

УДК 159.9.07: 316.6

Соснюк О.П.,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної психології,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
E-mail: oleh.sosniuk@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛАБІЛІЗАЦІЇ В ТРЕНІНГУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ

Стаття присвячена проблемі використання лабілізації в тренінгу. Автор аналізує основні підходи до розуміння сутності лабілізації, а також основні психологічні механізми, що покладені в основу розробки цього методу. Автор розглядає основні процедурні аспекти лабілізації як методу розвитку мотивації учасників тренінгу, можливості та обмеження щодо використання даного методу тренінгової практики. Автор наводяться результати дослідження особливостей ставлення тренерів до використання лабілізації в тренінгу.

Ключові слова: лабілізація, тренінг, мотивація учасників, тренер, типи тренінгу, парадигма тренера.

Article is devoted to the problem of using of labilization in training. The author analyzes the main approaches to understanding the essence of labilization, and basic psychological mechanisms underlying of this method. Author considers the main procedural aspects of labilization as a method of development of training participants' motivation, opportunities and restrictions for using this method in training practice. Author presents the results of research features of coaches' attitudes to use labilization in training.

Key words: labilization, training, motivation of participants, coach, types of training, coach's paradigm.

Постановка проблеми. Одним з важливих завдань, які доводиться вирішувати психологам у практичній роботі з групами, є розвиток мотивації учасників тренінгу. Для цього психологи використовують різні методи та техніки, які спрямовані на прискорення адаптації учасників до умов тренінгу та забезпечення їх більш глибокого включення у групові процеси.

Серед таких методів особливе місце відводиться лабілізації. Цей метод був привнесений у психологічну практику німецьким психологом М. Форвергом (Manfred Vorweg), чії науково-методичні праці, присвячені методології тренінгової роботи набули особливої популярності у вітчизняній психології [14; 15].

З моменту появи цього методу пройшло вже кілька десятиріч, однак він і досі вважається одним з провідних інструментів тренера в роботі з групою. Значна кількість тренерів використовує його як обов'язковий елемент своєї роботи, так би мовити в режимі «за замовчуванням», жодним чином не ставлячи під сумнів необхідність застосування даного методу.

Однак останнім часом ставлення до цього методу в тренерському співтоваристві дещо змінилося. І тепер все частіше серед дуже авторитетних тренерів та психологів (наприклад, таких як О. В. Сидоренко, В. Ю. Большаков, Б.Д.Паригін) лунають заклики до перегляду статусу цього методу або взагалі відмови від нього [2;5;7;8].

Таким чином, в практичній психології поступово вимальовуються контури для досить жорсткої полеміки навколо методу лабілізації. На жаль, в переважній більшості випадків ця проблема обговорюється лише в форматі неформальних дискусій (іноді дуже бурхливих) між тренерами. При цьому, наукових публікацій, присвячених цій проблемі, обмаль. Хоча потреба в цьому, безумовно, є.

Враховуючи те, що досить тривалий час метод лабілізації не був предметом професійної рефлексії психологів, вважаємо за доцільне більш детально розглянути різні аспекти його застосування.

Мета статті полягає в узагальненні основних підходів до розуміння лабілізації, розкритті психологічних механізмів, що покладені в основу даного методу, визначенні можливостей та обмежень у його використанні в тренінговій практиці.

Історико-психологічний та теоретико-методологічний аналіз проблеми.

Як згадувалось нами вище, метод лабілізації було запропоновано М. Форвергом [14]. Сам термін був запозичений з природничих наук, що, на перший погляд, може здаватися дивним, але є зовсім не випадковим. Адже у перекладі з англійської мови *labilization* означає дію або процес створення нестабільності, перетворення чогось в щось гнучке, пластичне, податливе. І це дуже точно відображає сутнісні моменти змін, що відбуваються з учасниками тренінгу після проходження лабілізації. Принаймні при використанні стандартної процедури лабілізації за М. Форвергом [15].

Відзначимо, що М. Форверга також вважають «батьком» методу соціально-психологічного тренінгу, невід'ємною складовою частиною якого є обов'язкове проходження учасниками стадії (фази) лабілізації [15]. Досвід М. Форверга був позитивно сприйнятий радянськими психологами. Саме тому метод соціально-психологічного тренінгу дуже швидко було впроваджено в роботу практикуючих психологів. А разом з ним майже автоматично було поширено використання методу лабілізації, який увійшов в методичний арсенал дуже багатьох тренерів. Можливо, в цьому й криється секрет популярності методу серед вітчизняних психологів. У всякому разі пізніше з'явилися інші види тренінгів, однак прихильне ставлення тренерів до лабілізації залишилось.

Тим не менш, уникаючи спокуси, вважаємо за доцільне утриматись від пояснення популярності лабілізації серед тренерів тільки цими обставинами. Бо це буде не зовсім справедливо як по відношенню до колег, так і у ставленні до методу. Тому надалі спробуємо розглянути особливості розуміння сутності лабілізації сучасними психологами.

Найбільш розгорнутий опис надано В. Ю. Большаковим, який вважає, що сутність методу лабілізації «...можна виразити у кількох фразах: спочатку необхідно продемонструвати учасникам тренінгу, що їх знання та навички не сприяють вирішенню актуальних завдань, які були поставлені перед ними тренером. І, коли учасники розгублюються, зневірюються, втрачають впевненість у власних здібностях, з'являється тренер і голосно та впевнено говорить: «Не сумуйте! Робіть, як говорю я, і ви всього зможете досягнути у житті!». І учасники починають покірно і швидко опановувати нові методи, які пропонує їм тренер» [1, с.83].

Таким чином, лабілізація – це, насамперед, переживання особистістю неефективності звичних форм поведінки. Деякі психологи, які практикують використання лабілізації, розглядають її аналогічно М. Форвергу як процес перевірки рівня сформованості певних вмінь та навичок [6].

Однак багато хто йде значно далі, концентруючись не на навичках, а на особистості учасників. «Лабілізація – це процес куди більш багатогранний і складний. І в його основі лежать не тільки усвідомлення неадекватності звичних форм поведінки, але і усвідомлення учасниками групи неадекватності уявлень про самих себе. Лабілізація – це емоційний струс особистості, переживання різноманіття почуттів, що виникає внаслідок усвідомлення особистістю неадекватності звичних форм поведінки і неадекватності уявлень про самого себе», – вважає С.Н.Мельник [3, с.27].

Серед тренерів досить поширеною є думка про те, що без лабілізації учасники тренінгу не можуть усвідомити джерела труднощів, які криються в особливостях їх характеру та поведінки [3;6]. При цьому, лабілізація розглядається як «провідний пусковий механізм, що сприяє розвитку та змінам особистості» [3, с.27].

Ситуації, що викликають лабілізацію, зазвичай створюються тренером навмисно для підвищення мотивації учасників тренінгу на роботу і подолання опору змінам [6]. Як правило, робиться це на початкових етапах групової роботи, що дозволяє тренеру досягнути додаткових цілей: підвищити керованість групи та ефективно керувати процесом групової динаміки під час тренінгу [3].

Таким чином, поглядам психологів щодо розуміння сутності лабілізації властива поліваріативність. Найчастіше лабілізація визначається ними або як результат впливу на учасників тренінгу (індивідуальний досвід переживання особистістю неефективності звичних форм поведінки та діяльності; глибокі емоційні переживання власних невдач), або як спеціальний метод здійснення такого впливу та керівництва тренінговою групою (спеціальний метод керування груповою динамікою в тренінгу; універсальний метод розвитку мотивації учасників тренінгу).

Окремо варто зупинитися на психологічних механізмах, які покладені в основу методу лабілізації. До них традиційно відносять зараження, наслідування та зворотний зв'язок [3;6]. На перший погляд в цьому немає нічого дивного, адже, коли мова йде про групову роботу те, що ці механізми будуть задіяні передбачається апріорі.

Однак, у випадку з лабілізацією, є певні нюанси. Насамперед це стосується зворотного зв'язку. Для виникнення ефекту лабілізації він спочатку надається не групою (як зазвичай це робиться в тренінгу), а безпосередньо тренером. Саме він не тільки створює для учасників ситуації складних випробувань, але й потім робить їх дії предметом прискіпливого та публічного аналізу. Часто для підсилення лабілізуючого впливу тренерами використовуються додаткові технічні засоби (аудіо-або відеозапис вправи, яку виконував учасник) або психологічні техніки та прийоми (наприклад, метод концентрації присутності [2;3;6]).

Звісно згодом додається і груповий аналіз поведінки учасника під час: 1) виконання певних вправ; 2) публічних виступів; 3) рольових ігор (з розкриттям прихованих мотивів або конфліктів); 4) дискусій з розподілом ролей, в яких є конфлікт інтересів і потрібно знайти взаємно прийнятне рішення,

Завдяки цьому починають спрацьовувати механізми зараження і наслідування. Їх запуск для тренера важливий з кількох причин.

По-перше, процес лабілізації має гетерохронний характер (учасники переживають лабілізацію не всі одразу, а кожен в свій час) [3].

По-друге, першими тренери лабілізують найбільш впливових членів групи. Досягнувши своєї мети з ними, тренер легко лабілізує всю групу [3;6].

По-третє, прямим наслідком лабілізації є виникнення в учасників сильних емоційних переживань, таких як почуття тривоги, страху, сорому, провини, розчарування, роздратування, невпевненості, безпорадності [1;3]. Для тренера сила емоцій та глибина почуттів учасників – гарантія їх швидкого поширення на інших членів групи через механізм зараження. Таким чином, створюється емоційний фон, який тренер використовує для підкорення групи.

Проведення лабілізації тренери планують на початкових стадіях тренінгової роботи. Це важливий процедурний аспект, нехтувати яким не варто. Лабілізація в кінці тренінгу знижує відчуття успішності в учасників і може привести до відмови учасників використовувати набуті на тренінгу знання, вміння, навички та прийоми. А це ставить під загрозу ефективність тренінгу, зводячи нанівець всі зусилля тренера. Крім того, не секрет, що клієнтська база тренера значною мірою створюється за рахунок неформальної комунікації («сарафанного радіо»). Лабілізація наприкінці тренінгу може викликати почуття незадоволеності в учасників, що, урешті-решт, неминуче призведе до втрати репутації.

Не радять також робити процес лабілізації довготривалим. Практиками перевірено, що максимальний ефект дає інтенсивна та коротка лабілізація. Вважається, що ефект лабілізації буде сильнішим, коли ситуація, яка його викликає, містить в собі елемент несподіванки, завдяки чому учасники більш гостро стикаються зі своїми стереотипами в кожній конкретній ситуації. Крім того, після такої лабілізації в учасників швидше виникає відчуття полегшення, і в подальшому вони ставляться до неї спокійніше [1;2;3;6].

В процесі тренінгу варто використовувати спонтанну (позапланову) лабілізацію учасників, що відкриває для тренера додаткові можливості у роботі як з окремими учасниками, так і з групою в цілому. Важливо приділити увагу такому учаснику і знизити його емоційну напругу, в іншому випадку ефективність його роботи під час тренінгу різко знизиться [3]. Звичайно, це потребує додаткових зусиль та часу, однак не реагувати на позапланову лабілізацію тренер не має права, як з етичних причин (не можна залишати без психологічної допомоги клієнта, який цього потребує), так і з прагматичних міркувань (може порушитись процес групової динаміки, а сам тренінг просто «розвалитись»).

Також, варто відзначити, що в тих випадках, коли тренери зустрічаються з позаплановою лабілізацією когось з учасників наприкінці тренінгу, вони зазвичай пропонують посттренінговий супровід та додаткові консультації [13].

Метод лабілізації має чимало прихильників серед тренерів. Однак у нього є і достатньо критиків, які радять утриматись від надмірного використання цього методу або взагалі відмовитись від практики нього [1;2;5;7;8].

У зв'язку з цим постає питання: що саме не влаштовує психологів, які критично ставляться до застосування лабілізації в тренінгу? Застережень і критичних зауважень багато, але ми перелічимо лише основні з них:

1. Модель тренінгу, в структуру якого включена лабілізація, є надто агресивною і авторитарною [7;8]. А це суперечить поширеній сьогодні суб'єктній парадигмі, яка, серед всього іншого, базується на принципі партнерських відносин. На думку деяких психологів, його впровадження в тренінгову практику «непартнерськими» методами виглядає доволі парадоксальним [5;7]. Як вважає Б.Д.Паригін, у пошуках оптимальної моделі партнерських відносин тренери опиняються «в такій тонкій сфері комунікації, де можливість відхилення від них найбільш велика і навіть приваблива. ...У підсумку складається досить типова авторитарна модель відносин. Парадокс її в тому, що від самого початку вона націлена на формування нової, антиавторитарної моделі ...соціально-психологічної культури людини» [5, с.21].

2. Лабілізація викликає негативні почуття, актуалізує механізми психологічного захисту, провокує тренера на надмірне втручання в особистість кожного учасника, фактично не залишаючи їм право вибору. З цим категорично не згодна О.В.Сидоренко: «... Лабілізація, по-перше, порушує довіру і контакт; по-друге, кожна людина має право і на зустріч з самим собою, і на те, щоб ухилитися від цієї зустрічі», тобто має право на «фасадне спілкування». А «той, хто не будував фундаменту, не повинен руйнувати фасад» [7, с.82-84].

3. В деяких випадках, використання лабілізації суперечить цілям тренінгу, а її використання є нелогічним. Наприклад, лабілізація, яка викликає в учасників невпевненість, навряд чи може бути елементом тренінгів асертивності [1;2].

4. Тренери, які практикують використання методу лабілізації, інколи зловживають цим, демонструючи тим самим недостатній рівень кваліфікації та власну профнепридатність. Як вважає В.Ю.Большаков, «у тій чи іншій мірі цей підхід присутній в роботі кожного тренера, але часто його застосовують так натхненно, з таким азартом, що

мимоволі починаєш замислюватись про психічний здоров'я таких, так би мовити, спеціалістів» [1, с.83].

Тим не менш, метод залишається серед основних інструментів роботи багатьох тренерів, які впевнені в тому, що без лабілізації знижується ефективність тренінгу [3;6]. Але наскільки привабливим цей метод є для сучасних тренерів, чи є він дійсно настільки поширеним? У пошуках відповідей на ці питання цього ми провели спеціальне емпіричне дослідження.

Аналіз результатів емпіричного дослідження.

Дослідження проводилось протягом кількох останніх років. В ньому взяли участь 64 тренери, які активно практикують. Вибірку ми намагалися квотувати за парадигмами, в межах яких тренери здійснюють авторські розробки тренінгових програм. Крім того, ми враховували біт-спеціалізацію тренерів (типи та види тренінгів, які вони пропонують своїм клієнтам), досвід тренерської роботи, наявність базової психологічної освіти.

Враховуючи специфіку вибірки, провідним методом було обрано глибинне інтерв'ю, методика якого була розроблена відповідно до існуючих стандартів [4] та власних напрацювань в цій області досліджень [9]. При обробці результатів ми використовували якісно-кількісний контент-аналіз.

Аналіз результатів дослідження засвідчив, що метод лабілізації дійсно активно використовується тренерами (Рис.1).



*Рис.1. Частота використання лабілізації в тренінговій практиці, (%)
(за результатами якісно-кількісного контент-аналізу)*

Тільки 14% не використовують у власній діяльності цей метод. Натомість приблизно стільки ж (15%) використовують його постійно. Решта опитаних тренерів застосовує лабілізацію час від часу. Частота використання залежить від власних потреб тренера (20%), відповідності меті тренінгу (25%) та збігу обставин (26%).

Таким чином, можна стверджувати, що більшість тренерів прихильно ставляться до лабілізації і допускають використання цього методу в тренінговій практиці.

Також нами було встановлено, що частота використання лабілізації залежить від:

- цілей тренінгу (більшість тренерів вважають доцільним використання цього методу, якщо тренінг спрямований на формування вмінь та навичок учасників) [12];
- парадигми, якої дотримується тренер в процесі роботи з групою (якщо тренер працює в межах парадигм тренінг як дресура, тренінг як репетиторство та тренінг як наставництво, лабілізація зазвичай використовується, а якщо тренер дотримується парадигми тренінг як розвиток суб'єктності, то, як правило, тренери відмовляються від цього методу) [10];
- виду тренінгу (тренери, які мають вузьку біт-спеціалізацію, наприклад, тренінги продажів або комунікативні тренінги для працівників торгівлі, практично завжди використовують лабілізацію, і, навпаки, тренери, які проводять тренінги лідерства, особистісного зростання, намагаються шукати альтернативні підходи та техніки розвитку мотивації учасників, такі як фасадне спілкування, аргументація, створення умов для самовираження тощо) [11; 12].

Відзначимо, що вибір на користь лабілізації частіше роблять тренери, які не мають базової (першої) психологічної освіти. Це можна пояснити обмеженістю їх професійних знань та досвіду. При цьому, залежності від стажу тренерської роботи при виборі лабілізації зафіксовано не було.

Висновки. Спираючись на аналіз результатів проведеного дослідження, ми дійшли до таких **висновків**:

1. Поглядам психологів щодо розуміння сутності лабілізації властива поліваріативність. Найчастіше лабілізація визначається ними або як результат впливу на учасників тренінгу (індивідуальний досвід переживання особистістю неефективності звичних форм поведінки та діяльності; глибокі емоційні переживання власних невдач), або як метод здійснення такого впливу та керівництва тренінговою групою (спеціальний метод керування групою динамікою в тренінгу; універсальний метод розвитку мотивації учасників тренінгу).

2. Основними психологічними механізмами, що покладені в основу розробки методу лабілізації, є зараження, наслідування та зворотний зв'язок.

3. Визначено найбільш важливі процедурні аспекти лабілізації як методу розвитку мотивації учасників тренінгу, можливості та обмеження щодо використання даного методу тренінгової практики. Встановлено, що найбільш ефективним є використання лабілізації на початкових стадіях тренінгу. При цьому, інтенсивна і коротка лабілізація дає максимальний ефект. В процесі тренінгу варто використовувати спонтанну лабілізацію учасників, що відкриває для тренера додаткові можливості у роботі як з окремими учасниками, так і з групою в цілому. Використання даного методу наприкінці тренінгу не рекомендується (наслідком цього може бути відмова учасників від використання знань, навичок та компетенцій, набутих в тренінгу).

4. Визначено особливості ставлення тренерів до використання лабілізації в тренінгу. Встановлено, що частота використання лабілізації залежить від: цілей тренінгу, виду тренінгу та парадигми, якої дотримується тренер в процесі роботи з групою.

Перспективи подальших досліджень полягають у порівнянні особливостей використання лабілізації тренерами, які дотримуються різних парадигм та практикують в різних країнах

Список використаних джерел

1. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика. Упражнения. Игры / В. Ю. Большаков. – СПб.: «Социально-психологический центр», 1996. – 380 с.
2. Вачков И. В. Окна в мир тренинга / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
3. Мельник С. Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга / С. Н. Мельник. – Владивосток. : Издательство Дальневосточного университета, 2004. – 74 с.
4. Мертон Р. Фокусированное интервью / Р. Мертон, М. Фиске, П. Кендалл. – М., 2000. – 167 с.
5. Практикум по социально-психологическому тренингу, 3-е изд., испр. и доп. / Под. ред. Б.Д. Парыгина. - СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 352 с.
6. Решетова Т. В. Как увеличить эффективность тренинга [Електронний ресурс] / Т. В. Решетова. – 2016. – Режим доступу: <https://www.b17.ru/article/42370/> 1.10.2016.
7. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2006. – 255 с.
8. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко – СПб.: Речь, 2008. – 208 с.
9. Соснюк О. П. Діагностика особливостей особистісної активності суб'єктів інноваційної діяльності якісними методами / О. П. Соснюк // Актуальні пробле-

ми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ, 2008. – Том 7, Вип. 16. – С. 163–168.

10. Соснюк О. П. Методологічні принципи формування психологічної готовності до інноваційної діяльності в умовах тренінгу / О. П. Соснюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. – Київ, 2006. – Випуск 26. – С. 49-52.

11. Соснюк О. П. Психологічні технології протидії використанню маніпуляційних технік / О. П. Соснюк // Актуальні проблеми психології, Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ, 2008. – Том 10, Випуск 6, Частина 2, – С. 241-244.

12. Соснюк О. П. Тренінгові технології розвитку інноваційного потенціалу особистості / О. П. Соснюк // Наука і освіта. – Одеса. – № 7. – 2008. – С. 178-182.

13. Соснюк О. П. Формування психологічної готовності до інноваційної діяльності в умовах тренінгу / О. П. Соснюк // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки, збірник наукових праць, Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2004. – Випуск 2. – С. 105-118.

14. Форверг М. Характеристика социально-психологического тренинга поведения / М. Форверг, Т. Альберг // Психологический журнал. 1984. – Т. 5. № 4. – С. 57-64.

15. Форверг М. Социально-психологический тренинг как метод психологического воздействия и обучения / М. Форверг // Вопросы психологии. 1989. – № 6. – С. 68-87.

References transliterated

1. Bol'shakov V. Ju. Psihotrening. Sociodinamika. Uprazhnenija. Igry / V. Ju. Bol'shakov. – SPb.: «Social'no-psihologicheskij centr», 1996. – 380 s.

2. Vachkov I. V. Okna v mir treninga / I. V. Vachkov, S. D. Derjabo. – SPb.: Rech', 2004. – 272 s.

3. Mel'nik S. N. Teoreticheskie i metodicheskie osnovy social'no-psihologicheskogo treninga / S. N. Mel'nik. – Vladivostok.: Izdatel'stvo Dal'nevostochnogo universiteta, 2004. – 74 s.

4. Merton R. Fokusyrovannoe interv'yu / R. Merton, M. Fiske, P. Kendall. – M., 2000. – 167 s.

5. Praktikum po social'no-psihologicheskomu treningu, 3-e izd., ispr. i dop. / Pod. red. B. D. Parygina. – SPb.: Izd-vo Mihajlova V. A., 2000. – 352 s.

6. Reshetova T. V. Kak uvelichit' jeffektivnost' treninga [Elektronnij resurs] / T. V. Reshetova. – 2016. – Rezhim dostupu: <https://www.b17.ru/article/42370/> 1.10.2016.

7. Sidorenko E. V. Trening vlijanija i protivostojanija vlijaniju / E. V. Sidorenko. – SPb.: Rech', 2006. – 255 s.

8. Sidorenko E. V. Trening kommunikativnoj kompetentnosti v delovom vzaimodejstvii / E. V. Sidorenko – SPb.: Rech', 2008. – 208 s.

9. Sosniuk O. P. Diagnostyka osoblyvostej osobystisnoi' aktyvnosti sub'ektiv innovacijnoi' dijal'nosti jakisnymi metodamy / O. P. Sosniuk // Aktual'ni problemy psihologii' : Zbirnyk naukovykh prac' Instytutu psihologii' im. G. S. Kostjuka APN Ukraïny. – Kyïv, 2008. – Том 7, Vyp. 16. – С. 163–168.

10. Sosniuk O. P. Metodolohichni pryntsyipy formuvannia psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti v umovakh treninhu / O. P. Sosniuk // Visnyk

Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka Serii: Sotsiologhiia. Psykholohiia. Pedagogika. – Kyiv, 2006. – Vypusk 26. – S. 49-52.

11. Sosniuk O. P. Psykholohichni tekhnolohii protydyi vykorystanniu manipuliatsiinykh tekhnik / O. P. Sosniuk // Aktualni problemy psykholohii, Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuks APN Ukrainy. – Kyiv, 2008. – Tom 10, Vypusk 6, Chastyna 2, – S. 241-244.

12. Sosniuk O. P. Treninhovi tekhnolohii rozvytku innovatsiinoho potentsialu osobystosti / O. P. Sosniuk // Nauka i osvita. – Odesa. – # 7. – 2008. – S. 178-182.

13. Sosniuk O. P. Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti do innovatsiinoi diialnosti v umovakh treninhu / O. P. Sosniuk // Aktualni problemy sotsiologhi, psykholohii, pedagogiky, zbirnyk naukovykh prats, Kyivskiy natsionalnyi universytet imeni Tarasa Shevchenka. – Kyiv, 2004. – Vypusk 2. – S. 105-118.

14. Forverg M. Harakteristika social'no-psiologicheskogo treninga povedenija / M. Forverg, T. Al'berg // Psihologicheskij zhurnal. 1984. – T. 5. № 4. – S. 57-64.

15. Forverg M. Social'no-psiologicheskij trening kak metod psiologicheskogo vozdejstvija i obuchenija / M. Forverg // Voprosy psihologii. 1989. – № 6. – S. 68-87.

Abstract

Sosniuk O.P.,
PhD (Candidate of Psychological Sciences),
Docent

FEATURES OF USAGE OF LABILIZATION IN TRAINING: OPPORTUNITIES AND RESTRICTIONS

Article is devoted to the problem of usage of labilization in training. The author analyzes the main approaches to understanding the essence of labilization, which is defined as: individual experiences of inefficiency of usual behaviors and activities; deep emotional experiences of own failures; special method of group dynamics control in training; universal method of development of training participants motivation etc.

Also the author analyzes basic psychological mechanisms underlying of this method (such as imitation, social and emotional contagion, psychological mirror and feedback).

Author considers the main procedural aspects of labilization as a method of development of training participants motivation, opportunities and restrictions for using this method in training practice. We found out, that usage of labilization is the most effective during the initial stages of training. Intense and short labilization gives maximum effect. Also it's helpful for coaches to use the spontaneous labilization of participants. Using this method at the end of the training is not recommended (as a result, partici-

pants may refuse to use knowledge, skills and competencies acquired in the training).

Author presents the results of research of the features of coaches' attitudes' to usage of labilization in training. According to research results we found out, that intensity and frequency of usage of labilization depends on: the objectives of the training, the types of training, coach's paradigm.

Prospects for further research are comparison of features of usage of labilization by coaches who have different paradigms and practiced in different countries.
