

План - конспект практичних занять з курсу «Техніки СПТ»

Практичні заняття з курсу «Техніки СПТ» проходять у формі тренінгової групової роботи із студентами.

Мета роботи: формування ефективних комунікативних умінь та навичок, які необхідні для професійної роботи психолога. Окрім цього вирішуються наступні завдання:

- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних засобів міжособистісної взаємодії, для створення підґрунтя ефективнішого і гармонічнішого спілкування з людьми;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ

Запропонована програма містить в собі ряд блоків, направлених на досягнення сформульованої вище мети. В ході роботи вона наповнюється різними вправами, специфічними для конкретного контингенту учасників. Досягнення мети забезпечується також завдяки органічній сполучі активних групових методів роботи і індивідуального підходу до кожного студента.

Тема 1. «Орієнтація і мотивація учасників»

Цілі:

- інформування про можливості тренінгового методу;
- виявлення труднощів в спілкуванні між членами групи.

На даному етапі тренер пропонує учасникам раніше заготовлену інформацію про специфіку і організацію тренінгової роботи. Паралельно відстежуючи моменти, пов'язані з особливостями роботи групи, готовністю її членів до проведення тренінгу, їх емоційним станом. Для створення робочого настрою можуть бути використані психогімнастичні вправи, що підвищують активність учасників і що формують у них «робочий настрій».

ВПРАВА 1.

Всі учасники сідають в коло. Інструкція: «Зараз у кожного з вас буде 1,5 хвилини для того, щоб звернутися до групи. Мета звернення: допомогти кожному відвернутися від проблем, що не відносяться до нашої роботи, зосередитися на ситуації "тут і тепер", повністю включитися в роботу».

Питання до групи:

1. Чиє звернення подіяло на вас найсильніше, допомогло включитися в ситуацію "тут і тепер", відвернутися від проблем, що не відносяться до групової роботи?

Обговорення звернень, що прозвучали, виявляє ті моменти, які дозволяють найефективніше виконати це завдання. Якнайкращого результату досягають ті учасники, які під час звернення дивляться в очі тим, до кого вони звертаються, фрази вимовляють чітко, ясно, зрозуміло, орієнтуються на інтереси слухачів, говорять про те, що співзвучно їх переживанням, виявляють справжню зацікавленість, щирість, відвертість, гнучкість, не чинять тиску, не нав'язують свою точку зору і так далі

ВПРАВА 2.

Учасники групи утворюють півколо. Інструкція: «Зараз кожен по черзі виходитиме в центр, повертатиметься обличчям до групи і вітатися зі всіма будь-яким способом, не повторюючи використані раніше. Ми ж разом повторюватимемо кожне запропоноване вітання».

Питання до групи:

1. Як ви себе відчуваєте?

2. Яке з вітань вам особливо запам'яталося (сподобалося) і чому?

Друге питання дозволяє отримати і обговорити інформацію, яка може виявитися корисною в змістовному плані, зокрема при роботі над проблемою встановлення контакту.

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема 2. «Знайомство з групою, з самим собою»

Цілі:

- створення клімату психологічної безпеки;
- формування установки на взаєморозуміння;
- конкретизація особистих і групових цілей.

Оскільки практичне заняття походить з використанням тренінгових технологій то задля реалізації поставлених цілей можуть бути використані наступні вправи:

ВПРАВА 1.

Вправа виконується по парах. Тренер пропонує кожному вибрати собі в пару того члена групи, якого він знає менш за всіх інших (найменш знайомого члена групи). Інструкція: «Дана вправа включає декілька завдань. Кожне завдання розраховане на певний час. Я говоритиму, що треба робити, стежитиму за часом і повідомлятиму вас, коли воно закінчиться».

Завдання 1. Протягом чотирьох хвилин мовчки дивимося один на одного.

Завдання 2. Кожному з вас дається 4 хвилини, протягом яких ви повинні розповісти своєму співбесідникові, кого ви бачите перед собою. Розповідь треба починати словами: "Я бачу перед собою..." і далі говорити тільки про зовнішній вигляд, не включаючи в розповідь оцінних понять, а також слів, які містять інформацію про особистісні особливості людини, наприклад: добрі очі, розумний погляд і тому подібне. Спочатку один говорить 4 хвилини, інший слухає, потім навпаки. Я скажу вам, коли потрібно буде помінятися ролями.

Завдання 3. Кожному з вас дається 5 хвилин для того, щоб розповісти своєму співбесідникові, яким він (ваш співбесідник) був, на ваш погляд, коли йому було 5 років. При цьому можна говорити не тільки про зовнішній вигляд, але і про особливості поведінки, характеру».

Після того, як перша п'ятихвилинка завершиться, тренер пропонує тому учасникові, який слухав розповідь про себе, протягом 1 хвилини сказати розповідачеві, що в його розповіді було найбільш точним і що в його житті було зовсім не так.

Далі 5 хвилин для розповіді дається іншому учасникові пари, а слухач в кінці розповіді отримує 1 хвилину для зворотного зв'язку.

Завдання 4. Кожному з вас дається 5 хвилин для того, щоб розповісти своєму партнерові, який він, на ваш погляд, як людина. Ви можете говорити про все, що відповідає відповіді на питання: "Яка людина мій співбесідник?"

Після виконання всіх чотирьох завдань учасники сідають в круг, і кожному дається 1 хвилина, протягом якої треба представити свого партнера групі як людину, з якою всім разом належить провести всі заняття курсу.

Питання до групи:

1. Що ви відчували, коли слухали розповідь про себе?
2. Виконання якого з чотирьох завдань у вас викликало найбільші труднощі?
3. Які враження виникли у вас в ході виконання вправи?

В результаті проведення цієї вправи поліпшується групова атмосфера, істотно скорочується дистанція між учасниками групи. В той же час рефлексія досвіду, придбаного в процесі виконання завдань, дозволяє обговорити: 1) значення контакту очей в ході спілкування; 2) труднощі, які випробовують учасники, коли вони повинні описувати іншу людину, не даючи

оцінок і не характеризуючи її особистісні особливості; 3) прагнення перенести свій досвід на іншу людину, приписати йому те, що властиве перш за все нам самим і так далі.

Після виконання першої вправи група продовжує знайомство.

ВПРАВА 2.

Інструкція: Учасники сідають по колу, тренер стоїть в центрі круга. «Зараз у нас буде можливість продовжити знайомство. Зробимо це так: той, що стоїть в центрі круга (спершу ним буду я) пропонує помінятися місцями (пересісти) всім тим, хто володіє якоюсь загальною ознакою. Цю ознаку він називає. Наприклад, я скажу: "Пересядьте все ті, у кого є сестри", - і всі, у кого є сестри, повинні помінятися місцями. При цьому той, хто стоїть в центрі круга, повинен постаратися встигнути зайняти одне з місць, а той, хто залишиться в центрі круга без місця, продовжить гру. Використовуємо цю ситуацію для того, щоб більше дізнатися один про одного».

Питання до групи:

1. Як ви себе відчуваєте? або Який ваш настрій зараз?

2. Що нового ви дізналися про членів групи?

Як правило, вправа проходить весело. Воно дозволяє знизити напруженість, піднімає настрій, активізує увагу і мислення.

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема 3. «Психологічний контакт»

Цілі:

- розвиток навичок встановлення психологічного контакту як необхідної умови ефективного спілкування;
- визначення невербальних та вербальних чинників встановлення психологічного контакту.

Вправи «на встановлення контакту» дозволяють членам тренінгової групи усвідомити різноманітні, вербальні і невербальні засоби встановлення контакту, випробувати їх в безпечних умовах, перевірити свої можливості встановлення контакту в різних ситуаціях, зрозуміти, що при встановленні контакту не існує універсальних засобів і правил, а перш за все, необхідно орієнтуватися на людину, з якою взаємодієш, на стан, в якому вона знаходиться.

ВПРАВА 1.

Всі учасники сідають по колу. Інструкція: «Ми працюємо над проблемою встановлення контакту, і зараз виконаємо таку вправу. Хай хто-небудь (хто саме, ми вирішимо пізніше) вийде з кімнати. Коли він повернеться, йому треба буде визначити, хто з учасників готовий вступити з ним в контакт. При цьому ми всі користуватимемося тільки невербальними засобами. Зробити висновок про наявність бажання встановлення контакту або про його відсутність треба після того, як ви подивитеся на людину».

Тренер питає групу про те, хто хотів би почати роботу, або пропонує це зробити конкретному учасникові. Той, що викликався (або вибраний) виходить з кімнати, а група в його відсутність визначає учасника, якому треба буде вступити в контакт. Останні повинні демонструвати небажання, відсутність готовності це зробити. Потім запрошується учасник, що чекає за дверима і він, послідовно підходячи до кожного, визначає готовність учасників вступити в контакт.

Вправу включає ще два послідовні кроки, організація яких аналогічна приведеному вище, тільки в другому випадку в контакт готові вступити троє учасників, в третьому - кожен сам вирішує, буде він вступати в контакт чи ні.

Питання до групи:

1. За якими ознаками Ви визначали готовність до вступу до контакту?
2. Що заважало учасникам варіювати свою поведінку: пред'явлення свого бажання (або його відсутність) вступити в контакт?

ВПРАВА 2.

Для проведення вправи необхідна непарна кількість учасників. Заздалегідь всі розраховуються на «перший», «другий». Всі другі номери сидять на стільцях, перші стоять за спинками їх стільців, учасник групи, що залишився без пари, стоїть за спинкою вільного стільця (допустимо, його звать Андрій). Інструкція: «Завдання Андрія запросити кого-небудь з тих, що сидять, на свій стілець. При цьому він може користуватися тільки невербальними засобами, говорити нічого не треба. Все ті, хто сидять на стільцях, дуже хочуть потрапити на вільний стілець. Завдання тих, хто стоїть за спинками стільців - утримати своїх "підопічних". Зробити це можна, встигнувши покласти руку на плече тієї людини, яка сидить на вашому стільці, в той момент, коли ви відмітили його намір пересісти. Постійно тримати руку над плечем вашого "підопічного" не варто».

Через деякий час тренер пропонує учасникам помінятися: ті, хто сиділи, встають і навпаки. При цьому одному з тих, хто стояв, доведеться встати за вільний стілець. З одного боку, вправа дозволяє учасникам групи посуватися, знижує напруженість, втому. Воно проходить весело, покращує настрій. В той же час ця вправа тісно пов'язана із змістом роботи за темою «Встановлення контакту».

Питання до групи:

1. Яким чином ви діяли, коли запрошували когось на ваш стілець?
2. Як ви розуміли, що вас запросили зайняти вільний стілець?

ВПРАВА 3.

Вправа виконується в групах по 3 або 4 людини. Інструкція: «Уявіть собі, що ви вирішили взяти участь в конкурсі на посаду персонал-менеджера в крупній фірмі. Відбір проводиться у декілька етапів, на кожен з яких разом збираються різні люди. Зараз в кожній групі хтось один (я пізніше скажу, хто саме) спробує встановити контакт з кожним з решти учасників вашої малої групи. При цьому той, хто встановлює контакт, зацікавлений в отриманні інформації щодо процедури відбору, а ті, до кого він звертається, займають приблизно таку позицію: ситуація відбору для вас дуже важлива, і ви хочете успішно її пройти, тому у вас є серйозні причини, з яких ви не хочете відволікатися від ваших роздумів з приводу майбутньої співбесіди і даєте це зрозуміти тому, хто до вас звертається. В той же час, будь ласка, пам'ятайте про те, що якщо поведінка тієї людини, яка до вас звернеться, викличе у вас бажання вступити з ним в розмову, ви можете зробити це».

Тренер називає імена тих, хто в кожній з груп повинен на першому етапі роботи зробити спробу встановити контакт. Через 3-4 хвилини тренер зупиняє розігрування ситуації і пропонує, залишаючись в малих групах, коротко обговорити отриманий результат. Після цього тренер міняє склад груп і називає імена тих, хто на другому етапі повинен буде почати розмову. Таким чином, якщо робота проходить по трійкам, то в тренінговій групі з дванадцяти чоловік буде потрібно три етапи для того, щоб кожен побував в активній позиції. Вправа дає можливість кожному учасникові випробувати і потренувати різні способи встановлення контакту, це дозволяє закріпити отримані навички і створює сприятливі умови для їх перенесення в реальну діяльність.

Питання до групи:

1. Які вербальні і невербальні аспекти поведінки сприяють встановленню контакту?

Література:

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга Психотехники: Учебное пособие. - М.: изд. «Ось - 89». 1999. - 176 с.
2. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема 4. «Невербальна поведінка»

Цілі:

- удосконалення навичок зчитування і інтерпретації невербальної інформації.

ВПРАВА 1.

Всі учасники мають у своєму розпорядженні великим півколом. Інструкція: «Хай кожен з нас по черзі вийде в центр і спробує будь-якими доступними йому засобами, але тільки невербальними, встановити контакт з кожним учасником заняття».

Питання до групи:

1. За допомогою яких невербальних засобів Вам вдалося встановити контакт?
2. По яких ознаках Ви визначили, що контакт встановлений?

ВПРАВА 2.

Всі учасники стають в шеренгу без слів за такими правилами: 1) за числом та місяцем дня народження (справа – січень, зліва – грудень) 2) за кольором очей (справа – світлі, зліва – темні).

Питання до групи:

1. За допомогою яких невербальних засобів Вам вдалося встановити контакт?
2. Що в вашій поведінці та поведінці учасників допомагало виконувати завдання?

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема 5. «Комунікація почуттів»

Цілі:

- визначення невербальних і вербальних засобів передачі почуттів;
- формування навичок визначення емоційного стану партнера за спілкуванням.

ВПРАВА 1.

Учасники сідають по колу. Інструкція: «Зараз кожний отримає картки, на яких позначені ті або інші емоційні стани. Ті, хто отримав картки, прочитають, що на них написано, але так, щоб напис не бачили інші члени, групи, і потім по черзі зобразять цей стан. Ми дивитимемося і постараємося зрозуміти, який стан зображений».

В ході вправи тренер дає можливість учасникам висловити свої думки щодо зображеного стану, потім називає його. Кожного разу після того, як стан названий (наприклад, радість), можна запитати у тих, хто дав правильну відповідь, потім і у решти учасників групи, на які ознаки вони орієнтувалися, визначаючи стан. Таке обговорення дає можливість сформулювати «банк» тих невербальних проявів, на які можна орієнтуватися, визначаючи стан людини. Крім того, дана вправа дозволяє розвивати виразність поведінки у тих учасників, яким тренер пропонує зобразити те або інший стан.

Питання до групи:

1. Чи легко було розпізнавати емоційні стани?
2. Які стани важко розпізнати, що може сприяти їх розумінню.

ВПРАВА 2.

Мета вправи – збільшити усвідомлення двозначності почуттів, коли вони виражаються, але не описуються. Робота за трійками. Інструкція: «Нижче приведені серії висловів. Кожен вислів є частиною ситуації спілкування. Зробіть наступне: 1) Для кожної ситуації опишіть два різні почуття, які могли бути виражені в даній ситуації. 2) Порівняйте свою відповідь з відповідями інших членів вашої підгрупи. Обговорите їх.

1. Дівчина запитала свого друга: «Чому ти ніколи не можеш прийти вчасно?» Що могла б вона сказати, щоб відкрито описати свої відчуття?
2. Ви помічаєте, що один з членів групи, який весь час розмовляв, раптом замовк. Що він міг би сказати, щоб відкрито описати свої відчуття?
3. Під час зустрічі в групі ви чуєте, як Петя говорить Саше: «Саша, ти дуже багато базикаєш». Що міг би сказати Петя, щоб відкрито описати свої відчуття?
4. Катя різко змінила тему після того, як Ганна висловила з приводу її розмови. Що могла б сказати Катя, щоб відкрито описати свої відчуття?
5. Молода людина сказала своїй дівчині: «Тобі не слідє приносити мені такий дорогий подарунок». Що могла б сказати молода людина, щоб відкрито описати свої відчуття?
6. Ви чуєте, як пасажир говорить водієві маршрутного таксі: «Невже нам потрібно так швидко їхати?» Що міг би сказати пасажир, щоб відкрито описати свої відчуття?

Питання для групи:

1. Що трапляється, коли люди говорять двозначно? Як партнер відповідає на такі вислови, що він відчуває?
2. Чому Ви виражаєте свої відчуття двозначно? За яких обставин ви виражали б свої відчуття швидше двозначно, а не описували їх?

ВПРАВА 3.

Робота по трійках. Інструкція: «Нижче перераховані почуття, які ви, можливо, випробовували. Кожне почуття має бути виражене двома способами: за допомогою слів і за допомогою дії. Запишіть відповіді на ситуації, приведені нижче. Порівняйте свої відповіді з відповідями інших членів вашої підгрупи. Обговорите їх. Напишіть якомога більше правил конструктивного виразу почуттів.

1. Якщо вам стає нудно під час дискусії, як ви зазвичай виражаєте свої почуття?

Використовуючи слова:

Не використовуючи слів:

2. Коли вас дратує людина, з якою ви хотіли б мати кращі відношення, як ви зазвичай виражаєте свої почуття?

Використовуючи слова:

Не використовуючи слів:

3. Коли інша людина говорить або робить щось, що дуже ображає вас, як ви зазвичай виражаєте свої почуття?

Використовуючи слова:

Не використовуючи слів:

4. Знайомий просить вас зробити щось. Ви боїтеся, що не зможете зробити це добре. Ви також хочете приховати, що ви відчуваєте себе нездібним виконати справу. Як би ви виразили свої почуття?

Використовуючи слова:

Не використовуючи слів:

5. Ви випробовуєте ніжність до людини, він вам подобається. В той же час ви не упевнені, що ця людина відчуває те ж саме до вас. Як би ви виразили свої почуття?

Використовуючи слова:

Не використовуючи слів:

Питання для групи:

1. Що ви дізналися про способи, за допомогою яких зазвичай виражаєте відчуття?

2. Яким чином було б корисно для мене змінити мої звичайні способи виразу відчуттів?

ВПРАВА 4.

Всі учасники сідають по колу. Інструкція: «Зараз ми попрацюємо в парах. (Тренер називає склад пар, підібраних з урахуванням суб'єктивних переваг учасників і їх психологічних особливостей.) Сядьте так, щоб кожній парі було зручно працювати. Вирішите самі, хто з вас почне виконувати вправу. (Тренер переконується, що в кожній парі визначений учасник, який починатиме вправу.) Початківець набере вигляду сумної, чимось засмученої, млявої людини. Спробуйте знайти можливості для того, щоб увійти до цього стану. Напарник винен, використовуючи різні засоби, змінити стан сумного учасника в позитивну сторону, викликати у нього усмішку, сміх, активізувати його, не удаючись до фізичного контакту. Коли ви справитеся із завданням, поміняйтеся ролями».

Питання до групи:

1. За допомогою яких засобів Вам вдалося змінити стан партнера?

При обговоренні вправи вдається отримати конкретний перелік засобів, які використовувалися учасниками для зміни стану свого партнера, а також опис зусиль «сумних» учасників, які їм доводилося прикладати, щоб зберегти свій стан. В результаті обговорення з'являються ідеї про необхідність гнучкості у вибиранні засобів, використовуваних для зміни станів, про відсутність універсальних алгоритмів цих засобів.

Вправа проходить динамічно, вимагає значних зусиль учасників в пошуку засобів зміни стану їх партнера. Вправа може створювати ефекти, пов'язані з активізацією захисних механізмів учасників, тому тренерові слід враховувати цю можливість при підборі пар і в ході обговорення.

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема 6. «Приєм і передача інформації»

Цілі:

- виявлення чинників, що впливають на успішність прийому і передачі інформації;
- виявлення типових помилок, що допускаються при рішенні задачі прийому і передачі інформації;
- виділення орієнтовних основ: підготовка повідомлень, передача інформації, прийом і структуризація повідомлень.

ВПРАВА 1.

Всі учасники сідають по колу. Відеотехніка підготовлена до зйомки. Інструкція: «Ми знаємо, наскільки важливо бути точними і уважними при прийомі і передачі інформації. Зараз (тренер називає імена 5-ти або 6-и чоловік, яких він заздалегідь вибрав для участі у вправі) візьмуть участь у вправі. Ваше завдання полягатиме в прийомі і передачі повідомлень. Хай Олена (тренер називає одного з учасників вправи) залишиться тут, а всі останні почекають якийсь час за дверима».

Тренер зачитує Олені текст, заздалегідь ще раз нагадавши їй про те, що вона повинна буде передати його наступному учасникові. З цієї миті ведеться відеозапис роботи (можливе використання тільки магнітофонного запису без відеоряду). Тренер послідовно запрошує учасників, що чекають за дверима, кожен з яких вислуховує повідомлення попереднього і потім переказує його наступному учасникові. Останньому учасникові, що отримав повідомлення, тренер ставить питання: «Олег, ти тільки що отримав повідомлення. Скажи, будь ласка, що ти

робитимеш після того, як отримав інформацію?». Коли учасник відповість на це питання, відео зйомка припиняється.

Варіант тексту: «Іван Петрович виїхав о 11 годині, не дочекавшись вас, дуже засмутився, що не зміг з вами переговорити особисто, і попросив передати вам, що, якщо він не повернеться до обіду, а це залежатиме від того, скільки часу він пробуде на нараді в міністерстві, то нараду в 15.30 треба проводити без нього. До речі, на нараді обговорюватиметься питання про постачання нових комп'ютерів, які нічим не гірше імпортних. І ще, на нараді треба не забути оголосити, що всі начальники відділів повинні пройти обстеження у психологів, які працюватимуть в 20-ій кімнаті з 10 години ранку щодня до 2 жовтня».

Обговорення вправи проводиться з використанням відеозапису. Перед переглядом уточнюється, що при прийомі інформації відбувається структуризація змісту, який припускає послідовне виділення всіх ідей (учасники виконують цю роботу, спираючись на текст, що використався у вправі), що прозвучали, а потім їх ранжирують за ступенем важності. Зокрема, безумовно, важливою є інформація, яка вимагає від одержувача якихось термінових практичних дій. Проте дуже часто ми проводимо ранжирування ідей до того, як виділили всі отримані дані, що призводить до суб'єктивних перетворень інформації і помилок. Ілюструючи ці положення матеріалом вправи, тренер виділяє три типи помилок, характерних для передачі повідомлень: а) втрата, б) спотворення, в) доповнення.

Потім учасники дивляться відеозапис, виділяючи допущені помилки. Етап перегляду може бути дуже дрібними, якщо помилок багато. Вправа дає великий повчальний матеріал, помилки легко диференціюються учасниками і викликають жваві коментарі. Динамічність вправи, її виразні «прозорі» результати володіють великим мотивуючим ефектом, збільшують включення учасників в груповий процес.

ВПРАВА 2.

Учасники об'єднуються в пари і утворюють два кола один усередині іншого. Інструкція: «Зараз кожен з вас по черзі розповість своєму партнерові яку-небудь історію. Краще якщо це буде історія із закінченим сюжетом, що розкриває різні почуття, переживання її учасників, психологічні проблеми, колізії, тобто не слід обмежуватися простим оповіданням: я встав, вмивався, поснідав, одягнувся, вийшов з будинку, почекав автобус і так далі. Але це має бути така історія, яку ви могли б розповісти всім нам. У кожного з напарників буде по 3 хвилини, щоб розповісти свою історію. Я стежитиму за часом і скажу вам, коли він закінчиться для першого розповідача, а коли - для другого». Учасники групи розповідають один одному свої історії. «Тепер в кожній з пар один з партнерів переходить по колу (за годинниковою стрілкою) в іншу пару. У нових парах ви розповідаєте один одному ті історії, які почули від своїх партнерів в попередніх парах». Після того, як історії розказані, всі повертаються в коло, і тренер пропонує кожному розповісти ту історію, яку він почув удруге. Після кожної розповіді тренер звертається до того, від кого розповідач почув цю історію, і до того, хто розповів її спочатку, тобто до автора історії з питаннями: «Що виявилось упущеним з того, що ви розповіли? Що спотворене?», «Може з'явилося щось нове, то, про що ви не говорили?».

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема7. «Активне слухання»

Цілі:

- засвоєння інформації про активне слухання;

- розвиток навичок і умінь активного слухання;
- відпрацювання прийомів вербалізації.

Пропоновані вправи припускають використання наступних прийомів:

Безмовне слухання - вичікуюча, нахилена до співбесідника поза, що підтримує вираз обличчя, кивання головою на знак готовності слухати далі.

Уточнення - звернення з проханням до співбесідника доповнити, роз'яснити щось з того, що він говорив, для того, щоб точніше зрозуміти його (наприклад, жінка говорить психологові: «Останнім часом мій син жахливо поводитьсь»). Слідує уточнення: «Поясніть, будь ласка, як ви розумієте слова "жахливо поводитьсь"»).

Переказ - виклад своїми словами того, що сказав співбесідник, на початку бесіди більш повно, далі - виділяючи і зберігаючи те, що здалося тому, що слухає головним.

Подальший розвиток думок співбесідника - промовляння підтексту вислову співбесідника.

ВПРАВА 1.

Учасники сідають по колу. Інструкція: «Я зачитуватиму вам різні вислови, ви ж повинні будете написати відповіді, використовуючи спочатку уточнення, потім переказ, а потім - подальший розвиток думок співбесідника». Характер зачитуваних групі висловів може мінятися залежно від її складу. Наприклад: «Вчора наш завідувач знову зробив мені зауваження у присутності моїх співробітників. Неначе я перший рік працюю, і мені треба пояснювати, як розподіляти обов'язки у відділі. Набридло мені все це, давно пора покінчити з цим нервуванням».

Кожен вислів можна прочитати три рази: перший раз з тим, щоб учасники написали відповідь з використанням уточнення, другий раз - використовуючи переказ, і утретє - подальший розвиток думок співбесідника. Після того, як всі написали відповіді, тренер просить кожного або деяких учасників групи зачитати. При необхідності (якщо відповіді не відповідають запропонованим для тренування прийомам) тренер вносить корективи сам або за допомогою групи. Дана вправа дозволяє його учасникам усвідомити суть запропонованих прийомів активного слухання, потренуватися в їх використанні, що є первинним кроком на шляху формування уміння слухати іншу людину.

ВПРАВА 2.

Вправа проводиться в малих групах – «трійках». Інструкція: «Під час виконання вправи двоє людей розмовляють, третій виступає в ролі "контролера". Будуть проведено три бесіди: кожен поговорить з кожним і кожен по черзі виступить в ролі контролера. Одна розмова розрахована хвилини на 8-10. Я стежитиму за часом і скажу вам, коли треба помінятися ролями. Розмовляючи в парі, дотримуйте наступне правило: перш ніж висловити свою думку з обговорюваного питання, треба повторити те, що сказав співбесідник. Повторення може починатися словами: "Ти думаєш...", "Ти говориш...". Контролер стежить за дотриманням цього правила і має право втрутитися в розмову, коли ті, що розмовляють забувають його виконувати». Тема для бесіди пропонується тренером і залежить від складу групи. Наприклад, в групі психологів можна запропонувати таку тему: «Вибрати три найбільш важливі якості, якими повинен володіти психолог для успішної роботи».

Питання до групи:

1. Як впливало на бесіду повторення слів співбесідника?

Як правило, в процесі обговорення висловлюються такі ідеї: 1) це дозволяло перевірити, чи правильно я зрозумів співбесідника; 2) давало можливість не відхилятися від теми обговорення, триматися в «руслі» обговорення; 3) говорити про одне і те ж; 4) в процесі повторення відбувалося осмислення слів співбесідника; 5) давало можливість краще

запам'ятати те, що сказав співбесідник; 6) покращувало емоційний контакт (приємно переконатися, що тебе почули, зрозуміли); 7) слухаючи свої слова у викладі іншого, починаєш краще розуміти себе, помічати нові аспекти обговорюваної проблеми і так далі

ВПРАВА 3.

Учасники сидять по колу. Інструкція: «Зараз ми виконуватимемо вправу, в ході якої нам знадобляться правила хорошого слухання. Запишіть їх, будь ласка (можна роздати учасникам групи картки з надрукованими правилами)».

Правила хорошого слухання:

1. Повністю сконцентруй свою увагу на співбесіднику. Звертай увагу не тільки на слова, але і на позу, міміку, жестикуляцію.
2. Перевіряй, чи правильно ти зрозумів слова співбесідника.
3. Не давай порад.
4. Не давай оцінок.

«Вправу ми виконуватимемо в парах. Виберіть собі в пару того з членів нашої групи, кого ви поки дізналися менше інших, але хотіли б дізнатися ближче».

Тренер чекає, поки всі учасники сядуть парами. «Розподіліть між собою ролі: один з вас буде таким, що "говорить", а інший - що "слухає". Завдання складатиметься з декількох кроків (етапів). Кожен крок (етап) розрахований на певний час, але вам не треба стежити за часом. Я кожного разу говоритиму, що треба робити і коли треба завершити виконання завдання. Спочатку правилами хорошого слухання керується той, що "слухає". Той, що "говорить" може поки відкласти їх убік. Отже той, що "говорить" протягом 5 хвилин розповідає тому, що "слухає" про свої труднощі, проблеми в спілкуванні. Особлива увага при цьому приділяється на ті якості, які породжують ці труднощі. Той, що "слухає" дотримується правил хорошого слухання і тим самим допомагає тому, що "говорить" розповісти про себе».

Через 5 хвилин тренер зупиняє бесіду. «Зараз у того, що "говорить" буде 1 хвилина, протягом якої йому треба буде сказати тому, що "слухає", що в поведінці останнього допомагало йому відкрито висловлюватися, розповісти про себе, а що утруднювало цю розповідь. Віднесіться, будь ласка, до цього завдання дуже серйозно, тому що саме від вас ваш співбесідник може дізнатися, що в його поведінці спонукає інших людей висловлюватися відкрито та говорити про себе». Після того, як 1 хвилина пройшло, тренер дає наступне завдання: «Тепер той, що "говорить" протягом п'яти хвилин розповідатиме тому, що "слухає" про свої сильні сторони в спілкуванні, про те, що йому допомагає встановлювати контакти, будувати взаємини з людьми. Той, що "слухає", не забуває дотримуватись правил хорошого слухання та врахував в своїй поведінці всю ту інформацію, яку він отримав від того, що "говорить" протягом попередньої хвилини». Через 5 хвилин тренер зупиняє бесіду і пропонує перейти до наступного кроку. «"Слухаючий" за п'ять хвилин повинен повторити того, що "говорить", що він зрозумів з двох його розповідей про себе, тобто про труднощі і проблеми в спілкуванні і його сильних сторонах в спілкуванні. Впродовж цих 5 хвилин той, що "говорить" весь час мовчить і лише рухом голови показує, згоден він чи ні з тим, що говорить той, що "слухав". Якщо він робить негативний рух головою на знак того, що його неправильно зрозуміли, то той, що "слухав" повинен говорити до тих пір, поки не отримає підтвердження правильності своїх слів. Після того, як той, що "слухав" скаже все, що він запам'ятав з двох розповідей, той, що "говорить", може сказати, що було пропущене або спотворене». У другій частині вправи учасники пари міняються ролями: той, хто був таким, що «слухає», стає таким, що «говорить» і навпаки. Всі чотири кроки вправи повторюються, при цьому тренер кожного разу сам дає завдання на наступний крок.

Питання до групи:

1. Як вам вдалося виконувати запропоновані правила, які правила було легко виконувати, які складніше?
2. Про що вам було легко говорити - про свої труднощі і проблеми в спілкуванні або про сильні сторони?
3. Яке враження справила на вас та частина вправи, коли ви були такими, що "говорить", як вплинули на вас різні дії того, що "слухає", як вони вами сприймалися?

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.

Тема 8. «Вихід з тренінгу»

Цілі:

- діагностика індивідуальної ефективності навчання;
- визначення головної лінії подальшої індивідуальної роботи над собою;
- зняття залишкової напруги в групі.

ВПРАВА 1.

Всі учасники сідають в коло. Інструкція: «Наша робота добігає кінця. Проте перш ніж роз'їхатися, зберемо валізу. Ми працювали разом, тому і збирати валізу для кожного будемо разом. Вміст валізи буде особливим. Оскільки ми займалися проблемою спілкування, туди ми "покладемо" те, що кожному з нас допомагає в спілкуванні, і те, що заважає. Валізу ми збиратимемо у відсутності людини, а коли закінчимо, то ми запросимо її і вручимо валізу. Вона повинна її узяти і понести з собою, не ставлячи питань. Збираючи валізу, ми дотримуватимемося деяких правил:

1. У валізу треба покласти однакову кількість якостей, що допомагають та заважають в процесі спілкування.
2. Кожна якість укладатиметься у валізу тільки з відома всієї групи. Якщо хто-небудь з нас, хоч би один, не згоден, то група може спробувати його переконати, а якщо цього не вдасться зробити, якість у валізу не кладеться.
3. Покласти у валізу можна тільки ті якості, які виявилися в ході роботи групи.
4. Покласти у валізу можна тільки ті якості, які піддаються корекції.
5. Керувати збором валізи буде кожен з нас по черзі. Допустимо, ти, Михайло, почнеш, а далі продовжить Люба і так далі. Прохання не забувати ті правила, про які ми говорили». Тренер може запропонувати використовувати для тимчасового орієнтиру досвід обговорення учасника, якому першому збирають валізу. Переходити до обговорення якостей слід тільки тоді, коли керівник збору валізи вислухає пропозиції.

Під час збору валізи тренер сидить за кругом. Для того, щоб зробити цю процедуру доброзичливішою, такою, що не викликає образи учасників, не слід дозволяти вручати зібрану валізу у вигляді запису. При плануванні роботи групи тренер повинен врахувати, що на збір валізи в такому варіанті йде багато часу: в середньому по 20 хвилин на кожного учасника групи.

Література

1. Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения / И.В.Вачков – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
2. Психогимнастика в тренинге/ Под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», Институт Тренинга, 1999. – 256 с.