

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРЕНИНГА

Основные принципы комплектования групп

При комплектовании группы действуют основные 2 принципа:

- Добровольность
- Информированность

Количество участников

- Оптимальное количество 10-14 человек.

1. Численность группы:

допустимая — 6-25 человек, оптимальная — 8-12.

2. Возраст:

допустимый — 18-60, оптимальный — 20-40.

Желательно, чтобы участники тренинга принадлежали к одной возрастной группе.

Возрастная несимметричность отношений, что не способствует успешному общению и работе группы

3. Пол.

Рекомендуются гетерогенные группы по полу, лучше, когда мужчин и женщин поровну. Возможно, когда в группе все мужчины или все женщины. Нежелательно все мужчины и одна женщина, и наоборот.

4. Статусное положение участников.

Рекомендуется подбирать группы гомогенные по статусному составу. Не рекомендуется включать в группу лиц, находящихся в прямом подчинении (чем выше формальный статус, тем выше будет и социометрический).

5. Социальный слой.

Участники тренинга по возможности должны принадлежать к одному социальному слою.

Основные критерии формирования тренинговой группы:

6. Интеллект.

Группа должна быть однородной по интеллектуальному уровню. Особенно это важно для групп интеллектуального тренинга.

7. Степень знакомства.

Желательно участие в группе незнакомых людей. На ход группового процесса влияет национальность членов группы, в одной национальной группе больше взаимопонимания.

8. Не рекомендуется включать в группу:

- Лиц, лечившихся и наблюдавшихся у психиатра;
- Супругов, близких родственников, лиц устойчиво ненавидящих или обожающих друг друга;
- Невротиков;
- Лиц с пониженным интеллектом.
- При комплектовании групп возможны индивидуальные беседы с каждым участником с уточнением следующих вопросов:
- Что вы ждете от тренинга?
- Есть ли у вас проблемы в общении?
- Пожелания относительно направленности работы.

Частота и длительность занятий

Продолжительность тренинга — это общее количество часов, предусмотренных программой для достижения, поставленных целей.

Каждая встреча делится на сессии, продолжительностью 1,5 часа с 10-15 минутными перерывами и одним большим перерывом.

Количество встреч.

Обычно общее количество часов разделяют на 5-7 встреч, отсюда рассчитывается и время одной встречи, обычно оно составляет 6-8 часов.

Периодичность встреч.

При организации тренинговых занятий могут быть использованы следующие формы: регулярные занятия, эпизодические встречи, интенсивный курс.

1. Интенсивная работа — предполагает 4-5 встреч по 7-8 часов.

2. Менее интенсивная работа — строится из расчета 1 встреча в неделю по 4-5 часов.

3. Марафоны — встречи бывают редкими, но долгими — весь день или круглые сутки с небольшими перерывами для отдыха и сна. Обычно программа включает 3-х дневный режим работы; 1-й и 2-й дни по 8-12 часов, 3-й день — 24 часа

Планирование групповой работы (Д.Витакер)

1. Выбор контингента, с которым вы собираетесь работать

Иногда это решение уже предопределено.

Чаще условия работы лишь ограничивают круг лиц, с которыми вы можете работать, оставляя при этом определенную свободу выбора.

Психотерапевт, занимающийся частной практикой, как правило, выбирает свой контингент из числа лиц, живущих и работающих в социуме, но испытываемый ими уровень беспокойства, депрессии, изолированности, неопределенности или разочарования становится для них невыносимым.

Ваш уровень профессиональной подготовки и предыдущий опыт работы также следует принимать в расчет.

Если вы слишком неопытны и не уверены в своей способности вести группу, то более чем разумно поработать на первых порах с “легкой” группой



2. Текущее и предпочтительное состояние

Нельзя принимать никаких последующих решений относительно характера работы с выбранными вами людьми, пока вы конкретно не определитесь, каких изменений надеетесь достичь.

Размышляя над вопросом о возможных изменениях, весьма полезно мыслить в терминах “текущего состояния” и “предпочтительного состояния”.

“Главная забота” имеет отношение к какому-либо вопросу, жизненному событию или ответственности, настолько значимому для вовлеченных в них людей, что вся их жизнь проникнута лишь одной мыслью: смогут ли они этому противостоять или найти выход.

“Рубеж” устанавливает границу между пониманием, навыками и личными ресурсами, уже имеющимися у человека, и теми, которых у него еще нет.

3. Минимальные критерии для подбор в группу.

Необходимо выяснить, станет ли группа полезным и эффективным средством оказания психологической помощи людям, отобранным из данного контингента

Ошибочно полагать, что опыт работы с группой будет пригоден для каждого и при любых обстоятельствах.

Следует особо отметить, что на этом этапе планирования продумывается вопрос о том, насколько пригодны группы для различных контингентов — в целом для людей, относящихся к определенному контингенту, но среди данного контингента будут встречаться отдельные индивидуумы, которым группа противопоказана.

Даже при том условии, что опыт общения в группе считается потенциально полезным, иные формы психологической помощи можно рассматривать как более перспективные или требующие меньших затрат времени.

4. Выбор ко-тренера

Необходимо принять решение о том, будете ли вы работать самостоятельно, с одним или несколькими ко-терапевтами.

Некоторым типам групп требуются несколько ведущих. Например, сравнительно большая группа подростков часть времени занимается в подгруппах.

Совместная работа в группе с кем-либо еще обладает своими преимуществами и недостатками. Способны ли первые компенсировать вторые, во многом определяется характером конкретных личностей и тем, насколько им удастся прийти к взаимопониманию и работать, дополняя и поддерживая друг друга.

Предполагаемые напарники смогут более уверенно продвигаться вперед, если в ходе совместных обсуждений выявится их хорошая совместимость и взаимодополняемость.

С другой стороны, если эти обсуждения обнаружат неразрешимые противоречия и такое несоответствие мнений, что хоть сколько-либо успешной совместной работы от этих двух или трех людей вряд ли можно ожидать, то еще не поздно пересмотреть данное решение.

5. Понятие «основная структура и характер группы».

Под основной структурой подразумевается предполагаемую продолжительность жизни группы, определяемую числом сессий — будет ли она ограничена во времени или нет, — а также продолжительность и частоту сессий.

Основной характер — то, на чем основывается группа, — открытая дискуссия, тематическая дискуссия, какие-либо занятия, упражнения или сочетание всех этих элементов.

Можно планировать группы, совершенно различные по своему типу: группа с ограниченной продолжительностью, собирающаяся раз в неделю на полтора часа и продолжающаяся около двадцати сессий, группа основанная на открытой дискуссии; группа, собирающаяся ежедневно на два часа и т.д.

6. Издержки и польза, которую может принести группа окружающим и организации, частью которой она является.

Деятельность группы нередко натывается на противодействие и испытывает влияние со стороны коллег, соседей, вашей собственной организации или содействующих организаций.

Преследуя поставленные перед группой цели, вы часто приходите в столкновение с иными интересами своей организации.

Коллеги могут оказать или не оказать вам поддержку. При определенных условиях работы опыт малой группы является частью более широкого плана, включающего индивидуальную психотерапию или исследование неблагополучных семей в естественной обстановке, программу каких-либо мероприятий или выезды на природу, собрания соседей или пациентов одной палаты, планирование групп и т.д.

Имеется в виду, что потенциальные издержки и выгоды, связанные с работой группы, не замыкаются на тех, кто непосредственно в ней участвует, а распространяются также и на окружающих, с которыми деятельность группы приходит в непосредственное столкновение

7. Детальное планирование

Детальные решения по планированию касаются того, где начнет собираться группа, как оформить помещение, из скольких человек должна состоять группа, каким образом будет осуществляться общение или контакт с коллегами, непосредственно не связанными с группой, каким образом руководитель намеревается привлекать членов группы к планированию и нужно ли их привлекать вообще, какие следует вести записи.

Необходимо также подобрать игры, упражнения или наметить совместные занятия, если таковые будут использоваться. Кроме того, руководителю, возможно, придется продумать политику, которую он хотел бы установить и придерживаться в отношении посещаемости, опозданий, конфиденциальности, поведения во время сессий и т.п., а также тех правил, которые он мог бы установить для членов группы и для себя как ведущего.

Многие из этих детальных решений взаимосвязаны и взаимозависимы. Разумеется, они должны согласовываться с предыдущими решениями, касающимися основной структуры и характера группы.

Полезно продумать все эти детали до того, как группа соберется на свой первый сеанс.

8. Способы проведения мониторинга

Необходимо решить, каким образом будет проводиться мониторинг и критическая оценка, еще до того, как группа соберется на свой первый сеанс.

Как правило, все процедуры, связанные со сбором информации и обзором проводимой работы, должны устанавливаться заранее.

Полезную обратную связь в отношении результата своих трудов вы можете получить благодаря мониторингу группы в процессе ее работы и сохранению позиций критической оценки разворачивающихся событий.

Под “мониторингом” я подразумевается наблюдение за тем, что происходит с группой в целом и с отдельными ее членами.

При этом следует ясно различать периоды успешной работы и застоя или затруднений и давать себе отчет о своем собственном поведении и его последствиях.

9. Средства самоподдержки

В тех случаях, когда психотерапевт или работающий с группой испытывает неуверенность или сомнение относительно того, наилучшим ли образом он отреагировал на какую-либо ситуацию, ему полезно будет обсудить это с заинтересованными лицами.

Благотворна возможность поделиться с кем-либо радостью победы. Если с группой работают несколько человек, у них есть возможность делиться друг с другом подобными радостями и сомнениями во время дискуссий, проходящих после сеанса.

Если вы работаете в одиночку, вам стоит найти коллегу, который будет готов выступить в роли слушателя или консультанта.

Используемая схема может быть той же, что применяется при решении некоторых задач мониторинга, например, обсуждение завершившегося сеанса с напарником или консультантом. Когда такое совпадение имеет место, то обе задачи — и мониторинг группы, и нахождение для себя необходимой поддержки — решаются одновременно.

10. Усилия, для того чтобы довести до завершения группу

Начав работать с группой, вы можете в какой-то момент испытать крайнее утомление, отчаяние, беспокойство, стресс или потерю ориентиров и желать только одного — вернуться назад и никогда не браться за ведение группы.

Если работающий с группами или психотерапевт испытывает какие-либо сомнения относительно своей способности довести группу до конца, то для него лучше не спешить, а встретиться предварительно со своими потенциальными пациентами или клиентами.

Данное решение лучше всего принимать, имея представление об особенностях группы и о тех событиях, которые могут произойти.

Распространена практика, когда психотерапевт или работающий с группами принимает на себя обязательство вести группу на гораздо более раннем этапе планирования.

Однако настоятельно рекомендуется не спешить с принятием определенных и окончательных обязательств, прежде чем планирование достигнет данной стадии.

11. Способы подбора будущих членов группы

Членство в группе определяется конкретными обстоятельствами.

Например, если вы считаете, что должны работать со всеми проживающими в общежитии, или решите взяться за групповую работу с членами существующей банды подростков. Иногда состав группы может быть набран на основе открытого приглашения, адресованного потенциальному контингенту участников.

Психотерапевты оставляют за собой право подбирать и составлять группу. Вполне понятно, что подобное решение не может основываться исключительно на его понимании именно этих людей.

Иногда формирование группы проводится одновременно с подбором ее участников. Иначе говоря, состав группы формируется путем включения в нее все новых членов. Это дает возможность по ходу дела продумывать состав группы и то, будет ли такое сочетание способствовать ее работе.

12. Способы начала работы с группой

Существует множество способов приступить к работе с группой, например, заявить о целях группы; изложить основные правила и предусмотренные штрафные санкции; рассказать о запланированных упражнениях; представить членов группы друг другу; ничего не говорить.

Каждой группе требуется свое начало.

Если вы считаете, например, что группа, в силу своей структуры и состава, будет весьма склонна к беспорядку и разрушительным действиям, вы можете начать с изложения основных правил и штрафных санкций, сказать членам группы, что необходимо выработать основные правила и обратиться к ним с просьбой помочь вам продумать эти правила.

Если вы считаете, что членам группы пойдет на пользу открытое обсуждение их проблем и чувств и что они на такое обсуждение способны, то заявление о целях вам следует свести до минимума.

13. Признаки нежизнеспособности группы

Необходимо стремиться к тому, чтобы:

- 1) сохранить группу как позитивное средство помощи и
- 2) использовать происходящие события с наибольшей пользой для индивидуумов.

Группа будет бесполезна, если она стала нежизнеспособной, если она приходит к преждевременной “кончине” ввиду многочисленного отсева, если она начинает дробиться из-за частых пропусков или если влачит жалкое существование в состоянии недоумения о том, что же все это значит.

Даже группа, представляющаяся жизнеспособной в том смысле, что ее члены регулярно присутствуют и взаимодействуют друг с другом, не будет эффективным средством психологической помощи, если от сеанса к сеансу ее работа протекает в плоской и не увлекательной для участников манере, если ее до такой степени раздирает конфликт, что никакая работа невозможна.

14. Условия завершения работы группы

Завершение работы группы могло быть определено гораздо раньше, если группа планировалась как ограниченная по времени.

В группах без запланированной даты завершения этот вопрос нередко возникает, если несколько лиц заявят о том, что готовы покинуть группу.

Всем группам, в том числе и краткосрочным, наряду с датой завершения требуется также и период завершения.

Когда членам группы становится известно, что работа вскоре должна завершиться, начинается фаза, которая предоставляет психотерапевту или работающему с группой особые возможности.

Иначе говоря, вы хотите, чтобы члены группы были в курсе предстоящего завершения и использовали этот период с пользой для себя.

15. Неформальный мониторинг

Основные цели группы

1. Стараться вести группу, поддерживая атмосферу доверия на уровне, позволяющем отдельным ее участникам чувствовать себя в достаточной безопасности, чтобы оставаться в группе и самостоятельно идти на риск.
2. Стараться избегать необратимого разрушения структуры.
3. Проводить работу по установлению и поддержанию в группе таких норм, которые делали бы ее позитивным средством помощи.
4. Использовать происходящие в группе события во благо членов группы.
5. Стараться не причинить вреда: членам группы, себе самому или широкому окружению, в котором работает группа.
6. Выявлять и стараться исправлять допущенные ошибки.

Тема 6. ВЕДУЩИЙ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Требования к личностным и профессиональным качествам ведущего группы.

Ведущий тренинга, прежде всего, ориентируется на:

достижение осознания нежелательных черт и свойств,

создание условий для повышения мотивации участников тренинга к конструктивным изменениям через адекватную обратную связь,

показ продуктивных личностных и профессиональных проявлений,

апробирование новых вариантов поведения и способов профессиональной деятельности,

формирование и развитие необходимых специалистам навыков и умений.

Тема 6. ВЕДУЩИЙ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Требования к личностным и профессиональным качествам ведущего группы.

К наиболее нежелательным из них относятся:

стремление ведущего использовать группу в собственных интересах;
тенденции к манипулированию группой;

ориентация на драматичность группового процесса как критерий
эффективности работы;

избыток интерпретаций происходящего в группе со стороны ведущего;
неконструктивные ограничения проявлений активности членов группы,
постановка их в жесткие рамки;

личностная невовлеченность, отстраненность тренера от группового
процесса;

жесткое следование одной стратегии;
наличие у тренера интенсивных неразрешенных им личностных
проблем.

Личностные черты, желательные для руководителя тренинговой группы:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

Требования к составлению программы СПТ.

1. Определение названия тренинга.
2. Определение целей тренинга.
3. Определение задач тренинга, которые конкретизируют цели тренинга.
4. Определение этапов тренинга.

Основной принцип тренинга — принцип поэтапности развития группы и постепенности понимания участниками самих себя, своих проблем, взаимоотношений, стереотипов, установок. Принцип поэтапности включает то, что каждая встреча логически вытекает из предыдущей и является в содержательном плане основой для следующей.

5. Определение количества встреч и целей каждой встречи.
6. Наполнение каждой встречи конкретным содержанием.



В каждую встречу включаются определенные процедуры-упражнения:

- психогимнастические
- игровые
- дискуссионные

В каждой процедуре обозначается:

1. цель или назначение;
2. информационная вставка, проводимая от лица ведущего;
3. содержание процедуры;
4. примечания для ведущего;
5. обсуждение в группе (рефлексия).

В конце каждой встречи можно провести социометрию, дать домашнее задание, предложить вести дневник. Новая встреча начинается с рефлексии предыдущей, обсуждения домашнего задания.

В программе может быть указана:

- оснащенность помещения,
- требования к помещению,
- порядок проведения организационного этапа.

В программе необходимо указать:

- продолжительность тренинга в часах;
- количество встреч и продолжительность каждой встречи;
- периодичность встреч;
- количество участников.