

ТРЕНІНГ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ: РЕЗУЛЬТАТИ АПРОБАЦІЇ ТА СТРУКТУРА

В.О. Климчук, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного університету імені Івана Франка

АНОТАЦІЯ

В роботі наводиться структура та зміст програми розвитку внутрішньої мотивації. Наводяться окремі результати апробації програми, рекомендації для її успішного проведення та певні застереження проти використання програми у підлітковому віці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Основою сучасного підходу до навчання є усвідомленні того, що спонуки до нього можуть бути не лише зовнішніми, а й внутрішніми [1; 5; 6; 8]. Однак, саме ці внутрішні спонуки до навчальної діяльності достатньо рідко ставали об'єктами експериментального психологічного дослідження. Підґрунтям для їх вивчення може бути концепція дії зовнішніх причин через внутрішні умови С.Л. Рубінштейна [7] та теорія самодетермінації Е. Дісі та Р. Раяна [13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20].

Теорія самодетермінації.

Дослідники Е. Дісі та Р. Раяна в основу своєї теорії поклали поняття *самодетермінації*, під яким розуміли усвідомлення та відчуття людиною можливості вибору, високий рівень самостійності та здатності до самовираження. Одним з ключових моментів теорії є поділ мотивації діяльності на внутрішню та зовнішню. Внутрішньо мотивованою Е. Дісі та Р. Раян називають діяльність, обумовлену внутрішнім інтересом та задоволенням від її виконання. Зовнішньо мотивованою є діяльність, обумовлена дією зовнішніх спонук, як то винагороди, покарання, оплата праці та інші позитивні чи негативні підкріплення.

В руслі цієї концепції, за умови задоволення в діяльності *базових психологічних потреб* – у автономності (autonomy), у компетентності (competence) та у значимих стосунках (relatedness) мотивація діяльності стає *внутрішньою*, що і призводить до розвитку самодетермінації як характеристики суб'єкта в певній діяльності. Якщо ж ці потреби в діяльності не задовольняються (людина відчуває себе контрольованою, відсутнє усвідомлення власної компетентності та немає значимих стосунків з іншими), то мотивація діяльності стає зовнішньою, а значить і знижується рівень самодетермінованості.

В результаті великої кількості досліджень було встановлено ряд позитивних характеристик внутрішньої мотивації – підвищення ефективності діяльності, зростання рівня успішності навчання, покращення психологічного комфорту [16; С. 234]. І навпаки, зовнішня мотивація супроводжується зниженням рівня креативності, негативним емоційним станом, зниженням успішності виконання завдань [13; С. 120].

В концепції самодетермінації також здійснюється поділ мотивації на диспозиційний та ситуативний елементи, які і визначають рівень самодетермінації в діяльності [16; С.237]. До ситуативного елемента відносять мотивацію, яка може бути *зовнішня, внутрішня, або взагалі відсутня*. До диспозиційних елементів, що є особистісними властивостями суб'єкта діяльності, дослідники відносять локус каузальності (орієнтація на зовнішні чи внутрішні спонуки до діяльності), який може бути *внутрішній, зовнішній чи індиферентний*.

Авторський підхід.

На нашу думку [13], в межах номотетичного підходу Е. Дісі та Р. Раяна, достатньо важко визначити особливості становлення того чи іншого локусу каузальності, а відповідно, і визначити детермінанти розвитку самодетермінованості особистості. З точки зору С.Л. Рубінштейна зовнішні причини завжди діють через внутрішні умови, а спосіб їх впливу на суб'єкта діяльності визначається його внутрішнім станом, системою його ставлень до певної життєвої ситуації, в якій повинна бути здійснена діяльність [7; С. 444]. Розглядаючи систему ставлень особистості до життєвих ситуацій з точки зору їх ціннісних характеристик, можна припустити, що саме система цінностей особистості є тими опосередковуючими внутрішніми умовами, через які здійснюється вплив характеристик діяльності на мотивацію особистості, і які самі в свою чергу впливають на формування певного типу локусу каузальності.

С.52

Зважаючи на це було висунуто **гіпотезу**: у процесі спеціально організованої діяльності, яка включає в себе елементи самопізнання, ціннісного аналізу та реальних дій у зовнішньому світі, можна сприяти поглибленому аналізу власних цінностей та формуванню елементів внутрішньої мотивації на диспозиційному рівні.

Стратегію ціннісного аналізу було запропоновано О.Л. Музикою [4].

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ВИСНОВКИ.

Для перевірки гіпотези було розроблено та апробовано програму розвитку внутрішньої мотивації. В програмі було використано систему тренінгів, яка включала бесіди, дискусії, ігри, розв'язування проблемних задач, міні-лекції, рольове програвання ситуацій, каузометричне дослідження життєвого шляху, метод особистісних конструктів Дж. Келлі, елементи терапії фіксованих ролей Дж. Келлі, вихід учасників програми за межі тренінгової ситуації. Для апробації програми використовувалася модель формуючого експерименту. Особливістю проведеного експерименту була повторна після-експериментальна діагностика, проведена через 4 місяці після завершення програми. Необхідність такої повторної після-експериментальної діагностики була обумовлена особливостями об'єктів дослідження – ціннісної сфери та мотивації, зміни у яких навряд чи можна помітити відразу після завершення тренінгової роботи.

Для аналізу ефективності програми було обрано два типи параметрів: кількісні та якісні. Кількісні параметрів було віднесено кількість цінностей, кількість факторів ціннісної сфери, кількість конфліктних цінностей. До якісних параметрів було віднесено розподіл цінностей на моральнісні та діяльнісні та існування в ціннісних сфера груп цінностей, пов'язаних з автономністю,

компетентністю та значимими стосунками. В результаті проведеного дослідження було з'ясовано, що в експериментальній групі значимо зростає кількість факторів ціннісної сфери та зменшується кількість конфліктних цінностей. Щодо загальної кількості цінностей, то було з'ясовано, що вона значимо зменшується як в експериментальній, так і в контрольній групах. Крім того, з'являється розподіл цінностей на моральнісні та діяльнісні з виокремленням ціннісних груп самодетермінованості, компетентності та значимих стосунків.

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

Програма складається з 8 етапів та розрахована на 4 тижні. В таблиці 1 наведено узагальнену структуру програми.

Таблиця 1.

Структура програми розвитку внутрішньої мотивації

| ЕТАП | МЕТА | ЗМІСТ | ЧАС |
|------|---|--|--------------------|
| I | Вступ | | |
| | знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри та саморозкриття, встановлення спільних цілей. | бесіди, дискусії, рольові ігри. | 1 заняття (1 день) |
| II | Теорія | | |
| | ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної детермінації діяльності. | міні-лекція, бесіди, дискусії, програвання ситуацій. | 1 заняття (1 день) |
| III | Рефлексія | | |
| | виявлення систем індивідуальних цінностей учасників тренінгу. | каузометрія, заповнення репертуарних та рангових решіток, створення "нарису самохарактеристики". | 1 заняття (1 день) |
| IV | Цілеутворення | | |
| | створення нарису фіксованої ролі | розробка корегованої системи цінностей, написання нарисів фіксованих ролей, рольове програвання в групі. | 2 заняття (2 дні) |
| V | Формування | | |
| | перегляд особистістю своєї системи цінностей; виділення цінностей внутрішньої мотивації. | програвання в житті нарису фіксованої ролі. | тиждень |
| VI | Зворотній зв'язок | | |
| | контроль та корекція процесу перегляду систем цінностей учасників програми | обговорення, програвання ситуацій, дискусія. | 1 заняття (1 день) |
| VII | Формування | | |

| | | | |
|------|--|---|--------------------|
| | перегляд особистістю своєї системи цінностей; формування ціннісних груп. | програвання в житті нарису фіксованої ролі. | тиждень |
| VIII | Зворотній зв'язок та діагностика | | |
| | виявлення змін в системах індивідуальних цінностей досліджуваних. | каузометрія, заповнення репертуарних та рангових решіток. | 1 заняття (1 день) |

С.53

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Етап 1. ВСТУП

Мета: знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри та саморозкриття, встановлення спільних цілей.

1.1. Вступне слово.

1.2. Правила поведінки в групі [9; С. 236-246]:

1. *Я кажу “Я”, а не “Ми” чи “Всі”.*
2. *Я не використовую загальні фрази та штамп.*
3. *Я кажу про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.*
4. *Я не говорю про інших в третій особі (він, вона), а звертаюсь безпосередньо до них.*
5. *Я уникаю закулісних розмов.*
6. *Я завжди можу сказати “НІ”.*
7. *Все, що я тут кажу та чую, не виноситься за межі групи.*
8. *Я намагаюсь дотримуватися принципу “ТУТ І ТЕПЕР”.*

1.3. Знайомство учасників групи.

1.4. Висловлювання очікувань учасників програми.

1.5. Основна частина.

Завдання 1. Аналіз життя [9; С. 40]

Ведучий: “Ми можемо багато чому навчитися у природи. Саме в природі ми спостерігаємо постійні циклічні зміни. Всі рослини і тварини проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій. Весною життя знову прокидається. Літом воно повністю розквітає. Осінь дозволяє збирати врожай, а потім починається новий цикл народження і смерті.

Якщо ми хочемо зібрати врожай, то постійність змін пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то це коло буде нас лише засмучувати. Так само і в житті ми можемо досягти зрілості і зібрати врожай лише тоді, коли **зрозуміємо і приймемо**, що багато чого йде, зникає чи змінюється, цим самим створюючи передумови для виникнення чогось нового.

Нехай ця думка стане нам відправною точкою для роздумів. Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабшим, втрачає

значимість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба чи робота. Можливо, змінюється внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди. Зосередьтесь на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця...

А тепер складіть ще один список – перелік того, що знаходиться в стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки-но з'являється, стає все важливішою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якість бажання. Пишіть якомога конкретніше...

Виберіть тепер з другого списку той пункт, який вам особливо цікавий, важливий та значимий. Напишіть до нього невелике пояснення:

- ? Яка передісторія появи?
- ? Що допомагає становленню?
- ? Що заважає?
- ? Чи може це стати важливою життєвою ціллю?
- ? Яким буде Ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

Давайте обговоримо.”

Завдання 2. Сила моїх бажань [9; С. 45]

Ведучий: “Зараз ми з вами спробуємо подивитися на свої бажання та перевірити їх силу. Влаштуйтеся зручно. Декілька разів глибоко вдихніть та видихніть...”

Уявіть, що ви йдете по вузькій стежині через ліс. Подивіться навколо себе. Який це ліс? Світлий чи темний? Що ви чуєте?... Раптом стежка повертає і виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Це виявилася стара крамниця. Причому, чарівна.

Я – продавець. Ласкаво прошу! Тут Ви можете отримати все, що тільки забажаєте від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви повинні будете від чогось відмовитися або щось віддати.

Той, хто хоче скористатися послугами крамниці, може підійти до мене, і сказати, що хоче. Я задам лише одне питання: “Що ти віддаси за це?” Він повинен буде вирішити, чи готовий він віддати щось за це, і що саме. Більше нічого казати не буду. Через деякий час до мене може підійти ще хтось. Якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна крамниці...

Давайте обговоримо, хто що відчув та пережив.”

Завдання 3. Дух групи [9; С. 154]

Ведучий: “Як вам відомо, в кожній сім’ї, в кожному домі є свій Дух. Духи бувають різні – злі та добрі. Уявіть, що на стільці посеред групи сидить Дух нашої групи – Дух, що супроводжує всі наші заняття. Як він виглядає? На що він схожий? Як він себе веде? Подумайте, уявіть...”

Тепер нехай той, хто хоче, сяде на стілець Духа, прийме його позу і від нього поговорить з нами: розкаже про себе, як він нас бачить зараз і якими він хоче нас бачити в майбутньому.”

Завдання 4. Заборонені бажання

Ведучий: “Ми проаналізували свої життя та випробували силу своїх бажань. Однак, ми висловили не всі свої бажання. Існує особливий клас бажань, про які ми не кажемо нікому – це заборонені бажання. В нас з’явився шанс сказати собі, що з ними робити. Уявіть, що в кінці аудиторії на стільці знаходиться ваше заборонене бажання. Підійдіть до нього, і зробіть з ними все, що захочете. Не бійтеся. Ми підтримаємо Вас, якщо буде важко..

Що ви відчували, коли були один на один зі своїм бажанням?”

1.6. Завершення робочого дня та підбиття підсумків.

Етап 2. ТЕОРІЯ

Мета: ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації та ціннісної детермінації діяльності.

2.1. Вступне слово:

2.2. Основна частина [12, 13, 14, 15, 16]:

Завдання 1. Відчуття потоку (М. Чікзентміхалі)

Ведучий: “У кожного з вас були в житті моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобається, від чого ви отримували задоволення. Давайте спробуємо виявити, що ви відчували в ті моменти. Для цього візьміть свої робочі альбоми. Згадайте один-два таких випадки. Спробуйте мислено перенестися у той час. Переживіть цю подію так, ніби ви зараз знаходитесь в ній...

А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які ви тоді переживали. Пишіть їх так, як вони вам спадають на думку, особливо не задумуючись над ними. Давайте тепер я на листі (А3) буду записувати ті почуття, які ви мені по черзі будете називати.

Для чого ми це робили? Дослідник Міхал Чікзентміхалі проводив аналогічні дослідження з обдарованими людьми (спортсменами, вченими, художниками), і встановив, що для внутрішньо мотивованої діяльності характерний певний комплекс почуттів, названий ним “ПОТІК” (the FLOW):

- *відчуття повної (розумової та фізичної) включеності у діяльність;*
- *повна концентрація уваги, думок, почуттів на справі;*
- *ясне усвідомлення мети діяльності;*
- *чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконуєш свою роботу;*
- *відсутність тривоги з приводу можливої невдачі, помилки;*

C.54

-
- *відчуття суб’єктивної зупинки часу;*
 - *втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення.*

Можемо порівняти два цих списки, і побачимо, що вони дуже близькі між собою. Ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації.”

Завдання 2. Вплив винагород на мотивацію

Ведучий: “Давайте обговоримо таке питання: що більше спонукає людей до здійснення певної діяльності – винагорода чи покарання?” (*йде обговорення*)

Ведучий: “А тепер я пропоную нам подумати над рядом реальних експериментальних ситуацій. Давайте розіб’ємося на три групи. Кожній групі буде дано по одній картці з описом експерименту. Однак, там не буде вказано найголовнішого – результату експерименту. Вам необхідно буде за 30 хвилин спрогнозувати його результат, а також сформулювати аргументи на захист своєї думки.”

ЕКСПЕРИМЕНТ №1: M. R. Lepper, D. Greene, R. E. Nisbett, 1973

Для участі в експерименті були відібрані дошкільники, які проявляли помітний інтерес до малювання кольоровими фломастерами.

Після цього одним дітям за малювання наперед обіцялась винагорода (грамота с печаткою, кольорова стрічка), інші винагороджувались неочікувано після малювання, а третім не давалось ні обіцянок, ні винагород. Потім на протязі двох тижнів велось приховане спостереження за вільною ігровою діяльністю дітей в дитячому садку.

Як ви гадаєте, які діти продовжували малювати фломастером, а які майже перестали цим займатися? Обґрунтуйте відповідь.

(Відбулося зниження часу, витраченого на малювання в першій групі)

ЕКСПЕРИМЕНТ №2: K. E. Weick, 1964

Учням, які брали участь в експерименті на вивчення процесу утворення понять задля отримання необхідної для них довідки, недружелюбним тоном повідомлялося, що вони цієї довідки не отримають. Другій групі учнів нічого не говорили, і вони як і очікували, отримали свої довідки. Після створеної таким чином ситуації проводили запланований експеримент, під час якого вимірювали ступінь прикладених зусиль, рівень досягнень, інтерес до завдань.

Як ви гадаєте, в якій групі студентів названі показники виявилися вищими? Обґрунтуйте відповідь.

(В першій групі)

ЕКСПЕРИМЕНТ №3: J. Garbarino, 1975

В одній зі шкіл була традиція: учні IV і V класів допомагали в заняттях учням I і II класів. Одна група "наставників" не отримувала за це ніякої винагороди, інша ж отримувала білети в кінотеатр. Між обома групами спостерігалися певні відмінності у взаємодії зі своїми “учнями”. Як ви гадаєте, в чому полягали ці відмінності? Чи відрізнялася між собою успішність “учнів” різних груп “наставників”? Обґрунтуйте відповідь.

(Друга група наставників була більш жорсткішою, а їх учні мали нижчий рівень успішності)

Ведучий: “Якщо всі готові, давайте по черзі кожна група представить свою ситуацію, її вирішення та обґрунтування. У нас в кожній групі по декілька осіб, тому нехай у кожній групі хтось один презентує ситуацію, хтось інший – її вирішення, а ще хтось – обґрунтування. Почнемо з першої групи...”

Давайте тепер обговоримо. Може, хтось незгоден з вирішення ситуації однією з груп?

А тепер я представлю вам реальні результати цих експериментів...

Отже, ми з'ясували, що винагороди та покарання не такі уже й важливі для мотивації. І при цьому чинять вони скоріше гальмуючий, ніж підсилюючий вплив.”

Завдання 3. Міні-лекція (Ведучий)

Висновки Р. де Чармса

Дослідник Р. де Чармс зробив такі висновки:

- 1. Якщо людина винагороджується за щось, що вона робить чи зробила за власним бажанням, то така винагорода призведе до послаблення внутрішньої мотивації.*
- 2. Якщо людина не винагороджується за нецікаву діяльність, яку вона почала робити лише задля винагороди, то внутрішня мотивація до неї може зрости.*

Ці висновки нам кажуть, що відбувається з внутрішньою мотивацією при дії на неї винагород, однак вони не кажуть, де вона береться, в чому її джерело. Дослідження з цього приводу проводилися і проводяться зараз іншими вченими: Е. Дісі, Р. Раян та багато інших, фотографії яких ви бачите зараз перед собою.

Давайте повернемося до тих відчуттів, які супроводжували вашу внутрішню мотивовану діяльність. Подивимося на них ще раз, але дещо з іншої точки зору. Чи можемо ми сказати, про задоволення якої потреби говорить кожне з записаних почуттів?

Справа у тому, що кожному із названих вами потреб можна віднести до однієї із трьох базових потреб, виділених Е. Дісі:

- *у самодетермінації (потреба відчувати себе джерелом власної активності);*
- *у компетентності (потреба відчувати себе компетентним, знаючим та уміючим дещо);*
- *у значимих міжособистісних стосунках (потреба бути включеним у значимі стосунки з іншими людьми в процесі діяльності).*

Саме задоволення цих потреб у певній діяльності і може зробити її мотивованою внутрішньо, це і є основні фактори внутрішньої мотивації.

Як це відбувається? Приблизно ось так:



Рис. 1. Чинники появи внутрішньої мотивації у особистості в певній діяльності

Завдання 4. Шляхи задоволення базових психологічних потреб

Ведучий: “Оскільки ми вже знайомі з факторами внутрішньої мотивації, давайте знову розділимося на групи. Кожна з груп отримає по одній базовій потребі. Завдання – розробити системи способів задоволення кожної базової потреби для студентів в умовах навчальної діяльності. На виконання завдання – 30 хвилин, по 3 аркуші паперу А4 та кольорові маркери...”

Ведучий: “Завдання виконано. А тепер наступне завдання. Подивіться уважно на свою систему, і спробуйте продемонструвати дію вашої системи, розігравши сценку з студентського життя [6]. Після демонстрації кожною групою – теоретична презентація. Якщо в когось в ході роботи виникають якісь зауваження, пропозиції – записуйте їх собі в альбоми, обговоримо під час дискусії...”

C.55

Ну що ж, здається з завданням всі справилися. Давайте обговоримо.”

Завдання 5. Система розвитку внутрішньої мотивації

Ведучий: “Для розвитку внутрішньої мотивації жодну з цих потреб не можна задовольнити окремо одна від одної. Тому наше наступне завдання всій групі – на цьому листі А3 зобразити цілісну систему розвитку внутрішньої мотивації навчальної діяльності студентів..

Давайте обговоримо наш проект.”

Завдання 6. Міні-лекція (Ведучий)

Зворотній зв’язок

Для того, щоб людина могла з’ясувати, наскільки вона самодетермінована та компетентна, їй слід отримати з оточуючого середовища зворотній зв’язок. Зв’язок цей може мати три види: контролюючий, інформуючий, індіферентний.

Часто контролюючий зворотній зв’язок здійснюється з допомогою грошової винагороди чи стягнення, позитивно чи негативної оцінки, доган, покарань.

Індивідуальний зв'язок – просто інформацію про результат діяльності.

Інформуючий зворотній зв'язок має позитивний характер, оскільки при його використанні людина отримує інформацію про успіх чи невдачу з поясненням причин та шляхів покращення результатів

Інформуючий зворотній зв'язок найпростіше створюється, коли людина включена в систему значимих стосунків з іншими.

“Джерела” та “пішаки” (Р. де Чармс)

Річард де Чармс ввів поняття джерела та пішака. Джерело – людина, яка відчуває, що сама є причиною своєї власної активності. Пішак – людина, яка відчуває, що її діяльність обумовлена активністю когось стороннього.

Кожна людина в різні моменти життя буває і пішаком, і джерелом. Можна навести приклад школяра: пішаком він відчуває себе, коли йде до школи, а джерелом – коли повертається з неї.

Згадайте, чи були у вашому житті моменти, коли ви відчували себе пішаками? А джерелами?

Виявилось, що не всім людям однаково властиве бажання бути джерелами. Є люди, які переважно відчувають себе пішаками, а є люди, які переважно відчувають себе джерелами.

Цінності

В чому ж тут проблема? Чому так?

Повернемося до нашої схеми розвитку внутрішньої мотивації. Якщо в кожній людині є базові потреби, то достатньо задовольнити їх, і виникне внутрішня мотивація до діяльності. Однак, не така вже проста річ – людина. В неї, крім потреб, є ще й цінності. Цінність – це уявлення про те, що для людини найбільш значимо. Ми вже стикалися з цінностями на нашому минулому занятті. Пам'ятаєте, ми відвідували чарівну крамницю – там ми купували наші бажання. Ось та бажання, за які ви могли віддати щось вам дуже дороге, і були цінностями. Цінностями може бути будь що – річ, робота, емоції, і навіть потреби.

Подивіться ще раз на схему – ви бачите, що створюється враження, що людина знаходиться під впливом базових потреб, які тиснуть на неї своїми стрілками?

Саме так воно і є. Людина, яка в діяльності керується лише потребами, є повністю під їх владою, і фактично є пішаком.

А коли ж людина стає джерелом? Тоді, коли починає користуватися в оцінці ситуації не її можливістю задовольнити потреби, а власними цінностями. Тобто, тоді, коли стає над ситуацією, і вже не є об'єктом її впливу, а сама її свідомо видозмінює так, щоб вона прийшла у відповідність з її власною системою цінностей. Наша схема матиме вигляд:



Рис. 2. Цінності як чинники внутрішньої мотивації діяльності

Які будуть питання, думки? Давайте обговоримо.

2.3. Завершення робочого дня та підбиття підсумків.

Етап 3. РЕФЛЕКСІЯ

Мета: виявлення систем індивідуальних цінностей учасників тренінгу.

3.1. Вступне слово.

3.2. Основна частина.

Завдання 1. Біографічна розминка (Є.І. Головаха, О.О. Кронік) [2; С. 77-88]

Завдання 2. Каузометрія (Є.І. Головаха, О.О. Кронік) [2; С. 77-88]

Завдання 3. Пошук значимих осіб серед членів групи [9; С. 26]

Ведучий: “Події нашого життя часто зумовлені людьми, з якими ми стикаємося: нашими друзями та ворогами, родичами, випадковими зустрічними. Вправа, яку ми зараз виконаємо, допоможе нам встановити більш реалістичний і довірливий контакт один з одним, а також більш глибоко проаналізувати вплив на нас наших близьких людей.

Подумайте на протязі 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує вам значимих для вас людей: батьків, братів, сестер, друзів. Перевірте кожного члена групи, в тому числі і мене (ведучого)...

Тепер запишіть в своїх альбомах, хто вам кого нагадує в таблиці “Значимі особи в групі”, а також відмітьте причину такої схожості.”

Таблиця 2.

| Значимі особи в групі | | |
|-----------------------|--------------|------------------|
| Члени групи | Значимі люди | Причина схожості |
| 1 | | |
| ... | | |
| 10 | | |

Ведучий: “Тепер поділіться своїми висновками. Що ви відчували, коли вас порівнювали з кимсь близьким? Як ви реагували, коли на вас переносилися позитивні почуття? А негативні?”

Завдання 4. Пошук значимих осіб на основі каузометрії [4]

Ведучий: “Повернімося до списку значимих подій нашого життя. Розташуйте їх в наступній таблиці (таб. 3) в порядку спадання значимості. Напишіть навпроти кожної з подій людей, що в цій події приймали участь або вплинули на неї.”

C.56

Таблиця 3.

Значимі особи, виділені на основі каузометричного дослідження

| Значимість | Подія | Значимі особи |
|------------|-------|---------------|
| <i>max</i> | | |
| ... | | |
| ... | | |
| <i>min</i> | | |

Завдання 5. Виявлення цінностей [4; 10]

Ведучий: “Ми дослідили власне життя, а також людей, які в цьому житті на нас впливали. Перейдемо ж до вивчення наших цінностей. Ви отримаєте зараз бланки (досліджувані отримують бланки репертуарного тесту Дж. Келлі). Перш за все давайте в поле ЗНАЧИМІ ЛЮДИ впишемо 10 людей з максимальною значимістю для нашого життя. Для цього можна використати попередню таблицю. Якщо залишилися вільні поля – таб. 2.”

Виділення конструктів проводиться методом триад та самоідентифікації.

Після виділення конструктів учасники групи отримують бланки рангової решітки Дж. Келлі, куди переносять значимих осіб та значимі полюси конструктів.

Ведучий: “А тепер прорангуйте всіх значимих осіб за ступінню вираження в них кожної риси. Перше місце (1) – максимально виражена, 10 місце (10) – мінімально виражена риса.

Тепер Ви можете виявити ієрархічну систему власних цінностей. Подивіться на свою рангову решітку. Посумуйте всі цифри в стовпчиках. Ви отримаєте ранг значимості для вас ваших значимих осіб. Чим менша цифра відповідатиме значимій людині, тим більше вона значима.”

Ведучий: “Тепер виділіть 3 найзначиміших особи, та випишіть собі в робочі альбоми їх характеристики. Це і будуть ваші найзначиміші цінності.”

Завдання 6. Створення нарису самохарактеристики [11]

Ведучий: “В літературі є таке поняття як нарис. Зараз ми будемо писати нариси. Але особливі нариси – нариси самохарактеристики в навчальній діяльності. Як вони пишуться? Вони пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Тобто, якби я писав нарис самохарактеристики про себе, то я написав би: “Віталій Климчук – це... Він навчається ...” Пишіть цей нарис, використовуючи не лише свої ранні знання про себе, але і використовуючи всі ті знання про себе, які ви отримали впродовж наших занять. Обов’язково

зробіть аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в навчанні тощо. Час – 30 хв., обсяг – 2-3 ст.”

Ведучий: “Давайте представимо їх та обговоримо”

Після завершення роботи тренер збирає нариси самохарактеристик, репертуарні та рангові решітки досліджуваних. До наступного етапу варто провести факторний аналіз репертуарних решіток учасників тренінгу – це дасть змогу більш глибоко пізнати учасників та корегувати нариси фіксованих ролей.

3.3. Завершення робочого дня та підбиття підсумків.

Етап 4. ЦІЛЕУТВОРЕННЯ

Мета: створення нарису фіксованої ролі

4.1. Вступне слово.

4.2. Цілеутворююча розминка.

Завдання 1. Побажання друга [9; С. 12]

Ведучий: “Зараз я роздам вам ваші робочі альбоми. Спочатку продивіться свої записи за другий день (теоретичний етап). Відновіть в пам’яті основні положення цього дня. Прочитайте також нарис самохарактеристики, а також погляньте цінності та життєвий шлях...”

Тепер нехай кожен зосередить свою увагу на смислі та меті своєї участі у нашій групі. Закрийте очі. Нехай вам згадається людина, яка, як вам здається, зацікавлена у тому, щоб ви брали участь у роботі нашої групи, і очікує від вас якихось змін. Це може бути просто ваш знайомий, а може бути якась близька людина. Тепер уявіть, що ця людина говорить вам, що ви повинні тут навчитися. Відкрийте очі. Запишіть в свої альбоми ці побажання.”

Завдання 2. Що я хочу змінити? [9; С. 58]

Ведучий: “Встаньте в коло. Нехай кожен по черзі виходить в середину круга і протягом 1-2 хвилин показує ті форми поведінки, від яких він хотів би позбавитися. Після невеликої паузи він повинен зобразити поведінку-замінник. Той, хто вважає, що зрозумів дії того, хто в центрі, виходить до нього і демонструє такі ж способи поведінки. Годі тому, хто в центрі, буде не так самотньо, а нам стане легше його зрозуміти.”

4.3. Основна частина.

Завдання 3. Правила створення нарису фіксованої ролі [11; С. 418]

Ведучий: “А зараз ми будемо конструювати нові особистості. Кожен з нас отримає можливість стати творцем нової людини, побути драматургом життя. Це відчуття вражаюче, але не слід занадто захоплюватися цією роллю. Зараз ми будемо знову створювати нариси-п’єси, але вже не самохарактеристики, а нариси фіксованих ролей. Ми будемо створювати нові ролі для своїх колег. При написанні цих нарисів будемо користуватися системою певних правил:

1. Слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки
2. Можна використовувати різкий контраст
3. Приводити в рух поступальні процеси, а не створювати якісь нові стани

4. Роль повинна мати гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя)

5. Роль повинна бути близька людині

Однак, нариси ми будемо створювати поступово, крок за кроком, не поспішаючи, адже ми отримуємо в руки життя інших людей...”

Завдання 4. Ідентифікація ціннісних груп

Ведучий: “Зараз ми обмінємося своїми робочими альбомами. Давайте будемо передавати їх по колу один одному. Коли я скажу СТОП, ми зупинимо конвеєр, і в кожного буде чийсь альбом...”

Тепер розділимося на трійки так, щоб в трійку не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також, щоб альбом учасників кожної трійки знаходилися в трьох різних групах. Всі повинні тримати в руках чужі альбоми. Тепер я попрошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, та на цінності в рангових решітках у альбомах. На плакаті ви бачите (і пам’ятаєте) з нашого теоретичного дня, 3 групи цінностей, які характеризують внутрішньо мотивовану людину (джерело) – самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні стосунки. Кожна з цих груп для кожного з вас має своє неповторне, індивідуальне наповнення. В когось переважають цінності самодетермінованості – для нього важливо, щоб ніхто йому не наказував, лише тоді він буде мотивований внутрішньо, в когось це компетентність – найважливіше для такої людини відчувати, що її цінять за її знання та вміння, що вона досягла в чомусь успіху, а ще в когось це значимі стосунки – тоді людини

C.57

найважливішим є робота в колективі, де всі між собою в дружніх стосунках, де вона всім важлива та цікава. А ще в декого може не буди жодної з виділених груп цінностей – тоді у людини відсутня внутрішня мотивація, і вона більшу частину часу відчуває себе пішаком, і можливо, їй це подобається. Ідеальним випадком є гармонійне поєднання всіх трьох груп цінностей.

Ваше завдання – розсортувати цінності людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Ви в трійках, тому можете всі разом працювати спочатку над однією людиною, потім над другою, і потім над третьою. Подивіться уважно на кожну з цінностей, та поставте біля неї назву групи, до якої її можна віднести (СД, К, ЗС). Може бути, що одна і та ж цінність відноситься до всіх груп, або лише до двох, або до жодної – можливо все. Також може бути, що цінність носить негативний характер (агресія, жорстокість). Тоді також її можна віднести до однієї з ціннісних груп, але зі знаком “-”.

Розпочинайте, тільки пам’ятайте – у вас в руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у когось в руках...

Обговоримо? Чи згодні всі з такими систематизаціями?”

Завдання 5. Трансформація системи цінностей (проводиться лише у випадку, коли група має високий рівень психологічної підготовки. Інакше – це робить ведучий групи)

Ведучий: “А тепер нам слід дати кожній людині нову систему цінностей! В кожній з груп є по три альбоми, по три життя. Вивчіть детально кожен альбом, прогляньте життєві шляхи людей, прочитайте нариси самохарактеристики, ще раз подивіться на систему цінностей...”

Вже тепер ви можете побачити, де чого не вистачає для ідеальності – яка з груп цінностей відсутня, якої забагато, які цінності негативні, чим це зумовлено.

І тепер Ви можете приступити до змін. Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте, новою системою цінностей, такою, яка на вашу думку, була б для неї корисною, і відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов’язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та ціннісна сфера, яку ви їй запропонуєте, не була для неї занадто чужою. Працюйте спочатку з цінностями самодетермінації, потім – з компетентністю, потім – із значимими стосунками.

Нову систему цінностей спочатку записуйте на роздані листи. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу та обговорення, перепишете її до робочого альбому тієї людини, з якою ви працювали.

Готово? Тепер проведемо презентацію.

Для цього будемо розформовувати по одній трійці. Кожен учасник розформованої трійки йде в трійку, яка працювала з його альбомом, стає ніби клієнтом трьох психологів, і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір таких цінностей, а клієнт трійки – висловлює свою згоду з нею, чи незгоду. В разі незгоди з якоюсь цінністю – всі аналізують причину цієї незгоди, однак, якщо клієнт готовий до кардинальних змін, а психологи ґрунтовно підійшли до своєї роботи, то незгод не повинно виникнути. Психологи повинні переконати, та бути самі впевнені в правильності своєї системи, а також готові до її перегляду.

Якщо всі розбіжності узгоджені, нова система цінностей заноситься до робочого альбому клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається в трійки психологів.

Тоді розформуємо наступну трійку, і т.д.”

Завдання 6. Створення нарису фіксованої ролі (проводиться лише у випадку, коли група має високий рівень психологічної підготовки. Інакше – це робить ведучий групи)

Ведучий: “Отже, нові системи цінностей створені. Однак, цінності – це найвищий рівень. Для того, щоб ними можна було користуватися в житті, слід ці цінності включити в життєві ситуації особистості, конкретизувати їх на рівні поведінки.

Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п’єси. Це буде щось подібне. Вам слід буде на основі нової системи цінностей створити нові способи поведінки клієнта в різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, в університеті, при спілкуванні з друзям та колегами). Акцентуйте свою увагу на навчанні, оскільки саме це є метою наших занять.

Розпочинайте роботу.”

Ведучий: “Давайте тепер презентуємо нариси фіксованих ролей всім учасникам тренінгу, у тому числі і клієнту. Обговоримо кожен з нарисів...”

Ведучий: “Отже, всі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожен візьме свій нарис та прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте?”

Завдання 7. Початок Великої Гри

Ведучий: “А тепер ми почнемо гру – ми вийдемо за стіни цієї аудиторії і устрінемося для обговорення проблем та ідей через тиждень. Ми вийдемо звідси для того, щоб розпочати свою Велику Гру. Ми будемо грати ролі інших людей – людей, які були створені тут. Для цього вам слід обов’язково носити з собою свій нарис, і прочитувати його три рази на день протягом тижня, і грати роль.

Вам не слід намагатися бути дійсно подібними персонажу зі свого нарису. Вам слід лише робити вигляд, що ви є цим персонажем.

ЦЕ НЕ СПРОБА ЗМІНИТИ ВАШУ ОСОБИСТІСТЬ, ЦЕ ЛИШЕ ЗАПРОШЕННЯ ДО ГРИ!”

4.4. Завершення робочого дня та підбиття підсумків.

Етап 5. ФОРМУВАННЯ

Мета: перегляд особистістю своєї системи цінностей; виділення цінностей внутрішньої мотивації.

Учасники програми програють нариси фіксованих ролей в реальних життєвих ситуація протягом тижня.

Зауваження: при використанні техніки фіксованих ролей у підлітковому віці існує можливість психічних порушень, а тому програму варто реалізовувати в юнацькому віці і старше, а також обережно підходити до формування групи (щоб не потрапили люди, які вже мають певні психічні розлади типів).

Етап 6. ЗВОРОТНІЙ ЗВ’ЯЗОК

Мета: контроль та корекція процесу перегляду систем цінностей учасників програми

6.1. Вступне слово.

6.2. Розминка.

Ведучий: “За цей тиждень, що ми не бачилися, багато чого трапилося, і ви багато думали та переживали. Відображенням наших думок та сподівань є сни наяву – фантазії та мрії, які захоплюють нас.

Я пропоную вам записати будь-який сон наяву, будь-яку фантазію, яка вас відвідала протягом цього тижня, коли відпочивали, скучали, щось робили чи просто сиділи. Якщо ви не можете згадати – придумайте його.

Поділіться з усіма. Символом чого може бути ця фантазія?”

6.3. Основна частина.

Ведучий: “А тепер давайте обговоримо, як ви провели цей тиждень. Давайте, кожен бажаючий буде виходити в центр кола, сідатиме на стілець та розповідатиме про цей тиждень, починаючи з першого дня: як він покинувся, що думав, що робив, що відчував протягом першого і наступних днів. Розкажіть також, як ви грали свою роль, що заважало і що допомагало її грати.

Якщо виникла якась проблемна ситуація – давайте програємо її всі разом. При необхідності можемо внести зміни у ваш нарис та до ціннісної сфери.”

Під час аналізу кожного з випадків частою є ситуація, коли учасники не можуть грати розроблену для них фіксовану роль. Причиною цього не є небажання, а лише відсутність стратегій внутрішньо мотивованої поведінки. В цьому разі може допомогти рольове моделювання різних складних ситуацій.

6.4. Завершення робочого дня та підбиття підсумків.

Етап 7. ФОРМУВАННЯ (продовження)

Мета: перегляд особистістю своєї системи цінностей; формування ціннісних груп.

Етап 8. ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК ТА ДІАГНОСТИКА

Мета: виявлення змін в системах індивідуальних цінностей досліджуваних.

8.1. Вступне слово.

8.2. Розминка [9; С. 19]:

Ведучий: “Давайте спочатку проаналізуємо історію розвитку нашої групи. В робочому альбомі зобразіть малюнок, який символічно буде відображати вас та ваше самопочуття від початку роботи в групі і до сьогодні. Ключовими словами можете відмічати найбільш важливі ситуації.

Обов'язково зобразіть моменти: коли ви були найбільш щасливі в групі, коли вам було дуже неприємно, і коли ви просто відчували себе спокійно і комфортно.

Обговоримо?”

8.3. Основна частина

Структура частини аналогічна до структури основної частини етапу 3. Відмінність – замість створення нарисів характеристики проводиться порівняння результатів дослідження ціннісних сфер під час 3 етапу та під час 8 етапу.

8.4. Завершення робочого дня.

Завдання 1. Що я отримав? [9; С. 36]

Ведучий: “Щоб нам легше було попроситися, давайте зробимо так: нехай кожен зосередиться на тому, що він тут отримав. Подумайте декілька хвилин про таке: який досвід я отримав в цій групі і як він допоможе мені справлятися з негараздами повсякденного життя? Закрийте очі, і не відкривайте їх, поки не знайдете відповіді на це питання.

Поділіться з іншими своїми думками.”

Завдання 2. Прощання

Ведучий: “Станемо в тісне коло. Покладемо руки на плечі один одному. Закриємо на хвилину очі і мислено передамо один одному усі можливі позитивні емоції, почуття, побажання.”

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. – К.: Науковадумка, 1984. – 207 с.
3. Климчук В.О. Чинники та показники розвитку внутрішньої мотивації творчості/ Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. /За ред. Максименка С.Д. – К.: 2002, т. IV, ч. 5. – С. 130-134.
4. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз становлення творчо обдарованої особистості (на матеріалі технічної творчості). – Дис. ... канд. психол. наук за спеціальністю 19.00.07. – К., 1997. – 203 с.
5. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. – М., 1992. – 223 с.
6. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира. – М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1957. – 328 с.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.
8. Татенко В.А. Субъект психической активности: поиск новой парадигмы //Психолжурн. – 1995. – №3. – С.23-34
9. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: практическое пособие /Пер. с. Нем. 2-е изд., стер. – М.: Генезис, 2000. – 256 с.
10. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам. Пер. с англ. /Общ. ред. и предисл. Ю.М. Забродина и В.И. Похилько. – М.: Прогрес, 1987. – 236 с.
11. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, эксперименты, упражнения. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 864 с.
12. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т.2; Пер. с нем. /Под ред. Б. М. Величковского – М.: Педагогика, 1986. – 391 с.
13. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека. /Вопр. психол. – 1996. – №3. – С. 116-132.
14. Чирков В.И., Дисси Э.Л. Связи между здоровьем студентов и их жизненными стремлениями, восприятием родителей и учителей. /Вопр. психол. – 1999. – №3. – С. 48-57.
15. Deci, E. L., Cascio, W. F., & Krusell, J. (1975). Cognitive evaluation theory and some comments on the Calder and Staw critique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 81-85.
16. Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, No. 4, 227-268
17. Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.

18. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (Vol. 52; pp. 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
19. Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The American Dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1509-1524.
20. Wild, T. C., Enzle, M. E., Nix, G., & Deci, E. L. (1997). Perceiving others as intrinsically or extrinsically motivated: Effects on expectancy formation and task engagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 837-848.

C.59
