

УДК 159.9

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ БОЛЬШОЙ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

С.В. Петрушин

Аннотация

Вот уже многие десятилетия проблемы групповой психологии находятся в центре внимания социальных психологов во всем мире. Сегодня происходит бурное развитие так называемых групповых методов психологической подготовки в широкой социальной практике, поэтому можно говорить о новом виде групп – «тренинговой группе». Проблема заключается в том, что существующие исследования, посвященные тренинговым группам, сделаны в основном на материале малых групп. Нами было предпринято изучение тренинговой группы с большим количеством человек. Удалось выявить социально-психологические особенности взаимодействия и общения в большой тренинговой группе, а также механизмы развития такой группы, которое осуществляется под руководством психолога-тренера.

К постановке проблемы

В настоящее время в отечественной и зарубежной социальной психологии изучается большое количество самых разнообразных групп. Помимо традиционных социальные психологи исследуют и новые виды групп. Их возникновение обусловлено тем или иным историческим этапом в развитии человечества. Например, коллектив обозначался раньше как присущий только социалистической формации вид группы. Сегодня происходит бурное развитие так называемых групповых методов активной психологической подготовки, которые сокращенно называют «тренинги». В последнее время групповые методы «...стали подлинным знаменем, как в силу экономичности, так и в силу своей эффективности, в ряде случаев более высокой по сравнению с индивидуальной работой» [1, с. 5]. Методики, связанные с активным групповым общением, используются в широкой социальной практике (в психологии, медицине, педагогике, производстве, бизнесе и т. д.). По мнению Ю.М. Жукова [2], тренинг сегодня превращается в широко распространенную практику, а профессия тренера – в массовую профессию. Тренинг, бывший вначале искусством, затем ремеслом, на наших глазах превращается в тиражируемую технологию.

Поэтому можно говорить о новом виде групп – «тренинговой группе». Она может рассматриваться как самостоятельная и несводимая к другим видам специфическая группа. Тренинговые группы являются достаточно новым объектом исследования в социальной психологии. По определению А.Л. Журавлева, тренинговая группа – это временная группа, специально создаваемая для формирования навыков эффективного общения, взаимопонимания и решения психологических проблем под руководством практического психолога-тренера [3].

Она занимает самостоятельное место наравне с лабораторными и естественными группами.

Целью нашего исследования является изучение социально-психологических особенностей взаимодействия и общения в группе с большим количеством человек, а также механизмов развития такой группы, которое осуществляется под руководством психолога-тренера. Проблема в том, что на сегодня можно выявить существенный перекоп в сторону изучения малой тренинговой группы. Нередко присутствует точка зрения, что по мере увеличения тренинговой группы (более чем 8–12 человек) возникает целый ряд сложностей, снижающих эффективность психологической работы. В качестве основных трудностей указываются следующие: при увеличении группы снижаются ее интегративные свойства; усложняется управление развитием группы вследствие усиления механизмов заражения и подражания; срабатывает эффект поляризации, то есть разбиения на подгруппы; увеличивается количество пассивных наблюдателей, которые могут выпасть из общего группового процесса; активные и агрессивные члены могут подавлять других. В результате многими авторами делается вывод о невозможности использования большой группы как средства для позитивного развития личности в рамках психологической работы.

Однако в реальной социальной практике существует немало примеров, показывающих возможность целенаправленного использования потенциала большой группы для воздействия на личность. На протяжении всей культуры человечества можно выделить различные формы применения «энергии» большой группы для конструктивного, а иногда и деструктивного влияния на отдельную личность. В целом можно сказать, что большая группа оказывается мощным фактором воздействия на человека. Это может оказывать как разрушительное (хаос, паника), так и позитивное (сплочение, энтузиазм, эмоциональный подъем) влияние.

В качестве существующих форм групповой работы с большим количеством человек можно выделить следующие: «ЭСТ» (В. Эрхард), «СТМ» (семинар управления временем), «Арена общения» (А. Добрович), «Лайф-спринг», социодрама, «ОДИ» (организационно-деятельностные игры, И.П. Щедровицкий). Кроме этого, существует направление “Open Space Technology” (технология «Открытое пространство»). Авторы считают, что эта технология относится к классу инструментов, именуемому “Large group intervention tools”, то есть «Инструменты для работы с большими группами людей», когда количество участников достигает нескольких десятков, сотен и даже тысяч человек. Известна «Большая группа», которую проводила Дж. Ломакс-Симпсон в Великобритании. В Англии существуют разработки по большой психодинамической группе у П. Де-Маре (Институт группового анализа).

Но, несмотря на то что направление по психологической работе в условиях группы с большим количеством человек существует, оно является крайне малоизученным, как с методической, так и с теоретической стороны. В то же время можно предположить, что в большой по размеру тренинговой группе могут быть свои специфические эффекты, которые невозпроизводимы в малой. Возможно, такие группы могут стать новым измерением в групповой психологической работе.

Методические принципы организации тренинга в большой группе

Для выяснения этого нами была разработана и успешно использована методика тренинговой технологии в группе с большим количеством человек (от 40 до 120 человек и выше). Такую группу мы обозначили «Большая тренинговая группа». После анализа трудностей общения в большой группе была сконструирована специальная методика проведения социально-психологического тренинга в большой группе [4]. При разработке методики СПТ нами был сформулирован с учетом требований к активным групповым методам (активность участников, реализация субъект-субъектного общения, ускоренное прохождение этапов группового развития и т. д.) ряд приемов организации эффективного общения в большой группе. К ним можно отнести: импровизационно-диалогическую стратегию психологического воздействия, концентрацию и синтез различных форм общения, постепенное снижение активности ведущего тренинга, перегруппировку участников тренинга. Рассмотрим эти приемы более подробно.

1. Импровизационно-диалогическая стратегия психологического воздействия. Программа тренинга строится из структурных единиц, каждая из которых предполагает свой собственный механизм воздействия в плане создания субъект-субъектного общения в группе. Поэтому при проведении тренинга отказ от готового сценария является принципиальным условием. Тренинг должен постоянно сохранять атмосферу неопределенности. Необходимо, чтобы действия ведущего тренинга выстраивались в такую цепь, которая предусматривает чередование его действий и ответных действий участников тренинга. Такая «диалогическая стратегия психологического воздействия» позволяет рассматривать общение на тренинге как совместное творчество ведущего и участников.

2. Концентрация и синтез форм общения. Концентрируя на занятиях ту совокупность форм общения, которая обычно если и реализуется у кого-то во всей полноте, то лишь в течение длительного времени, возможно достичь «взрывного» эффекта качественных изменений состояний, мироощущений участников и их взаимоотношений. В качестве основных форм общения для участников большой группы мы считали возможным организовывать в тренинге такие, как: групповая дискуссия, ролевые игры, психогимнастика, проективный рисунок, танцевально-песенные упражнения, телесная терапия, медитативные упражнения, слайд-фильмы, упражнения для творческой визуализации, включение элементов современной психотерапевтической практики – гештальт-терапии, НЛП, психосинтеза, психоанализа, транзактного анализа.

3. Поэтапное снижение активности ведущего тренинга. Если на начальной стадии СПТ в большой группе поведение участников характеризуется сильной зависимостью от ведущего и характер его общения с участниками является управлением, то в дальнейшем ведущий предпринимает определенные меры для снижения своей верхней позиции, для ее «саморазрушения». В процессе проведения тренинга ведущим организуются ситуации, которые постепенно приводят к усилению активной позиции участников. Есть даже такая процедура, когда ведущий уходит с площадки и участники несколько часов остаются предоставленными сами себе. Этот уход порождает конфронтацию с ведущим, которая рассматривается как необходимый этап перестройки участников из объектной позиции в субъектную.

4. Периодическая перегруппировка участников тренинга. Методической основой этого приема является положение М. Бубера о двух основных установках в общении [5]. Противоположностью отношений «Я» и «ОНО» является отношение «Я» и «ТЫ», где возможно свободное «вхождение» в другого человека, радость эмоционального сближения с ним. Там, где отношения «Я» и «ТЫ» выходят за рамки диады, образуется общность, сплоченная группа – «МЫ». С точки зрения Б.Ф. Поршнева, системообразующим звеном наличия целостности любой группы является «чувство МЫ» [6]. В нашем тренинге создание этого общегруппового чувства «МЫ» осуществляется подбором процедур, разъединяющих большую группу на отдельные общности (по различным критериям), и процедур, объединяющих всех участников занятий вместе. В результате за короткое время каждый участник многократно оказывается членом различных общностей и многократно переживает чувство близости и единения с другими людьми.

Основные результаты исследования эффектов большой тренинговой группы

Для экспериментального исследования использовались различные методы исследования, такие, как включенное наблюдение, фокус-группы, контент-анализ и дискурс-анализ [7] самоотчетов, шкала Фидлера «Оценка психологической атмосферы», опросник «Исследование коммуникативно-характерологических тенденций» (Т. Лири), опросник «Рельеф психических состояний» (А.О. Прохоров [8]).

Были получены следующие результаты.

1. При сравнении «начал» и «окончаний» тренинга по опроснику «Рельеф психического состояния личности» можно сделать вывод, что наибольшие изменения происходят в секторе, соответствующем шкале переживаний, значительные изменения соответствуют шкалам психических процессов и поведения, наименьшие изменения происходят в секторе по шкале физиологических реакций.

Видны характерные пики, соответствующие параметрам, которые относятся к шкале переживаний и шкале поведения, характеризуют активность/пассивность переживаний и расслабленность/напряженность поведения. Это, на наш взгляд, связано с тем, что атмосфера в группе позволяет чувствовать себя защищенными и в безопасности. В результате тренинга психическое состояние самими участниками оценивается выше средних значений. Согласно теории А.О. Прохорова, это может свидетельствовать о возникновении неравновесных состояний в группе.

2. По опроснику «Исследование коммуникативно-характерологических тенденций» выявлено, что характер кривых, отображающих представления участников о себе, остается неизменным на протяжении всего тренинга. Характер кривых, отображающих представления участников о группе, также остается неизменным. Однако можно отметить постепенное снижение показателей по таким параметрам, как «агрессивный», «недоверчивый – скептический», «покорный – застенчивый». Постепенное снижение параметров свидетельствует о том, что от оценки ситуации как угрожающей и опасной оценка смещается в сторону доброжелательной и безопасной. Можно также отметить, что пред-

ставления о группе подвержены более значительным изменениям, чем представления о себе.

3. По шкале «Оценка психологической атмосферы» видно возрастание всех показателей с каждым днем. Опираясь на полученные результаты, можно сказать, что в большой группе во время тренинга развивается групповая динамика, имеющая выраженные этапы. При сравнении изменений корреляционных структур показателей атмосферы в трех тренингах удалось обнаружить, что в конце занятий формируется качественно отличная от первоначальной, целостная структура показателей. Таким образом, отчетливо прослеживаются этапы изменения атмосферы в группе и можно говорить о качественных изменениях в структуре группы.

4. Исходя из результатов включенного наблюдения можно выделить четыре этапа развития группы, для каждого этапа характерны определенные поведенческие проявления участников, специфические взаимоотношения между участниками и эмоциональные переживания. Мы считаем, что каждый из этапов может быть рассмотрен как разновидность описываемой в литературе большой группы. Таким образом, можно выстроить описываемые разновидности большой группы в определенном иерархическом порядке.

5. По итогам контент-анализа самоотчетов участников можно констатировать тот факт, что результатом тренинга в большой группе являются изменения в отношениях к себе, к группе, к другим, к человечеству. Изменения в отношениях с группой и изменения в отношении к человечеству могут свидетельствовать о переживаниях, выходящих за пределы собственного «Я», о трансперсональных переживаниях. При этом сильные эмоциональные переживания участников являются условием и фоном, на котором возникают другие эффекты. Достаточно часто участники отмечают приобретение нового опыта общения. Мы считаем это чрезвычайно важным показателем, так как прошлый негативный опыт общения существенно сужает возможности в общении. Новый позитивный опыт в сочетании с сильными эмоциями приводит к коррекции прошлого опыта, что повысит в дальнейшем эффективность общения.

6. По результатам фокус-группы можно сделать вывод, что в процессе прохождения тренинга возникают изменения в отношениях с другими людьми и появление нового взгляда на себя и других людей, решение многих проблем, переоценка жизненных ценностей. В целом тренинг оценивается как значительное и важное событие в жизни.

7. В ходе дискурс-анализа письменных отзывов о тренинге в большой группе было выявлено, что за время тренинга у многих участников происходит смена дискурса, характеризующего представления о человеке, человеческом общении и человечестве в целом. Смена таких установок происходит благодаря использованию в ходе тренинга групповых эффектов, характерных для большой группы (эффекты заражения, подражания) и эффектов малой группы, когда у участников формируются общие нормы и правила, возникает идентификация с группой. Благодаря использованию таких методов дискурс-анализа, как замена слов на противоположные по значению, преувеличение детали, полифоничность, удалось выделить основные эффекты, отмечаемые участниками. К ним относятся быстрота сплочения и снижение психологических защит, повышение

интереса к своему внутреннему миру, расширение границ принятия Другого, углубление внутригруппового общения.

В результате проведенных исследований нам удалось выявить возникновение нового, отличного от наблюдаемого в начале, уровня развития группы. Это новое состояние группы возникает в результате прохождения группой определенных этапов развития. На первом этапе в большой группе можно зафиксировать все описываемые в психологической литературе негативные признаки ухудшения общения в большой группе: зависимость от ведущего, высокая степень закрытости в общении, снижение рационального начала и повышение эмоционального, пассивность и т. д. Затем наступал второй этап, который выражался в усилении конфронтации с ведущим, повышении уровня агрессивности, снижении мотивации на дальнейшее общение. Такое состояние группы является следствием происходящей трансформации, результатом которой являлся третий этап. Именно на этом этапе большая группа начинала приобретать черты, не свойственные традиционным данным в описаниях большой группы. Резко начинала возрастать степень самораскрытия участников, снижалась психологическая дистанция, возникала «энергетическая прибавка», снижалась центрация на ведущем и увеличивался интерес друг к другу, происходило быстрое снятие коммуникативных барьеров, эмоциональная раскованность, проявлялась высокая креативность участников, возникали трансформационные эффекты на уровне личности и т. д. Общение на фоне большого количества участников дает возможность выйти за привычные рамки взаимодействия и приобрести новый социальный опыт.

Частично данные результаты совпадают с результатами малой тренинговой группы, но в то же время характер динамических процессов в такой группе, специфика общения и взаимодействия участников, выявленные результаты изменений на уровне группы и личности позволяют выдвинуть предположение, что мы имеем дело с особой малоизученной в социальной психологии группой. Для выяснения этого нами был проделан теоретический анализ социально-психологических особенностей большой тренинговой группы.

Социально-психологические особенности большой тренинговой группы

Для изучения природы основных результатов большой тренинговой группы необходимо было определить ее социально-психологические особенности как специфической группы.

С точки зрения общепринятой классификации в социальной психологии все группы делятся на два больших класса: «малые» и «большие социальные». Для того чтобы определить правомерность отнесения тренинговой группы с большим количеством участников к какому-либо классу, мы провели теоретический анализ специфики общения как в «большой», так и в «малой» группах.

Изучение больших групп имеет богатую традицию, именно с них начиналось развитие первых социально-психологических идей (Г.Ле Бон, М. Лацарус, Г. Штейнталь, В. Вунд, Ч. Кули, З. Фрейд, Г. Зиммель, С. Сигеле, Г. Тард, М. Фолетт, Д. Дьюи, Э. Линдеман). Говоря о «больших социальных группах», Г.М. Андреева [9] отмечает, что «большие в количественном отношении образования людей разделяются как минимум на два вида: случайно, стихийно воз-

никшие, достаточно кратковременно существующие общности, куда относятся толпа, публика, аудитория, и в точном значении слова социальная группа». К последним она относит социальные классы, различные этнические, профессиональные и возрастные группы. В качестве характерных признаков больших социальных групп в социальной психологии Г.М. Андреева выделяет следующие: специфические регуляторы поведения (нравы, обычаи, традиции) и характерная для них общественная практика; образ жизни группы, где особое значение приобретают интересы, ценности, потребности; специфический язык, жаргон.

К изучению больших групп на сегодня нет единого подхода. По мнению Г.Г. Дилигенского [10], к большим группам можно отнести «группы совершенно разного порядка, исследования которых трудно объединить каким-либо общим методологическим принципом». Он предлагает подразделять большие группы на «объективные» (объединенные определенной системой объективных социальных связей) и «субъективные» (возникающие в силу сознательного стремления людей к объединению).

Большая тренинговая группа имеет черты реальных больших групп типа толпы, аудитории, публики. Г. Почебут [11], говоря о толпе как одной из форм больших групп, считает, что это подкультурный феномен, связанный с проявлением естественной природы человека. Люди сознательно не договариваются о правилах, нормах и законах поведения в толпе; большинство людей в моменты пребывания в толпе подчиняются власти инстинктов, которые на время становятся ведущими регуляторами социального поведения. По мнению Н.Н. Богомоловой, А.И. Донцова, Т.В. Фоломеевой [12], толпа как разновидность временных больших общностей представляет собой недифференцированное самозарождающееся скопление незнакомых людей, вдохновленных общей идеей (убеждением, верой) и/или общей целью (интересом, стремлением), возбуждающими сходные страсти.

Таким образом, сходство между различными видами больших социальных групп заключается в том, что в них отсутствуют непосредственные контакты всех участников друг с другом и основными регуляторами поведения выступают нравы, обычаи и традиции, то есть надличностные регуляторы. Они не зависят от поведения отдельного индивида, проявление человека в большой группе характеризуется одинаковостью и обезличенностью.

Говоря о «малой группе», можно отметить, что она является наиболее традиционным и хорошо разработанным объектом изучения в социальной психологии. Она определяется как «относительно немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личностном общении и взаимодействии» (А.В. Петровский [13]), как «группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов» (Г.М. Андреева [9]). Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк [14] в связи с этим отмечают, что синонимом «малой группы» является «контактная группа» и важнейшим свойством малой группы является отсутствие посредников в общении членов группы между собой, непосредственность их взаимодействия. По мнению В.П. Познякова [15], основными характеристиками малой группы являются контактность (то есть возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными

оценками и воздействиями) и целостность (социальная и психологическая общность индивидов, входящих в группу, позволяющая воспринимать их как единое целое). Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская [16] трактуют малую группу как звено системы общественных отношений, преломляющихся в специфике непосредственных («лицом к лицу») межличностных контактов. Их развитие, опосредованное фактом общения и совместной деятельности, ведет далее к обретению группой разнообразных социально-психологических характеристик.

Таким образом, малая группа как немногочисленное образование характеризуется прежде всего контактностью, то есть непосредственным личным общением между участниками и взаимодействием между ними. На этой базе вырабатываются и согласовываются общие ценности и групповые нормы, формируется групповая структура, возникает идентификация с группой, усиливается сплоченность и эмоциональное единство. В качестве прообраза малой группы можно рассматривать семью.

Следует отметить, что объект нашего исследования – большая тренинговая группа – сочетает в себе отдельные качества как большой группы, так и малой, что делает сложным отнесение его к тому или иному классу. С одной стороны, в такой группе затруднено контактирование всех участников друг с другом, с другой – присутствует интенсивное общение и взаимодействие части участников между собой. Иначе говоря, общение в такой группе происходит сразу на двух принципиально разных уровнях: одновременно существуют прямой (межличностный уровень) и опосредованный (социальный уровень) контакты. Основными чертами такой группы будут как присутствие надличностных, социальных регуляторов поведения (социальный уровень), так и создаваемые участниками нормы общения при их непосредственном контакте.

Ввиду того что такая группа содержит черты большой социальной группы и малой контактной группы, основной характеристикой этой группы становится состояние промежуточности, неустойчивости. Наблюдаемая пластичность и легкость управления такой группой связана с тем, что там нет привычных регуляторов поведения. На наш взгляд, с этим связаны основные эффекты управления в такой группе – как негативные (легкость управления поведением участников, зависимость от лидера, внушаемость), так и позитивные (быстрое снятие коммуникативных барьеров, эмоциональная раскованность, креативность, трансформационные эффекты).

Другими словами, такую группу можно охарактеризовать как «маргинальную», когда опоры на привычное нет, а новое еще не сформировано. В результате этого человек, находясь в такой группе, становится чрезвычайно уязвим к возможным воздействиям лидера. Если в малой группе нормы поведения создаются в процессе взаимного общения, а в большой опора идет на специфические регуляторы социального поведения, то в средней группе нет никакой привычной опоры. С точки зрения этой особенности большая тренинговая группа может рассматриваться как инструмент для ускоренного развития личности.

Максимальное количество в реально существующих группах – до 40 человек (например, в классе, студенческой группе). Возможно, это и есть предел верхней границы малой группы. Выше этого предела начинают включаться социальные регуляторы поведения. Поэтому такие «промежуточные» группы

искусственны и могут создаваться именно с целью инициации тех или иных изменений личности. Сама такая группа может рассматриваться как инструмент для ускоренного развития личности. Эта особенность подобных групп используется не только в тренингах, но и при создании деструктивных объединений, типа сект, группировок. Отличие проведения тренинга от организации секты в том, что в его процессе происходит субъективация участников с опорой на их самостоятельно выдвигаемые цели. Последнее является принципиальным критерием при проведении тренингов.

Для рассмотрения результатов, возникающих при проведении тренинга в «средней» группе может быть использована идея о дессипативных системах. Любая психологическая проблема может быть рассмотрена как нечто устойчивое (мнение, устойчивая система). Для ее решения надо найти (или создать) ситуацию, где система неустойчива. Нестабильная ситуация такой группы провоцирует развитие, изменение. Кроме этого, в большой тренинговой группе тренер специально поддерживает неустойчивое состояние. Таким образом, происходит своеобразное «расшатывание» эмоциональной сферы личности. Одна из причин сильных изменений личности в условиях тренинга в группе с большим количеством человек заключается в том, что в ней увеличивается диапазон психических состояний от позитивных до негативных. Большая группа дает возможность сформировать такие состояния, которые в малой группе сложно воспроизводимы. С точки зрения А.О. Прохорова, неравновесные состояния в группе могут оказывать трансформирующий эффект на уровне личности и группы [8].

Взаимосвязь надындивидуальных и межличностных регуляторов в большой тренинговой группе

Говоря о большой тренинговой группе как особой группе, в которой соединяются надындивидуальные и межличностные регуляторы поведения, можно назвать происходящее в ней «психологическим в пространстве социального». В таком случае можно выделить это как самостоятельную проблему, связанную с изучением характера взаимодействия межличностных и надындивидуальных регуляторов в процессе группового взаимодействия.

Одной из таких особенностей является то, что надындивидуальный характер общения провоцирует участника на большую эмоциональность и открытость, на риск в своих поведенческих проявлениях, стимулирует усиление межличностной аттракции. Это наглядно проявляется в поведении человека в толпе. Такая особенность может ускорять процессы сплочения и создания доверительной атмосферы в большой тренинговой группе. Межличностный аспект, в свою очередь, способствует «очеловечиванию» надындивидуального характера групповых процессов.

Существует ряд аналогов, подтверждающих это. Например, в театре: чем больше количество зрителей, тем вдохновеннее чаще всего играют актеры. В спорте большое количество зрителей помогает увеличивать рекордные достижения спортсменов. Другими словами, большая группа может оказывать мощный эффект фасцинации.

В присутствии большой группы включаются механизмы углубления психологического контакта, быстроты построения отношений, большего сплочения, и самое основное – происходит значительное повышение эмоционального фона, особой энергетики группы. Наличие малой группы помогает осознанию действия социально-психологических механизмов большой группы, а также укрепляет устойчивость личности к групповому внушению, социальным автоматизмам.

Таким образом, механизмы большой социальной группы способствуют сильным переживаниям и дают энергию для межличностного контакта. Механизмы малой группы дают осознание, формулирование и удержание личной цели, снижают негативный эффект общегрупповой суггестии и подражания. Следовательно, итогом работы в средней группе будет сплав энергии и осознания. Это порождает субъективную истину, в результате чего происходит изменение психологической позиции человека по отношению к миру.

Специфические особенности большой тренинговой группы

При работе в большой тренинговой группе можно отметить социально-психологические особенности, которые характерны именно для групп такого типа. Эта специфика позволяет использовать особые, невозпроизводимые в малой группе возможности для повышения эффективности психологической работы. Вот лишь некоторые из этих социально-психологических особенностей.

1. В малой группе человеку удается удерживать равные по интенсивности связи с остальными участниками. Оптимальная зона внимания связана с объемом кратковременной памяти – 5–7 человек. В большой тренинговой группе возникает несколько уровней по степени приближенности/удаленности: «другой», «чужой», «свой», «близкий» и т. п. Можно говорить, что в ней гораздо больший диапазон интенсивности контактов, от «нулевого» до высокоинтенсивного. В результате большого «разброса» интенсивности контактов коммуникативная структура такой группы становится гораздо более разнообразной.

При рассмотрении малой тренинговой группы можно обнаружить, что там такого разнообразия нет. Проблема различия интенсивности решается через усиление ведущим уровня сплоченности, формирование ближнего круга общения, через который все становятся примерно равными. Малую группу можно рассматривать как модель семьи, то есть у участника малой группы актуализируются семейно-ролевые амплуа. Соответственно, в малой группе предпочтительнее решать проблемы межличностного взаимодействия.

Если малая группа – это образ и модель круга общения, то большая – это образ и модель окружающей действительности, окружающего мира. В такой группе значительно увеличивается мера разнообразия. Большая тренинговая группа – это целый мир, где чужие, близкие, далекие, нужные и ненужные влияют на участника. В такой группе в процессе обучения можно затрагивать не только межличностные проблемы, но и проблемы отношения к человечеству. Это тематика рода, племени, коллективного бессознательного, архетипы, экзистенциальные проблемы личности. В большой группе возникает гораздо больше возможностей для создания развивающих ситуаций, нежели в малой группе. Некоторые из этих ситуаций уникальны, и их невозможно воспроизведе-

сти в малой группе. К такого рода ситуациям можно отнести следующие: взаимодействие одного участника и большой группы, межгрупповое общение, общение между мужскими и женскими подгруппами, общение в малой группе на фоне других групп, переход из одной малой группы в другую на протяжении одного тренинга.

2. Следующее отличие можно обозначить как «психологическое в пространстве социального». Одним из критериев малой группы является то, что каждый из ее участников воспринимает всю группу как некое целое. По мере увеличения группы человеку все сложнее удерживать всю группу в поле зрения, и она неминуемо начинает разбиваться на ряд подгрупп. Этот феномен возникает при росте городов. Если население города превышает один миллион человек, нарушается восприятие целостности города, и они начинают замыкаться в своих районах, теряя связь с остальными частями города.

В большой тренинговой группе, в отличие от малой, общение участников в паре или в подгруппе всегда происходит на фоне остальной группы. Этот фон оказывает свое дополнительное влияние на общение в подгруппе. При этом происходит как прямое (в подгруппе), так и опосредованное (через остальную группу) взаимовлияние участников друг на друга. Те изменения, которые происходят в личности в результате тренинговых занятий, теряют эффект «лабораторности» и гораздо легче воспроизводятся за пределами тренинговой группы.

3. Особым свойством «средней» группы является информационная избыточность. В такой группе один человек может за короткое время получить много различной информации сразу от большого количества людей. Это является одной из уникальных ситуаций, которые не возникают ни в малой группе, ни в других жизненных случаях. При этом возникает очень насыщенное информационно-энергетическое поле, которое носит яркий позитивный настрой. В качестве объяснения этого эффекта можно использовать информационную теорию эмоций П.В. Симонова, согласно которой избыточность информации у личности приводит к усилению ее положительных эмоций.

4. «Насыщение» внешними оценками в большой группе приводит к стиранию «образа себя для других». Есть разница между понятиями «видеть себя» и «видеть себя на фоне многих». При этом может происходить смена образа себя. Если в малой группе после начальной фазы ориентировки человека воспринимают в определенных ролях, то в большой группе человека видит много других участников, и все по разному. В многообразии оценок снимается поляризация «Я-хороший» и «Я-плохой». За счет этого происходит временное «стирание» привычного «образа Я», возникает эффект «насыщения» – внешние оценки перестают работать. Освобождается энергия от создания «образа себя для других», которая идет на творчество. Но стирание социальных ролей открывает возможность другого уровня общения – на уровне сущности, при этом усиливается эмоциональный компонент, сфера переживаний, эмоционального опыта.

В большой группе необязательно (и невозможно) общаться со всеми. В отличие от толпы, интегрирующим фактором в большой тренинговой группе оказывается либо лидер, либо идея, либо программа – то, что задает и удерживает структуру группы. Там сложно создать фиксированный образ себя. Начинает возникать множество ролевых эспектакций, в которые сложно вписаться. При

этом освобождается энергия, которая обычно идет на поддержание своей ролевой определенности «Я-такой». Поэтому происходит быстрое изменение ролевого диапазона, которое в своих отзывах участники отмечают как необычное.

Этапы разрешения значимых противоречий в большой тренинговой группе

Процесс организации тренингового процесса строится за счет того, что в группе с помощью тренера происходит обнаружение и разрешение значимых противоречий, то есть проблем, которые возникают в процессе совместного пребывания участников группы. На каждой стадии функционирования группы тренинга возникают различные значимые противоречия, которые разрешаются разными способами.

Нашей целью является целостное рассмотрение основных значимых противоречий в процессе организации тренинга в большой группе, включая социально-психологические механизмы общения. Следует отметить, что понятие «социально-психологический механизм» до сих пор не является точным и однозначным. Часто в литературе механизмы отождествляются с факторами, эффектами, свойствами.

В результате анализа философской литературы мы выявили такие категории описания реальности, как «Названное», «Сделанное» и «Данное». Эти философские категории мы использовали для обоснования отнесения различных социально-психологических явлений к тому или иному этапу.

Под механизмами мы будем понимать некое психологическое устройство, которое существует как факт, как некоторая «Данность». Возникающие в процессе тренинга проблемы мы можем обозначить как «Названное». Для разрешения проблемы тренер использует различные «сделанные» психологические «инструменты». С помощью использования этих инструментов происходит включение психологических механизмов, которые уже есть «Данность». Вследствие этого происходят различные эффекты (тоже «Сделанное»), которые приводят к тем или иным результатам («Названное»).

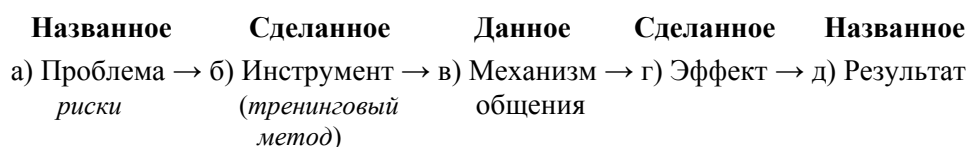


Рис. 1. Этапы разрешения значимых противоречий в тренинге

Таким образом, в тренинге в процессе решения проблемных ситуаций (от возникновения исходного противоречия до желаемого результата) можно выделить следующие этапы (рис. 1):

а) обнаружение и фиксация противоречия (между желаемым результатом и возникшим барьером), формулировка проблемы. В основе барьеров могут лежать социально-психологические механизмы, которые осложняют процесс тренинга. На этом этапе могут быть выявлены риски, возникающие в случае усугубления данной проблемы;

- б) выбор и использование тренером психологического «инструментария»;
- в) включение за счет использования «инструмента» социально-психологического механизма, с помощью которого будет разрешена проблемная ситуация;
- г) возникающий в результате действия этого механизма социально-психологический эффект;
- д) проявившийся результат воздействия на уровне личности и группы.

С помощью такого подхода можно составить описание возможных конфликтов и их разрешения в процессе тренинга. При этом, в отличие от существующих технологических подходов, мы сможем выявить и описать действие тех или иных социально-психологических механизмов общения тренинговой группы. В качестве основных мы можем выделить следующие значимые противоречия: «Я и Они», «Правила тренинга и житейские нормы общения», «Исчерпание ролевых стереотипов и переход к творческому общению», «Противоречие между малой подгруппой и остальной группой», «Противоречие между состоянием в результате тренинга и выходом в социум (повторная адаптация)», «Предтренинговые ожидания и реальная ситуация тренинга», «Зависимость от лидера и собственная активность участников», «Разобщенность и быстрое сплочение участников большой группы», «Инертность и активизация динамических процессов большой группы».

Заключение

В данной статье нами были рассмотрены социально-психологические особенности тренинговой группы с большим количеством человек («большой тренинговой группы»). Были предложены принципиальные методические подходы по организации тренингового взаимодействия и результаты основных исследований эффектов в такой группе. Общение на фоне большого количества участников дает возможность выйти за привычные рамки взаимодействия и приобрести новый социальный опыт. На основании полученных результатов нами был проведен теоретический анализ специфических особенностей такой группы в отличие от малой и большой социальной группы. Показано, что большая тренинговая группа может быть новым объектом изучения в социальной психологии. Было проведено целостное рассмотрение основных значимых противоречий в процессе организации тренинга в большой группе, включая социально-психологические механизмы общения. Полученные результаты могут служить для оптимизации общения в большой группе, адаптации коллективов, организации психологической помощи в развитии компетентности в общении.

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 08-06-00148а).

Summary

S.V. Petrushin. Theoretical and Methodical Problems of Training Group Psychology.

For many decades the problems of group psychology have been drawing attention of social psychologists worldwide. Today, a tremendous increase of so-called psychological

training group methods in a wide social practice allows us to speak of a new kind of a group – “a training group”. The problem is that most of the current research dedicated to the training groups is based on a small group material. The large group research we have conducted enabled us to identify the social-psychological mechanisms of large-group communication.

Литература

1. *Петровская Л.А.* Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 216 с.
2. *Жуков Ю.М.* Коммуникативный тренинг. – М.: Гадарика, 2003. – 222 с.
3. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 639 с.
4. *Петрушин С.В.* Психологический тренинг в многочисленной группе. – М.: Академ. проект, 2002. – 250 с.
5. *Бубер М.* Я и Ты. – М.: Высш. шк., 1993. – 90 с.
6. *Поринев Б.Ф.* Социальная психология и история. – М.: Наука, 1979. – 232 с.
7. *Йоргенсен М.В., Филипс Л.Дж.* Дискурс-анализ. Теория и метод / Пер. с англ. – Харьков: Гуманит. центр, 2004. – 366 с.
8. *Прохоров А.О.* Психология неравновесных состояний. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 1998. – 152 с.
9. *Андреева Г.М.* Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
10. *Дилигенский Г.Г.* Социально-политическая психология. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – 220 с.
11. *Почебут Л.Г.* Социальная психология толпы. – СПб.: Речь, 2004. – 240 с.
12. *Богомолова Н.Н., Донцов А.И., Фоломеева Т.В.* Психология больших социальных групп: новые судьбы, новые подходы // Социальная психология в современном мире / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. – М.: Аспект Пресс, 2002. – С. 132–148.
13. *Петровский А.В.* Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 225 с.
14. *Бородкин Ф.М., Коряк Н.М.* Внимание: конфликт! – Новосибирск: Наука, 1989. – 190 с.
15. *Позняков В.П.* Понятие и виды малых групп // Социальная психология / Отв. ред. А.Л. Журавлев. – М.: ПЭР СЭ, 2002. – С. 193–198.
16. *Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М.* Социальная психология малой группы. – М.: Аспект пресс, 2001. – 318 с.

Поступила в редакцию
27.02.08

Петрушин Сергей Владимирович – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии Казанского государственного университета.

E-mail: spv2003@inbox.ru