# **КУРС ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ «ВРЕМЯ ЖИТЬ»**

ДЛЯ КОГО ПРОВОДИТСЯ КУРС ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ :

Для волонтеров театрального проекта «Время Жить» (режиссеры, психологи, художники), работающих с детьми в детских домах и приютах.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ :

Познакомить волонтеров с условиями и требованиями к участию в проекте. Разъяснить суть и методы арт-терапевтической работы студии, особенностей взаимодействия с детьми-сиротами, а также с персоналом и администрацией ДУ. Сформировать и сплотить команды из трех специалистов (режиссер, психолог, художник) для работы в конкретном ДУ. Повысить психологическую и эмоциональную грамотность участников проекта, их уровень осознанности и ответственности, прояснить их мотивацию и ожидания, помочь выявить скрытые цели, личные динамики и травмы, предупредить выгорание.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДАННОГО ЗАНЯТИЯ :

Познакомить участников с понятием «групповые процессы», «групповые нормы», «конформизм», «совместимость» и «сплоченность группы», а также с различными стадиями формирования и развития группы, научиться замечать признаки каждой из стадий и управлять групповыми процессами. Осознать, на какой стадии находится группа детей в арт-студии, которую ведет в данный момент каждая из команд, чего не хватает каждой из групп и какие меры можно предпринять для повышения эффективности работы.

ВЕДУЩИЙ :

Психолог Бондарева Елена, системный семейный терапевт.

# **Групповые процессы и стадии.**

В ходе работы арт-студии участники проекта столкнутся с процессами формирования 2х групп: малой команды (режиссер + психолог + художник) и большой группы арт-студии (дети из детского учреждения, с которыми будет работать команда). Для участников проекта крайне важно понимать стадии формирования группы, идущие при этом процессы, и как можно на них влиять, направляя группу к большей сплоченности и эффективности.

**Групповые процессы\*** характеризуют группу в ее динамике. Групповые процессы — это межличностные отношения в их становлении, видоизменении, совершенствовании и разрушении. К ним относятся процессы развития, сплочения и нормативного давления. Кроме того, ряд групповых явлений может существовать только в динамике.

**Групповые нормы\*** - это определенные правила, выработанные группой, принятые ее большинством и регулирующие взаимоотношения между членами группы. Для обеспечения соблюдения этих норм всеми членами группы вырабатывается также и **система функций**. Функции могут носить поощрительный или запретительный характер. В первом случае группа поощряет своих членов, исполняющих требования группы – повышается уровень их эмоционального принятия, растет статус, применяются другие психологические меры вознаграждения. Во втором случае группа в большей степени ориентирована на наказание тех членов группы, поведение которых не соответствует нормам. Это могут быть такие психологические методы воздействия как бойкот, снижение интенсивности общения с "провинившимся", понижение его статуса, исключение из структуры коммуникативных связей и др.

Особенно остро стоит проблема принятия системы групповых норм для нового члена группы, адаптирующегося к непривычной для него системе отношений. Познавая, какими правилами руководствуются члены группы в своем поведении, какие ценности отношений исповедуют, новый член группы встает перед проблемой принятия или отвержения этих норм, правил и ценностей. В целом, возможны четыре варианта его отношения к данному вопросу:

- сознательное, свободное принятие норм и ценностей группы;  
- вынужденное принятие под угрозой санкций группы;  
- демонстрация антагонизма по отношению к группе (по принципу - не такой как все);  
- свободное, осознанное отвержение групповых норм с учетом всех возможных последствий, вплоть до ухода из группы.

**Референтная группа\*** - это реальная или идеальная группа на которую ориентирован человек, чьи ценности, идеалы и нормы поведения он разделяет.

Антиподом референтной группы является **группа членства\*** - человек может являться членом этой группы, но внутренне оставаться равнодушным к ее целям и нормам.

**Сплочение группы\*** - это процесс, сопровождающий ее на всех этапах развития. Суть сплочения - в формировании особого типа связей в группе, которые позволяют формальную структуру, задаваемую извне, превратить в психологическую общность. Сплоченность имеет различные проявления. Она выражается и в эмоциональной притягательности и взаимопривязанности членов группы, и в стремлении их к сохранению своего группового членства, и в единстве ценностей и целей участников группового общения.

Сама по себе сплоченность выступает для членов любой группы как привлекательная цель и ценность, как групповое состояние, к которому надо стремиться. Особенно ярко это проявляется в подростковых группах, стремящихся достичь высокого уровня внутригрупповой солидарности и сплоченности. Однако удается это не всегда, так как формирование в группе отношений, построенных на сплоченности, зависит от множества психологических факторов. Остановимся на перечислении важнейших параметров, влияющих на процесс сплочения малой группы.

**1. Эмоциональная привлекательность членов группы**.\* Отметим, что сам по себе этот параметр не обеспечивает ни продуктивной совместной деятельности, ни высокой сплоченности. С другой стороны, и без эмоциональной притягательности людей трудно создать сплоченную группу.

**2. Сходство членов группы между собой.\*** Речь идет о различных аспектах сходства: и возрастное, и социальное, и этническое, однако главное - ценностное сходство, близость взглядов и социальных ориентации членов группы. В данном случае в силу вступает механизм, уже описанный выше, при обсуждении особенностей восприятия людьми друг друга. Действительно, чем ближе чужое мнение к собственному мнению человека, тем симпатичнее ему лицо, высказывающее данную точку зрения. И наоборот: люди склонны не замечать разногласий и противоречий с позицией привлекательного лица. Этот же феномен работает и в группе: человек более тяготеет к группе, взгляды и ценности которой он разделяет и в которой его собственные взгляды находят поддержку.

# **СТАДИИ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ**

Каждая группа проходит через пять стадий развития. Первые четыре стадии развития группы сначала были разработаны Брюсом Уэйном Тукманом и опубликованы в 1965 году. Его теория под названием "Стадии Тукмана" была основана на проведенном им исследовании динамики группы.

Он считал (это распространенное мнение и сегодня), что эти стадии неизбежны для того, чтобы группа развилась до того уровня, когда она сможет эффективно работать совместно и выдавать результаты высокого качества.

В 1977 году Тукман совместно с Мэри Энн Дженсен добавил пятую стадию к 4 стадиям: "Закрытие". Стадия закрытия наступает, когда группа завершает текущий проект, и члены группы ближайшем будущем перейдут к другой работе, присоединившись к другим группам. У высокоэффективной группы окончание проекта вызывает чувство печали, так как члены группы успешно сплотились в единое целое, а теперь пойдут отдельными путями.

Пять стадий:

Стадия 1: Формирование

Стадия 2: Штормовая

Стадия 3: Урегулирование

Стадия 4: Результативная деятельность

Стадия 5: Закрытие

В данной статье предложены объяснения каждой стадии и пример группы, проходящей через все пять стадий.

# **Стадия 1: Формирование**

Стадия формирования происходит, когда члены группы впервые встречаются друг с другом. На этом первом совещании члены группы знакомятся друг с другом. Они обмениваются информацией о своем образовании, интересах и опыте и формируют первое впечатление друг о друге. Они знакомятся с проектом, над которым будут работать, обсуждают цели проекта и начинают думать о том, какую роль они будут играть в проектной группе. Члены группы еще не работают над проектом. Они, фактически, присматриваются друг к другу и ищут способ, согласно которому они могли бы работать вместе.

Во время начальной стадии развития группы важно, чтобы руководитель группы очень четко разъяснил цели и дал четкие указания относительно проекта. Руководитель проекта должен обеспечить участие всех членов группы в определении ролей и обязанностей и должен работать вместе с группой, чтобы помочь им установить правила совместной работы ("правила группы".) Группа зависит от руководителя группы, который управляет ими.

# **Стадия 2: Штормовая**

Когда группа начинает работать вместе, она переходит в штормовую стадию. Эта стадия неизбежна; каждая группа – особенно новая, никогда раньше не работавшая вместе – проходит через этот этап развития. На данной стадии члены группы соревнуются друг с другом за статус и за одобрение своих идей. Они имеют разные мнения насчет того, что должно быть сделано и как это должно быть сделано, что вызывает конфликты внутри группы. По мере прохождения через эту стадию под управлением руководителя группы они учатся решать проблемы совместно, работать независимо и вместе, как команда, и приспосабливаются к ролям и обязанностям в группе. Для членов группы, не любящих конфликтовать, прохождение этой стадии становится трудным испытанием.

Руководитель группы должен быть способен облегчить прохождение группы через эту стадию – обеспечить, чтобы члены группы учились слушать друг друга и уважать чужие идеи, даже если они сильно отличаются от их собственных.Следует обеспечить сотрудничество всех членов группы, и ни в коем случае не допускать чтобы один член группы контролировал все разговоры. Руководитель группы должен от некоторых ее членов требовать большей активности, в то время как других членов группы учить быть эффективными слушателями.

Эта стадия подойдет к завершению, когда члены группы начнут лучше принимать друг друга и научатся работать вместе на благо проекта. На данном этапе руководитель группы может передать группе право принятия некоторых решений, чтобы дать ей большую самостоятельность, но при этом он должен продолжать участвовать в работе группы, чтобы разрешать любые конфликты как можно быстрее.

Но некоторые группы не выходят за пределы этой стадии, и весь проект проходит в конфликтах, низком моральном духе и мотивации, что затрудняет завершение проекта. Нередко группы состоят из членов, являющихся профессионально незрелыми, и им трудно выйти за пределы этой стадии.

# **Стадия 3: Урегулирование**

Когда группа переходит в стадию урегулирования, она начинает работать более эффективно как группа. Члены группы больше не ориентированы на свои личные цели, а сосредоточены на разработке способа совместной работы (процессы и процедуры). Они уважают мнения друг друга и ценят свои различия. Они начинают видеть ценность данных различий для группы. Совместная работа в группе кажется более естественной. На этой стадии группа уже согласовала свои групповые правила совместной работы: то, как они будут обмениваться информацией и разрешать конфликты в группе, и какие инструменты и процессы они будут использовать для выполнения работы. Члены группы начинают доверять друг другу и активно просить помощи и информации друг у друга. Вместо того чтобы соревноваться друг с другом, теперь они помогают друг другу в стремлении к общей цели. Члены группы также начинают добиваться значительных успехов в проекте, так как они работают вместе более эффективно.

На этой стадии руководитель группы может не так тесно участвовать в принятии решений и решении проблем, так как члены группы теперь лучше работают вместе и могут взять на себя больше ответственности в этих сферах. Группа имеет лучшую саморегуляцию и способна сама решать собственные проблемы и конфликты. Но иногда руководитель группы может вмешаться, чтобы продвинуть дела вперед, если группа застрянет. Руководитель группы всегда должен обеспечивать совместную работу членов группы и может начать выполнять функцию учителя для членов группы.

# **Стадия 4: Результативная деятельность**

На стадии результативности группы работают на очень высоком уровне. Внимание направлено на достижение общей цели. Члены группы узнали друг друга, доверяют друг другу и полагаются друг на друга.

Не каждая группа достигает этого уровня развития; некоторые группы останавливаются на стадии 3 - урегулирование. Высокоэффективная группа работает без надзора, и ее члены становятся взаимозависимыми. Группа высоко мотивирована на выполнение работы. Члены группы могут принимать решения и решать проблемы быстро и эффективно. Когда появляются явные расхождения во мнениях, члены группы могут проработать это и прийти к согласию, не прерывая прогресс проекта. Если необходимо изменить процессы, группа самостоятельно договаривается относительно изменения процессов, не полагаясь на руководителя группы.

На этой стадии руководитель группы не участвует в принятии решений, решении проблем или иной подобной деятельности, относящейся к повседневной работе группы. Члены группы эффективно работают как одна команда и не нуждаются в контроле, требуемом на других стадиях. Руководитель группы продолжает отслеживать прогресс группы и отмечать с ней достижение контрольных точек, чтобы продолжать формировать дух товарищества в группе. Руководитель группы также выступает в роли шлюза, когда решения должны достигнуть вышестоящих уровней в организации.

Даже на этой стадии есть вероятность, что группа вернется обратно к другой стадии. Например, не исключено, что группа вернется к штормовой стадии, если один из членов группы начнет работать самостоятельно. Или группа может вернуться к стадии формирования, если к группе присоединится новый член. Если происходят значительные изменения, искажающие привычный порядок работы, то группа может вернуться в более раннюю стадию, пока она не справится с изменением.

# **Стадия 5: Закрытие**

На стадии закрытия проект завершается, и члены группы уходят в разных направлениях. На этой стадии группа рассматривается с точки зрения благополучия группы, а не с точки зрения управления группой на протяжении исходных четырех стадий её развития.

Руководитель группы должен позаботиться о том, чтобы у группы было время отметить успех проекта и зафиксировать передовые практики для дальнейшего использования. (Если проект не был успешным, то нужно оценить произошедшее и зафиксировать усвоенные уроки для будущих проектов.) Это также дает группе возможность попрощаться друг с другом и пожелать друг другу удачи в дальнейших начинаниях. Вероятно, любая группа, достигшая стадии 4 - результативной деятельности, будет поддерживать связь друг с другом, так как участники группы стали очень сплоченными, и им будет грустно расставаться и переходить к независимой работе над другими проектами.

# **Эффективна группа или нет?**

Есть различные признаки того, насколько эффективно группа работает вместе. Характеристики **эффективных, успешных групп** таковы:

* Четкая коммуникация среди членов группы.
* Регулярные мозговые штурмы с участием всех членов группы.
* Согласие между членами группы.
* Решение проблем выполняется группой.
* Ориентация на проект и на других членов группы.
* Регулярные совещания группы эффективны и всесторонни.
* Своевременная передача управления от членов группы другим, чтобы обеспечить поддержание движения проекта в правильном направлении.
* Положительные, поддерживающие рабочие отношения между всеми членами группы.

**Группы, неэффективно работающие вместе**, будут проявлять перечисленные ниже характеристики. Руководитель группы должен активно участвовать в работе таких групп. Чем скорее руководитель группы справиться с проблемами и поможет группе перейти к более эффективному способу совместной работы, тем больше вероятность успешного завершения проекта.

* Недостаточная коммуникация среди членов группы.
* Отсутствие четких ролей и обязанностей для членов группы.
* Члены группы перебрасывают работу другим членам группы, мало беспокоясь о графике или качестве работы.
* Члены группы работают в одиночку, мало обмениваются информацией и редко предлагают помощь.
* Члены группы обвиняют других в том, что что-то идет не так, никто не берет на себя ответственность.
* Члены группы не поддерживают других членов группы.
* Члены группы часто отсутствуют, что вызывает отставание от графика и появление дополнительной работы для членов группы.

**Важно помнить,** что каждая группа – независимо от того, над чем она работает – проходит через эти стадии развития. Задача руководителя группы – помочь группе пройти через эти стадии; довести членов группы до момента, когда они будут работать как можно эффективнее для достижения общей цели. Также группа в любой момент может вернуться к предыдущей стадии. Предположим, что еще один человек присоединяется к группе – группа вернется к стадии формирования, так как они будут учиться работать с новым членом группы: корректировка правил группы, вновь поиск способа работы и обучение группы сплоченной работе в команде.

\*Источник: <https://studopedia.ru/view_psihilogiya.php?id=82>