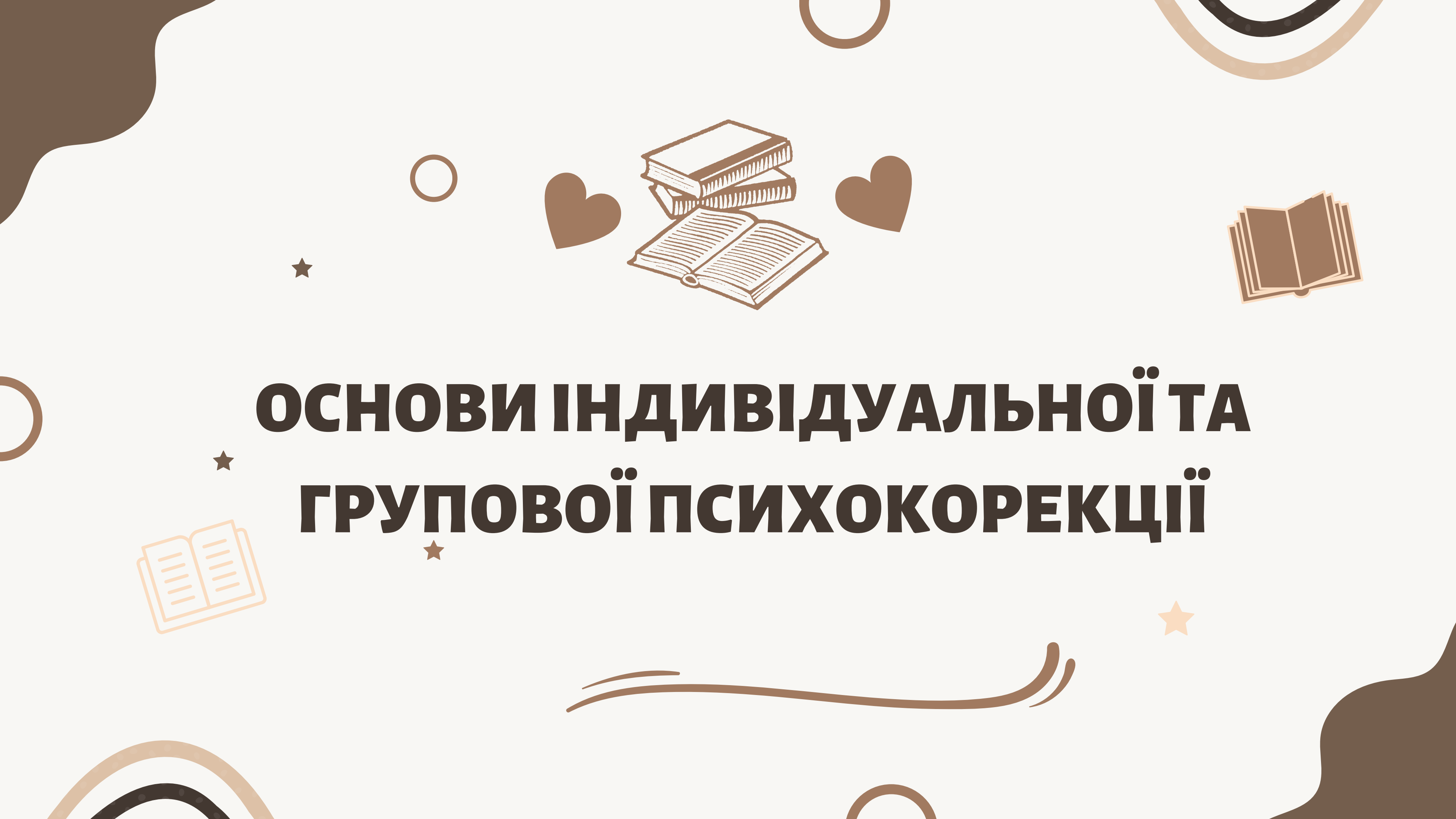




ОСНОВИ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ТА ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ

ПЛАН

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

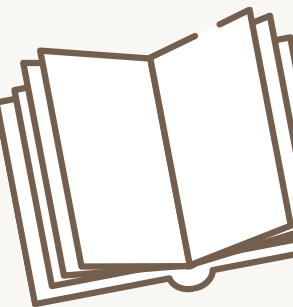
ІНДИВІДУАЛЬНА КОРЕКЦІЯ

ГРУПОВА КОРЕКЦІЯ

Специфічні риси
психокорекційного процесу
Елементи корекційної ситуації



Склад психокорекційної
групи
Особливості
психокорекційної групи
Керівництво
психокорекційною групою
Проблемні ситуації в групі



ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

Психокорекційна група є своєрідною моделлю реального життя, у якій клієнт виявляє подібні до нього взаємини, настанови, цінності, способи емоційного регулювання та поведінкові реакції. Використання групової динаміки спрямоване на те, щоб кожен учасник мав можливість проявити себе, а також на створення в групі ефективної системи зворотного зв'язку, що дозволяє клієнту адекватніше й глибше розуміти самого себе, спостерігати власні неадекватні взаємини й настанови, емоційні поведінкові стереотипи, які реалізуються в міжособистісній взаємодії та змінювати їх завдяки атмосфері доброзичливості та взаємного прийняття.



ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

Ознаки, характерні для психокорекційних груп:
усвідомлення учасниками своєї приналежності до групи;
встановлення певних взаємин між ними; внутрішня
організація, враховуючи розподіл обов'язків, лідерство,
ієрархію статусів; дія «групового тиску», спонукає учасників
поводитися у відповідності з прийнятими в групі нормами;
наявність певних змін у поглядах і поведінці окремих
учасників, зумовлених їх приналежністю до групи.



ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

М. Лекін виокремлює наступні процеси і ознаки, що, на його думку, є характерними для психокорекційної групи:

- полегшення виявлення емоцій; поява відчуття
- приналежності до групи; обов'язок саморозкриття;
- апробування нових навичок поведінки; санкціонована
- групою свобода міжособистісного спілкування
- (міжособистісні порівняння); поділ із формальним лідером
- відповідальності за керівництво групою



ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ГРУПИ

Груповий процес (фази розвитку групи)

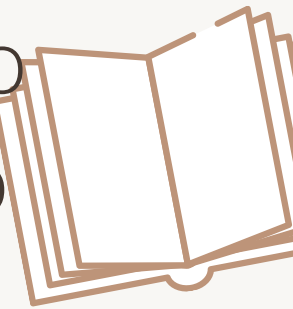
1. Етап орієнтації та залежності.
2. Етап «притирання» та конфлікту
3. Етап співробітництва та цілеспрямованої діяльності.
4. Етап завершення («вмирання») групи.



Згуртованість і напруженість у групі

Групова згуртованість є необхідною умовою дієвості та ефективності групової роботи. Тільки згуртована група сприяє саморозкриттю учасників і допускає відкриту конфронтацію думок, що в поєднанні з конструктивним ставленням до критики є одним із засобів корекції установок, зміни в поведінці і позиціях учасників.

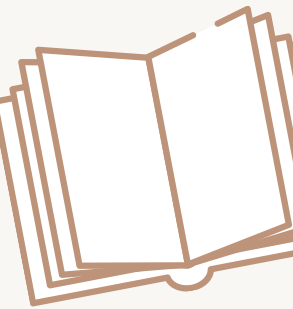
Груповій згуртованості сприяють: суперництво з іншими групами; правильно організована спільна діяльність у напрямку до мети і вирішення особистісно вагомих для учасників завдань; задоволення особистих потреб учасників, пов'язаних із груповою діяльністю; дружня приваблива атмосфера в групі; позитивні взаємини і симпатії між учасниками; очікування ними безсумнівної користі від участі в тренінгу; престиж групи та її ведучого; позитивна мотивація учасників тощо.



Згуртованість і напруженість у групі

Групова напруга виникає у випадку розбіжності очікувань учасників з реальною груповою ситуацією; розбіжності актуальних особистих прагнень учасників; появи незадоволеності характером і особливостями міжособистісної взаємодії у групі тощо.

Хоча протилежним напрузі станом є розслаблення, у контексті групової динаміки як антитеза напруження розглядається саме групова згуртованість. Напруга діє як відцентрова сила, що виникає в результаті групових конфліктів і зіткнень між учасниками та спрямована на їх роз'єднання. На відміну від напруженості, групова згуртованість може розглядатися як доцентрова сила, що спрямована на зближення учасників і забезпечення міцності та стійкості групових взаємин





Проблема лідерства.

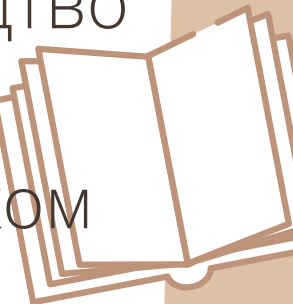
Б. Карлоф і С. Сьодеберг визначають керівництво як формальну владну позицію, що не має відношення до особистих якостей людей, а лідерство – як комплексне поняття, що містить у собі: асоціацію з людськими якостями; процес ведення інших; результат діяльності людини.



Проблема лідерства.

Порівнюючи поняття лідерства і керівництва, Б. Паригін визначає наступні загальні риси, які відрізняють позиції лідера та керівника:

1. Лідер з'являється неофіційно, і в основному здійснює регуляцію міжособистісних стосунків у групі, у той час як керівник призначається або обирається офіційно та покликаний здійснювати регуляцію офіційних взаємин групи.
2. Явище лідерства є менш стабільним, висунення лідера більшою мірою залежить від життєдіяльності групи та настроїв у ній, у той час як керівництво – більш стабільне.
3. Керівник виконує кілька соціальних ролей, у тому числі є представником групи ззовні. Діяльність лідера обмежується внутрішньогруповими взаєминами і взаємодіями.
4. Керівництво групою, на відміну від лідерства, має визначену систему різних санкцій, якими не володіє лідер.
5. Керівнику надані права і він несе відповідальність за діяльність групи та її результати, у тому числі перед законом
6. Лідер не володіє такими правами та повноваженнями і не несе відповідальності як за роботу групи, так і за все, що в ній відбувається.



Проблема лідерства.

Процес утворення лідерів багато в чому визначається рольовими потребами групи, на які переважно впливає стиль керівництва ведучого. У тренінговій групі процеси лідерства учасників проявляються пропорційно ступеню директивності управління групою. Якщо ведучий бере на себе не тільки керівні функції, а й лідерські, то неминучою є його більш інтенсивна взаємодія з іншими учасниками, які претендують на роль лідерів. На певних етапах розвитку групи можливим є навіть прагнення лідерів групи викликати ведучого на відверте протистояння, щоб підтвердити свій лідерський статус.

Ведучому тренінгу слід добре орієнтуватися в групових процесах та бути досить компетентним у питаннях лідерства. Він може спиратися на феномен лідерства, використовуючи його як додатковий ресурс і засіб у роботі. А може перетворити його на проблему, що завадить веденню групи.



Проблема лідерства.

У якості головних механізмів корекційного впливу І. Ялом обрані наступні:

1. Повідомлення інформації – отримання клієнтом у процесі групової психокорекції різноманітних відомостей про особливості людської поведінки, міжособистісної взаємодії, конфліктів.
2. Навіювання надії. Поява надії на успіх у вирішенні проблеми під впливом покращення стану інших клієнтів і власних досягнень. Успішна психокорекція клієнта виступає в якості позитивної моделі, відкриває оптимістичні перспективи для клієнтів.
3. Універсальність страждань, переживань і розуміння клієнтом того, що він не один, що інші учасники групи також мають проблеми, конфлікти, переживання. Це розуміння сприяє подоланню егоцентричної позиції, появі відчуття «спільності» та солідарності з іншими, підвищенню самооцінки.
4. Альтруїзм – можливість допомагати один одному в процесі групової психокорекції, робити щось для іншої людини. Допомогаючи іншим, клієнт стає більш упевненим у собі. Він відчуває себе здатним бути корисним і потрібним, починає більше поважати себе та вірити у власні можливості.

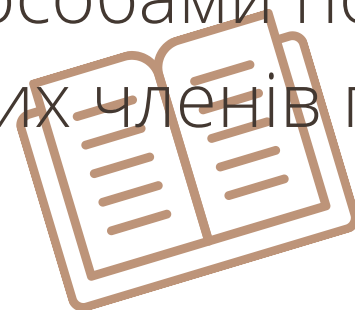


Проблема лідерства.

У5. Корегуючі рекапітуляції первинної сімейної групи – клієнти знаходять у групі проблеми і переживання, які беруть початок ще у батьківській родині; почуття та способи поведінки, характерні для батьківських і сімейних взаємин у минулому. Виявлення та реконструкція минулих емоційних і поведінкових стереотипів у групі дає можливість роботи над ними, виходячи із актуальної ситуації, коли психолог виступає в ролі батька або матері для клієнта, а інші учасники – у ролі сестер, братів та інших членів родини.

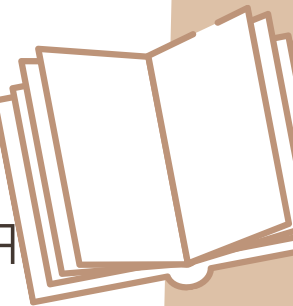
6. Розвиток техніки міжособистісного спілкування – клієнт має можливість за рахунок зворотного зв'язку й аналізу власних переживань побачити свою неадекватну міжособистісну взаємодію і в ситуації взаємного прийняття змінити її, розробити та закріпити норми, більш конструктивні способи поведінки і спілкування

7. Імітаційна поведінка – клієнт може навчитися більш конструктивним способами поведінки за рахунок наслідування психолога та інших успішних членів групи. Наголосимо, що чимало психологів недооцінюють роль цього фактора.



Проблема лідерства.

8. Інтерперсональний вплив – отримання нової інформації про себе за рахунок зворотного зв'язку, що призводить до змін і розширення образу Я. Можливість виникнення в групі емоційних ситуацій, які клієнт раніше не міг подолати, їх аналіз і робота над ними.
9. Групова згуртованість – симпатичність групи для її членів, бажання залишатися в групі, почуття довіри, прийняття групою, взаємне прийняття один одного, відчуття «Ми». Групова згуртованість розглядається як фактор, аналогічний взаєминам психолог-клієнт в індивідуальній психокорекції.
10. Катарсис – відреагування, емоційна розвантаженість, вираження сильних почуттів.





С. Кратохвіл у якості головних механізмів корекційного впливу обирає: участь у групі, емоційна підтримка, самодослідження і самоуправління, зворотний зв'язок або конфронтація, контроль, корективний емоційний досвід, перевірка і навчання новим способам поведінки, отримання інформації, розвиток соціальних навичок

Фактори, що впливають на ефективність психокорекційної роботи:

1. Універсальність – «почуття спільності». Фактор позначає, що проблеми клієнта є універсальними і тією чи іншою мірою проявляються у всіх людей.

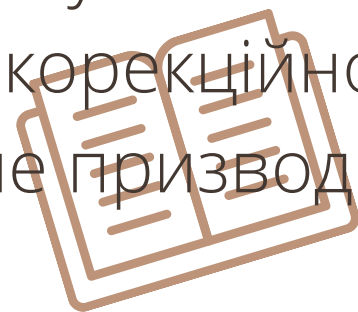
Клієнт – не самотній у своїх проблемах.

2. Прийняття або акцепція. С. Кратохвіл називає цей фактор емоційною підтримкою. За її умов велике значення має створення психологічної безпеки.



3. Альтруїзм – позитивний психокорекційний ефект на клієнта, який може надавати не тільки підтримку і допомогу, одержувану від інших, але й те, що він сам допомагає іншим, співчуваючи їм, разом обговорюючи їх проблеми.

4. Відреагування або катарсис – сильний прояв афектів – важлива складова частина корекційного процесу. Проте вважається, що відреагування саме по собі не призводить до яких-небудь змін, але створює певну основу або передумову для зміни.

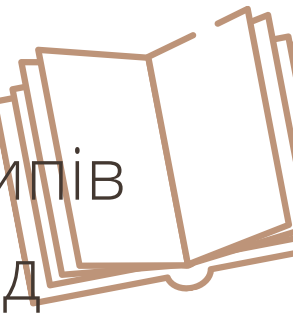


6. Зворотний зв'язок або конфронтація. Зворотний зв'язок демонструє те, що клієнт дізнається від інших членів групи, як вони сприймають його поведінку, як вона на них впливає. Інші люди можуть бути джерелом тієї інформації про нас самих, яка є для нас не зовсім доступною.

7. Інсайт (усвідомлення) – розуміння клієнтом неусвідомлюваних первинних зв'язків між особливостями своєї особистості та неадаптивними способами поведінки. Інсайт належить до когнітивного навчання і разом із емоційним корекційним досвідом та досвідом нової поведінки об'єднується в категорію інтерперсонального навчання.

8. Корекційний емоційний досвід – інтенсивні переживання актуальних взаємин або ситуацій, завдяки яким відбувається корекція неправильного спілкування, здійсненого на основі складних переживань.

9. Перевірка нової поведінки. Відповідно до усвідомлення старих, неадаптивних стереотипів поведінки поступово здійснюється перехід до формування нових. Прогрес залежить від готовності клієнта до змін, ступеня його ідентифікації з групою, від стійкості його минулих принципів і позицій, від індивідуальних рис характеру. При закріпленні нових реакцій велику роль відіграють імпульси з боку групи. Соціально невпевнений клієнт, який намагається завоювати визнання пасивним очікуванням, починає виявляти активність і висловлювати власну думку. При цьому він не тільки не втрачає симпатії своїх товаришів по групі, але його починають більше цінувати і визнавати. У результаті цього позитивного зворотного зв'язку нова поведінка закріплюється і клієнт переконується в її доцільності.



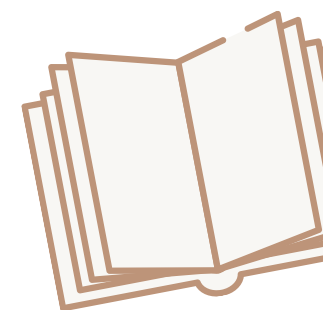


10. Надання інформації, навчання спостереженню. У групі клієнт отримує нові знання про те, як люди поведуться, інформацію про інтерперсональні відмінності, про адаптивні стратегії. Тут мається на увазі не зворотний зв'язок, інтерпретація, яку клієнт отримує щодо себе, а відомості, які він набуває в результаті своїх спостережень за поведінкою інших.



Оцінка результативності групової роботи

Під результативністю групової роботи розуміють ті зміни у відчуттях, уявленнях і поведінці учасників, які сталися під впливом процесу групової діяльності. Найчастіше для оцінки результатів роботи групи використовують 4 методи: самозвіти учасників; тестування їх станів і особистісних особливостей; спостереження за поведінкою членів групи; оцінка третіх осіб.



КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

Важливу роль у груповій корекції відіграє поведінка ведучого, яка значною мірою визначається її теоретичною орієнтацією. Позиція його може бути директивною і недирективною.

Основні завдання ведучого:

1. Спонування членів групи до прояву стосунків, установок поведінки, емоційних реакцій, розробка запропонованих тем.
2. Створення в групі умов для повного розкриття клієнтами своїх проблем і емоцій в атмосфері взаємного прийняття, безпеки, підтримки і захисту.
3. Встановлення і підтримка в групі певних норм, гнучкість у виборі директивних і недирективних технік впливу



КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

Засоби впливу ведучого можна розділити на два види: 1) вербальні; 2) невербальні. До вербальних належить: структурування процесу занять; збір інформації; інтерпретація; переконання; надання інформації; постановка завдання. До невербальних належить: міміка, пантоміміка. Робота під наглядом супервізора дозволяє звернути увагу на ригідні способи розв'язання деяких групових проблем психологом, обговорити тактику поведінки у деяких унікальних ситуаціях, що виникають у групі.



КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

І. Ялом виокремлює дві основні ролі керівника групи: технічний експерт; еталонний учасник.

Типові помилки керівника групи:

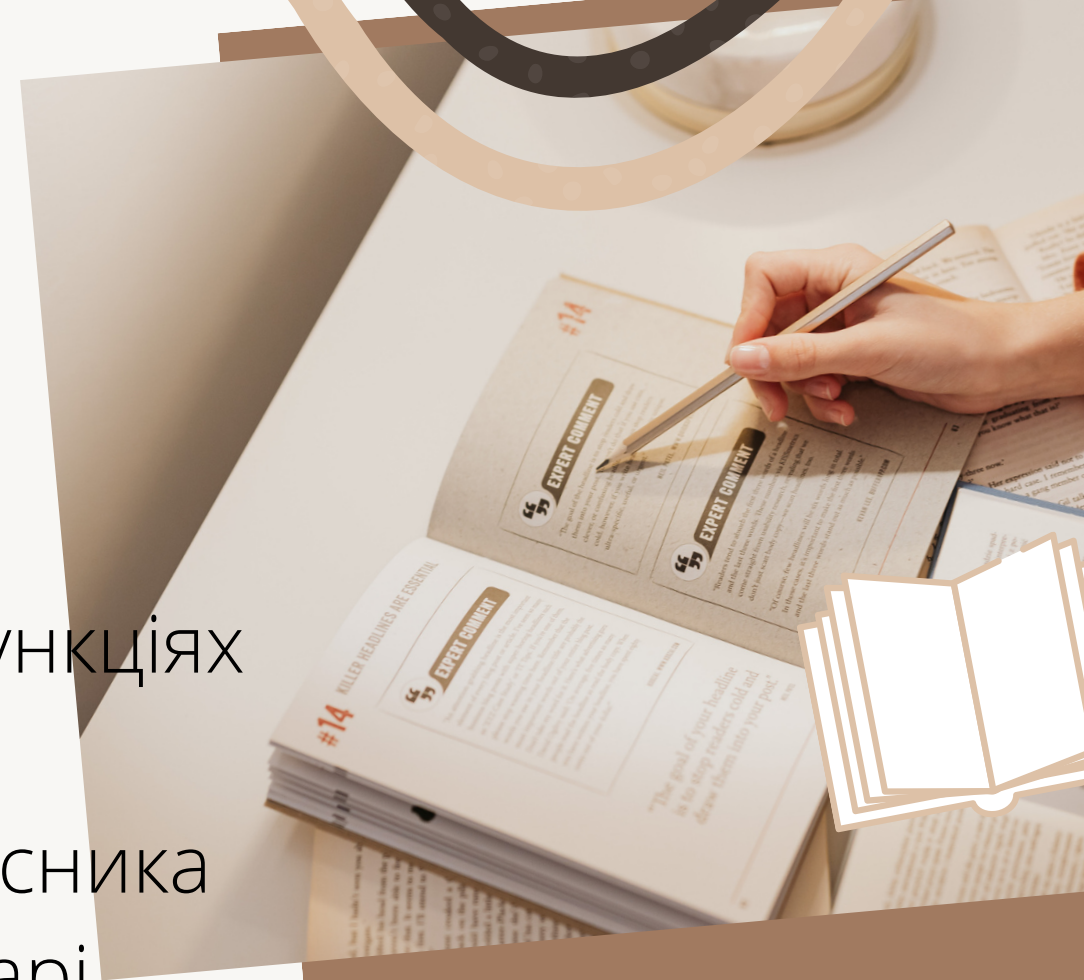
1. Тенденція до використання провідних учасників групи у власних інтересах.
2. Прагнення досягти своєї прихованої і невисловленої мети.
3. Орієнтація лише на одну стратегію або на один метод, що може викликати недовіру групи до ведучого.
4. Обтяженість власними значними переживаннями, на основі чого може виникнути центрування групи на ведучому.
5. Неприйняття особистісної емоційної участі в групі.



КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

К. Рудестам акцентує увагу в психокорекційних групах на наступних функціях ведучого: експерт, каталізатор, диригент і зразковий учасник.

1. Функція експерта: коментарі групових процесів на рівні одного учасника або групи в цілому; коментарі простих поведінкових актів; коментарі поведінки в цілому «тут і зараз», «колись і там».
2. Функція каталізатора: спонукає групу до дій; привертає увагу учасників до почуттів; спонукає до рефлексії дій; створює в групі позитивний зворотний зв'язок; стимулює вивільнення індивідуального і групового потенціалу.
3. Функція диригента: допомагає групі вирішувати проблеми і досягати мети; регулює варіанти внутрішньогрупової поведінки; підтримує спроби обговорення думок і почуттів, що виникають в учасників; регулює поріг тривожності в групі (помірна тривожність корисна для розвитку).
4. Зразковий учасник: у групі звичайно клієнти наслідують поведінку керівника



КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

Труднощі в роботі ведучого групи: 1. Встановлення психологічної дистанції. Тренер повинен відчувати себе господарем ситуації, але цього не повинна відчувати група. Оптимальним є сприйняття ведучого як звичайної людини.

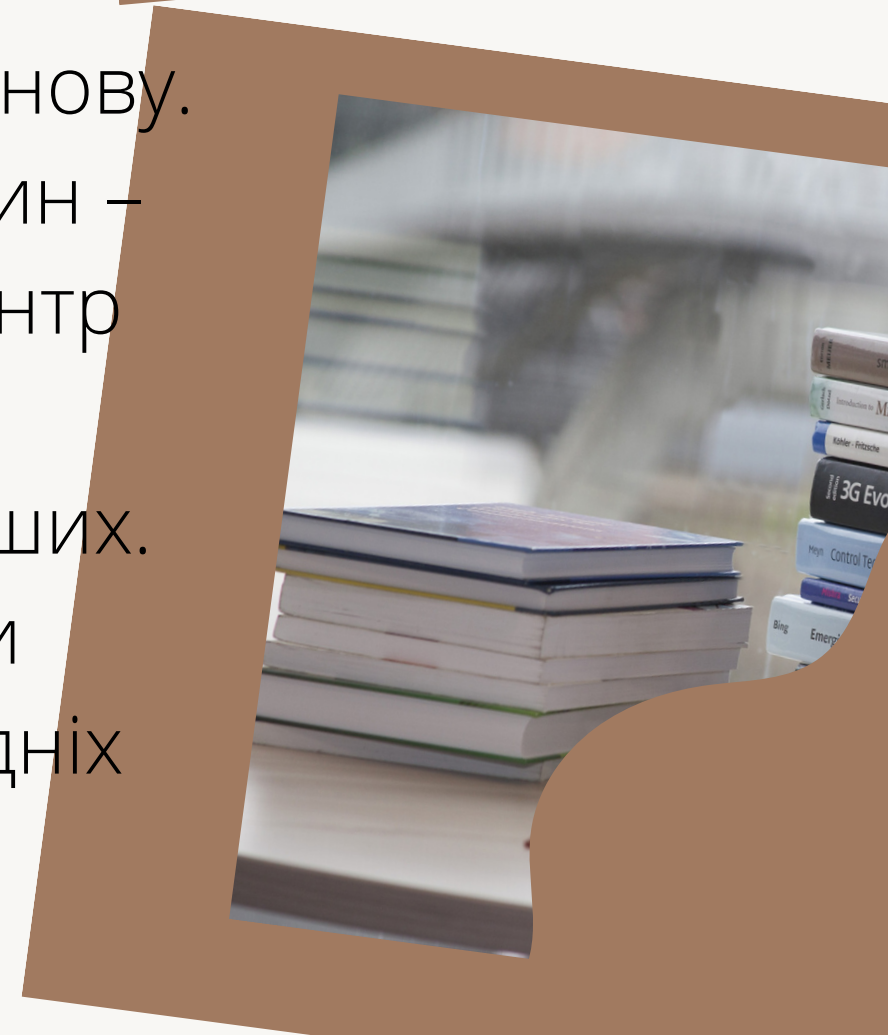
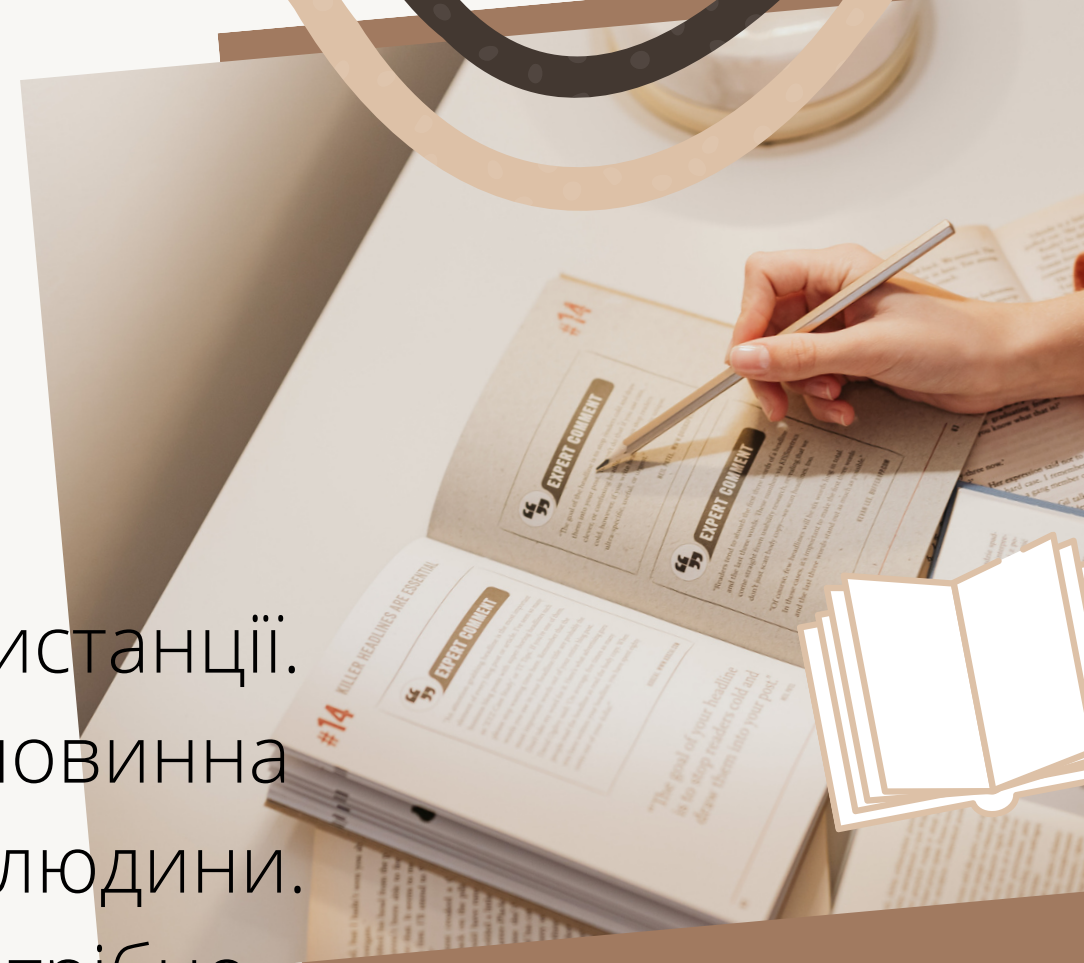
Тренер не повинен говорити – «я не знаю, що робити», сумніви потрібно висловлювати – «давайте разом поміркуємо, що нам робити».

2. Група, в якій завершилася робота, завжди є ріднішою, привабливішою за нову.

3. Емоційна пастка. Коли серед учасників групи є двоє, що викликають: один – симпатію, інший – неприйняття, небезпечно виокремлювати одного в центр уваги групи, а іншого ігнорувати.

4. Уся група розділилася на два полярних табори – одні не сприймають інших.

Ведучий має зберегти однакове ставлення до обох підгруп; спробувати нейтралізувати лідера; призначити ролі за ступенем успішності в попередніх вправах; надати роботі групи ділового акценту, що знизить емоційні переживання та їх вагомість.



КЕРІВНИЦТВО ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЮ ГРУПОЮ

5. Агресивні реакції – це сигнал щодо процесу лабіалізації. Фактично, це злість на себе, спрямована на інших. Іноді агресивні реакції можуть бути викликані власне тренером: якщо керівник буде орієнтований тільки на успіх, то в групі може виникнути суперництво, тому і необхідно налагоджувати співпрацю учасників.

6. Психологічні опіки. Це явище пов'язане з процесами лабіалізації та зміни «Яобразу» в особистісно-орієнтованих тренінгах. Коли ступінь конфлікту особистості, з огляду на самонеадекватність, є дуже значним, можливими стають сильні емоційні потрясіння, так звані «психологічні опіки». Вони також можуть бути пов'язані з опрацюванням у процесі тренінгу проблемної, життєвої ситуації конкретного учасника групи.



ПРОБЛЕМНІ СИТУАЦІЇ В ГРУПІ

Страх перед групою

Втома від групи

Робота з примусово організованою групою

Передчасний вихід із групи деяких її учасників

Небажаність запізнень на заняття

Відмова учасників від участі у вправах

Поява в групі «цапа відбивайла»

Нестандартні та кризові ситуації в тренінгу.

Суперечки і сварки

Порушення «кордонів»

Еротизоване перенесення

Залежність: поняття про «позитивну» і «негативну» залежності
Дотики до клієнта: випадки їх застосування та утримання від них.

Двоїсті («множинні рольові») взаємини з клієнтом



Індивідуальна психокорекція

<https://ddpu.edu.ua/images/stories/news/2016/NMR/posibniki/PRPSH/Teoria%20i%20praktika%20psixokorekciynoi%20roboti.pdf>

Осика О.В., Осика К.С. Теорія і практика
психокорекційної роботи. Навчальний
посібник. Слов`янськ. 2016. 111 с.

