

УДК 159.98:316.35.023.4:81'373.612.2-027.522

Групова метафора як інструмент формування групової згуртованості

Церковний А.О., Церковна М.В.
a24@ukr.net

В статті розглядаються питання формування групової згуртованості студентів в період навчання. Розглядаються проблеми пошуку інструменту для активізації процесу формування групової згуртованості в рамках програми навчального тренінгу. Автори пропонують застосування в рамках програми навчального тренінгу груповий метафори, що створюється всіма учасниками тренінгу, як інструменту для формування групової згуртованості.

Ключові слова: групова метафора, групова згуртованість, соціально-психологічний тренінг.

В статье рассматриваются вопросы формирования групповой сплочённости студентов в период обучения. Рассматриваются проблемы поиска инструмента для активизации процесса формирования групповой сплочённости в рамках программы учебного тренинга. Авторы предлагают применение в рамках программы учебного тренинга групповой метафоры, которая создаётся всеми участниками тренинга, как инструмента для формирования групповой сплочённости.

Ключевые слова: групповая метафора, групповая сплочённость, социально-психологический тренинг.

The article deals with the formation of group cohesion in students during training. The authors consider the problem of finding a tool to enhance the process of group cohesion formation within the educational training program. The authors suggest the use of metaphor in a group within the academic training program. Group metaphor created by all participants of the training, is used as an instrument for the formation of group cohesion.

Key words: group metaphor for group cohesion, socio-psychological training.

Актуальність. Для фасилітатора, який має орієнтацію на підвищення якості тренінгової роботи і на досягнення максимального ефекту для всіх учасників, крім процедурних аспектів, актуальним є питання формування групової згуртованості, як передумови дії всіх інших соціальних та терапевтичних факторів. Специфіка проведення тренінгу, як навчального предмета, який студенти зобов'язані відвідувати за розкладом, і тому, часом, не мають сформованої мотивації на самопізнання і саморозвиток, тільки підвищує ступінь складності даного завдання. Відсутність правила «свободи вибору участі» на етапі входження в тренінг, провокує студентів до демонстрації свободи вибору під час тренінгу, що може проявлятися в ігноруванні емоційних переживань інших учасників, дистанціюванні від групових процесів і, як крайній ступінь – в саботажі дій тренера. Таким чином, фасилітатор, в рамках навчального тренінгу, стоїть перед дилемою: здійснювати пошук універсального, придатного для будь-якої студентської групи, інструменту, який швидко і якісно підвищить групову згуртованість або обмежитись проведенням «вправ», без очікування особистісної трансформації учасників.

Стан в науці і практиці. В дослідженні ми спираємось на практичні розробки І. Ялома, який підкреслював значення висунутого Л. Фестінгером положення, що групова згуртованість це «равнодействующая всех сил, направленных на участников группы и заставляющих их оставаться в группе» [6, с. 72]. Традиційно, поняття «згуртованість» використовується для опису таких характеристик малої групи як «степень психологической общности, единства членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия, степень эмоциональной привлекательности группы для ее членов» [5, с. 207]. Таким чином, ні життєво-філософська позиція ведучого, ні його толерантність, ні навіть професіоналізм, не гарантують виникнення згуртованості. Ці елементи всього лише «необхідні, але не достатні» умови для вирішення даного завдання. Значний внесок у формування згуртованості мають життєва позиція, рівень толерантності та готовність до комунікацій учасників тренінгу.

В традиційному тренінгу при явній несумісності учасників і, як наслідок, негативному прогнозі формування групової згуртованості, фасилітатор має можливість змінити склад групи. Введення нових учасників, які приймають сформовані групові норми може активізувати групову динаміку. В навчальному тренінгу такої можливості немає.

Таким чином, для фасилітатора існує проблема пошуку інструменту для активізації процесу формування групової згуртованості в рамках програми навчального тренінгу, який відповідав би вимогам універсальності, як можливості використання для різних вікових груп і спеціальностей; спільності, яка створює можливість одночасної участі всіх членів групи, що мають схожу мотивацію; позитивності супутніх емоційних переживань; відсутності оціночних суджень з боку учасників; креативності, яка сприяє розвитку творчого потенціалу учасників.

На наш погляд, одним з варіантів, який відповідає цим вимогам, є застосування групової метафори.

З часів Аристотеля метафора розуміється як можливість передати зміст повідомлення, використовуючи переносне значення там, де виникають спонтанні асоціації, засновані на схожості або контрасті. Давно сформованою сферою застосування метафори є художня література. У літературі

роль метафори полягає в ненав'язливий, яскравій передачі образів і смислів від письменника читачеві. Сучасна лінгвістика пропонує розглядати метафору, як на процес мислення, за яким буде дія. Тільки метафоричність мислення дозволяє і мови стати метафоричною. У теорії концептуальної метафори (Lakoff & Johnson) стверджується, що «... metaphor is pervasive in everyday life, not just in language but in thought and action» [2, с. 3]. Важливо, як підкреслює А. Cook-Sather що коли «... one grasps a metaphor, one not only rethinks the relationships thrown into relief by that metaphor; one also alters one's participation in and engagement with the world as a result of that rethinking. Making conscious and explicit the metaphors that govern our thoughts and actions is not just a theoretical exercise; it is a matter of complicating and clarifying our understanding so that we can deliberately shape our interactions» [1, с. 67]. Основними перевагами метафор, на думку більшості авторів, є здатність викликати емоційний відгук, створювати у свідомості людини цілісні, зрозумілі образи, мотивувати до зміни особистості або ситуації. Суттєвою перевагою вважають відсутність директивного змісту.

За рахунок унікальної здатності людини в метафорі відображати багаторівневі зв'язки між предметами і явищами, акцентувати приховані зв'язки і приховувати очевидні, відбувається не тільки пізнання світу, а також самопізнання і саморозвиток. Цей підхід дозволяє використовувати метафору, як інструмент роботи з різноманітними запитами клієнта в індивідуальній та груповій терапії. Найбільш активно вона застосовується в арт-терапії, гештальт-терапії, нейролінгвістичному програмуванні, провокаційній терапії. Суттєвими вважаються такі функції метафоричної комунікації як діагностична, корекційна, терапевтична, навчальна, експресивна, евристична і розвиваюча. Досить різноманітні класифікації типів метафоричних моделей. Наприклад, це онтологічні, структурні, метафори-казки, метафори настрою, політичні метафори, метафори, що створюються для учасників і що створюються учасниками і багато інших.

Незважаючи на існуюче у психологів позитивне ставлення до метафори, як інструменту діагностики і корекції проблемних зон клієнта, групова метафора, як метафора, яка створюється всіма учасниками тренінгу, не часто застосовується в даний час. В рамках даного дослідження застосовувалися психологічні метафори, які створені з урахуванням того, що вони є «технологічним средством диагностики динамики развития, психологического состояния группы, степени интеграции, социальных ролей и уровня притязаний ее членов» [3, с. 7].

Мета дослідження. Метою нашого дослідження є вивчення впливу групової метафори на процес формування згуртованості тренінгової групи.

Гіпотеза дослідження: ми припустили, що частота, з якою учасники навчального тренінгу самостійно створюють групові метафори та тематика метафор впливають на процес формування групової згуртованості.

Методологічну основу дослідження склали принцип системності, принцип детермінізму, принцип розвитку, принцип єдності свідомості і діяльності і принципи гуманістичної психології.

Методи дослідження:

– теоретичні методи (аналіз психологічних публікацій та дисертаційних робіт, пов'язаних з проблемою самоактуалізації і тренінгу);

– емпіричні методи (спостереження, анкетування, тестування, бесіда).

Процедура дослідження і опис вибірки. У кореляційному дослідженні, яке тривало протягом двох навчальних семестрів, брали участь студенти 1 – 3 курсів загальною чисельністю 60 осіб. Тренінг проводився для підвищення комунікативної компетентності, особистісного та професійного розвитку. На момент виходження в тренінг було проведено індивідуальні та групові бесіди, анкетування, а також проведено визначення індексу групової згуртованості за допомогою методики Сішора [4, с. 126]. В результаті було виявлено низький рівень згуртованості в кожній з груп. Це підтверджувалося спостереженнями за проявами взаємодопомоги і формами мови, в яких, наприклад, було відсутнє узагальнення «ми» щодо всієї групи. Для першого курсу такий факт був цілком зрозумілий – вони тільки почали навчання в вузі і перебували на етапі знайомства, тоді як ситуація на старших курсах була пов'язана з наявністю сформованих за час навчання угруповань.

Після проведення двох занять з метою знайомства, встановлення контакту та опрацювання стереотипних настанов у сфері міжособистісного спілкування, таких як: обов'язок, очікування, прихильність та емоційна залежність, під час яких пропонувалися адаптовані метафори («О, як це прекрасно!», «І світ змінився»), було розпочато застосування колективних метафор для формування згуртованості групи. Для цього були проведені тренінгові сесії, загальною тривалістю 24 години. Кожна з сесій крім стандартних елементів, пов'язаних з початком і завершенням тренінгу, включала в себе вправи з чотирьох блоків: розважально-ігрового, кульмінаційного, з групової метафорою і заключного.

Прикладом вправ для розминки, які пов'язані з активізацією процесу уяви і творчого потенціалу можуть бути вправи: «Як справи?», з численними відповідями, які не повторюються; «Автовідповідач», з численними варіантами самопрезентації та первинного контакту; «Асоціації», з позитивними і нестандартними варіантами спілкування; «Незакінчені речення», як діагностика індивідуальних позицій по відношенню до значущих об'єктів і явищ; «Подарунок з позиції ...», для опрацювання стереотипного погляду в повсякденних діях; «Золота рибка», з фантазіями щодо способу виконання бажання учасників групи; «Рольові ігри», в яких учасники отримують можливість виглядати, мислити і діяти в незвичному для себе амплуа.

Прикладом вправ, необхідних для плавної зміни розважально-ігрової атмосфери в атмосферу «пошуку сенсу» можуть бути: «Афоризми», як варіант проєкції, яка дозволяє діагностувати особистісні погляди; «Зате», де цінністю для групи стає кожен з учасників, який говорить про свої жалі; «Продай проблему», коли перед учасниками стоїть завдання так описати і розрекламувати проблемну ситуацію, щоб оточуючим захотілося її «купити»; «Субособистості», де студент має можливість усвідомити особливості своєї індивідуальності за допомогою метафоричної форми опису себе і своїх «внутрішніх діалогів»; «Улюблена казка і казковий герой», які дозволяють не тільки діагностувати життєвий сценарій на підставі проєкції, а й за рахунок своєї «чарівної» складової дозволить перейти до базових засад метафоричного мислення; «Як ви шхуну назвете ...», вправа, в якій необхідно відійти від звичного образу себе і створити нове ім'я; «Малюнок коня», що дозволяє трансформувати переконання, які обмежують і сформувати мотивацію до творчості без оцінок; «Три чарівних слова», які учасники пропонують один одному для створення індивідуальних історій.

Прикладом кульмінаційних вправ, підсумковою метою яких є одночасна активізація творчого потенціалу всіх учасників, посилення емпатії, створення єдиного когнітивного контенту, який розуміється, приймається і цінується усіма можуть бути: «Улюблена історія», в якій учасники переказують значущі для них афоризми, історії, метафори і дарують їх кому-небудь з тих, хто знаходиться в колі; «Газета», як блок ігор, в яких учасники взаємодіють з газетами і журналами (вимовляють від їх «особи», вирізають і створюють колажі-послання, придумують всілякі маски, імпровізують, створюючи, наприклад, орігамі); «Метафора до слова», де початкове слово пропонується фасилітатором, а потім кожен має можливість створити метафору з алегоричним змістом на базі свого ключового слова; «Коллективна метафора», яка створюється в два етапи: спочатку як «низка» слідує одна за одною пропозиції від кожного учасника, потім як багатосаровий дискурс. Тематику, героїв, суть послання світу учасники задають самі.

Саме унікальність створюваного продукту – груповий метафори, породжує новий рівень відносин, об'єднує і надихає учасників.

Фасилітатор відстежував емоційний фон, інноваційність сприйняття, мислення і поведінки учасників, і «підтягував до епіцентру» тих, хто відставав від процесу з тих чи інших причин. Найчастіше обрана групою тема для спільної творчості безпосередньо корелювала з проблемою, яка найбільш часто обговорювалася в групі: невдоволення собою або іншими, претензії до референтних осіб, екзистенційні страхи. Очевидно, що подібні теми самі по собі, і тим більше в ситуації експресивного групового обговорення, неминуче викликають сильні, часом такі, що межують з катарсисом, реакції. Це дозволяє більш стресостійким членам групи проявити емпатію, яка і стає «сполучною речовиною» групової згуртованості. Нерідко процес «метафоротворчості» супроводжується паузами різної тривалості. Це пов'язано з різними причинами: неможливістю сконцентруватися, пошуком нових персонажів або поворотів сюжету, неконтрольованими емоціями і міжособистісною підтримкою. Фасилітатор на цьому етапі мінімізував ступінь свого втручання в те, що відбувається, діючи з позиції максимальної довіри до потенціалу учасників. Єдиний, на наш погляд, відповідний момент для впливу на процес творчості – це завершення історії. Якщо емоційний стан мав відтінок депресії, або деструкції, ми вважали можливим перехід в роль позитивного рівноправного учасника. Це створювало необхідний стан для створення нового мотиваційного вектору розвитку.

Заключні вправи. Загальний зміст – корекція процесу формування нових відносин, психосоматична регуляція, прояснення деталей того, що відбувається за допомогою зворотного зв'язку. Для досягнення цієї мети було застосовано добірку авторських метафор («Пиріг», «Політ», «Бенкет», «Простір»), кожна з яких модифікувалась під зміст подій, що відбувались в кожній конкретній групі.

Висновки. Отже, при всьому різноманітті підходів до розуміння групової згуртованості, і факторам, що сигналізують про її наявності, максимально важливим виявився аспект сприйняття згуртованості з позицій самих учасників навчального тренінгу, які пережили досвід спільної творчості при створенні колективної метафори. Вони описують її як процес «зміни ставлення до тренінгу» та «зміни ставлення до групи». До проведення тренінгу в анкеті 65% учасників відмічали, що тренінг це «один з предметів», а після закінчення циклу 2%. Значно змінилась частота вибору по твердженню «можливість пізнання себе та інших»: до проведення циклу його зазначили 38% учасників, після закінчення циклу 94%. На зовнішньому рівні сформована мотивація мала прояв у небажанні закінчувати заняття «по дзвінку» та в постійному відвідуванні. В експериментальних групах індекс групової згуртованості (за методикою Сішора) зріс з 5,8 (нижче середнього) до 14,9 (вище середнього). Цікаво, що контрольні групи, де дана методика не використовувалася і групова згуртованість формувалась лише спонтанно, при використанні того ж базового навчального матеріалу і тієї ж особистісної позиції фасилітатора, більшість учасників залишилися на рівні формалізованих міжособистісних відносин, як з викладачем, так і між собою. Виключенням були мікрогрупи, що сформувалися раніше. В контрольних групах до проведення циклу відповідь що тренінг це «просто один з предметів» в анкеті відмічали 63% учасників, а після закінчення циклу 27%. Відповідь що це «можливість пізнання себе та інших» відмічали 34% учасників до проведення циклу, та 61% після закінчення. В контрольних групах індекс групової згуртованості (за методикою Сішора) зріс з 5,5 (нижче середнього) до 11,7 (середній рівень). Статистична обробка результатів за допомогою непараметричного критерія Розенбаума (Q-критерій) показала, що відмінності між двома вибірками достовірні з імовірністю 95% при $p = 0,05$.

Таким чином, кореляційне дослідження дозволяє нам стверджувати, що групова метафора може використовуватися як ефективний базовий інструмент формування групової згуртованості в рамках навчального тренінгу.

Література

1. Cook-Sather A. Between Student and Teacher: Learning to Teach as Translation. // Teaching Education 12, no. 2 (2001): 177-190.
2. Lakoff, George & Mark Johnson (1980) *Metaphors We Live By*. Chicago: University of Chicago Press.
3. Бикмухаметова Н.З. Социально-психологические аспекты использования метафоры в психодиагностике и психокоррекции личности и группы. – Альметьевск, Информ.-изд. центр АМИ, 2002. – 28 с.
4. Определение индекса групповой сплоченности Сисора / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 126 –127.
5. Социальная психология: учебное пособие / Отв. ред. А.Л. Журавлев. – М.: ПЕР СЭ, 2002, – 351 с.
6. Ялом И. Групповая психотерапия: теория и практика / И. Ялом. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2010, – 576 с.

References

1. Cook-Sather A. Between Student and Teacher: Learning to Teach as Translation. // Teaching Education 12, no. 2 (2001): 177-190.
2. Lakoff, George & Mark Johnson (1980) *Metaphors We Live By*. Chicago: University of Chicago Press.
3. Bikmuhametova N.Z. Sotsialno-psihologicheskie aspektyi ispolzovaniya metaforyi v psihodiagnostike i psihokorreksii lichnosti i gruppyi. – Almetevsk, Inform.-izd. tsentr AMI, 2002. – 28 с.
4. Opredelenie indeksa gruppovoj splochnosti Sishora / Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manujlov G. M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp. – М.: Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2002. С. 126 –127.
5. Sotsialnaya psihologiya: uchebnoe posobie / Отв. red. A.L. Zhuravlev. – М.: PER SE, 2002, – 351 с.
6. Yalom I. Gruppovaya psihoterapiya: teoriya i praktika / I. Yalom. – М.: Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2010, – 576 s.