

Лекция 8. Способы разработки и реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического и развивающего, коррекционного или реабилитационного характер для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций. Понятие и цели социально-психологического тренинга.

Преподаватель: Мария Валерьевна Карагачева

Метацель и метаметоды психологической деятельности

Метацель (глобальная цель) любой психологической работы — **развитие и позитивные изменения в жизни человека, повышение качества его жизни.**

Основные цели практической психологической деятельности с точки зрения запроса клиента:

- Информирование
- Консультирование
- Интервенция
- Тренинг



Игорь Викторович Вачков

- Ключевая идея, объединяющая почти все имеющиеся в практической психологии подходы: стремление помочь развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, освобождения ее потенциала; это идея изменения, трансформации человеческого Я в изменяющемся мире.

Преимущества групповой формы работы:

- ◆ Группа отражает общество в миниатюре и поэтому может служить «полигоном» для развития самых разных социальных умений.
- ◆ Человек может осваивать в группе новые умения, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров.
- ◆ Группа позволяет получить обратную связь и поддержку от людей со сходными проблемами, участники могут идентифицировать себя с другими.
- ◆ Групповой опыт противодействует отчуждению, что помогает установлению более близких отношений с окружающими и решению межличностных проблем.
- ◆ Группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания участников.
- ◆ Взаимодействие в группе создает напряжение, которое может трансформироваться в конструктивную работу по выявлению и решению психологических проблем участников.
- ◆ Групповая психологическая работа позволяет привлекать сразу много клиентов, и поэтому более доступна участникам, чем индивидуальная.

Соотношение понятий «психотерапия», «психокоррекция», «обучение»



Психотерапия - комплексное лечебное вербальное и невербальное воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека при многих психических, нервных и психосоматических заболеваниях.

- клинически ориентированная - направлена на смягчение или ликвидацию имеющейся симптоматики
- личностно ориентированная - стремится помочь человеку изменить свое отношение к социальному окружению и к собственной личности.

Психокоррекция - направленное психологическое воздействие на те или иные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования личности

Возникновение социально-психологического тренинга

- 1904-1905 гг. – возникновение групповой психотерапии (врачебная деятельность И. В. Вяземского (Россия) и Дж. Прэтта (США), а появлением
- 1932 г – появление термина "групповая психотерапия" (Дж. Морено)
- 50-е годы появление нового метода (М. Форверг) основой которого были ролевые игры с элементами драматизации и который был назван социально-психологическим тренингом - СПТ.



Борис Парыгин и Манфред Форверг. Диалог о тренинге на факультете социальной психологии ЛГПИ. Ленинград. 1973.

Отличия группового психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения

- Цели тренинговой работы **не связаны** с лечением. Ведущий тренинга ориентирован на оказание психологической помощи, а не на лечебное воздействие.
- Происходит **развитие личности в целом**. В тренингах чаще вообще не принимается категория нормы.
- Когнитивный компонент не всегда является в тренинге главным и может отсутствовать. Более ценным является получение **эмоционального опыта**.

Социально-психологический тренинг

- область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении (психологический словарь, 1990 г.)
- активный групповой метод, направленный на усовершенствование и развитие установок, навыков и знаний межличностного общения (Википедия, сегодня)

Специфические черты тренинга

- соблюдение ряда принципов групповой работы;
- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, но и от самих участников;
- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух–пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- определенная пространственная организация (чаще всего работа проходит в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- акцент на взаимоотношениях участников группы, которые развиваются и анализируются по принципу «здесь и теперь»;
- применение активных методов групповой работы;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- атмосфера раскованности и свободы общения, климат психологической безопасности.

Парадигмы тренинга:

- 1) тренинг как своеобразная **форма дрессуры**, при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения, а при помощи отрицательного подкрепления "стираются" вредные, ненужные, по мнению ведущего;
- 2) тренинг как **тренировка**, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;
- 3) тренинг как форма **активного обучения**, целью которого является прежде всего передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;
- 4) тренинг как метод **создания условий для самораскрытия** участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

**Тренинги отражают своим содержанием определенную парадигму того направления, взглядов которого придерживается психолог, проводящий тренинговые занятия.*

Цели СПТ:

1. Изучение психологических закономерностей, механизмов и способов межличностного взаимодействия для создания основы эффективного и гармоничного общения с людьми.
2. Содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.
3. Развитие самосознания и самоисследования участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих изменений.
4. Исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении.
5. Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Цели СПТ:

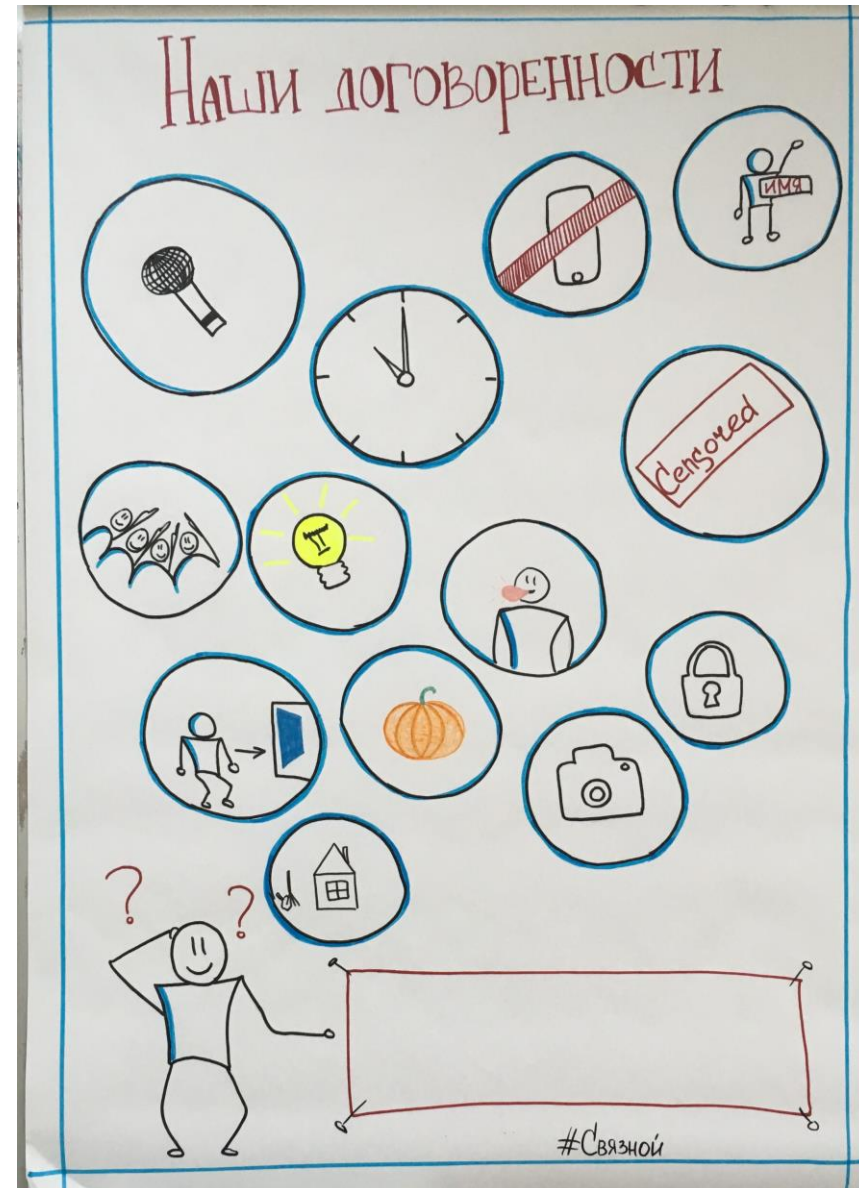
1. Изучение психологических закономерностей, механизмов и способов межличностного взаимодействия для создания основы эффективного и гармоничного общения с людьми.
2. Содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.
3. Развитие самосознания и самоисследования участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих изменений.
4. Исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении.
5. Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Преимущества групповой формы психологической работы

- 1. групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем*
- 2. группа отражает общество в миниатюре*
- 3. возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами*
- 4. в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров*
- 5. в группе участники могут идентифицировать себя с другими*
- 6. взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого*
- 7. группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания*
- 8. групповая форма предпочтительней и в экономическом плане*

Принципы работы тренинговой группы

1. "Здесь и теперь"
2. Искренность и открытость
3. Принцип Я
4. Активность
5. Конфиденциальность



Факторы, способствующие групповой сплоченности

1. совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентации участников группы;
2. достаточный уровень гомогенности состава групп (особенно по возрастному показателю – нежелательно объединять в одной группе лиц старше пятидесяти лет и младше восемнадцати);
3. атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;
4. активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;
5. привлекательность ведущего как образца, модели оптимально функционирующего участника;
6. квалифицированная работа ведущего, использующего специальные психотехнические приемы и упражнения для усиления сплоченности;
7. наличие другой группы, которая может рассматриваться как соперничающая в каком-то отношении;
8. присутствие в группе человека, способного противопоставить себя группе, резко отличающегося от большинства участников

Причины снижения групповой сплоченности

1. возникновение в тренинговой группе мелких подгрупп (это особенно вероятно в группах, превышающих 15 человек; впрочем, иногда своеобразная соревновательность, появляющаяся между подгруппами, ускоряет групповую динамику и способствует оптимизации тренинга);
2. знакомство (дружба, симпатия) между отдельными членами группы до начала тренинга – это ведет к сокрытию от остальных участников группы какой-то частной информации, к стремлению защитить друг друга и не вступать в полемику, к отчуждению такой диады от группы;
3. неумелое руководство со стороны ведущего, которое может привести к излишнему напряжению, конфликтам и развалу группы;
4. отсутствие единой цели, увлекающей и объединяющей участников, и совместной деятельности, организованной ведущим; вялая групповая динамика.

Параметры гомогенности и гетерогенности

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

- **Недостаток гомогенных групп** - недостаточная почва для споров. Это приводит к снижению групповой динамики, к отсутствию противоречий и конструктивных конфликтов, порой являющихся необходимыми для успешной работы группы.
- Гетерогенность выступает **условием продуктивности функционирования группы**, особенно если она связана с различием личностных конфликтов, способов их преодоления, типов личности и переживаемых эмоций.
- Ситуацию, моделирующую реальные системы отношений участников в окружающем мире

Количественный состав тренинговых групп

- Минимум – 4 человека
- Максимум – 50 и более
- Келлерманом (1979) сформулировано "правило восьми", согласно которому число участников не должно превышать восьми человек, поскольку, по его мнению, в противном случае возникает тенденция к распадению на более мелкие подгруппы.
- Оптимальное - двенадцать участников. Такое количество дает возможность свободного взаимодействия каждого с каждым; кроме того, имеет организационные преимущества: двенадцать делится на два, три, четыре, что позволяет создавать разнообразные подгруппы.
- В традиционной тренинговой группе нежелательно число участников, превышающее восемнадцать человек, – это ведет к резкому снижению уровня продуктивной обратной связи, уменьшению времени, уделяемого каждому участнику, исчезновению условий для проявления активности каждого человека.