**Лекция№2**

**Тақырыбы: Топтық психотерапияның ерекшеліктері. Топтық психокоррекция жүргізетін психологтың негізгі міндеттері. Жас және жыныс ерекшеліктері бойынша топтық құрам.**

**Топтық психотерапия** - адамдармен қарым-қатынастарында едәуір ауыртпашылықтары бар адамдарға қолданылады. Сонымен қатар мұндай қатарға фобиялық бұзылу қарым-қатынастық конфликт тән болғандықтан индивидуалды психотерапия жүргізіледі. Топтық психотерапияның рөлі зор, өйткені ауруға өз-өзіне басқа көзқараспен қарауға көмектеседі, өз іс-әрекеттерін жөндеуде де маңызы зор.

 **Топтық психотерапия** ашық және жабық топтан құралады. Үлкен топ 25-30 адамнан құралса, кіші топтың құрамы 8-12 адамнан тұрады.

Практикалық түрде психотерапиялық топтың құрамын жасауда бірқатар шектеулер бар, Мысалыға: топқа мінездік истериялық немесе акцентуациялары бар, адамдардың 2-3 болуы дұрыс емес.

 Жабық топта оның мүшелерінің саны тұрақты. Ал ашық топта тұрақсыз, себебі мұндай топта жаңа аурулар қосыла береді.

 Жүргізілетін жұмыстың бірінде психолог топтағы жұмыстың негізгі принциптерін топ мүшелеріне топтастыруға міндетті:

 - топтық жұмыстардың қатаң тәртібін орындау;

 - топта ашық және шынайы сөйлеуге тырысу;

 - топта болатын жұмыс барысын сыртқа шығармау бұл жалпы топқа және топ мүшесіне байланысты.

 Топтық сипаттамаларына қатысушылардың жасын, жынысын, бөлімін, парасатын және т.б жатқызуға болады.

 Жас айырмашылықтары топтық динамикасына оң ықпал етеді. Бір жас тобындағы адамдар өздері үшін екінші жас тобындағы адамдарды ашады және жаттықтырушының міндеті.

 Балалар топтарында жас айырмашылығы бойынша шектеу бар. Егер олар 14-15 жаста болса, ересек деуге болады, бірақ сонда да болса балалар.

Топтың келесі сипаттамасы – топтық жыныс бойынша құрамы. Топтар ерлер топтары, әйелдер топтары немесе аралас топтар болып бөлінеді. Екі жақта да қарама-қарсы жыныс тобының өкілі болғанда жақсырақ жұмыс істейді және жаттықтырушы да белгісі бір жыныс тобына жататын болса да, бұл топқа әлдеқайда азырақ әсер етеді, өйткені ол-жаттықтырушы

Топтың сипаттамаларына қатысушылардың жасын, жынысын, білімін, парасатын және т.б. жатқызуға болады.

Жас туралы айтайық. Тренингтер бойынша әдебиетте топ қатысушыларының жасы туралы көптеген пікірлерді кездестіруге болады. Әрбір автор бұған әр түрлі жағынан келеді. Мысалы, топтың жастық сипаттамасы тренинг үшін өте маңызды және барлық қатысушылардың шамамен бір жастағы адамдар болуы қажет деп жазады. Мен бұл мүлде олай емес деп есептеймін. Жай ғана жаттықтырушы үшін оңайырақ және топ үшін жақсырақ мезеттер болады. Жаттықтырушы топқа жақсырақ болуы үшін, топқа қызықтырақ болуы үшін жұмыс істейді, ал оған бұл жағдайда қиынырақ болатындығы маңызды емес. Көбінесе әр түрлі жастағы адамдар бір тренингтік топта жұмыс істеуге жақсырақ үйреніседі: әрекеттестік өрісі де кеңірек, оң әсерлер де көбірек. Бірақ жаттықтырушыға, әрине, қиынырақ болады, өйткені белгілі бір жағдайларды қадағалап отыру қажет.

Жас айырмашылықтары топтық динамикаға оң ықпалын тигізеді. Бір жас тобындағы адамдар өздері үшін екінші жас тобындағы адамдарды ашады, және жаттықтырушының міндеті – бұл жаңалықтың оң жаңалық болуына қол жеткізу.

Егер қатысушылардың жас айырмашылықтары 20 жастан артық болатын болса, бұл – әр түрлі буын өкілдері және өмірге деген көзқарастары да әр түрлі адамдар. Әрине, бір қатысушылардың екіншілерін ренжітіп алатындай әлдене айтып қоймауын қадағалау қажет болады. Мәселен, 40-тан асқан адамдар олардың көздерінше 30-35 жастағы адамдарды кәрі десе немесе одан да жаман бірдеңе айтса, ауыр қабылдаулары мүмкін. Және керісінше, аға буын өкілдерінің бірі жалпылап, эмоционалдық қызумен қазір барлық жастар нашақорлар, көргенсіздер және т.б. деп айта бастаса. Бірақ мұндай ештеңе, әсіресе тренингтің бас кезінде болмауы үшін де топта жаттықтырушы болады. Кейінірек адамдар жақынырақ танысып, бір-бірімен әлдеқайда әдепті және сыпайы болуға үйренеді. Әрине, бұл әрқашан пайдаға асады, өйткені өмірде әр түрлі жастағы адамдармен қарым-қатынас жасауға тура келеді.

Ең кішісі 16 жаста, ал ең үлкені 68 жаста болатын топтар да болады. Адамдар жақсы болып, жақсы іске қатысса, көп нәрсені тындыруға болады.

Балалар топтарында жас айырмашылығы бойынша шектеу бар. Егер олар 14-15 жаста болса, ересек деуге болады, бірақ, сонда да болса, балалар, ал егер олар 10-12 жаста болса, бұл мүлде басқа тренинг.

Егер адам жұмыс істейтін болса, ол кем дегенде 16-18 жаста болады. Оның барлық құқықтары одан ересектеу адамдардыкімен бірдей. Оның өмірлік тәжірибесінің азырақ болуы бір жағынан ғана кемшілік болып саналады, бірақ оның таптаурындары да азырақ, ал бұл анық артықшылық. Сондықтан топтағы жас айырмашылығымен жағдай, менің ойымша, былай: бұл айырмашылық көбірек болған сайын, топ та қызықтырақ және тиімдірек жұмыс істейтін болады.

Топтың келесі сипаттамасы – топтың жыныс бойынша құрамы. Топтар ерлер топтары, әйелдер топтары және аралас топтар болып бөлінеді. Әрине, оңтайлы нұсқа – 50 де 50. Екі жақ та қарама-қарсы жыныс тобының өкілі болғанда, жақсырақ жұмыс істейді, өйткені табиғат өз дегенін істейді. Тіпті барлығы 20 жастағы әйелдер тобында, мәселен, 66 жастағы бір ғана ер адам болса (менде мұндай топ болды), бәрі бір табиғат жеңіп шығады. Және жаттықтырушы да белгілі бір жыныс тобына жататын болса да, бұл топқа әлдеқайда азырақ әсер етеді, өйткені ол – жаттықтырушы. Егер сіз ер адам болып, әйелдер тобымен жұмыс жасасаңыз, әрине, бұл жаттықтырушы әйел адам болғаннан гөрі сәл жақсырақ, бірақ бұл ер адамдардың жоқтығы проблемасын шеше алмайды. Топқа тым болмаса бір ер адамды қолға түсіру қажет, өйткені бір жынысты топ әлдеқайда нашар жұмыс істейді. Бұл жерде өзара қатынастардың мүлде басқа психологиясы жатыр.

Таза әйелдер тобы – бұның несі жаман? Екі келеңсіз нұсқаны бөліп көрсетуге болады. Бірінші нұсқа – бұл әйелдердің сондай псевдоұйымшылдығы: барлығы – құрбылар, бірақ ешкім жұмыс істемейді. Әйтеуір ештеңе істемеу үшін, нені болса да, сағаттап талқылаулары мүмкін. Топ үнемі жаттықтырушыға сұрақтар қойып, оны сөзге айналдыруға тырысады. Сіз бізде қазір осындай ойын болады деп айтасыз, әйелдер қарсылық білдірмейді, олар жай ғана қайта-қайта осы ойын туралы сұрақтар қоя бастайды. Бірақ олардың мақсаты – бұл ойынды ойнамау. Топ барлығын өте епті ұйымдастырып, жаттықтырушы өзіне деген мұндай қызығушылыққа масаттанып, тренингтің басым бөлігінде өзі сөйлеп шығуы да ықтимал.

Екінші нұсқа: әйелдер тобында бір-біріне «ине сұққылап», ойыннан кейін псевдотілектес түсініктемелер бере бастайды. Барлығы мүлде зиянсыз сияқты көрінуі мүмкін, бірақ сіз қандай да бір топішілік жағдайларды білмейсіз, астарын түсінбейсіз, сондықтан да, сырттай қарағанда, қайталаймын, барлығы да әдепті болып көрінген соң, сізге топ қатысушылары көңіл-күйлерінің ауысуы аса түсінікті болмауы мүмкін.

Ең болмағанда бір ер адамның болуы бірден жағдайды өзгертеді. Бұл әлдеқайда жақсырақ, өйткені бұл енді әйелдер тобы емес, бір ер адамы бар топ. Топта ер адам болуының енді бір оң әсері – сіздер роль бойынша міндетті түрде ер адам болуы керек ойындарды ойнай аласыздар. Өйткені ер адамсыз ойналмайтын ойындар бар ғой, мысалы, «Электричка».

Таза ерлер тобы несімен жаман? Оның кейбір қатысушылары кешке ғана емес, сонымен бірге, үзілістерде де ішімдік ішулері мүмкін. Және егер бұл орын алатын болса, тренинг бүлінеді. Бірақ кешке қарай ішіп, ал таңертең, тіпті ештеңе байқалмайтындай, жұмысқа қабілетті болатындар да болады. Бірақ топта олар әдетте нормадан асыра сілтейді: күндіз сондай жақсы ойнап, көңіл-күй көтеріңкі болады да, нәтижесінде сәл көбірек ішіп қойып, сонымен бәрі бітеді. Келесі күні мұндайлар жұмыс істей алмайды, және бұл бірден топтың жұмысына әсерін тигізеді.

Таза ерлер тобының тағы бір жаман жері: олардың қатысушылары саналы түрде немесе ойланбастан жаттықтырушыны тексереді – боқтық сөздерге көшуге әрекеттенеді және жаттықтырушының реакциясын күтеді. Егер топ боқтыққа көшетін болса, бұл тренинг емес. Аңдамай қалған, жаңылыс айтқан болып, топ ішінен біреу байқап көруі мүмкін. Егер жаттықтырушы көңіл аудармаса – екінші рет «жаңылыс» айтады, ал одан соң ары қарай кете береді. Саналы түрде болса да, ойланбастан болса да, бұл топты міндетті емес әлденеге айналдыру үшін жасалады. Сенсеңіздер болады, барлық қатысушылар тренингтен қорқады, әсіресе бастықтар. Өйткені келесі ойында не болатыны белгісіз ғой. Оған дейін ойын сондай қарапайым болған, ал ол өзінің ұсталған жерін түсінеді. Егер топ «бытырап» кететін болса, сіздің жаттықтырушы ретінде онда енді ешқашан жұмыс істемейтіндігіңіз түсінікті болады. Тіпті егер директор мұнда сіздің кінәңыздың жоқ екендігін және сіздің «белсенділерді» тоқтатуға қатты әрекет жасағаныңызды, бірақ қолыңыздан келмегенін түсінсе де, бәрі бір бұл сіздің мүлт кетуіңіз болады.

Тәжірибеден бір мысал. Тренингке бір мемлекеттік ұйымның аудандық құрылымдарының директорлары, барлығы 60 адам қатысты. Олар үш топта жұмыс жасады. Бір топ – тренинг тәртібінде, екіншісі – қақтығыстық жағдайды шешу бағдарламасы бойынша, ал үшінші топ «дағдарыстық жағдайлардағы жұмыс» іскерлік ойыны тәртібінде жұмыс істеді. Мен құрамында үш ер адам, қалғандары әйелдер болған тренингтік топты алып жүрдім. Ер адамдар басынан бастап сабақтарды қалай қысқарту туралы әңгіме жүргізуге тырысты, өйткені олардың бәрін бірге көптен бері жинамаған, және бұл шараны атап өту қажет болды. Үлкен әйелдер ұжымы болғанының арқасында жағдай оңай шешілді: мен жай ғана ер адамдардың аталмыш ұсынысын топтың талқылауына шығардым. Іспен айналысу, барлық үш күнде де, тиісінше жұмыс істеу керек, ал мейрам тренингтің соңында болады, өйткені банкет жоспарланып қойылған деп шешілді. Әрі әйелдер еркектермен үзілісте де сөйлескен (олар маған соңынан айтқанындай), осылайша, жағдайды қадағалаған. Сонымен, топта менің ешқандай қосымша ықпалымның енді қажеті болған жоқ.

Екінші топта жаттықтырушы, өкінішке орай, бұл мезетті қадағаламаған. Және олар бірінші күннің кешінде, екінші күні түсте ішімдік ішкен, кешке тағы да қосқан. Үшінші күні түске дейін жұмыс істеген, болды – адамдардың бір бөлігі түстен кейін келе алмаған.

Біз кешкі сағат алтыға дейін жұмыс істедік, ал содан соң бірден бас директор келді де, қорытынды жиналыс өткізді. Жиналыстың басында үш адам «түкке жарамайтындай» болды. Директор 10 минут сөз сөйледі, ал олар оның сөздеріне дауыстап түсініктеме беріп тұрды. Директор қызарып-бозарып кетті. «Түсініктеме берушілерді» есіктен итеріп шығарды, бірақ олар ол жақтан да әлдене айтуға тырысты. Әрине, директор олардың өздері де сондай адам екендіктерін түсінді. Бірақ бұл ұйымда бұдан кейін бірде-бір тренинг болған жоқ.

Осылайша, егер сізде таза ерлер тобы болатындығы белгілі болса, оған тым болмаса бір әйел адамды енгізіп көріңіз. Бізде барлық бөлім бастықтары ер адамдар болған топ болды. Біз директорды тренингке өз хатшысын жіберуге көндірдік. Бәрі сондай тамаша болды. Ешкім тіпті боқтық сөзге көшуге тырысқан да жоқ. Ал біреуі тезірек аяқтасақ деп немесе осыған ұқсас бірдеңе айтқанда, жай ғана хатшыға қараудың өзі жеткілікті болды, ол бірден: «Оларыңыз не, оларыңыз не! Бұл жұмыс қой, бәрі тиісінше болады!» - деп айтады.

Егер топ кешке ішімдік ішетін болса, не істеуге болады? Көшпелі тренингтерде бұл әдеттегі жағдай. Біріншіден, рұқсат бермеу керек. Егер қандай да бір әрекеттенулер болса, сөйлесу керек: біз жұмыс істейміз, және нәтижелі жұмыс жасауымыз үшін күні бойы біз мүлде ішпейміз, ал егер кешке ішетін болсақ, онда адам өзін бақылай алатындай, ұйқысы қанып, таңертең толығымен жұмысқа қабілетті болатындай ғана ішеміз. Бұл туралы бірнеше рет ескертуге болады, бұнда тұрған ештеңе