наукової роботи. Ейнштейн жартівливо пояснив причини своїх наукових успіхів тим, що він розвивався повільно і над багатьма питаннями замислювався лише тоді, коли люди, зазвичай, уже перестають про них думати. Але дитяча безпосередність добра тільки до певної міри. Якщо вона починає заважати справі, необхідно контролювати свої емоції.

## ДІАГНОСТИКА «ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ» (Н. ХОЛ)

*Призначення.* Методика запропонована для виявлення здатності розуміти відношення особистості, які репрезентуються в емоціях, і керувати емоційною сферою на основі прийняття рішення. Вона складається з 30 тверджень і містить 5 шкал:

- 1) емоційна обізнаність;
- 2) управління своїми емоціями (швидше емоційна відхідливість, емоційна неригідність);
- 3) самомотивація (швидше якраз довільне управління своїми емоціями, окрім пункту 14);
- 4) емпатія;
- 5) розпізнавання емоцій інших людей (швидше вміння впливати на емоційний стан інших людей).

*Інструкція.* Нижче вам будуть запропоновані вислови, які певною мірою відображають різні сторони вашого життя. Будь ласка, напишіть цифру праворуч від кожного твердження, виходячи з оцінки ваших відповідей:

Цілком не згоден (-3 бали).

В основному не згоден (-2 бали).

Частково не згоден (-1 бал).

Частково згоден (+1 бал).

В основному згоден (+2 бали).

Цілком згоден (+3 бали).

Опитувальник

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як діяти в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск зі сторони.
4. Я здатний відчувати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселість, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того, як щось розчарувало мене, я можу легко опанувати своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.

10. Я не зациклююся на негативних емоціях.
  11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
  12. Я можу заспокійливо впливати на інших людей.
  13. Я можу примусити себе знову і знову стати перед перешкодою.
  14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо.
  15. Я адекватно реагую на настрої, спонуки і бажання інших людей.
  16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
  17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних почуттів і аналізую, в чому проблема.
  18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
  19. Знання моїх істинних почуттів важливе для підтримки «хорошої форми».
  20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо їх не виражають відкрито.
  21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
  22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
  23. Я добре розпізнаю знаки в спілкуванні, які вказують на те, в чому інші мають потребу.
  24. Люди вважають мене гарним знавцем переживань інших людей.
  25. Люди, які усвідомлюють свої істинні відчуття, краще керують своїм життям.
  26. Я здатний покращити настрій інших людей.
  27. Зі мною можна порадитися з питань стосунків між людьми.
  28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.
  29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонуки для досягнення особистих цілей.
  30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.
- Обробка й інтерпретація результатів.

*Ключ*

Шкала «Емоційна обізнаність» - пункти 1, 2, 4,17,19, 25.

Шкала «Керувати своїми емоціями» - пункти 3,7,8,10,18,30.

Шкала «Самотивація» - пункти 5,6,13,14,16, 22.

Шкала «Емпатія» - пункти 9,11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» - пункти 12,15, 24,26, 27,29.

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаків результатів:

14 і більш - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається наступними кількісними показниками: 70 і більш - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

Навчальне видання

# ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ГРУПОВОЇ РОБОТИ

Навчально-методичний посібник

Штифурак В.С. Теорія і практика групової роботи. Навчально-методичний посібник. – Вінниця, 2012. – 198 с.

Підписано до друку 25.04.2012 р.  
Формат 60x90/16. Папір друкарський.  
Ум. друк. арк. 8,9. Обл.-вид. арк. 8,9.  
Тираж 300 прим. Зам. № 89.

Редакційно-видавничий відділ  
Вінницького державного педагогічного університету  
імені Михайла Коцюбинського,  
21100, м. Вінниця, вул. Острозького, 32.



