**Особенности активных групповых методов обучения и их проявление**

**План работы**

1. Специфические особенности групповых методов

2. Воздействующие факторы тренинговой группы и условия их проявления

2.1 Групповая динамика в СПТ

2.2 Состав группы

2.3 Обратная связь как элемент межличностного общения

2.4 Создание доверия в группе

# 1. Специфические особенности групповых методов

Как у любого научного метода, у активных групповых методов обучения есть как противники, так и сторонники. Ниже приведено высказывание о преимуществах групповой формы работы К. Рудестама, который несомненно является сторонником этого метода.

«Хотя очевидно, что любому отдельно взятому участнику уделяется в группе внимания меньше, чем при индивидуальной терапии, существует ряд причин, обусловивших развитие и успех групповой терапии. Жизнь - это, прежде всего, социальное явление. В сфере межличностных отношений, во время игры, в интимные моменты человек испытывает потребность в эмоциональном тепле и контакте с другим человеком» [104, 24].

Потенциальное преимущество условий группы - это возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания с конкретным участником группы. В процессе группового взаимодействия приходит принятие ценностей и потребностей других. В группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, окруженным заботой и заботящимся, получающим помощь и помогающим. Реакции других на тебя и твои на других в группе могут облегчать разрешение межличностных конфликтов вне группы. В поддерживающей и контролируемой обстановке человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров. Возникает определенное ощущение комфортности, когда находишься с равными партнерами, а не с терапевтом [104].

«Наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения. Значимая обратная связь оказывает влияние на оценку индивидуумом своих установок и поведения, формирование его Я-концепции. Введение одного или нескольких человек в терапевтическую диаду создает обычно не встречающееся во взаимоотношениях двоих напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого члена группы.

Группа может также облегчить процесс самоисследования и интроспекции. Часто люди знают, чего они хотят, но требуется соучастие и принятие их группой, чтобы стала возможной попытка самораскрытия. Когда такая попытка самораскрытия и изменения поощряется другими, то, как следствие, усиливается уверенность в себе» [104, 76].

У групповой формы есть и экономические преимущества. Обычно одновременная встреча шести, десяти или более человек обходится менее дорого и терапевту-руководителю, и пациенту-участнику, чем контакты один на один.

Но, при всем разнообразии аргументов методического характера в пользу групповой формы воздействия, остаются непроясненными ряд методологических принципов, лежащих в основе развития активных групповых методов. Так, нет однозначного мнения при ответе на вопрос, кто главным образом на кого влияет: группа как единое целое, ведущий или каждый участник группы. Многие вопросы, касающиеся сути, целей, механизмов воздействия, сферы формирования тренинговых групп, наиболее эффективных методов и техник для отдельных участников, роли и способов функционирования ведущего или терапевта, места в комплексной системе психологической помощи, целесообразности сочетания с другими методами, фаз и закономерностей протекания группового процесса, остаются открытыми. В настоящее время отсутствует общая теоретическая концепция, которая бы признавалась несомненным большинством специалистов.

Также актуальными остаются вопросы изменения методов групповой работы и ценностей, формируемых в ходе работы группы, в соответствии с изменением социального контекста общества в целом.

# 2. Воздействующие факторы тренинговой группы и условия их проявления

Как уже было показано, большинство СПТ, применяемых в России, в той или иной степени используют западные принципы и технологии. Построение программы тренинга и технологии взаимодействия тренера и группы, а также характеристики групповой формы работы в тренинге во многом заимствованы из западной практики.

Для начала рассмотрим, какие воздействующие факторы выделяют при анализе метода социально-психологического тренинга, как формы активных групповых методов обучения.

Одними из первых попытку ответить на поставленный выше вопрос предприняли Р. Корзини и Б. Розенберг. Авторы проанализировали взгляды и сопоставили точки зрения различных исследователей. Из 300 статей на тему групповой психотерапии они выделили 175 соответствующих понятий, а затем с помощью семантического дифференциала сгруппировали их, образовав 9 категорий. Выделенные таким образом воздействующие механизмы тренинговой группы они попытались рассмотреть применительно к трем основным формам функционирования человека: познавательной, эмоциональной и поведенческой. В группу познавательных механизмов авторы включили: участие в роли анализирующего наблюдателя (spectator therapy), универсализацию, интеллектуализацию (получение знания); к эмоциональным механизмам отнесли акцептацию, альтруизм, перенесение; к поведенческим - проверку действительности, интеракции. Как важные, но не включенные в упомянутые группы назывались следующие факторы: суггестия, авторитет ведущего и других участников, доверие к ведущему, соперничество, напряжение, проблемы, успокоение и заинтересованность [24].

В исследованиях Б. Берзон источником информации были участники. Они должны были указать, какие события или групповые явления в ходе занятий оказали наиболее существенное и благотворное воздействие. Участники перечислили эти факторы в такой последовательности: 1) осознание новых фактов; 2) понимание своего сходства с другими; 3) переживание положительных эмоций по отношению к другим; 4) восприятие себя «глазами» других; 5) самовыражение в группе; 6) проявление искренности, смелости; 7) проявление чувств окружающих; 8) понимание со стороны других; 9) переживание в группе чувства близости, теплых отношений; 10) проявление эмоций [24].

И. Ялом [139] выделил десять воздействующих факторов, характерных для большинства групп:

1. Сплоченность. Эта характеристика прочности, единства межличностных взаимодействий в группе - условие, способствующее достижению успеха.

2. Внушение надежды. Вера в успешность группового процесса или надежда на возможность достижения благополучия оказывают сами по себе терапевтическое воздействие.

3. Обобщение. До прихода в группу люди склонны считать свои проблемы уникальными, но в процессе группового развития начинают осознавать, что и другие имеют похожие проблемы, также испытывают чувство неполноценности и межличностное отчуждение.

4. Альтруизм. Сознание того, что каждый в группе может быть нужен и полезен другим, оказывает эффективное терапевтическое воздействие.

5. Предоставление информации/рассуждения. В некоторых группах используются дидактическое инструктирование и информирование участников.

6. Множественный перенос. Любые трудности в области общения и социальной адаптации, будучи детерминированы событиями настоящего или прошлого, особенно эмоциональными нарушениями в семье, проявляются в группе, которая сама, согласно психодинамической теории, становится похожей на семью. Эмоциональная привязанность участника к руководителю, другим участникам или группе в целом рассматривается, исследуется и при необходимости подвергается более рациональной и реалистичной оценке.

7. Межличностное обучение. Группа служит испытательным полигоном для исследования положительных и отрицательных эмоциональных реакций и опробования новых видов поведения. Члены группы узнают, что они могут открыто просить других о помощи и поддержке и приходить в состояние аффекта, ведущее к корригирующим эмоциональным переживаниям.

8. Развитие межличностных умений. Явно или скрыто участники совершенствуют свое умение общаться. Для развития межличностных умений используются различные методики, в том числе обратная связь и ролевая игра.

9. Имитирующее поведение. Часто люди учатся вести себя, наблюдая поведение других. В начале группового процесса поведение руководителя или других популярных членов группы может имитироваться для получения одобрения. Постепенно участники начинают экспериментировать, используя множество образцов поведения, предлагаемых в группе.

10. Катарсис. Обсуждение в группе скрытых или подавленных «неприемлемых» потребностей, сосредоточение внимания на таких непроанализированных эмоциях, как чувство вины или враждебности, ведет к психологическому очищению, облегчению и свободе. Однако реальной пользой катарсиса может явиться усиление сплоченности вследствие интенсивного взаимодействия в безопасном, принимающем окружении.

Согласно Ялому, эти десять факторов, оказывающие эффективное психотерапевтическое воздействие и характерные для большинства групп, взаимозависимы, действуют совместно друг с другом. Вопрос о том, какие из них являются строго необходимыми, остается достаточно сложным потому, что разные авторы, основываясь на перечне Ялома выделяют одни факторы и пренебрегают другими.

Ни один из указанных Яломом воздействующих факторов не может проявиться сам по себе, без специального целенаправленного усилия со стороны тренера и группы и наличия благоприятных условий для их проявления. Учитывая, что факт эффективности группового воздействия на личность доказан многими авторами, рассмотрим, какие аспекты работы группы присущи большинству социально-психологических тренингов. Это поможет понять какие условия, заложенные в групповой форме работы, создают ту благоприятную ситуацию, в которой эффективно проявляются воздействующие факторы. Большинство авторов указывают такие аспекты групповой формы работы тренинга как:

1. Групповая динамика. Наибольшая эффективность СПТ достигается, если тренинг построен в соответствии с принципами динамики развития группы в ходе целенаправленного взаимодействия. Практически все исследователи и разработчики СПТ согласны в том, что группа людей, одновременно проходящих тренинг, участвующих вместе в упражнениях и дискуссиях, имеет определенные закономерности в развитии отношений, личных ориентаций, поведенческих реакций.
2. Состав группы. Большое влияние на эффективность СПТ оказывают характеристики участников группы. В диссертационной работе, как наиболее значимый, рассматривается критерий однородности группы.
3. Обратная связь. Обратная связь является одним из наиболее распространенных методов в работе СПТ. Она позволяет участникам получать максимальное количество информации о себе, но в то же время содержит опасность некорректного воздействия со стороны других участников группы.
4. Атмосфера доверия. Данная характеристика групповой работы СПТ вызывает много споров по поводу ее адекватности условиям обыденной жизни. В работе рассматриваются положительные и отрицательные стороны доверительного климата в СПТ.

## 2.1 Групповая динамика в СПТ

Описанием стадий развития групп занимались целый ряд исследователей, и из этих описаний явствует, что, несмотря на специфичность содержания деятельности отдельных групп, которое значительно различается, направление и процесс развития очень похожи. Другими словами, несмотря на природу группы и теоретическую ориентацию ведущего, имеются некоторые общие тенденции, которые становятся очевидными в большинстве групп.

Кори [146] провел анализ взглядов на групповую динамику в СПТ у разных авторов. Количество выделяемых стадий развития отношений в группе у разных авторов различается, но общая логика групповой динамики сходна в большинстве случаев.

Газда замечает, что стадии, которые проходит группа целенаправленной деятельностью, яснее всего заметны в закрытых группах. Таких группах, которые поддерживают постоянное членство за все время существования группы.

Шутц (1973) сообщает о трех стадиях:

1. Включение
2. Контроль
3. Эмоциональная связь.

Малер (1969) в деталях описывает пять стадий:

1. Формирование
2. Включенность
3. Переходный период
4. Рабочая стадия
5. Заключительная стадия.

Четыре стадии, которые выделил Газда похожи на стадии Малера:

1. Разведочная
2. Переходная
3. Деятельная
4. Заключительная.

В описании процесса базовых групп встреч, К. Роджерс в 1970 году идентифицирует 15 стадий, которые могут быть классифицированы по 4-5 стадиям, схожим с вышеперечисленными.

Шапиро (1978) описывает 4 общих фазы:

1. Подготовка
2. Усвоение основных правил
3. Терапевтическое вмешательство
4. Заключительная фаза.

Внутри этой схемы он указывает 37 стадий, которые характерны для оптимально функционирующей закрытой группы, руководимой компетентным ведущим. Он замечает, однако, что его схема является идеальной моделью и, что не все группы оканчивают эти стадии с успехом. Он также подчеркивает, что успешное завершение каждой стадии является своего рода предпосылкой для стадии, которая затем последует.

Последователи Адлера говорят о четырех стадиях:

1. Установление терапевтических взаимоотношений, основанных на доверии
2. Интерпретация динамики
3. Развитие интуитивного понимания
4. Переориентация

К. Левин также уделяет большое внимание анализу 4 фаз в развитии динамики групп:

1. Фаза параллельных взаимоотношений
2. Фаза включения
3. Фаза взаимности
4. Заключительная фаза

Хансен, Уорнер и Смит (1980) пишут о пяти стадиях:

1. Учреждение группы
2. Конфликт и конфронтация
3. Развитие сплоченности
4. Результативность
5. Окончание

И. Ялом (1975) выделяет три стадии:

Инициальная стадия характеризуется конфликтом, несмелым участием и поисками смысла;

Вторая стадия характеризуется конфликтом, доминированием и противодействием;

Третья- это стадия согласия, она характеризуется увеличением морального воздействия, доверием и самораскрытием.

В логике построения последовательности стадий развития группы можно выделить основные общие положения, разделяемые большинством авторов. Все авторы констатируют возрастание взаимопонимания участников по мере прохождения СПТ, стремления к активной совместной деятельности, но при этом, большинство авторов выделяют стадию конфронтации или разочарования, которая является следствием фрустраций участников по поводу тех или иных обстоятельств группового взаимодействия.

Можно выделить четыре стадии, которые выделяются большинством авторов в сохраняющейся последовательности.

Первая стадия является фазой ориентации, фазой разведки во время первоначальных встреч.

Вторая стадия – переходная. Она характеризуется тем, что в этот период имеет место конфликт, защитная реакция и сопротивление.

Третья стадия может быть названа рабочей стадией и характеризуется сплоченностью, необходимой для продуктивного функционирования группы.

Четвертая стадия - это стадия консолидации и она относиться к конечным фазам деятельности группы. Здесь основное внимание обращено на консолидацию и использование того, что было получено в группе, в жизни каждого члена группы [146].

## 2.2 Состав группы

Рассматривая вопрос о формировании тренинговой группы в рамках социально-психологического тренинга остановимся на двух важных основаниях отбора участников: однородность группы и стиль коммуникации.

Прежде всего, рассмотрим вопрос, должна ли быть группа однородной или неоднородной? Под однородной группой Кори (1981) понимает группу, которая состоит из людей обладающих общими характеристиками. Это могут быть люди одного возраста, как, например группа детей, подростков, или взрослых людей. Другие однородные группы базируются на каких-то общих интересах или проблемах. Так, существуют группы для людей с проблемами излишка веса или тех, которые слишком зависят от алкоголя или наркотиков, группы людей, которые стремятся привлечь внимание к проблемам женщин или мужчин. Некоторые группы, организуемые в школьной обстановке, специально предназначены для детей и подростков, которые имеют какие-то трудности с обучением или таких детей, у которых есть серьезные проблемы адаптации к школьному окружению.

По нашему мнению, однородность группы формируется по тому основанию, которое имеет значение в рамках конкретного тренинга. Например, если ведется тренинг, направленный на формирование личностных изменений в области самооценки и восприятия себя людьми с избыточным весом, то работа группы будет более эффективной, если ее будут составлять полные люди. С другой стороны, если тренинг направлен на формирование более позитивного восприятия других, то необходимость в отборе тучных участников не возникает, наоборот, разнородная в плане внешних данных группа поможет моделировать более широкий спектр ситуаций в ходе тренинговых сессий.

По мнению Кори, однородная группа является более функционально приемлемой для ее членов, чем неоднородная группа. Возьмем, для примера, группу подростков. Такая группа может сфокусировать свое внимание на специфических проблемах развития, с которыми встречаются подростки, например, взаимоотношения со сверстниками, сексуальное развитие и идентификация, борьба за самоутверждение. В группе, которая состоит из подростков и предназначена для них, участники побуждаются выражать многие чувства, которые они держали в себе, через взаимодействие с другими представителями той же возрастной группы. Они могут делиться своими заботами, рассчитывая на поддержку и понимание.

Хотя однородные группы и могут быть более пригодные для части населения, неоднородные группы имеют иногда преимущества для некоторых типов групп развития личности. Гетерогенная группа, представляющая собой как бы в миниатюре социальные структуры, которые существуют в окружающем мире, дает участникам экспериментировать с новым поведением, развивать свои способности к общению с людьми и получать обратную связь от многих разнообразных источников. Особенно желательно подбирать в группу людей разного возраста, образования, социального статуса, интересов и забот, если необходима симуляция обыденной жизни.

Другим важным основанием для формирования тренинговой группы является стиль коммуникации. Каковым бы ни были степень психической зрелости участников группы, их возраст или пол, каждый из них характеризуется определенным стилем коммуникации. Так, пациенты с любым уровнем психической зрелости могут отличаться склонностью к доминированию или подчинению, смелостью или застенчивостью. Для оптимального функционирования группе необходимо наличие участников с разными стилями коммуникации.

Многообразие стилей коммуникации было разделено Тимоти Лири [6] согласно двум основным осям: вертикальная ось образуется качествами доминирования и подчинения; горизонтальная же ось образуется качествами открытости и застенчивости.

Рис. 3 Четыре стиля коммуникации Т. Лири

Сочетание всех этих качеств формирует четыре стиля коммуникации. Оптимально, если в группе присутствуют участники обладающие четырьмя разными стилями. Группа, состоящая из застенчивых и пассивных участников будет эмоционально невыразительной. Стили в определенной степени отражают психическую организацию человека. Проявляя присущие им стили коммуникации в группе, участники могут осознать ранее скрытые особенности своей личности. Мы полагаем, что межличностные конфликты часто связаны с тем, что члены группы проецируют на других те качества, которые они не могут в себе принять. Включение в группу лиц с разным стилем коммуникации дает ее членам возможность учиться на основе сравнения индивидуальных особенностей друг друга.

«Оптимальным составом психодинамической группы следует признать такой, при котором участники находятся примерно на одном уровне психического развития, но обладают разными стилями коммуникации. Кроме того, важно, чтобы каждый участник в чем-то повторял особенности хотя бы одного члена группы, с которым он мог бы идентифицироваться» [52, 140].

##

## 2.3 Обратная связь как элемент межличностного общения

«В контексте социально-психологического тренинга в форме группы самоанализа проблема усвоения, традиционная для процесса обучения, по существу преобразуется, во-первых, в проблему получения участником сведений о том, как он воспринят в различных ситуациях группового взаимодействия, а во-вторых, в проблему принятия этих сведений» [35, 153].

Как показывает опыт повседневного общения, знания, полученные о другом человеке, обычно не остаются достоянием только познающего - вольно или невольно, в той или иной форме он доводит их до сведения других. Этими другими могут быть сам познаваемый либо некоторые третьи лица. Нас интересуют ситуации, когда именно субъект восприятия получает от партнера по общению сведения относительного того, каким он воспринят. В этом случае воспринимающий выступает как коммуникатор межличностной обратной связи, а воспринимаемый - как ее реципиент [35].

«Обратная связь должна быть: неотсроченной; специфической, т. е. относящейся к отдельным конкретным проявлениям участника; релевантной потребности и се коммуникатора, и реципиента; представленной в терминах чувств, а не оценок. Открытость в выражении чувств — ключевой аспект поведения в такой группе. Обычно подчеркивается вторичная в данном случае роль когнитивных аспектов обучения, их зависимость от эмоциональных» [104, 76].

Обучение происходит, главным образом, через переживание многогранного группового опыта. При этом указанные характеристики обратной связи должны способствовать созданию климата доверия, «психологической безопасности» — решающей предпосылки достижения группой поставленных целей [104, 113].

Важной является и роль правильно построенной обратной связи преодоления барьеров общения, связанных с действием механизмов психологической защиты, которые активно участвуют в построении и образа себя, и образа другого. Барьеры возникают из за неосознанного стремления охранять привычное мнение, отторгая, либо искажая информацию, расцениваемую как неблагоприятную, разрушающую первоначальное представление. Организация общения в группе тренинга ориентирована в первую очередь на создание ситуации доверительного общения, поскольку лишь отношения уважения, взаимной поддержки, доверия рождают откровенность, минимизируют закрытость партнеров в общении. Важнейшими предпосылками, и даже образующими такой ситуаций в группе тренинга выступают реализуемые здесь специфические формы межличностной обратной связи.

«Само понятие обратной связи введено в научный обиход Н. Винером, отцом кибернетики, однако в настоящее время принцип обратной связи активно осмысляется в самых различных научных дисциплинах, в том числе науках о человеке - в физиологии, педагогике, психологии и т. д. В социальной психологии феномен обратной связи рассматривается прежде всего в контексте межличностного общения, то есть в контексте субъект-субъектного отношения, в отличие от системы «субъект—объект», имеющейся, как правило, в виду, в технике и кибернетике» [89, 127].

В межличностном общении в качестве обратной связи выступают любого рода сведения: информация прямая или косвенная, которую человек получает от партнера по общению относительно самого себя - своего поведения, своего облика и т. д.

Таким образом, обратная связь оказывается определенным видом социального знания - знанием о человеке, которое возвращается этому человеку партнером (партнерами) по общению.

Функции обратной связи в общении многообразны. Обратная связь выступает важнейшей образующей процесса обретения человеком собственного Я. Как отмечает, например, А.А. Бодалев, «благодаря действию механизма обратной связи человек на основе достигаемого в ходе взаимодействия с другими людьми результата может корректировать свое последующее поведение, заменяя использованные способы воздействия новыми, которые кажутся более эффективными» [14, 14]. Кроме того, «получая в той или иной форме обратную связь и перерабатывая ее в соответствии со своими внутренними диспозициями, человек обычно вносит вклад не только в представление о себе, но и о другом, прежде всего коммуникаторе обратной связи» [89, 125].

Таким образом, обратная связь оказывается и важным звеном диалектически единого процесса познания себя и других людей и одновременно сложной техникой, использовать которую необходимо весьма аккуратно и тщательно прорабатывать методики ее организации.

Классификаций обратной связи можно построить множество - в зависимости от исследовательских целей и в соответствии с выбираемыми основаниями. В частности, различают аппаратурную и личностную обратную связь. В последнем случае она поступает непосредственно от партнеров по общению, а в первом - ее источником являются различные технические устройства, позволяющие нам посмотреть на себя как бы со стороны (фотоаппарат, магнитофон, видеозапись т. п.).

«Она может быть вербальной и невербальной, то есть выражаться в слове или жесте, взгляде, мимике; оценочной и не содержащей оценки; соотносящейся с конкретным источником и не определяющей источник вовсе; общей или специфической применительно к поведению человека; эмоционально окрашенной и не несущей эмоциональной окраски со стороны коммуникатора и т. д. Реализация обратной связи в контексте межличностного общения предполагает как минимум два условия. Первое условие - человеку поступают от партнера по общению сведения о том, как, каким партнер представляет его себе. Второе условие - человек воспринимает эти сведения» [89, 125].

Насколько названные условия реализуются в практике повседневного общения? Каковы параметры реальной обратной связи? «Опыт повседневного общения показывает, что далеко не всегда совпадают представление о другом человеке для себя и представление возвращаемое, адресуемое воспринимаемому. Иначе говоря, коммуникатор обратной связи не всегда эксплицирует реципиенту то, что он действительно думает о нем. В некоторых случаях можно предположить наличие трех видов знаний о другом человеке: для себя, для другого - воспринимаемого, для другого - третьего лица. Что и в какой форме возвращает коммуникатор обратной связи воспринимаемому, естественно, определяется в целом общим социальным контекстом, в котором протекает общение. Психологам предстоит исследовать, насколько часты случаи совпадения или расхождений указанных видов знаний, характер, степень расхождения и т. д. Всестороннее исследование обратной связи представляется необходимым для более полного изучения межличностной коммуникации, восприятия человека человеком, формирования понятия о другом и самом себе, для решения вопроса о формах и способах оптимизации межличностного общения» [89, 127].

## 2.4 Создание доверия в группе

Большинство авторов работ по теории и практике активных групповых методов соглашаются, что установление доверия очень важно для успешной работы группы. Без доверия групповое взаимодействие будет поверхностным, будет мало самоизучения. Не будет исходить вызов от одного члена группы к другому, и работа в группе будет подвержена влиянию затаенных чувств.

«Ошибочно полагать, что люди «естественно» доверяют друг другу, как только они становятся членами какой-то группы. И почему они должны доверять, не задавая вопросов? Откуда они знают, что группа будет иметь более располагающий и безопасный климат, чем общество вообще? Я считаю, что люди принимают решение доверять группе или нет. Такое решение зависит частично от способности ведущего продемонстрировать то, что группа может быть безопасным местом, в котором человек может быть самим собой и открыться, кто он и что он есть. Следует добавить, что, поощряя членов группы к разговору, о каких-то факторах, которые мешают доверию, ведущий поддерживает терапевтическую атмосферу, которая необходима для открытости и принятия риска со стороны членов группы» [146].

Приходя в тренинговую группу, участники чаще всего испытывают потребность в эмоциональных контактах (при условии добровольности участия). В то же время все участники характеризуются теми или иными психологическими защитными механизмами. Включение в группу сопровождается переживанием тревоги. Участники пытаются определить, проявление каких чувств может быть безопасным в ходе их общения друг с другом. Групповая работа связана с переживанием разнообразных эмоций. Важной частью работы группы должно являться переживание членами группы общих чувств, их принятие и понимание, а не неприязнь или иные отрицательные эмоциональные проявления. Для плодотворной работы группы необходимо создание атмосферы, в которой максимальный набор переживаемых чувств раскрывался для других участников без опасения негативной оценки. Развитие атмосферы доверия должно на наш взгляд соответствовать этапам групповой динамики. В отличии от осторожности в выражении чувств, характерной для начала групповой работы, эмоциональная открытость в зрелых группах более выражена и не сопровождается стремлением преждевременно ее ограничить.

Как итог, можно констатировать, что указанные аспекты групповой формы работы в СПТ будут являться благоприятиными условиями для проявления воздействующих факторов только в том случае, если тренер будет внимательно относится к необходимости заблаговременного планирования хода тренинговых сессий и будет развивать наблюдательность, сензитивность и прогностические навыки.

Тренинговые занятия должны помогать группе пройти все стадии развития отношений с выходом на позитивную «терминацию» группового взаимодействия. Для этого на этапе конструирования программы тренинга необходимо подбирать методы, провоцирующие ситуации, работа с которыми подтолкнет группу перейти на новый уровень развития.

Отбор участников должен производиться с учетом целей и направленности тренинга, а не основываться на стремлении привлечь всех желающих. Даже в случае тренинга, имеющего институциализированную форму организации, тренер обязан предпринять усилия для формирования такой группы, состав которой будет оказывать благотворное, а не деструктирующее влияние на ход работы. и что воздействующие факторы и аспекты групповой формы работы, детерминирующие эти воздействующие факторы хорошо изучены, сходно классифицируются различными авторами, но наряду с этим, оставляют для дальнейшего изучения ряд вопросов, связанных с негативными эффектами.

Методы, используемые в тренинге должны включать обязательную обратную связь. Причем механизм обратной связи должен иметь позитивный и конструктивный характер. Здесь мы имеем в виду не замалчивание негативных оценок или чувств, а предоставление информации, которой участник может воспользоваться в будущем, а не просто испытать положительные или отрицательные эмоции от соответствующих оценок, высказанных группой в его адрес.

Формирование атмосферы доверия и эмоциональной открытости тоже затруднено без грамотно выстроенных действий тренера. В психологической практике имеется опыт проведения групповых сессий без ведущего, но степень стихийности развития таких групп сильно затрудняет анализ действующих механизмов.