**ЖІГІТБЕКОВА БАҚЫТ ДАСТАНҚЫЗЫ**

 **Топтық психотерапия**

 **Алматы- 2008**

 Абай атындағы ҚазҰПУ-нің

 ОӘБ шығаруға ұсынды

 Пікір жазғандар:

психология ғылымдарының докторы ,

профессор Намазбаева Ж. Ы .

психология ғылымдарының кандидаты ,

әль-Фараби атындағы ҚазҰУ доценті Көмекбаева Л. К.

Бұл оқу құралында топтық тренингтің қазіргі теориясы және практикасының тәжірибесі жүйелі түрде берілген. Топтық тренингтің теориясы және практикасының негізгі мәселелеріне арналған, оқу құралында жарық көрген материалдар шетелдік және ресейлік әдебиеттерді талдаудың негізіне сүйене отырып жазылды.

 Практик психологтардың қызметінде топтық тренинг психотерапияның әдісі ретінде қолданылады. Әр түрлі психотерапиялық бағыттарды талдаудың анық жүйесі және оларды практикада қолданудың жолдары берілген.

 Ендеше, оқырмандар назарына ұсынылып отырған осынау оқу құралы психологтарға, психотерапевтерге және жоғарғы оқу орындарының психолог мамандығында оқитын студенттерге, магистранттарға және психология саласымен айналысатын барша оқырман қауымға арналған.

 **Алғы сөз**

 Қазіргі қоғамдағы түбегейлі өзгерістер республикамыздың білім беру жүйесіне де оң ықпал етіп, бұл салада да көптеген реформалар жүргізілуде. Қоғамдағы өзгерістер мен әлеуметтік жаңа жағдай, әлемдік мәдени білім беру кеңістігіне шығу, ғылым мен білім беру жүйесінің дамуының қазіргі тенденциялары - осынша барша жағдайлар мамандарды даярлаудың мақсатын, міндеттері мен мазмұнын қайта қарау қажеттілігін тудырады .

 Соңғы уақытта психолог жұмысының практикасында топтық тренинг әдісі де қолданысқа ие бола бастады. Студенттер оқу барысында жұмыстың белсенді әдістеріне арналған, психологиялық тренинг әдісімен жиі кездеседі. Бұл әдебиеттердің көпшілігінде кездесетін тренинг әдістері кәсіби психологтардың тәжірибесінде емес, тек ғана оқыту процесінде қолдануға жарамды. Осындай түсініксіз мәселелердің туындауынан және оқу пәндерін әдістемелік жағынан қамтамасыз етудің аса қажеттілігінен оқу құралы жарық көрді.

 Еңбекте негізінен психологиялық тренинг туралы, оның түсінігі, тарихы, міндеттері, ұстанымдары, мақсат-мұраттары, негіздері, нәтижелері жөнінде жүйелі ой-пікірлер талданады. Осы салаға саналы ғұмырын арнап, елеулі ғылыми еңбектер жазған ғылым қайраткерлерінің ой үзіктерінен дәйектеме келтіре отырып, дәлелді пікірлерге жол салу бұл оқулықтың мәні мен маңызын арттыра түскен. Сондай-ақ, еңбекте жұмысқа қабілеттілікті арттыруға көңіл-күй деңгейін көтеруге, шаршағанды басуға, адамға эмоциялы жігер беруге бағытталған әр түрлі психогимнастикалық жаттығулар берілген. Бұл – оқу құралының ғылыми сипатына практикалық салмақ артып, құндылығы мен маңыздылығын арттыра түскен. Оқу құралы бірнеше жылғы педагогикалық қызмет пен ғылыми ізденістерінің нәтижесі деуге әбден болады.

 Практик психологтардың тәжірибесінде топтық тренинг психотерапияның әдісі ретінде қолданылады. Топтық тренингтің теориясы және практикасының негізгі мәселелеріне арналған, бұл оқу құралында жарық көрген материалдар шетелдік және ресейлік әдебиеттерді талдаудың негізіне сүйене отырып жазылды. Қазақстанда психологиялық қызмет жаңа пайда болып келе жатқандықтан, қолданбалы саласы әлі қалыптасқан жоқ. Бірақ бұл - болашақтың ісі. Оқу құралында берілген нақты жаттығулар практикалық сабақтардағы дағдылар мен біліктерді игеруге арналған.

 Ендеше, оқырмандар назарына ұсынылып отырған осынау оқу құралы психологтарға және жоғарғы оқу орындарының психолог мамандығында оқып жатқан студенттерге, магистранттарға және психология саласымен айналысатын барша оқырмен қауымға арналған.

 Бұл оқу құралы студенттерге , жас мамандарға алдына қойылған мақсаттары мен міндеттерін шешуге өз көмегін тигізе алады деп сенемін.

 *Автор.*

 **I. ТОПТЫҚ ТРЕНИНГТІ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ**

**ЖӘНЕ ЖҮРГІЗУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**

 **1.1. Психологиялық тренинг түсінігі және тарихы**

 Топ – әлеуметтік психологияның негізгі түсініктерінің бірі. Зерттеу тақырыбы және нысаны ретінде ол көптеген белгілі ғалымдардың және практиктердің назарында болып келген. Бірақ бұл құбылысты белсенді түрде зерттеу ХХ ғасырдың екінші жартысында жүзеге асырыла бастаған еді. Дәл осы кезеңде психологияның қолданбалы және тәжірибелік салаларында «*тренинг»* түсінігі пайда болды және кеңінен қолданыла бастады.

Бүгінгі күнде «тренинг» түсінігінің нақты бір анықтамасы жоқ, сондықтан бұл термин психологиялық практикада әр түрлі іс-әрекеттердің, әдіс-тәсілдер мен құралдардың ортақ термині ретінде кеңінен пайдаланылады.

«Тренинг» термині (ағылшынның *train, training* сөздерінен) оқыту, тәрбиелеу, жаттықтыру, үйрету сияқты бірқатар мағынаға ие. Мұндай көп мағыналық тренингтің ғылыми анықтамасына да тән. Ю.Н. Емельянов (1) тренингке іс-әрекеттің кез-келген қиын түрін игеру мен оқыту қабілеттілігін дамыту әдістерінің топтамасы деген анықтама береді .

Тренинг адам бойында қалыптасқан мінез-құлық пен іс-әрекеттерді басқару модельдерін қайтадан қалыптастыру тәсілі ретінде қолданылады (2) және тренингке ұйымның жоспарлы белсенділігін арттыра түсу үшін оның мүшелерінің кәсіби білімі мен қабілеттілігін көтеруге бағытталған, сондай-ақ тренингті жеке адамның әлеуметтік мінез-құлқын ұйымның мақсаты мен іс-әрекеттерінің талаптарымен сәйкес тәсілдерге сай өзгертудің бір бөлшегі деп қарастыруға болады . (3)

Ресейлік психологияда тренингті оқытудың немесе әлеуметтік - психологиялық тренингтің белсенді тәсілдерінің бірі деген ұғым кең таралған. Л.А. Петровская әлеуметтік-психологиялық тренингті «өзара қатынастағы білімді, әлеуметтік белгілеулерді, қабілеттілік пен тәжірибені дамытуға бағытталған әсер ету құралы», «қарым-қатынаста жетіктілікті дамыту құралы», «психологиялық әсер ету құралы» ретінде қарастырады (4).

Г.А. Ковалев әлеуметтік-психологиялық тренингті белсенді түрде әлеуметтік-психологиялық білім беру әдістемесінің кешенді әулеметтік-дидактикалық бағыты ретінде қарастырады (5).

Б.Д. Парыгин топтық кеңес беру тәсілі жөнінде, оларды өмірде және жалпы қоғамдағы қатынас дағдыларына белсенді түрде топтық оқыту ретінде яғни, кәсіби пайдалы дағдылардан Мен - тұжырымдамасы мен өзін-өзі бағалауға сәйкес жаңа әлеуметтік рөлге бейімделуге дейін оқыту деп бейнелей айтады (6).

Бүгінгі күнде тренингті анықтау үшін көп жағдайда «психологиялық әсер ету» термині қолданылады. Ал, С.И. Макшанованың жұмыстарынан бұл терминнің тренингті әдіс ретінде дәл толықтай бейнелемейтінін байқауға болады, яғни бұл термин тек бір адамнан екінші адамға әсер ететін ақпараттардың алмасу процесін бейнелейтін түсінік ретінде ғана бола алады. Процессуалдық мінездемеге ие «әсер ету» түсінігі өзгеріс категориясының көмегімен анықталатын оның мақсаты мен нәтижесін толықтай ашпайды. Негізінен әсер етудің нәтижесін күтетін тренингтің және оны қолданушылардың негізгі мақсаты тек ғана әсер ету бола алмайды.

С.И.Макшанов ұсынып отырған «мақсатты түрде өзгерту» термині адам мен топ феноменінің психологиялық динамикасына жататын көптеген құбылыстарды бейнелеуге мүмкіндік береді. Тренингтің процессуалдық және өнімдік мінездемесін ашып, тренингтің «субъект- субъекті» мінездемесін айқындайды, оның тиімділігі тренингке сұраныс берушілер мен оған қатысушылардың және оны ұйымдастырушы мамандардың жауаптылығын сезінуімен байланысты.

Осыған байланысты тренингті адамның жеке тұрмысы мен кәсіби үйлесімділігінің мақсаты болып табылатын жеке адамның, топтың және ұйымның психологиялық феноменін мақсатты түрде өзгертудің көпқырлы әдісі деп анықтауға болады (7).

Қатынастың тиімділігін арттыруды көздеген тренинг оқытулар алғашқы рет Бетеледе (АҚШ) К. Левиннің оқушыларының ұйымдастыруымен өткен және олар Т-топ деген атқа ие болған (8). Оның негізінде адамдардың көпшілігі топтасып өмір сүреді және жұмыс атқарады, алайда олар көп жағдайда осы топтың жұмысына өзінің қандай деңгейде ықпал жасайтындығына, басқа адамдар оған қалай қарайтындығына, айналасындағылардың бойында оның мінез-құлқының қандай әсер тудыратындығына есеп бермейді деген ой жатты. К.Левин адамдардың мінез-құлқымен бойындағы бейімділіктердегі тиімді өзгерістер негізінде жеке контексте емес, жалпы топта бой алады, сондықтан да өзінің бейімділіктерін байқап, өзгерту үшін, мінез-құлқында жаңа формаларды қалыптастыру үшін адам өзінің жекешеленуін жеңіп, өзіне басқалардың көзқарасымен қарауға үйренуі тиіс деген ұстанымда болған.

Т - топ өзара қарым-қатынас әсерінен бой алдырған қатынас пен топтық динамиканы зерттеуді мақсат ету үшін жиналған геторогендік индивидтердің жиыны ретінде болды.

К.Левинің оқушыларының топаралық қатынас шеберханасындағы нәтижелі еңбектері АҚШ-дағы Ұлттық тренинг зертхананың негізін қалады.

Бұл зертханада тренингтік топтарының негізі қаланды. Нәтижесінде, оның жұмысының қорытындысы Т-топтың тәжірибесінде қолданылды.

Т-топтарында басқарушы қызметкерлерді, менеджерлер мен саяси көшбасшыларды өзара тиімді қарым-қатынасқа, ұйымдардағы қақтығыстарды шешуге, басқару шеберлігіне, топтық бірлестікті нығайтуға оқытты. Кейбір Т-топтарындағы оқытулар адам өмірінің құндылықтарын анықтауға, өзінің жеке жетілу сезімін күшейтуге бағытталған еді. Мұндай топтар 1954 жылы құрыла бастады және сенситивті топ деп аталған еді.

60 жылдардың аяғы мен 70 - жылдардың басында Т - топтары мен сенситивті топтар көптеп бой алды. Олардың негізгі мақсаты жұмысшы топтарындағы қақтығыстарды шешу және жұмысшы мен қызметкерлер арасындағы кәсіптік қарым- қатынасты нығайта түсу болды. 1964 жылы Т- тобының дамуындағы 17 жылдық тәжірибенің нәтижесі көрініс тапқан жинақ жарық көрді. Онда негізінен төрт мәселе: жаттықтырушылардың кәсіби деңгейі, Т-тобының әдістемесін жаңарту, зертханалық емес жағдайларда зертханалық әдістерді қолдану және теориялық зерттеу мен дамудың шыңдалуы жан-жақты қарастырылды.

60 - жылдары менеджерлердің кәсіби дайындығын арттыру үшін психологиялық қолдау көрсету мақсатында гуманистік психология дәстүріне сүйенген «К.Роджерстің» әлеуметтік және өмірлік қабілеттіліктердің (social/life skills training) тренингі қозғалысы пайда болды.

Өмірлік қабілеттіліктер тренингінде негізінен тренингке қатысушыларға өзіндік жол таба білуді айқындайтын үш модель пайдаланылды.

Бірінші модель өмірлік қабілеттіліктің жеті категориясына яғни: мәселелерді шешу, қарым-қатынас, жігерлік, өз-өзіне сенімділік, ойлаудың сыншылдығы, өзін-өзі басқару қабілеттілігі және Мен - тұжырымдамасын дамытуға сүйенді.

Екінші модель тренингтің мақсаты болып табылатын өмірлік қабілеттіліктің төрт категориясын, яғни: жеке адамдар арасындағы қатынас, денсаулықты қолдау, жеке ерекшелікті дамыту, шешім қабылдау мен мәселелерді шешу айқындалды.

Үшінші модельге эмоциялық өзін-өзі бақылау, жеке адам аралық қатынас, өзін-өзі тану, қаржылық өзін-өзі қаржылай қамсыздандыру, өзін-өзіне қолдау көрсету және тәжірибені тұжырымдамалау жатады.

 70-жылдары Лейпциг және Йенск университеттерінде М.Форвергтің басқаруымен әлеуметтік-психологиялық тренинг атты әдіс жетілдірілді. Тренингтің құралы ретінде тиімді қатынастық дағдыларды қалыптастыруға жағдай тудыратын драматизация элементтері бар рөлдік ойындар қолданылды. М.Форверг ұсынған әдістердің практикалық қосымшасы ретінде өндірістік кәсіпорындардың жетекшілерін әлеуметтік-психологиялық дайындау болды.

Әлеуметтік-психологиялық тренинг Ресейлік психология практикасында да кеңінен таралды. Әлеуметтік-психологиялық тренинг теориялық және әдістемелік аспектілеріне арналған алғашқы монографиялық еңбек 1982 жылы жарық көрген Л.А. Петровскаяның монографиясы болды (4).

Бұл әдіс балалармен, ата-аналармен, әлеуметтік топтардың кәсіби мамандарымен, кәсіпорындар мен ұйымдардың жетекшілерімен жұмыс істеуде белсенді түрде қолданылып келеді. Әдісті пайдалану тәжірибесі Ю.Н. Емельянованың, В.П. Захарованың, Г.А. Ковалеваның, Х. Миккинаның, Л.А. Петровскаяның, Т.С. Яценконың және т.б. еңбектерінде көрініс тапқан.

Әлеуметтік-психологиялық тренингтің жалпы мақсаты - қатынастағы тиімділікті арттыру- міндетті түрде қатынастағы мінез-құлықты, адамның перцептивті қабілеттілігін, жеке адамның қатынас жүйесін шындай түсу және дамытумен анықталатын білімді меңгерумен, қабілеттілігі мен дағдыларын қалыптастырумен байланысты түрлі кескіндегі бірқатар міндеттермен нақтылана түседі, өйткені жеке тұлғалық өзгешелік адамның іс-әрекетін және оның вербальді және вербальді емес әрекеттерін әр түрлі түспен әрлендіретін бейне болып келеді (9).

Тренинг топ жұмысының нәтижелі болуының бір талабы оқыту барысында шешімін табуы тиіс міндеттерге жүргізушінің ықпал ете алуы болмақ. Ықпал ету белгілеулер деңгейінде немесе қабілеттер мен дағдылар, немесе перцептивті қабілеттер және т.б. деңгейлер негізінде жүзеге асады. Бір тренингтік топтың жұмысы барысында әр түрлі міндеттерді пайдалану дұрыс емес, өйткені мұндай әрекет бір жағынан әсер етудің тиімділігін төмендетуі мүмкін, ал екінші жағынан этикалық мәселелердің орын алуын тудырады, сондықтан да тренинг барысында міндеттерді тек топтың келісімен ғана өзгертуге болады.

Адамдарға психологиялық көмек көрсету тәсілі ретінде топтық тренинг алғаш рет шет ел психологиясында қолданылды. К. Левин қалыптастырған негізгі ой: «Адамдар өздерінің бойындағы адекватты емес белгілерді анықтау және мінез-құлықтың жаңа түрлерін қалыптастыру үшін өздерін басқалардың көзқарасымен көре білуді үйренуі қажет» - деген мазмұнда болды (10).

Алғашқы тренингтік топты (Т- тобын) жаратылыс ғылымдары саласының бірнеше мамандары құрды. Олар 1946 жылы негізгі әлеуметтік заңдарды (мысалы, жұмысқа алу заңы) зерттеу, шешімдердің оңтайлы варианттарын іздеу үшін қолданылды. Оларды қолданумен байланысты әртүрлі жағдайларды «ойнату» үшін іскер адамдар мен кәсіпкерлерді жинаған. Нәтижесінде, алға қойылған мақсаттармен бірге, топтың әрбір мүшесі кері байланыс алу көмегімен өз-өзін жаңа қырынан ашу және өз-өзін түсіну тәжірибесін игерді.

Адамдардың кез-келген тобы шынайы өмірді, қарапайым адамдардың өмірінде бар қарым-қатынастарды бейнелейді. Алайда, жасанды түрде құрылған зертхана шынайы өмірден келесі белгілерімен ерекшеленеді:

Психологиялық тәжірибе саласында белгілі мамандар Т -тобының басқа түрдегі топтардан айырмашылығы қалай үйрену қажеттілігін баулуға негізделеді деп жазады. Мұнда топтың мүшелерінің барлығы жалпы өзара үйрену процесіне тартылады және сондықтанда олар әдетте жетекшіге емес бір біріне сенім артады. Т-тобында оқыту жетекшінің түсіндіруі және нұсқауларынан бұрын, топтың өз тәжірибесінің нәтижесі болып келеді.

Т- тобының басқа да басымдық жағы:

* өз-өзін таныстыру;
* кері байланыс;
* эксперименттеу (11).

 сияқты элементтерді шамалаған процестің сипаттамасына байланысты.

Топтық психологиямен және «топ нәтижесін» жеке адамға арнайы әсер ету құралы ретінде пайдалануға байланысты нәтижелі жұмыстар қатарына көп жағдайда А.Адлердің, К.Левиннің, Дж. Мореноның, Дж. Праттаның, К.Роджерстің еңбектері жатады.

 Топтың жеке адамға кәсіби әсер ету құралы ретінде, отандық психологиялық көмек тәжірибесінде, ХХ ғасырдың басынан бері қолданылады деп айтуға болады. Топтық жұмыстар әдістемелеріне деген ғылыми және тәжірибелік қызығушылық таныту Ресейде тек осы ғасырдың 90- жылдарында ғана арта бастады. Ресей ғалымдарының арасынан топтық жұмыстардың мәселелерін теориялық және әдістемелік тұрғыда талдаған алғашқы ғалым ретінде Лариса Андреевна Петровскаяны атауға болады. Оның монографиясы 1982 жылы жарық көрді. (4). Өзінің еңбектерінде ол тренингті (нақтырақ айтқанда, әлеуметтік-психологиялық тренинг ӘПТ) қатынас саласындағы білімге және жеке қабілеттерге үйретудің өзіндік түрі және оларды түзетудің сәйкес формасы ретінде қарастырды. Бұл формалардың алуан түрі үлкен екі класқа бөлінеді:

а) арнайы қабілеттерді дамытуға бағытталғандар;

б) қатынас жағдайында талдау тәжірибесін тереңдетуге мақсатталғандар;

Әрине, отандық тренинг мектептерінің көбі батыстан келген теориялық тұжырымдамаларға сүйенеді. Топтық психологиялық жұмыстардың формаларының өзі бүгінгі күнге дейін шетелдік үлгілердің өзгертілген нұсқасы болып табылады.

**Топтық психологиялық тренинг** практикалық психологияның өзін-өзі тану және өзін-өзі жетілдіру дағдыларын қалыптастыру мақсатында қолданылатын белсенді әдістерінің бірігуі болып табылады. Сонымен бірге, автор тренингтік әдістердің клиникалық психотерапия аясында неврозды, алкоголизмді және бірқатар соматикалық ауруларды емдеу барысында қолданумен қатар, психикалық жағынан сау, алайда жеке басында психологиялық проблемалары бар адамдармен жұмыс істеу кезінде, оларға өзін-өзі жетілдіруде көмек көрсету мақсатында қолданылатындығын баяндайды (12).

Психологиялық тренинг – топтық жұмыстың кез-келген түрі емес. Бұл өзінің мүмкіндіктерімен, шектеулерімен, ережелері және мәселелерімен айқындалған топтық жұмыстың ерекше түрі. Тренинг оқытудың түрі, жаңа дағдыларды игеру, өзінің бойынан жаңа психологиялық мүмкіндіктерді ашуды білдіреді. Оқытудың бұл түрінің ерекшелігі дәріс алушылар онда белсенді бағыт ұстанады. Дағдыларды игеру өмір сүру барысы, мінез-құлқының, сезінулерінің, әрекеттерінің жеке тәжірибесі процесінде жүзеге асады.

Жоғарыда аталған автор екі түсінікті: *психологиялық тренинг және оқыту іс-әрекеті аясында жүргізілетін тренингтік дәрістер деп,*  бөлетіндігін ескерейік.

Оқыту іс-әрекеті барысындағы тренингтік дәрістер - (мектепте, колледжде, жоғары оқу орнында):

а) барлық оқу тобына;

б) міндетті тәртіпте;

в) аптасына бір рет қысқа кездесулер тәртібінде;

г)оқу орындарына тән өте төмен психологиялық қауіпсіздік жағдайында - тренингті қолдануға болатын тренингтік әдістемелердің маңызды өзгертулері (13).

Тренингтің мәніне түсінік беретін көзқарастарға шолуды түйіндей келе, аталмыш ұғымға жалпылама анықтама берілетін тағы да бір көзқарасқа тоқталайық. Этностық толеранттықтың және осы контексте тренингтік топпен жұмыс жүргізу әдістері мен шарттарын ұйымдастыру мәселелерін шеше келе Н.М. Лебедева, О.В. Лунаева, Т.Г. Стефаненко *тренингті белгілі бір мақсатқа жетуге бағытталған арнайы үлгіде ұйымдастырылған топтық жұмыс ретінде* қарастырады. (14).

 Жоғарыда келтірілген көзқарастарды және анықтамаларды жалпы қорытындылау бізге практикалық психологияның бұл түріне келесі сипаттама беруге мүмкіндік тудырады.

**1.2.Топтық терапия мен топтық тренингтің бірлігі және айырмашылығы.**

Топтық тренингтің мәнін және өзіндік ерекшеліктерін терең түсіну үшін оның практик психолог жұмысының басқа тәсілдерінен өзгешелігінің сипаттамасын көрсету маңызды.

И.В.Вачковтың пікірі бойынша, топтық психологиялық тренингтің терапиядан, түзету және оқытудан негізгі айырмашылығы:

«топтық психологиялық тренингте де, топтық психотерапияда да бір процедуралар жиі қолданылады. Тренинг психотерапияда (психокоррекцияда және оқытуда да) қолданылатын әдістердің бірі болып табылады деп дәйекті түрде айтуға болады. Топтық психологиялық тренингті психолог (психотерапевт) жұмысының басқа әдістерінен өзінше дербес бағыт ретінде жеке алып қарастырған дұрыс. Бұл топтық психологиялық тренингтің терапиядан, түзету және оқытудан маңызды ерекшеліктерінің болуымен байланысты.

Біріншіден, психотерапиядан өзгешелігі тренингтік жұмыстардың мақсаты емдеумен байланысты емес. Тренингті жүргізуші емдік әсер көрсетуге емес, психологиялық көмек көрсетуді көздеген. Әрине, бұл сауықтыру процедураларын қолдану мүмкіндігін шектемейді. Тренингке тек толықтай сау адамдар ғана емес, сондай-ақ, жүйкелері тозғандар және шектеулі психикалық қалыптағы адамдарда қатыса алады. Соңғы жағдайда практик психологқа (дәрігерлік білімі жоқ болса) клиникалық психотерапевтпен бірлесіп жұмыс жүргізуге нұсқау етіледі.

Екіншіден, тренингте ішкі әлемнің сипаттамасына, жеке психологиялық құрылымдарынан бұрын *жеке адамның жалпы өзіндік жетілу дағдыларын қалыптастыруға* назар аударылады. Бұған қоса, түзету көзделген психикалық даму нормасы түсінігімен тікелей байланысты болады. Тренингтің кейбір түрлерінде норма категориясы мүлде қолданылмайды.

Үшіншіден, тренингтік жұмысты тек оқытумен ғана түйістіру мүмкін емес. Өйткені когнитивтік бөлік барлық жағдайда тренингтің негізі бола бермейді, кейде мүлде болмауы да мүмкін. Мамандардың бір тобы тренингке қатысушылар үшін ең алдымен эмоциялық тәжірибе құнды деп санайды. Психологиялық тренинг дамыту оқытуымен тығыз байланысты.

Сонымен бірге, тренингте психотерапиялық , түзету және оқыту әдістері қолданылуы мүмкін. Бұл кей жағдайларда топтық жұмыстың түрін бірдей анықтауға мүмкіндік бермейді» (12).

Тәжірибеші психолог жұмысының басқа түрлерінің арасынан тренингтің орнын анықтауға тырысқан автор, клиенттердің сұраныстары бойынша (бала және ересек адамның) тәжірибелік психологиялық іс-әрекеттің негізгі төрт мақсатын және соған сәйкес, оларға жетудің психолог іс-әрекетінің әдістері ретінде белгіленуі мүмкін болатын төрт тәсілін ерекшелеп көрсетті:

1. ақпараттандыру;
2. кеңес беру;
3. интервенция;
4. тренинг.

 Психологиялық жұмыстың алғашқы үш әдістері клиенттің өзекті мәселелерін шешуге арналған . Ал тренингтің төртінші әдісіне қатысын айтсақ, оның басқа әдістерден ұстанымды түрдегі ерекшелігі қатысушылардың тек сол сәттегі мәселелерін шешуге ғана емес, сонымен бірге олардың болашақта қайта туындауын, нақты айтқанда, оларға мәселелерді шешуді үйрену үшін берілетін мүмкіндіктердің есебінен, алдын-алуға негізделеді. (12).

**1.3.Топтық тренингтің мақсаттары, тақырыбы және міндеттері**

 Топтық психологиялық тренинг мәселелері бойынша әр алуан жұмыстардың талдауы бұл феноменнің ең маңызды аспектілерінің қатарында мақсаттарының, тақырыбы мен міндеттерінің ерекшеленетіндігін көрсетті.

Топтық жұмыс құрылымының аталмыш бөлшектерінің мағынасын бағалау қиын. Сондай-ақ, тренингтік жұмыстың мақсаты, тақырыбы және міндеттерінің арасында тығыз мазмұндылық және қызметтілік байланыс бар екендігін түсіну маңызды. Кез-келген тренингтің бағдарламасын құру тақырыбы мен мақсатын анықтаудан басталады. Ал олар өз кезегінде топ жұмысының нақты мақсаттарын құрастыруға мүмкіндік береді.

Аталмыш сұрақты қарастыра келе, топтық тренингтің *жалпы* мақсаттары, тақырыбы мен міндеттері және жұмыс күнінің әр бөлігінің *жеке* мақсаттары, тақырыбы мен міндеттері деп бөлу қажет.

Тренингтің нақты міндеттерін ерекшелеп көрсету құрылатын бағдарламаның жүзеге асырылуының тиімділігін анықтайды: әрекеттердің ілеспелілігі айқын болуын тапсыру, әр дәріске жаттығулар таңдап алу, тарататын сәйкес материалдар дайындау және т.с.с.

Топтық тренингтің пайда болуы және даму кезінен бастап, мақсаты топтың жеке қатысушыларға ықпал етуі феноменінің призмасы және осы ықпал етуге баулу арқылы қарастырылған болатын.

Нақтырақ айтсақ, Эллиот Аронсон **тренингтік топтардың басты мақсаты** - *өзінің мінез-құлқын зерттеуге дайындығының дамуы, өзара жеке адамдық қарым-қатынастардағы әлеуметтік жетіктілікті және ашықтылықты жетілдіру, әріптестікке және келіспеушіліктерді біріге шешуге баулу* деп санайды.

Кьелл Рудестам **топтық жұмыстың мақсаты** әр алуан болуы мүмкін екендігін атайды. Олар сырттан міндеттелуі және қатысушылардың қажеттілігімен анықталуы мүмкін. Бұл ретте, бір жағдайда бір топ адамдардың өздерінің көңіл –күйлерін көтеру, ал басқа жағдайда-өзін-өзі жетілдіру сияқты белгілі тілектері мақсат ретінде болуы мүмкін.

И.В.Вачков **тренингтің мақсаты**- қатысушыларға қандай да бір іс-әрекетті игеруге көмектесу деп санайды. Әрі ол жаңа іс-әрекеттерді игеруді қандай шарттар қамтамасыз етілетіндігіне назар аударады. Оның пікірі бойынша тренингке қатысушы: 1) оны жүзеге асыруды қалауы; 2) қалай жүзеге асыруды білуі; 3) жүзеге асыра алуға тиіс.

Тренингтің жалпы мақсаттарының ішінен ол келесілерді ерекшелейді:

* топ қатысушыларының психологиялық мәселелерін зерттеу және оларды шешуге көмек көрсету;
* субъективті хал-жағдайын жақсарту және психикалық саулылығын нығайту;
* психологиялық заңдылықтарды, адамдармен тиімді және үйлесімді қатынастың негізін құрау үшін жеке адамдар арасындағы өзара іс-әрекеттердің механизмдерін және тиімді тәсілдерін зерттеу;
* ішкі және мінез-құлықтық өзгерістер негізіндегі эмоциялық бұзылударды алдын-алу немесе түзету үшін қатысушылардың өз-өзін түсінуін және өз-өзін зерттеуін дамыту;
* жеке адамдық дамуы процесіне, шығармашылық потенциалын жүзеге асыруына, тіршілік әрекетінің тиімді деңгейіне жетуге және бақыт пен жетістікті сезінуге көмектесу.

Сонымен бірге, автор кез-келген тренинг тек ғана қатысушылардың сол сәттегі проблемаларын шешуге ғана емес, сондай-ақ, ұсынылатын мәселені шешуге үйрететін мүмкіндіктердің есебінен олардың болашақта туындауын алдын-алуға бағытталғандығын атап өтеді. Бұл жерде, егер тренинг мақсатын маман жеткілікті деңгейде сезінбесе, онда жұмысты бастау қажет емес екендігіне назар аударылады. Ең алдымен мұндай жағдайларда жұмыстың мәні мүлде болмайды және психологиялық тренингтің нақты қай түрін жүзеге асыру қажеттілігін түсінуге мүмкіндігі болмайды.

Галина Сартанның пікірі бойынша, к**ез-келген тренингтің мақсаты**- дағдыларды және икемділікті емес, қатысушылар қойылған міндеттерді шешу үшін топтық тәжірибені біріктіре алатын топтық кеңістік қалыптастыру. Жаттықтырушының топқа қатысы бойынша ұстанымы көп жағдайда тренинг басталар алдында қойған мақсатына байланысты болады. Ал олар, өз кезегінде, жаттықтырушы топқа беретін құндылықтармен байланысты. Құндылықтар психологтың өзіне жатықтырушы ретіндегі қарым-қатынасын бейнелейді. Сондықтан да топтық жұмысты бастар алдында, болашақ жаттықтырушы өзі үшін: « Мен неліктен жаттықтырушы болуды қаладым?», «Неге мен топқа жетекші болғым келеді?» деген сұрақтарға жауап беруі маңызды (15).

Т.В. Зайцев психологиялық тренинг *қатысушыларды жақсы мінез-құлыққа үйрету, топтық динамика теориясын тәжірибе жүзінде бекіту, қатысушылар нақты шарттарда тап болған мәселелерді талқылау, игерген білімдерін топтан тыс кезде қолдануға көмек көрсету* сияқты міндеттерді шешуге бағытталғанын айтады. Сонымен қатар, топтың нақты мақсаттары оның мүшелері және жүргізушісімен анықталатындығын да атап өтеді. Олар жеке қатысушыларға да, сондай-ақ жалпы топқа да қатысты болуы мүмкін (16).

Н.М. Лебедева, О.В.Лунева, Т.Г. Стефаненко жалпы мағынада **кез-келген тренингтің мақсаты**- бұл жеке адам мен топтың өмірлік міндеттерді тиімді шешілуін арттыратын психологиялық сипаттамаларының біріге дамуы деп санайды. Тренингтің басты мақсаты жеке адамның әлеуметтік бейімделушілігін дамыту деп те айтуға болады. Бұл жерде бейімделушілік ретінде креативтік белсенділікті атауға болады. Өзіңнің мінез-құлқынды басқа адамдарға және оқиғаға қатысты бейімдеу ғана емес, алға қойылған мақсаттарға жетелейтін қоршаған ортамен өзара әрекетестікті шығармашылық түрде құрастыру болмақ (14).

Тренингтің педагогтарға арналған әдістемелік аспектілерін қарастыра отыра, В.Ясвин тренингтің мақсаты мен міндетін қою кезінде, сондай-ақ оларды тәжірибе жүзінде жүзеге асыру процесінде, аталмыш тренинг қатысушылардың жеке адамдық белгілерін түзетуге және дамытуға, немесе нақты икемділіктерді және дағдыларды қалыптастыруға, немесе перцептивтілік қабілеттіліктерді дамытуға және т.с.с арналатындығын айқын көре білу өте маңызды екендігіне назар аударады. Аталмыш сұрақты нақтылай келе, ол шығармашылық білім беру ортадағы педагогикалық өзара іс-әрекет тренингінің мақсаты, бұл ұстаздарды оқушылармен көмек және қолдау сипатына ие директивті емес жеке адамдар арасындағы өзара әрекеттестікке кәсіби дайындау деп жазады (17).

**Міндеттер**- бұл «аралық мақсаттар», яғни, негізгі мақсатқа жету жолында шешілетін нақты мәселелер. Сондықтан кез-келген тренингтің міндеті туралы сөз қозғалғанда, әдетте, оларды сипаттау кезінде аталмыш жұмыстың әр кезеңінде шешілетін негізгі мәселелер қарастырылады.

Мысалы, И.В.Вачков әр тренингтің осындай нақты мәселері арасынан келесілерді атап көрсетеді:

1. жаңа іс-әрекетке оң *қарым-қатынастарды* қалыптастыру және мотивациялау;
2. топ қатысушысының белгілі *көріністерінің* жүйесін қалыптастыру;
3. нақты *икемділіктерді* қалыптастыру (12).

Н.М. Лебедева, О.В.Лунева, Т.Г. Стефаненко жаттықтырушы топпен жұмыс істеуде тренингтің кез-келген сәтінде өзіне келесі бақылау сұрақтарын қоюы және оларға жауабы болуы қажет деп санайды .

1) Дәл осы сәтте топта орын алған жағдай қай міндетті шешуге бағытталған?

2) Топтағы өзекті (аталмыш) оқиға тренингтің негізгі мақсатымен қалай сәйкестенеді?

3) Егер топ «басты бағыттан» жаңылысқан болса, қандай түзету әрекеттерін қолға алу қажет? (14).

Жұмыстың мақсаттарын, міндеттерін және тақырыбын анықтауға нақты мысалдарды біз топтық психологиялық тренинг бағдарламасы және құрылымына арналған тақырыпта қарастырамыз.

**Тақырыбы** жұмыстың мақсаты сияқты, тренингтің психологиялық мағынасын түсіну сипатымен тығыз байланысты, ол маманның кәсіби дүниетанымының нәтижесі болып табылады. Негізгі тренингтік топтардың әр түрлі теориялық тұжырымдамаларынан туындайды. Сондай-ақ, бұл тұжырымдамалардың басымы, негізінен, психологиялық ілімнің үш негізгі бағытына сүйенеді: гуманитарлық, мінез-құлықтық және психодинамикалық. Бұл бағыттардың теориялық бастауындағы ерекшеліктігі тренинг адамның жекешелігіне көзделген және жеке адамның ішкі өзгерістерімен оның өзіндік жетілуіне және дамуына бағытталған өзгерістерге бағытталғандығы туралы жалпы түсінікті жоққа шығармайды. Топтық психологиялық тренинг ұйымдастыратын және жүргізетін жаттықтырушы жұмысының тақырыбы әр уақытта таңдалған мәселемен және қойылған мақсаттармен міндеттелген белгілі бір психологиялық феномендер болып келеді. Осыған орай, жаттықтырушы және топ өзінің назары мен жігерін төменде ұсынылатындарға аударуы қажет:

* мінез-құлықтық әдеттерге, белгілі жағдайлардағы нақты іс-әрекеттерге;
* жекелік және топтық динамикаға;
* топ қатысушыларының белгілі жағдайына;
* мінез-құлықтың когнитивтік аспектілеріне;
* нақты дағдыларға және т.б.

 Сонымен бірге, әр автор жұмыстың өзіндік тақырыбын ерекшелеуге нақты негіздерді белгілейді. Айтар болсақ, Т.В. Зайцев жұмыс тақырыбын қатысушылардың топтық мінез-құлқының әр кезеңіндегі мазмұны призмасы арқылы қарастырады.

 Бірінші кезеңде (ішкі жоспардан мінез-құлықтың сыртқы құрастырылмаған элементтері және моделдеріне ендіру) қатысушылар кері байланыс механизмі арқылы топпен және жүргізушімен өздерінің өзгеруді қажет ететін «мәселелі жақтарын» білу мүмкіндігіне ие болады.

Екінші кезеңде (сыртқы жоспарда өте жақсы мінез-құлық моделін құрастыру) қатысушылар сыртқы жоспарда өте жақсы мінез-құлық моделін құрумен айналысады. Бұл өзінің мінез-құлқын адекватты және тиімділік жағына жеткізу мүмкіндігін тудырады.

Үшінші кезеңде ( топ қатысушыларының мінез-құлқын оның ішкі жоспардағы эталоны және бекітуіне барынша жақындатуға мотивациялау) жаттықтырушы интрапсихикалық жоспардағы мінез-құлықтың техникаларын белгілейді. Оларды интерпсихикалық жоспарға көшіреді. Қатысушыларға олардың интрапсихикалық жоспарын өзгертуге көмектеседі. Бұл жаңа мінез-құлықты қалыптастырады. Бұл жерде қатысушылар өте жақсы мінез-құлық процедурасын «меңгереді» және сонымен бірге «иемденеді».

Басқалардан бір ерекшелігі аталмыш автор, психологиялық тренинг қатысушыларының бойында туындайтын барлық өзгерістер тренинг процесі барысында жүзеге асады деп санайды. Тренинг қатысушыларының бойындағы өзгерістердің басым бөлігі тренинг аяқталғаннан *кейін* қатысушылардың өздері және жүргізушімен бірлесе құрған жақын даму аймағы аясында пайда болады. Әрі бұл процесте негізгі рөл тренингті жүргізушіге жүктелетіндігіне ерекше көңіл аударылады. (18).

Жұмыстың тақырыбы таңдалған мақсатпен тығыз байланысты. Ереже ретінде, жұмыстың тақырыбы тренингтің аталуында немесе әр дәрістің тақырыбында бейнеленген. Мұнда жаттықтырушы жұмысының бағыттылығы назарға алынып бейнеленеді. Жекелей алғанда, егерде топтық тренингтің мақсаты- *жеке адамдар арасындағы қарым-қатынастарда әлеуметтік жетіктілікті және ашықтылықты көтеру болса*, онда қатысушыларының қатынасы тақырыбы болуы мүмкін. Егер топтық тренингтің мақсаты- *қатысушыларға нақты бір іс-әрекетті игеруге көмек көрсету болса*, онда ол аталмыш іс-әрекеттің өзіндік процесі ретіндегі тақырыбында жүзеге аса алады. Бұған мысал ретінде тиімді сатулар тренингін келтіруге болады.

**1.4.Топтық тренингтің негізгі түрлері.**

Егерде топтық психотерапиялық жұмыста жеке жұмыспен салыстырғанда қандай да бір өзіндік ерекшелік бар деп айтар болсақ, ол терапиялық процестің тиімділігінің қандайда бір ерекше механизмдерімен байланысты болуы қажет.

Негізінде, топтық жұмыстың тиімділігінің басты механизміне үлкен және кіші әлеуметтік ортада туындайтын қарым-қатынастардың үлгісі болатын ***топтық динамика*** жатады. Бұл талас тудырмайды, өйткені топтағы терапиялық жұмыстың белгілі бір стратегияларында терапевтің барлық іс-әрекетінің де бағыты болады. Бұл біріншіден, топтың әлеумет үлгісіне айналу процесін күшейтеді. Екіншіден, бұл қатар түсіну процесін өршітеді.

Психотерапияны қандайда бір психотерапиялық әдісті қолданудың бір ізділігінен емес, клиенттің өмірін жағымды үрдісте өзгертуге бағытталған көзқарастағы мақсатқа бағытталған процесс деп санағанда ғана әділ бағалау болмақ.

Атақты театр педагогы П.Ершов өзінің режиссерлік көзқарасымен адами барлық өзара әрекеттестіктің театр тілінде «күрес» деп аталатын қызық жіктеуін береді. Оның пікірінше, кез-келген өзар әрекеттестік ***іскерлік*** және ***бағыттылық*** болып бөлінеді. Іскерлік өзара әрекеттестік ***қандайда бір белгілі мақсатқа қол жеткізу үшін*** күрес. Бағыттылық – ***қатынас үшін*** күрес. (19).

Мұндай пайымдаудан бағыттылық өзара әрекеттестігі өзінің жетістілігі мүмкіндігі жағынан өте қауіпті. Мен маған деген қандайда бір белгілі қатынас үшін күресемін. Мысалы, көшбасшы ретіндегі, сүйікті адам ретіндегі, ұлы ақын ретіндегі және т.с.с.қатынас болмақ. Бұл жерде күткен нәтиже маған байланысты болмайды, керісінше кімнің қатынасы үшін күрессем соған байланысты болады. Мұндай күрестің дәйегінің өзі бастапқыда-ақ, мені өз қалауымша қабылдамайтындығын көрсетеді. Нәтижесінде біреудің тарапынан мен қалаған қатынасқа қол жеткізу үшін мен өз бойымда бір нәрсені өзгертуім қажет.

 Топтық динамика адам өміріндегі ***бағыттылық*** өзара әрекеттестіктің үлгісі болып табылады.

Алайда адам өмірінде өзара әрекеттестіктің басқа да түрі бар. Ол - белгілі мақсатқа қол жеткізуге нысандалған өзара әрекеттестік. Себебі мақсат қоя білу және оларға қол жеткізу үйлесімді адамның бір қасиеті. Үйлесімділік- басқа адамдармен қатынастарында өзін көрсете алу біліктілігімен байланысты. Сондықтанда топтық психотерапиялық жұмыстың тағы да бір өзіндік ерекше механизмі -  ***әлеумет жағдайында нақты мақсатқа қол жеткізу процесін моделдеуді*** тұжырымдау. Топтық жұмыстың барлық үлгісі мен технологиясында топтық динамикамен қатар бұл механизмді қолдана бермейді.

Топтық психотерапияда бар барлық тәсілдерді төрт негізгі топқа бөлуге болады. Шартты түрде оларды құрылымдылық, іс-жүргізу, психотерапиялық және мәселелі-бағытталған топтар деп атайды.

***Құрылымдылық топтар*** алдын ала анықталған жаттығулар жиынтығының басымдылығымен сипатталады. Оларды орындау барысында топ қатысушылары қолданылатын техникалардың өзіндік ерекшеліктерінің күшіне салыстырмалы түрде болжамды болатын, қандайда бір тәжірибе жинақтайды. Мұндай топтарда жаттығулар арқылы орындалатын материалдармен жұмыс өзіндік міндет болмайды . Өйткені олардың мақсаты қатысушылардың ары қарай өз өмірінде өзіндік ой елегінен өткізіп және қолдануға болатын жаңа тәжірибе алу болады . Құрылымдылық үлгісінде белгілі дәрежеде шектеу болады. Бұл шектеу біріншіден, жеке мәселелік құрылым жинақтаған өмірлік тәжірибесінің жеткіліксіздігі есебінен ғана қалыптаспайды. Тәжірибені өңдеу және құрастыруды игеру механизмдерінің жеткіліксіздігінің есебінен қалыптасады. Егерде бұл механизмдер даму мен өзгеруге тап болмаса қауіп туындауы мүмкін. Онда жекелік бағытылық және қатынас жүйесінде жаңа тәжірибе өнімді интеграцияланады. Екіншіден, өзара жекелік қатынастар мұндай топтардағы жұмыстың жеке пәні болмайды. Бұл топтық психотерапия тиімділігінің механизмі ретіндегі топтық динамиканың құндылығын төмендетеді. Топтық динамика жеке жағдайларда мұндай топтардың негізгі міндеттерін орындаудағы басты кедергі болуы мүмкін.

***Іс-жүргізу топтары*** қатысушыларды құрылымсыз топтық процеске енгізуге негізделген. Терапиялық жұмыстың пәні болып табылатын, топ мүшелерінің әр түрлі ішкі мазмұнынын жүзеге асырады. Мұндай үлгі дәстүрлі психодинамикалық топқа тән болады. Бұл топтарда топтық динамика негізгі механизм және жұмыс пәні болып табылады.

Мұндай топтарда да кейбір шектеулер болады. Өзекті әсерлердің тереңдігі мен маңыздылығының деңгейі белгілі дәрежеде жүргізушінің жеке тұлғасы және топ құрамына байланысты болады. Басқаша айтқанда, ұсынылған материалдың өңдеу тереңділігі мен нәтижелігіне ықпал ететін көптеген субъективті және объективті әсерлер бар. Екінші шектеулік топтық динамика, бейнелей айтқанда, «таза өнер» жағдайында пайда болады. Терапевт пен клиент арасындағы байланысты қатынастар өздері үшін қалыптасады. Мұндай үлгі олардың байланыс құрастырылуынан басқа ешқандай әсер бермейді.

***Психотерапиялық топтар*** бастапқы да алдына психотерапиялық мақсат қоймайды. Алайда онда орын алған құбылыстар өзіндік ерекшелігінің күшіне қарай белгілі деңгейде психотерапиялық нәтиже беруі мүмкін. Оның қатарына креативтік тренингтерін, шығармашылық өзіндік көріну терапиясын, сондай-ақ арттерапия және билеу қозғалмалық терапия жанрында жүргізілетін басқа топтарды жатқызуға болады.

Бұл топта психотерапиялық көзқарас жағынан алғанда шектеу бар. Белгілі бір клиент үшін психотерапия мазмұнының сол сәттегі нәтижелері өзекті емес, тек ғана жеңіл әсер беруі мүмкін. Адамның психикалық өмірін құрайтын кейбір көлеңкеліктер жақсарғанда, «витамин тәрізді» әсер береді. Кей мағынада мұндай топтарды, медициналық терминді қолдана отырып «жалпы нығайтушы» деп атауға болады.

Топтық психотерапияның барлық түрінде, соның ішінде үнемі кездесулер жағдайында өткізілгенде, тағы бір ортақ кемшілік кездеседі. Олар әр түрлі деңгейде, жүргізушінің жеке тұлғасына және нақты бағдарламаға байланысты болады. Өзіндік эмоциялық тәуелділіктің туындауына және қарым- қатынастың белгілі бір деңгейі мен құрылымына тәуелділікті өршітеді. Көп жағдайда мұндай топтағы өмір қатысушыларға олардың топтан тыс өмірі мен қарым-қатынасына қарағанда, аса жарқын, мағыналы және қызықты болып көрінеді.

Мәселелік-бағытталған топтар көп деңгейде әлеумет жағдайындағы нақты мақсатқа қол жеткізу процесінің үлгілеу механизмін қолданады. Аталуы айтып тұрғандай-ақ мұндай тренингтің тақырыбы адамдар жиі психолог немесе психотерапевтің қабылдауында болатын кез-келген мәселе болады. Оларға өзінің немесе бөтен агрессиямен өзара қатынасы, эмоциялық тәуелділік, үрей, қызғаныш, өз-өзін жақсы көру, кінәлілік сезімі және т.с.с. жатқызуға болады. Қандайда бір топты оның қатысушыларының таңдауы сол сәтте дәл сол тақырыптың ол үшін өзектілігін айқындайды. Ал бұл қатысушылардың сол тақырыппен жұмыс істеуге белгілі дәрежеде дайындығын білдіреді. Мұндай жұмыс түріндегі дезинтеграция деп ұсынылған мәселе бойынша , топтың сол мәселеге терең кіруге бағытталған процесін санауға болады. Оның барысында топ қатысушыларының әрқайсының күнделікті өмірдегі мәселемен өзара әрекеттестігінде жанамаланған, қорғаныш механизмдері көпшілігінің жойылуы жүзеге асады. Интеграция процесі, бейнелей айтқанда, жойылған бастапқы қорғаныш құрастырымдарын ретке келтіруден тұрады. Топты құруда қолдануда шығыны аз, біршама бейімделген, ыңғайлы жаңа құрылыстың жобасын құрау. Бұл топтың зерттеуші үлгісінің сипатталған басқа топтардан айырмашылығы бар. Біріншіден, топтың әр қатысушысы негізгі материалдарды міндетті және тиянақты түрде қайта өңдейді. Екіншіден, мәнді материалды өзектендіреді. Үшіншіден, топтық процестің анық психотерапевтік мақсатқа бағыттылығы жүзеге асады.

 Бұл үлгінің басты шектеуі топтық динамика механизмін қолданудағы қандайда бір «әсері» болады. Бұл әрине жүргізуші топтағы қатынастарды анықтаудан қашқақтайтынын білдірмейді. Тек ғана топтық динамика басым бөлігінде нақты нәтижеге жаңа жекелілік және мінез-құлықтық әдеттерді құрастыруға қол жеткізу жұмысының жалпы процесіне көзделген.

Топтық психотерапиялық процестің кейбір жалпы заңдылықтарын сипаттай отыра, мұндай жұмыстың өзіндік ерекшелігі тақырыбына оралайық. Психотерапевтке қойылатын ерекше талаптарын құрастыруға тырысайық.

Бірінші кезекте, бұл талаптар терапевтің, топ жүргізушісінің жекелік сипаттамаларына байланысты болады. Топтық жұмыста одан өте жоғары деңгейдегі күш-жігерді талап етеді. Егер индивидуалды жұмыста психотерапевт әр аулан, сонымен бірге флегмативті болса, ал топта (психодинамика үлгісін қоспағанда) психотерапевт топты «жандандыра» алу қабілеттілігі, яғни жылдам және тиімді қауіпсіздік аумағын құруы қажет. Сонымен қатар, қатысушылардың топтық процеске қызығушылығын тудыру талап етіледі. Психотерапевтің сезімталдылығының да мәні зор. Өйткені ол топтық процестің әр сәтінде орын алған оқиғаның эмоцияллық «қызуын», әр қатысушының процеске қатысу дәрежесін және т.с.с. назарда ұстауы тиіс.

Психотерапевтің, топ жүргізушісінің есте сақтауы жақсы болуы тиіс. Себебі ол топтың бар уақытта бойында әрбір қатысушыға қатысты өзінің барлық диагностикалық болжамдарын және топта белсендірілген ауқымды ақпаратты ойында сақтауы қажет. Психотерапевт топ барысында орын алған сөздердің, дене және қол қимылдарын басымырақ есінде сақтаса, топтық процесс аса тиімді және қызу өрши түседі.

Топтық жұмыс терапевтен нақты бағдарламаны жүзеге асыруға арналған «үй тапсырмасымен арасындағы нақты сәйкестілікті және орын алған оқиғаға байланысты көзделген бағдарламаны жылдам және тура қайта құруға мүмкіндік беретін қимыл-әрекетінің шапшаңдылығын талап етеді.

Топтық тренингтің пайда болғанына біршама кезең болғанымен, бүгінгі күнге дейін оны белгілі бір түрлерге бөлуде айқындылық жоқ. Тәсілдердің әрбіреуі салдары, ерекше мақсаттары, құрылымы және композициясы ретінде өзінің өлшемдерін ұйғарады. Топтық кеңес беру мәселелерін талдай келе, Дж. Коттлер және Р. Браун, тек аталуы әр түрлі ғана емес, сондай-ақ, жұмыс тактикасы мен стратегиясы бір-бірінен озық көптеген топтарды мысалға келтіреді. Олар өздерінің еңбектерінде негізгі түрлерді ұсынумен қатар, олардың әрқайсының мазмұндық жағының ерекшелігін көрсетеді. Бұл топтардың әрқайсына берілген қысқаша сипаттамаға тоқталайық:

1. «Кездесулер тобы» ең екі ұшты категорияға жатады. Мұнда әр алуан түрлермен қоса, «адамдық қарым-қатынастар тобы», «потенциалды ашу бойынша топтар», «Т-топтар», «Жеке адамдық өсу топтары» және т.с.с. аталып өтуі мүмкін. Мұндай топтардың ерекше тартымдылығы сенім мен шынайылыққа негізделген қандай да бір оқыту құрылымын құруға ерекше мән бергендігімен байланысты болуына орай назар аудартады. Сонымен қатар, мұндай топтар жеткілікті деңгейде еркін құрылымда болады. Ал жүргізуші бұл жерде, ең алдымен, қатысушы, бірақ сарапшы емес екендігіне де назар аударылады. (20, 229-231 беттер).

2. «Тақырыптық топ». Жоғарыда сипатталған категориядан ерекшелігі мұнда нақты формат, құрылым, жұмыс жоспары бар. Мұндай топтарға қатысушылардың сезімдері мен уайымдарына нысандалмаған дидактикалық, педагогикалық сипаттама тән. Олардың мақсаты, жалпы алғанда, болуы мүмкін мәселелерді алдын алудан тұрады. Мұнда қатысушылардың бойында нақты мәселелерді шешуге қажетті әр түрлі бейімделу дағдылары қалыптастырылады (жұмысқа орналасу, секс, колледжде, жоғары оқу орнында дәріс алу және т.с.с.) (20, 233-234 беттер).

3. «Кеңес беру тобы» бұл - ең алдымен, қатысушылардың жеке тұлға аралық мәселелерін шешуге бағытталған топтық жұмыстардың алуан түрлігі. Онда барлық әрекеттер осы шаққа, жекелік мақсаттарға шоғырланған. Сонымен бірге, топ мүшелері бір-біріне қолдау көрсетуге ұмтылады (20, 234 бет).

4. «Психотерапевтік топ» ең алдымен мақсаттарымен ерекшеленеді. Өйткені дәрістер психонервоз, нерв жүйесі зақымдану немесе психоз дертіне шалдыққан адамдармен жүргізіледі. Жұмыс сәйкес біліктілікті талап етеді және ұзақ мерзімді және интенсивті ем жүргізуді ұйғарады (18).

5.«Өзіндік көмек және қолдау тобы» өзінің аталуында (өзіндік көмек, қолдау) анық бейнеленген мақсатымен ерекшеленеді. Осыған байланысты оның жүргізушісі маман емес, осындай топтың тәжірибелі мол мүшесі бола алады. Мұндай топтар қандай да бір мәселені, саяси және т.б. қоса отыра, шешуге нысандалған (20 236-238 беттер).

 Орыс тілді анықтамалық басылымдардың көбінде тренингтің келесі алуан түрлігі жиі келтіріледі.

* 1. Коммуникативтік дағдылар мен икемділіктер тренингі.
	2. Жеке адамның өсу тренингі.
	3. Өзіндік жүйелеу тренингі (мысалы, өзіне деген сенімділік).
	4. Оқытушы тренингтер (оқушылардың нақты категориясына арналған: мекеме қызметшілеріне кәсіби маңызды дағдылар тренингі, келіссөздер жүргізу тренингі) және т.с.с.

Әр түрлі өлшемдердің көмегімен тренинг түрлерінің басқа жіктелуін құруға болады. Нақтыласақ, жоғарыда келтірілген сызбада мақсат өлшемдерін пайдалана отырып, автор тренингтік топтардың келесі алуан түрлігін атап көрсетеді:

* психологиялық мәселелерді шешу топтары;
* психологиялық саулылық және өмір сапасы топтары;
* ӘПТ топтары;
* өзіндік түсінікті дамыту тренингі топтары;
* жеке адамдық өсу топтары.

Негізі және оған сәйкес ықпал ету мақсатында жатқан өлшемі бойынша тренингтің басқа да алуан түрлерін атап көрсетуге болады, нақтылар болсақ:

1. *дрессура:* мақсаты- жаттықтырушының пікірі бойынша тұжырым қажетті, талап етілген (оқиғамен, өмірмен және т.с.с.) мінез-құлық әдеттерін қалыптастыру;
2. *шынықтыру:* мақсаты- нақты адамға қажетті жеке дағдылар мен икемділіктерді құрастыру;
3. *оқыту:* мақсаты – топ қатысушыларына психологиялық мәселелерді шешудің мүмкін болар амалдарымен таныстыру және беру;
4. *жетілу:* мақсаты - өзіндік жетілу барысында, өзіндік мүмкіндіктерін ашуға көмек көрсету (12. 18 бет).

Бүгінгі күнгі кәсіби энциклопедиялардың бір қатарында тренингтің келесі алуан түрлілігі тізбектелген: *өзін-өзі тану тренингі, сенситивтік тренингі* (19); *ассертивтілік тренингі, жеке адамдар арасындағы қарым-қатынастар тренингі; басшылар тренингі; әлеуметтік дағдылар тренингі* (20) және т.б.

**Өзіндік жұмысқа арналған әдебиеттер**

**1.**Битянова М. Р. Система развивающей работы школьного психолога.

Курс лекций. Лекция седьмая. Психологический тренинг как форма развивающей работы // Школьный психолог . 2004, № 46.

**2.**Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга.Психотехники. Глава 1.2; 1.3; 1.5; -М., 2000.

**3**.Зайцева Т.В. Виды и цели тренинга в современной психологии / /Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга . –СПб.;М., 2002.

4. Коттлер Дж., Браун Р. Психотерапевтическое консультирование Спб.,с.229-238.

5.Лебедева Н.М., Лунева О.В., Стефаненко Т.Г. Межкультурный тренинг: задачи и модели // Лебедева Н.М.,Лунева О.В., Стефаненко Т.Г. Тренинг этнической толерантности для школьников.-М., 2004.

6.Петровская Л.А.Компетентность в общении. Социально- психологической тренинг.-М.,1989.

7. Тренинг // Психологическая энциклопедия / Под. ред.Р. Корсини, А.Ауэрбаха.-СПб., 2003.

8.Тренинг межличностных отношений. Тренинг руководителей.Тренинг социальных навыков //Психотерапевтическая энциклопедия /Под.ред.Б.Д. Карвасарского.-СПб.,1998.

9.Ситников А.П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии .- М . , 1996.

**Сұрақтар мен тапсырмалар**

1. «Топ» түсінігінің психологиялық теория, тәжірибе тақырыбы және нысаны ретіндегі мәні неде?
2. Топтық психологиялық тренингтің пайда болуы және дамуының негізгі кезеңдерін атаңыз және қысқаша сипаттама беріңіз.
3. Топтық терапия, түзету, оқыту және топтық психологиялық тренинг арасындағы қандай ортақтылық және айырмашылық бар?
4. Топтық тренингтің мақсаттарын, тақырыбын және міндеттерінің әр түрлі түсінігін бейнелейтін бірнеше көзқарастарды келтіріңіз және сипаттап беріңіз.
5. Топтық тренингтің негізгі түрлерін қысқаша сипаттаңыз.