



Методология

тренинговой работы

- **Интерактивные техники** создают реальную возможность для проявления интеллектуальной, личностной и социальной активности участников группы, и одновременно способствуют «прорыву личностей» друг к другу.
- **В игровой технологии** содержится потенциал полноценного развития личности и становления подлинной профессиональной позиции в атмосфере свободного, эмоционально привлекательного взаимодействия, одухотворенного творчеством.
- **Любое творческое самовыражение** человека по своей природе является интерактивным, поэтому в игре и через игру участники имеют реальную возможность приобретать опыт творческого общения друг с другом.
- **Игра – это культурная норма**, которая позволяет участникам быть свободными, раскованными, управлять реальностью, распоряжаться собой, преодолевать ролевую зависимость и превзойти себя, а также – это один из самых эффективных способов создания такой атмосферы, когда участники игры стремятся учиться и творить. Можно сказать, что игра – это «энергия, фантазия, коммуникабельность, готовность к риску и импровизации — все то, благодаря чему работа в группе становится более спонтанной, концентрированной и полной сюрпризов».

Специфика тренинговой формы работы

- Термин «тренинг» имеет ряд значений — «воспитание, обучение, подготовка, тренировка».
- Групповой психологический тренинг выходит за эти рамки и используется, в самом широком смысле, в целях развития, психокоррекции, обучения и диагностики.

Функции тренинга:

- диагностическая;
- корректирующая;
- преобразующая;
- профилактическая;
- адаптации

Кьелл Рудестам называет тренинговую форму «ядром обучающего опыта», а в некоторых случаях — единственным успешным методом обучения и изменения человека; в тренинге каждый участник может:

- идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения;
- проанализировать и переоценить многие ограничивающие его установки и убеждения;
- смоделировать и опробовать различные навыки, которые в дальнейшем они могут перенести в обычную жизнь.

Виктор Каган описывает тренинг как совершенно особую форму обучения, опирающуюся не на декларативное, а на реальное знание; реальное знание — это «знание» собственного опыта, а не информации.

С. Макшанов, И.Вачков, О.Евтихов рассматривают групповой психологический тренинг как **метод преднамеренных изменений человека**, направленный на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта, понимаемого в самом широком смысле, в процессе группового взаимодействия.

Психологический тренинг:

- **позволяет работать с личностью**, затрагивая глубинные внутренние структуры, трудно поддающиеся коррекции другими методами. Хорошая работа в психологическом тренинге заключается не столько в развитии личности участников тренинга, сколько в ее «пробуждении» и активизации.
- **не просто позволяет выработать и проанализировать** новый опыт, он ориентирует человека на «чувствование себя, своего "Я", дает возможность «прикоснуться» и частично осознать в себе то, что обычно спрятано и исподтишка навязывает свои решения.
- **это место, где каждый участник может лучше понять и принять себя.** Он открывает участникам широкое поле для того, чтобы вступить в общение с самим собой, с той частью себя, которая в обыденной жизни чаще не замечается или откровенно игнорируется, которая спрятана за внешними масками и ролями – когда человек может окончательно «забыть дорогу к себе».
- **активизирует** стремление участников к познанию себя и самосовершенствованию, позволяет каждому принять личную ответственность за то, кто он есть, и дает им возможность стать «скульпторами» собственной личности.

ЦЕЛИ ТРЕНИНГА

- совершенствование интеллектуальных возможностей человека;
- развитие эмоционально-волевых качеств;
- осознание и решение личностных, профессиональных и организационных проблем (ускорение адаптации к требованиям профессии и организации; устранение пробелов в профессиональной подготовке и преодоление неэффективных форм поведения);
- приобретение профессиональных знаний, умений, навыков;
- усвоение необходимых для конкретных видов профессиональной деятельности моделей социального поведения;
- трансформация установок, отношений, мотивационных структур личности;
- сохранение и восстановление работоспособности;
- совершенствование моделей межличностного взаимодействия и т.п.

МЕТА ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА:

- формирование у личности духа исследования, готовности экспериментировать со своей ролью в мире, «открывать» новое в себе и во вне, осознавать и применять в практической деятельности новые способы и модели поведения; способности взаимодействовать с другими людьми в стиле сотрудничества.

Основные задачи социально-психологического тренинга

1. Развитие коммуникативной компетентности
2. Развитие межличностной чувствительности
3. Общее личностное развитие участников
4. Развитие самосознания
5. Развитие психических процессов
6. Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья
7. Обеспечение оптимального функционирования групп (учебных, служебных, производственных и т. п.) и людей в данных группах

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРЕНИНГА

ПРИНЦИПЫ ТРЕНИНГА

(правила реализации тренинга как метода преднамеренных изменений)

Психологический тренинг строится в соответствии с определенными принципами, под которыми понимают особенности руководства и правила реализации тренинга как метода.

Принципы тренинга разделяют на несколько групп (С. Макшанов):

- Организационные принципы
- Принципы создания среды тренинга
- Принципы поведения участников
- Этические принципы

Организационные принципы

определяют особенности подготовки и проведения тренинга и включают:

- **Принцип комплектования группы тренинга** учитывает такие характеристики, как возраст, пол, профессиональную принадлежность, уровень должностной иерархии, а также некоторые психические свойства личности; кроме того, при комплектовании группы должны учитываться такие параметры, как численность группы (от 8 до 15 человек).
- **Принцип физической закрытости** — тренинговая группа работает в одном и том же составе от начала и до конца тренинга. После начала работы группы новые участники в нее не включаются. Пропустившие несколько занятий включаются в дальнейшую работу только с согласия остальных членов группы, при этом им необходимо рассказать пропустившему участнику обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия.
- **Принцип пространственно-временной организации тренинга** определяет временные и пространственные характеристики группы.

Принципы создания среды тренинга

Тренинговая группа является обществом в миниатюре, отражающим внешний мир в искусственно создаваемом взаимодействии.

Соответственно психологическая среда тренинга должна выступать фрагментом более широкого социального окружения и соответствовать по основным показателям особенностям значимой реальности.

- ***Принцип системной детерминации*** — воплощение в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы.
- ***Принцип реалистичности*** — создание среды, позволяющей в значимых деталях прорабатывать различные социальные и профессиональные ситуации, а также проблемы участников. Чем более отличается лабораторная среда тренинга от реальной (в значимых переменных), тем меньше вероятность переноса полученных изменений в реальную жизнь.
- ***Принцип избыточности*** — создание возможностей выбора различных вариантов дальнейшего продолжения тренинга (предоставление участникам информации, проведение тренинговых процедур и др.) в соответствии с развитием группы и ее содержательным продвижением.

Принципы поведения участников

- **Принцип моделирования** – в тренинге моделируются различные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения
- **Принцип активности** предполагает включение в активную работу всех участников тренинга
- **Принцип искренности** – каждый участник вправе сам определять меру своей искренности и если он не готов говорить или действовать, то имеет право сказать «нет».
- **Принцип «здесь и теперь»** – предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников от актуальной ситуации происходящего в группе.
- **Принцип доверительности** ориентирует участников на уважительное отношение друг к другу
- **Принцип исследовательской (творческой) позиции** – в тренинговой группе создается креативная среда, стимулирующая участников к самоанализу, поиску вариантов решения проблем, исследованию особенностей и закономерностей межличностного взаимодействия и познанию других участников.
- **Принцип объективации (осознания) поведения** – предполагает перевод поведения участников с неосознанно-импульсивного уровня на осознанный

Этические принципы

- ***Принцип конфиденциальности*** – подразумевает, что информация о происходящем в тренинговой группе, касающаяся любого из ее участников, не должна выноситься и обсуждаться с кем бы то ни было за пределами группы.
- ***Принцип не нанесения ущерба*** – предотвращает возможный ущерб со стороны ведущего или участников тренинга; ведущий отвечает за все происходящее в тренинге и в процессе ведения группы должен исходить в первую очередь из принципа «не навреди», что требует от него высокой межличностной чувствительности и профессионализма.
- ***Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию*** – подразумевает последовательность в реализации целей, заявленных в начале тренинга.

МЕТОДИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ТРЕНИНГА предназначены для:

- словесной и несловесной передачи информации;
- создания целесообразно насыщенной информационной среды;
- регуляции уровня удовлетворения потребностей участников;
- вовлечения участников в определенным образом организованную деятельность.

ТЕХНИКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ

- Короткие лекции
- Видеолекции
- Видеоиллюстрации
- Систематизированные обзоры
- Программированные инструкции
- Модерация
- Рисуночные методики
- Дискуссии

ИМИТАЦИОННЫЕ ТЕХНИКИ

- Ролевые игры
- Деловые игры
- Анализ конкретных случаев
- Психодрама
- Социодрама
- Управляемое воображение
- Визуализация
- Психогимнастика
- Мозговой штурм
- Метод кейсов

ТЕХНИКИ СОЗДАНИЯ РЕАЛЬНОЙ СРЕДЫ

- Выполнение заданий с физическим риском
- Выполнение конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами, оборудованием, документацией
- Выполнение заданий с незнакомыми людьми
- Кратковременные ротации

Групповые методы и методические средства

Диагностические процедуры

Диагностические процедуры могут использоваться в тренинге:

- для отбора участников в группу;
- как средство получения участником новой информации о себе;
- как средство самопонимания и самораскрытия;
- для обеспечения и контроля эффективности тренинговых процедур и тренинга в целом.

Информирование

- Проводится через раскрытие в доступной форме психологических понятий, описание случаев из собственной практики и анализ материала, возникающего «здесь и теперь».
- Может осуществляться в виде монолога ведущего с последующим обсуждением или без него.
- Возможно использование различных вспомогательных средств (видео, аудио и др.).

Разыгрывание ролей:

- позволяет участникам выйти на собственные ограничения и раздвинуть эти границы;
- приводит к расширению границ самосознания;
- помогает выразить скрытые чувства и разрядить накопленные переживания;
- дает возможность поупражняться в различных типах поведения;
- высвечивает динамику группового взаимодействия;
- устраняет пропасть между обучением и реальными жизненными ситуациями;
- помогает научиться контролировать свои эмоции.

Способы разыгрывания ролей (М.В. Ментс):

- Аквариум
- Параллель
- Ротация ролей
- Обращение (обмен) ролями
- Дублирование
- Отражение (зеркало)
- Стул-собеседник.

Дебрифинг

- специально организованное обсуждение, рефлексия происходящего в группе;
- может выполняться по окончании выполнения упражнения, проигрывания ролевой игры, завершении дня и при окончании тренинга;
- уточняется смысл проделанного, устанавливается связь между тем, что уже известно, и тем, что понадобится в будущем.

Групповая дискуссия

- свободный вербальный обмен знаниями и мнениями между участниками группы – позволяет обучить участников тренинга конструктивному анализу реальных ситуаций, развивает умение слушать, понимать позиции оппонентов, взаимодействовать с другими участниками.

Основные типы ориентации групповых дискуссий:

- Профессионально-личностная ориентация
- Тематическая ориентация
- Ориентация на взаимодействие

Мозговой штурм

Основные правила:

- ***Отсутствие всякой критики*** - недопустимо не только делать критические или оценочные высказывания, но и демонстрировать критическое отношение к высказанной идее иными способами: пожиманием плеч, подниманием бровей, хмыканьем и т. п.
- ***Поощрение идей*** - необходимо сделать акцент на количестве идей, а не на их качестве и поощрять каждую новую идею.
- ***Равноправие участников*** - каждый участник должен чувствовать, что его идея стоит рассмотрения (один из способов предотвращения доминирования одних участников над другими — установление возможности поочередного высказывания участниками своих мнений).
- ***Свобода ассоциаций*** - не должно быть никаких ограничений на идеи (любая идея должна приниматься без комментариев, независимо от того, насколько несерьезной или не относящейся к делу она может показаться).
- ***Запись всех идей*** - это не просто фиксирование важных предложений, но также возможность оттолкнуться от них в рождении новых идей.

Анализ ситуаций

Используются **ситуации двух типов**:

- «здесь и теперь» — что и почему произошло в группе или с ее отдельными участниками;
- «там и тогда» — случаи из профессиональной практики или личной жизни, происшедшие ранее и имеющие значимость для участников группы.

Примером групп, работающих по методу анализа ситуаций, являются *Балинтовские группы*, в которые собираются специалисты для обсуждения своих профессиональных проблем.

Процедура может строиться по следующему сценарию:

- один из участников представляет свою проблему, свои затруднения, касающиеся профессиональной области; а остальные участники задают ему вопросы, направленные на уточнение ситуации;
- каждый участник высказывает свой сценарий (способ) выхода из данной ситуации

Психогимнастические упражнения

направлены на:

- отработку желаемого поведения;
- развитие познавательных процессов, расширение границ понимания;
- фокусирование на чувствах;
- развитие самосознания;
- коррекцию самопредставления;
- регуляцию эмоционального состояния участников и многое другое.

Тренировка эффективного поведения может состоять из следующих **этапов**:

- определение поведения, которое нуждается в изменении;
- моделирование желательного поведения;
- при необходимости определение и нахождение дополнительного ресурса для успешности выполнения желаемого поведения;
- отработка нового поведения в течение одного или нескольких занятий;
- распространение нового поведения на ситуации вне группы;
- получение обратной информации о поведении участника вне группы.

Упражнения являются эффективным средством развития внимания, памяти, наблюдательности, мышления и др.

Проективное рисование (вспомогательный метод групповой работы):

- дает множество информации для диагностики и интерпретации личностных проблем и ситуации участников;
- позволяет работать с неосознаваемыми стремлениями и чувствами участников, а также с мыслями, которые они не могут высказать открыто.

Может выполняться в следующих **формах**:

- свободное рисование — каждый рисует то, что хочет;
- тематическое рисование — все рисуют на тему, выбранную группой или предложенную ведущим;
- дополнительное рисование — рисунок посылают по кругу: один начинает рисовать, другой продолжает;
- совместное рисование — несколько человек или вся группа рисуют что-то на одном листе;
- разговорное рисование — члены группы работают с выбранным партнером в паре.

Элементы музыкотерапии

- для «музыкального фона», направленного на создание необходимой атмосферы в группе;
- для снятия напряжения и усталости участников;
- для творческой самореализации (в виде пения и игры на музыкальных инструментах, в том числе импровизированных)

Домашняя работа

- выполнение какого-либо задания;
- проведение наблюдения;
- закрепление отработанного в группе упражнения
- чтение специальной литературы (только после того, как у участников возникнут соответствующая заинтересованность и потребность в концептуальном осмыслении своего опыта)
- ведение дневниковых записей (дает возможность дома вернуться к полученному в группе опыту, осмыслить его, формируя письменные высказывания).

В процессе ведения дневника участник может делать описание происходящего с ним в группе, отмечая, что он делал, что он чувствовал, что он думал, каковы были особенности его реакций в той или иной ситуации.

Последующий анализ записей в дневнике позволяет участнику отслеживать развитие своего понимания и личные изменения.

Ведущий тренинговой группы

Ведущий тренинговой группы и участники тренинга оказываются вовлеченными в многомерное пространство, состоящее из трех взаимосвязанных пространств:

1- личности ведущего;

2- совместной деятельности по достижению изменения;

3- общения, опосредованного процессом тренинга.

- Выступая носителем и проводником определенного социального опыта, ведущий оказывает наибольшее влияние на результативность тренинга.
- Его личностные особенности, профессиональные знания и умения являются в определенном смысле средством развития как личности каждого участника, так и группы в целом.
- Упражнения, игры и совокупность всех психологических техник и приемов являются не более чем инструментом в руках мастера.
- Именно ведущий как профессионал и как личность определяет успешность своей работы

Основные функции ведущего в группе

- функция «организатора процесса»;
- функция носителя модели желательного поведения;
- функция источника информации;

Кроме того, ведущий выполняет на тренинге:

- аналитическую функцию: проводит анализ, обобщает и комментирует происходящее в группе;
- экспертную функцию: экспертиза осуществляется через предоставление актуальной информации по сложившейся ситуации или проблем;
- посредническую функцию: она заключается в организации групповых процессов.

Основные направления деятельности ведущего

Два основных направления деятельности ведущего в тренинговой группе, которые постоянно пересекаются:

Работа с личностью – направлена:

- на более глубокое осознание каждым участником себя, своих особенностей, сильных и слабых сторон своей личности, осмысление собственных ограничений и расширение своих возможностей;
- включает в себя работу с Я-концепциями участников, развитие познавательных процессов, коммуникативной компетентности и др.
- выработка и закрепление более эффективного поведения в определенных социальных ситуациях.
- на помощь каждому участнику принять себя, адекватно воспринимать себя как личность, измениться и стать более успешным в жизни.

Работа с группой – направлена:

на обеспечении процесса ее развития;

на сопровождение групповой динамики в целом;

на контроль процессов развития группы и управление ими.



Стиль ведения группы

может располагаться между свободным и директивным (программным) ведением группы.

Свободная форма ведения может проявляться как внешне пассивная, ведущий:

- не предлагает участникам ни целей, ни средств их достижения;
- вроде как бездействует, «*только слушает*» и при этом никого не убеждает и ничего не объясняет;
- может мягко уходить от вопросов-нападений или требований участников.

Программированный, жестко заданный директивный стиль:

- подразумевает наличие у ведущего детально продуманного плана проведения занятий;
- позволяет не отвлекаться на групповую динамику и максимально эффективно использовать время для обучения.

Для начинающего ведущего-тренера в реальной групповой работе полезнее применять **компромиссную форму ведения,**

- представлять структуру тренинга и иметь планы занятий;
- постоянно отслеживать продвижение группы, настроение ее участников;
- быть готовым отклониться от запланированного содержания работы.

Начальная фаза обучения

включает шесть основополагающих элементов, влияющих на создание работоспособной и сплоченной группы:

- знакомство;
- доверие;
- общение;
- кооперация;
- готовность учиться;
- удовольствие

Основные приемы работы тренера

- **Разогревание** - направлено на создание благоприятной, доверительной и неформальной атмосферы на тренинге.
- **Инициирование** - введение группы в новое действие (предлагаемые обстоятельства тренинга, контекст).
- **Направление** - удержание группового процесса в одном русле, чтобы не дать группе уйти в противоположное направление или далеко от темы.
- **Рефлексия** - постоянное отражение того, что происходит в группе, самими участниками (используется техника вербализации – сообщение о пережитом «Я сейчас чувствую...»)
- **Предоставление разумной свободы** - используется, когда обсуждение или выполнение задания идет хорошо.
- **Стоп-техника** - используется, когда тренер останавливает какую – либо ситуацию или игру (это может быть связано с тем, что материал для обсуждения уже накоплен, или участник зашел в тупик и т.п.)

Требования к личностным особенностям ведущего-тренера

- поведение ведущего-тренера должно выступать **катализатором** самопознания, изменения и совершенствования участников тренинга (подобный тип поведения называется *фасилитаторским*).

К. Роджерс описывал деятельность ведущего-фасилитатора словами древнего китайского стиха:

Лучший лидер — это тогда,

Когда люди едва осознают, что он есть.

*Не слишком хороший — когда они подчиняются и
поклоняются ему.*

Плохой, когда люди презирают его.

Но тот ЛИДЕР, кто мало говорит,

А когда его работа сделана, цель достигнута,

То все говорят: мы сами это сделали.

(Лао-Цзы, 5 в. до н. э.)

Наиболее общей характеристикой, отражающей сущность тренерской позиции, является **отказ ведущего от «апостольской позиции»**, от акцента на собственные директивные высказывания и интерпретации.



Преимущества групповой формы психологической работы

- групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;
- группа отражает общество в миниатюре, делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм;
- работа в группе создает возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;
- в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- участники могут идентифицировать себя с другими, «сыграть» роль другого для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то;
- взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;
- группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания: открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять себя, изменить себя и повысить уверенность в себе.

Групповая динамика

Впервые термин «групповая динамика» был использован К.Левиним, который определял его как дисциплину, исследующую положительные и отрицательные силы, действующие в данной группе.

Основные элементы групповой динамики :

- Цели группы.
- Нормы группы.
- Структура группы и проблема лидерства.
- Сплоченность группы.
- Фазы развития группы.

Дополнительные элементы:

- Создание подгрупп.
- Отношения каждого участника с группой

Основные этапы развития тренинговой группы

- **начало тренинга** – так называемая стадия рождения группы
- **знакомство друг с другом** - это «раннее детство» группы
- **начало работы** - эту стадию можно сравнить с «начальной школой»
- **период конфронтации** - этот период можно сравнить с «подростковым возрастом» группы.
- **развитие синергии** - когда группа научается успешно обращаться с «помехами» и конфликтами, она достигает стадии зрелости, так называемого «взрослого возраста».
- **завершение работы группы** - это тот момент, когда пора покидать «родительский дом и вставать на ноги»: закончилось запланированное время работы группы, и она выполнила свои задачи.

Типичные проблемные ситуации, возникающие в групповой работе, возможные способы их разрешения

Нарушение конфиденциальности

Что делать:

- при обсуждении правил группы уделить больше внимания вопросам доверия, конфиденциальности и возможным последствиям, которые могут возникнуть при несоблюдении этих правил;
- обозначьте пределы конфиденциальности: тема, рассматриваемая на занятии и общая информация по ней, могут транслироваться вовне, а личная информация об участниках – нет.

Образование группировок

Что делать:

- с самого начала проводить упражнения с постоянной сменой участников в парах, микрогруппах.
- если заметили, что некоторые члены группы начинают противостоять остальной группе, рассадите их так (это хорошо сделать в самом начале);
- в заданиях старайтесь, чтобы участники разных группировок находились в одной группе;
- если различия между участниками все-таки начинают мешать работе, то лучше этот момент вынести на обсуждение с группой.

Типичные проблемные ситуации, возникающие в групповой работе, возможные способы их разрешения

Привлечение внимания к себе (позерство)

Что делать:

- избегать позитивного невербального подкрепления (улыбки, кивка головы и т. п.), когда видите, что молодой человек работает на публику
- установить лимит времени для каждого участника
- подчеркивать, что внимание и работа должны быть распределены равномерно между всеми участниками
- обращаться к другим участникам, особенно застенчивым
- действовать по ситуации: можно остановить позера фразой, действием, сменой деятельности

Чтобы подбодрить тихих и несловоохотливых:

- задавать им несложные вопросы
- вовлекать в работу по парам, чтобы им приходилось делить ответственность за результат с напарником
- в ролевой игре давать доминирующие роли
- посадить их с активными участниками
- поддерживать их инициативу
- проводить опрос по кругу

Типичные проблемные ситуации, возникающие в групповой работе, возможные способы их разрешения.

Сопrotивление

Что делать:

- скажите, что у каждого члена группы есть возможность покинуть ее.
- мотивируйте участников на совместную деятельность
- если это всего один участник, то не тратьте на него много времени, дайте ему высказаться и работайте дальше.
- спросите, что заставляет его вести себя столь агрессивно и язвительно.
- используйте активные формы работы, направленные на создание чего-то конкретного, на отработку новых моделей поведения на практике.
- в большинстве случаев совместная работа с сопротивлением более полезна, чем работа против него.

Споры

Что делать:

- переведите споры в дискуссию, чтобы обучить участников конструктивным методам разрешения конфликтов
- используйте возникающие эмоции и различие мнений в целях обучения
- введите в правило работы группы принцип не обсуждения, а принятия чужой точки зрения или аргументированного обоснования своей

Роли участников тренинговой группы

Каждый из участников тренинга принимает в ходе занятий определенную позицию или «играет» свою роль.

Чаще всего эти роли совпадают и с устоявшимися жизненными моделями поведения, поэтому тренинг является в первую очередь диагностическим мероприятием.

Ведущий может понять, исходя из анализа ролевых позиций участников, их потребности и мотивы присутствия на тренинге, личностные особенности и на основании этого понимания, скорректировать свою работу в группе наиболее эффективным образом.

Роль в группе по М.Белбину

Социальный феномен групповой динамики впервые был раскрыт М. Белбиным.

Разгаданный им феномен состоит в том, что каждый из членов организации или группы играет двойную роль:

первая роль – чисто функциональная и вытекает из формальной структуры организации

вторая роль, «роль в группе», гораздо менее очевидна, однако, она существенно важнее для успешной деятельности коллектива.

Роли в группе по М.Белбину

Лидер

- способен, уверен в себе, с развитым самообладанием
- относиться ко всем предложениям соответственно их объективной ценности без предвзятого мнения, развитое стремление к достижению цели
- умеренные творческие способности

Реализатор

- динамичен, очень неспокоен, склонен опережать других, общителен.
- напористость, готовность бороться с инертностью, благодушием и самообманом
- склонность поддаваться провокациям, раздражительность, нетерпение

Генератор идей

- индивидуалистичен, с серьезным складом ума
- развитый интеллект, воображение, обширные знания и одаренность
- склонность витать в облаках, невнимание к практическим делам.

Объективный критик

- Трезвость, осторожность, малая эмоциональность
- Осмотрительность, рассудительность, практичность, настойчивость
- Неспособность увлечься самому и увлечь других

Организатор (начальник штаба)

- консерватор, развитое чувство долга, предсказуемое поведение
- организаторские способности, работоспособность, рационализм, дисциплинированность
- недостаточно гибок, невосприимчив по отношению к недосказанным идеям

Снабженец

- склонность к энтузиазму, любознательность, коммуникабельность
- легко вступает в контакт с людьми, быстро узнает обо всем новом, легко разрешает возникающие трудности
- склонен быстро терять интерес к делу после того, как остынет первоначальный энтузиазм

Душа группы

- мягок, чувствителен, ориентирован на общение с людьми
- с готовностью отвечает на нужды людей и требования ситуации, создает атмосферу дружной работы.
- нерешительность в критические моменты

Отделочник (контролер)

- совестливость, старательность, любовь к порядку, тревожность
- способность доводить дело до конца, педантичность, взыскательность
- тревожность по пустякам, может ограничивать свободу действия коллег

Роль в группе по Я.Морено

- ***Лидер*** – член группы, который имеет наиболее высокий положительный статус, пользуется авторитетом в группе и оказывает влияние на окружающих, определяет тактику поведения в группе.
- ***Звезда*** – эмоционально притягательный для остальных членов группы, человек, к которому с симпатией относится большая часть группы, но в отличие от лидера может не обладать организаторскими способностями.
- ***Принятые*** – члены группы, имеющие средний статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решать групповые задачи.
- ***Изолированные*** – члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии.
- ***Отвергнутые*** – члены группы, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в групповом процессе.

Роль в группе по Р. Шиндлеру

- ***альфа — лидер*** — импонирует группе, побуждает ее к действиям, составляет программу и придает отвагу;
- ***бета — эксперт*** — имеет специальные знания, навыки или способности, которые группе всегда требуются или которые группа просто уважает; анализирует, рассматривает ситуацию с нескольких сторон; его поведение самокритично и рационально; обладает знаниями и способностями, которые востребованы в группе, является «палочкой-выручалочкой»;
- ***гамма*** — пассивные и легко приспособляющиеся члены группы, старающиеся сохранить свою анонимность; большинство из них отождествляется с альфой;
- ***омега*** — самый «крайний» член группы, отстает от группы в силу какого-то отличия от всех остальных или из страха; иногда отождествляется и объединяется с «противником», чем провоцирует группу;
- ***дельта*** — противник, оппозиционер, активно выступающий против лидера.

Поведенческие модели по Дэвиду Ли

- *Говорун-террорист*
- *Великий ворчун*
- *Фома неверующий*
- *Цветочек*
- *Шут*
- *Конспираторы*

Другие роли, например:

- мученик, взывающий о помощи и в то же время отказывающийся от нее;
- моралист, который всегда прав;
- квазитерапевт, перехватывающий инициативу;
- любимчик, пробуждающий нежные чувства и нуждающийся в защите;
- агрессор;
- шут;
- провокатор;
- оппозиционер;
- защитник;
- нытик;
- бедняга;
- непризнанный;
- педант;
- блюститель демократии;
- отшельник;
- соблазнитель;
- монополист, пытающийся привлечь к себе внимание всей группы;
- спасатель, жертва и каратель.