

Игорь Вачков,
доктор психологических наук

**МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
ТРЕНИНГА В ШКОЛЕ**
Лекции 6–8

Москва
Педагогический университет
«Первое сентября»
2005

И.В. Вачков

Материалы курса «Методы психологического тренинга в школе»: лекции 6–8. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2005. – 32 с.

Учебно-методическое пособие

Редактор *И.В. Вачков*
Корректор *Э.М. Тахтарова*
Компьютерная верстка *Г.В. Струкова*

Подписано в печать 05.06.2005.
Формат 60х90/16. Гарнитура «Таймс». Печать офсетная. Печ. л. 2,0.
Тираж экз. Заказ №
Педагогический университет «Первое сентября»,
ул. Киевская, д.24, Москва, 121165
<http://edu.1september.ru>

© И.В. Вачков, 2005
© Педагогический университет «Первое сентября»

Учебный план курса

№ бр.	Учебный материал
1	Лекция № 1. Психологический тренинг и его мифология.
1	Лекция № 2. Тренинг в системе методов практической психологии.
1	Лекция № 3. Сущность тренинговых методов. Контрольная работа № 1
2	Лекция № 4. Тренинговые методы работы с прошлыми событиями.
2	Лекция № 5. Тренинговые методы работы со «случающимися» событиями. Контрольная работа № 2
3	Лекция № 6. Тренинговые методы работы с конструируемыми событиями.
3	Лекция № 7. Организационные аспекты реализации тренинговых методов.
3	Лекция № 8. Примеры тренинговых методов и упражнений.

Итоговая работа. Итоговая работа должна представлять собой программу тренинговых занятий, созданную в соответствии с предложенной в лекциях формой, и содержать по крайней мере одно занятие, подробно описанное и снабженное комментариями относительно использованных методов. Должна присутствовать справка из образовательного учреждения, подтверждающая факт проведения указанного тренинга. Итоговые работы, сопровождаемые справками из учебного заведения (актами о внедрении), должны быть отправлены в Педагогический университет.

Лекция шестая

ТРЕНИНГОВЫЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ С КОНСТРУИРУЕМЫМИ СОБЫТИЯМИ

Термин «конструируемые события», по-видимому, не является особо удачным, однако он передает суть: речь идет о таких событиях, которые еще не произошли в жизни клиента. Но на тренинге не просто разрабатываются проекты этих событий, а осуществляется их своеобразная проекция в будущее. Эти события конструируются и... реализуются.

К числу методов тренинга, нацеленных на конструирование событий, могут быть отнесены следующие:

метод символического самовыражения (активизация конструируемого события в психологическом пространстве);

метод группового решения проблем (активизация конструируемого события в пространстве дискурса);

метод операционализации (активизация конструируемого события в пространстве физической реальности).

Методы названной группы ориентированы на будущее. В ходе их использования тренер фактически помогает участникам группы создавать (разрабатывать, формировать) в психологическом пространстве, пространстве дискурса и в физическом пространстве инструментальную основу будущих событий и тех изменений, которые произойдут уже за рамками тренинга.

Метод символического самовыражения

Большое количество техник и упражнений здесь имеет такую сходную черту, как нацеленность на проектирование и моделирование в психологическом пространстве нового видения мира, видения самого себя и других. При этом важнейшей формой выступает символизация.

Примерами реализации метода символического самовыражения являются медитации-визуализации, приемы активного воображения и техники имаготерапии и имагогики, проективные рисунки, написание сказок, многие упражнения нейролингвистического программирования, создание изделий из песка, глины, пластилина, бумаги или ткани, некоторые методики развития социальной перцепции и еще множество других. Особенностью всех этих техник является то, что они создают условия для проявления индивидуальной творческой активности участников в ситуации, когда никто кроме них до определенного момента (а такой момент может не наступить вовсе) не может воспринять продукт их творчества.

Иными словами, актуализация будущего происходит только в психологическом пространстве. Если эти продукты (рисунки, сказки, поделки, образы, возникшие перед внутренним взором) будут вынесены на обсуждение группы или смоделированы в физическом пространстве, то это уже будет переходом в другую реальность и превращением в иной вид события, что потребует от тренера использования других методов.

Поиск адекватных современному уровню развития науки психологических технологий в рамках метода символического самовыражения ориентирует на предпочтение такого материала, который оказался бы наиболее тесно связан с содержанием внутреннего мира, подлежащим преобразованию в целях саморазвития.

Такую возможность изменения видения мира и самого себя предоставляет, например, использование средств сказкотерапии (или – говоря более

широко – метафоротерапии). Для реализации приемов метафоризации и символизации внутреннего мира в тренинговой практике можно использовать качественно новые средства имажинативного (от лат. *imago* – образ, представление) характера – специально создаваемые участниками сказки.

Во-первых, сказка служит средством встречи ее слушателя (или читателя) с самим собой, потому что метафора, лежащая в основе сказки, выступает не только «волшебным зеркалом» реального мира, но – в первую очередь – его собственного, скрытого, еще не осознанного внутреннего мира. Об этом много писали К.Г. Юнг и его последователи. Во-вторых, все отдельные функции сказкотерапии в конечном счете направлены к одной цели – помочь человеку развиваться наиболее оптимальным и естественным для него образом, реализуя свои возможности.

Мы уже говорили ранее о тех принципах, на которые опирается предлагаемая тренинговая методология. Одним из этих принципов и был принцип символизма. Реализуя в создании нового продукта свой скрытый до сего момента потенциал, а значит, осуществляя творческий акт, участник группы (подросток ли, взрослый ли) не просто создает нечто субъективно новое – он конструирует событие, направленное в будущее. Он творит символ – тот знак, который позволяет ему расширить свои возможности по отношению к миру и ощутить свое единство с миром. Терапия творческим самовыражением (термин М.Е. Бурно), которая фактически происходит при реализации рассматриваемого тренингового метода, обладает колоссальными ресурсами для развития человека.

Очень ярко видна роль символа в психической жизни человека, когда (при соблюдении необходимых мер психологической безопасности) в тренинге применяются приемы интерактивной работы в поле символических образов. Если говорить проще, то суть этой работы состоит в том, что участник группы дает волю своей фантазии, позволяя образам спонтанно возникать в его воображении. Но это путешествие по своему имагомиру (миру воображения) он осуществляет направленно, в постоянном диалоге с ведущим, хорошо знающим правила взаимодействия с появляющимися образами.

Влияние образов, возникающих в воображении человека, на его поведение, на его жизненные ситуации и обратное влияние особенностей жизни человека на спонтанно возникающие образы – тема чрезвычайно увлекательная, порождающая сама по себе массу образов и ассоциаций. Такая работа исходит из важнейшей идеи: имагомир, будучи относительно независимым от внешней реальности, всегда взаимосвязан с поведением и психофизиологическими параметрами человека.

В основе технологии имаготерапии, которую, как представляется, следует рассматривать в рамках метода символического самовыражения, лежит еще несколько основополагающих идей.

Во-первых, воображение – это язык бессознательного. Через образы и символы неосознаваемая часть нас самих несет нашему Я чрезвычайно важную, но не всегда понятную информацию.

Во-вторых, воображение можно использовать для изменения психологического состояния человека, для разрешения его внутренних и внешних конфликтов и для преобразования его поведения.

В-третьих, направленное воображение – один из наиболее эффективных способов работы с сопротивлениями. Сопротивление участников может возникать в области представлений, отношений, овладения навыками. И что удивительно: все эти типы сопротивления могут быть достаточно легко преодолены при работе с воображением! Правда, лишь при отказе от попыток «сломить» сопротивление и способности вступить в диалог с самим собой.

В-четвертых, направленное воображение приносит максимальную пользу человеку в интерактивном режиме – режиме активного общения и взаимодействия с ведущим. Не удерживаемый ничем полет фантазии может оказаться довольно бессмысленным занятием, превращаясь в грезы наяву и «визуальный бред» (хотя порой и в этом случае обнаруживается некий полезный эффект). Однако, если, фантазируя, человек прислушивается к советам ведущего, отвечает на его вопросы и выполняет некоторые его просьбы, то результаты могут быть просто удивительными.

В-пятых, условием формирования новых образов и новых способов поведения (то есть конструирования событий) является мягкое снятие неадекватных стратегий в мире воображения.

В-шестых, в процессе реализации технологии интерактивного воображения должны быть интегрированы диссоциированные сущности, представленные в виде образов.

События, происходящие в нашем воображении, могут оказаться очень значимыми для нас в обычной жизни. В связи с этим вспоминается забавный отрывок из популярной книги Виктора Пелевина «Чапаев и Пустота».

– Но тогда каким образом вы отличаете сон от бодрствования? – спросил барон.

– А таким, что, когда я бодрствую, у меня есть четкое и недвусмысленное ощущение реальности происходящего. Вот как сейчас.

– А сейчас, значит, оно у вас есть? – спросил барон.

– В общем, да, – сказал я с некоторой растерянностью. – Хотя ситуация, надо признать, необычная.

Метод группового решения проблем

Метод группового решения проблем используется в тренинге чаще всего в форме групповой дискуссии, в процессе которой перед участниками ставится задача прийти к общему мнению по какому-то вопросу. Такая работа позволяет прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения.

В тренинге метод группового решения проблем может быть использован как в целях предоставления участникам возможности увидеть поставленную проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации от тренера и других членов группы) и определить возможные варианты ее решения, так и для овладения новыми умениями, необходимыми в дальнейшем. Это умения эффективно воздействовать на людей и использовать законы риторики в ситуации публичного выступления, находить компромиссы в ситуации переговоров, быть убедительным и аргументировать свое мнение в ситуации спора и многими другими.

Таким образом, рассматриваемый метод позволяет работать с конструируемыми событиями двояким образом: во-первых, посредством нахождения решения некоторой сложной проблемы, подразумевающего реализацию этого решения в дальнейшем, а во-вторых, посредством нахождения возможных стратегий поведения как вариативных путей разрешения тех проблем, которые могут возникнуть в будущем.

Поскольку декларируемая цель этого метода – нахождение общего решения и достижение согласия между участниками, то большинство конкретных вариантов этого метода тяготеет к типу императивных дискуссий. С другой стороны, организация продуктивного решения проблем участниками тренинга чаще всего связана с более или менее жесткой регламентацией процесса, что предполагает наличие алгоритма действий, этапности, функциональной структурированности группы и достаточно четких временных рамок.

Опыт показывает, что излишне регламентированная дискуссия «засушивает» содержание обсуждения и сковывает инициативу участников, а нерегламентированная дискуссия сильнее включает эмоциональные процессы, но чаще «пробуксовывает» и распыляет усилия.

Одним из ярких примеров метода группового решения проблем в форме структурированной и регламентированной дискуссии является методика мозгового штурма.

Методика мозгового штурма, применяемая в рамках метода группового решения проблем, известна своей эффективностью. Автором этой формы стимулирования творческой активности является А. Осборн.

Согласно наиболее распространенной в настоящее время технологии мозгового штурма, участникам предлагается в отведенное время высказать максимальное количество идей и предложений по решению поставленной педагогической, изобретательской, рационализаторской, инженерной или какой-либо другой задачи.

Обычно рекомендуется проводить эту методику по подгруппам, в каждой из которых не должно быть более семи человек (существуют социально-психологические закономерности повышения риска распада группы из большего числа участников на отдельные подгруппы).

При этом действуют четкие и ясные правила работы группы: приветствуется высказывание самых фантастических и сумасшедших идей; запрещается критика в любой форме; поощряется одобрение всех оригинальных идей; требуются доработка и развитие всех высказанных идей.

Метод операционализации

Группа дает возможность «репетиции поведения» в тех или иных ситуациях с тем, чтобы в дальнейшем перенести лучшие из найденных вариантов в свою жизнь. В тренинговой группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров. Если за пределами тренинговой реальности подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают в качестве своеобразного «психологического полигона», где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, «примерить» новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям – и все это в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки.

Таким образом, можно сказать, что метод операционализации – это система способов тренинговой работы, нацеленная на освоение, осмысление и решение так называемых инструментальных задач, связанных с построением реальной деятельности, достижением конкретных целей, структурированием будущих событий жизни участников.

Одной из ярких форм реализации этого метода являются операциональные игры, которые принципиально отличаются от игр диспозиционного толка. Последние нацелены на организацию активности, проявляющейся в происходящих событиях и ведущей к изменениям в области отношений через взаимодействие с другими (то есть являются методом формирования

диспозиционных умений). А операциональные игры направлены на инструментальные изменения, определяющие разворачивание будущих событий, – хотя опять же через взаимодействие с другими (иными словами, являются методом формирования технологических умений).

К операциональным играм могут быть отнесены два типа игр: деловые и «поступочные».

Деловая игра характеризуется моделированием предметного и социального содержания профессиональной деятельности, включая систему отношений в этой профессиональной области. В ней отрабатываются новые технологические умения, необходимые в будущем в конкретной профессии, скажем, умение продавать тот или иной товар.

«Поступочная» игра выходит за рамки деловых отношений. В ней репетируются такие действия, которые могут быть оценены как акт нравственного самоопределения человека, когда он утверждает себя в своем отношении к другому человеку, себе самому, к группе, к миру в целом. Фактически идет работа с будущими событиями очень широкого диапазона.

Иногда к деловой игре относят такие типы игр, как дидактические, управленческие и профориентационные.

Дидактические игры имеют цель преподнести некоторые новые знания и изменить представления участников. Такие игры раскрывают смысл и важность определенных знаний и, как правило, содержат задание учебного характера.

Управленческие игры – метод тренировки профессиональных умений менеджеров разного уровня (в образовательном учреждении, например, завучей или директоров).

Содержание профориентационных игр определяется задачей помощи участникам тренинга в выборе сферы возможной профессионализации и соответствующего самоопределения. (Следует заметить, что в некоторых – по-видимому, довольно редких – случаях участникам удается достичь уровня личностного и даже смысложизненного самоопределения; тогда этот вид операциональной игры превращается в одну из разновидностей метода духовной практики.)

В то же время функция «поступочной» игры заключается в возможности пережить будущее событие и найти путем перебора и анализа оптимальный (во всяком случае – приемлемый) поведенческий паттерн, позволяющий справиться с ситуацией как в условиях игрового моделирования, так и в реальных жизненных условиях.

В связи с этим вспоминается любопытная и имеющая много смыслов притча о змее, рассказанная Виктором Кротовым.

Однажды злобная змея повстречала мудреца и, поразившись его доброте, спросила, как ей достичь просветления. Мудрец посоветовал ей больше не кусать людей, и она решила жить чистой жизнью, никому не причиняя вреда.

Но как только люди из близлежащей деревни прослышали о том, что змея больше не опасна, они стали бросать в нее камни, таскать за хвост и всячески над ней издеваться. Змее пришлось нелегко.

К счастью, мудрец вновь оказался в той местности. Увидев, как сильно змею поколотили, и выслушав ее жалобы, он сказал ей: «Я просил тебя не причинять людям вреда, но я не говорил тебе, чтобы ты на них не шипела».

Обобщение представлений о тренинговых методах

Если сопоставить предлагаемую нами классификацию тренинговых методов с традиционными (во всяком случае, с наиболее известными), то легко обнаружить, что речь идет, в общем-то, об одних и тех же способах работы тренеров. Как уже говорилось, обычно к основным методам тренинга относят групповую дискуссию, игровые методы (ролевую и деловую игру) и психогимнастику. Критерии выделения именно этих методов – чисто эмпирические. «Событийная» классификация представляется нам методологически более обоснованной и имеющей более широкий охват.

При этом привычные тренинговые методы оказываются представленными, по нашей классификации, не в рамках одного метода, а распределяются по нескольким (область их применения охватывает несколько клеток таблицы). Групповая дискуссия применяется во всех тренинговых методах, реализуемых в пространстве дискурса (клетки 2, 5 и 8). Ролевые игры используются в рамках методов работы в физическом пространстве (клетки 3, 6 и 9). Деловые игры характерны для метода операционализации. Исключение составляют приемы психогимнастики: они не входят в предлагаемую классификацию, поскольку не являются способами работы с событиями, а служат лишь вспомогательным средством стимулирования активности и снятия усталости участников.

Психогимнастика

На тренинге нельзя забывать о таких важных (хотя и вспомогательных) методах, как, например, психогимнастические игры. Психогимнастические игры делятся: на разминочные (разогревающие), имеющие целью мотивировать участников на дальнейшую работу через создание соответствующе-

го эмоционального состояния, и разряжающие, используемые для разрядки скопившегося напряжения и снятия усталости.

Пример – игра «Любое число».

Тренер называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников группы. Тренер дает сигнал группе. Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом игрок, назвавший это случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть.

Кто-нибудь из участников быстро соображает, что существуют беспригрышные варианты: нужно либо назвать «один» и вскочить самому, либо назвать число членов группы, и тогда встанут все. Тренеру лучше прекратить игру после одной-двух удачных попыток: участники остаются с ощущением возросшей групповой сплоченности.

Важнейшие методы тренинга

Типы тренинговых методов	Методы, реализуемые в психологическом пространстве	Методы, реализуемые в пространстве дискурса	Методы, реализуемые в пространстве физической реальности
Методы работы с прошлыми событиями	1 Метод регрессии	2 Метод обмена	3 Метод имитации
Методы работы со случаем-ющимися событиями	4 Метод концентрации присутствия	5 Метод групповой рефлексии	6 Метод построения диспозиций
Методы работы с конструируемыми событиями	7 Метод символического самовыражения	8 Метод группового решения проблем	9 Метод операционализации

Литература:

1. Бурно М.Е. Терапия творческим самовыражением. – М., 1989.
2. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. – СПб.: Речь, 2004.
3. Вачков И.В. Групповые методы в работе школьного психолога. – М.: Осъ-89, 2002.
4. Кротов В.Г. Массаж мысли. Притчи, сказки, сны, парадоксы, афоризмы. – М.: Совершенство, 1997.
5. Лебедев В.Б., Биньковская Н.В. Миры воображения: Руководство по интерактивной имагогике. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002.
6. Обухов Я.Л. Символ-драма: кататимно-имагинативная терапия детей и подростков. – М.: Эйдос, 1997.
7. Пелевин В. Чапаев и Пустота. – М.: Вагриус, 1999.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Раскройте содержание понятия «метод символического самовыражения» в тренинге. Приведите примеры конкретного воплощения этого метода.
2. Раскройте содержание понятия «метод группового решения проблем» в тренинге. Приведите примеры конкретного воплощения этого метода.
3. Раскройте содержание понятия «метод операционализации» в тренинге. Приведите примеры конкретного воплощения этого метода.

Лекция седьмая**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ
РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВЫХ МЕТОДОВ**

Прежде чем начать проведение тренингов в школе, психолог должен дать ответ самому себе на два важнейших вопроса:

1. В чем заключается цель проведения психологического тренинга?
2. Есть ли минимально необходимые условия для организации тренинговых занятий?

Цель и условия

Представляется очевидным, что если цель недостаточно осознана специалистом, то не стоит и начинать работу. Прежде всего потому, что в таком случае эта работа становится совершенно бессмысленной и невозможно понять, какой именно тип психологического тренинга следует реализовывать.

Как уже было сказано во второй лекции нашего курса, психологический тренинг, в отличие от других методов работы практического психолога, направлен не только на решение ныне существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности, за счет предоставляемой им возможности *научиться решать проблемы*.

Однако эта общая цель может быть конкретизирована в ряде более узких целей.

Довольно условно можно предложить набор возможных целей групповой психологической работы в школе и тип тренинга, с помощью которого каждая из указанных целей может быть достигнута (см. приложение 1).

Ответ на второй вопрос предполагает наличие:

- а) требуемого уровня квалификации психолога как группового тренера, то есть его подготовленность к ведению тренинговых занятий;
- б) помещения для проведения таких занятий и его достаточную оснащенность;
- в) группы людей (учащихся или учителей), желающих принять участие в подобной работе;
- г) тщательно разработанной программы психологического тренинга.

Подготовленность психолога к проведению тренинга означает не только знакомство с теоретическими основами разнообразных тренинговых методов, но и обязательно личный опыт многократного участия в психологических тренингах разных типов, а также ведения групп хотя бы в роли ассистента.

Помещение для занятий должно быть звукоизолированным и располагаться в месте, обеспечивающем отсутствие случайного постороннего вмешательства и помех работе. Настоятельная рекомендация – не проводить тренинг в той же аудитории, где у ребят проходят учебные занятия. Тренинг с педагогами не надо проводить в учительской, конференц-зале, а тем паче в кабинете директора. Если мы хотим помочь участникам избавиться от некоторых стереотипов, следует исключить факторы, которые могут автоматически запустить действие этих самых стереотипов.

Поскольку занятия могут длиться три–шесть часов, следует позаботиться о том, чтобы помещение было просторным и периодически проветривалось. Хорошо, если помещение настолько просторно, что круг участников занимает только его половину, а во второй половине на полу лежат маты или есть ковровое покрытие (это удобно для проведения медитаций и ряда упражнений телесной терапии). Перерывы в работе делаются в среднем через полчаса на 10 минут.

Простой алгоритм

Важнейшие требования к организации психологических тренингов в школе представлены в приложении 2.

Важный момент – желание учащихся (или учителей) стать членами тренинговой группы. Добровольность участия является необходимым профессионально-этическим требованием. Поэтому, приглашая на тренинг потенциальных участников, психолог должен доступно объяснить цели такой работы и ее формы и сформировать у них мотивацию к этой деятельности. Нельзя требовать от учащихся обязательной явки на тренинговые занятия. Для детей до 14 лет необходимо разрешение родителей на участие в тренинге.

Перед началом занятий психолог должен подготовить примерную программу психологического тренинга. Разумеется, эта программа является только ориентиром, поскольку в процессе работы неизбежны отступления от заготовленных сценариев, а иногда – кардинальные изменения стратегии ведения группы. Однако наличие программы представляется обязательным,

поскольку ее подготовка позволяет четко осознать основные пути достижения поставленной цели.

С.Д. Дерябо предложил простой алгоритм выбора содержания тренинга (см. приложение 3).

Думается, что разработанную психологом программу следует обсудить с более опытными коллегами (возможно, потребуется ее утверждение районным (окружным) методическим советом по психологии или администрацией школы – при том условии, что руководитель достаточно профессионально подготовлен в области психологии). По окончании занятий программа может быть пересмотрена, уточнена и – как прошедшая проверку – утверждена окончательно.

Примерная структура

Можно предложить примерную структуру программы психологического тренинга в школе.

Титульная страница, на которой представлено название программы и имя автора-составителя (поскольку школьный психолог чаще всего пользуется уже известными тренинговыми играми и упражнениями и его программа имеет обычно компилятивный характер, то называться автором программы не вполне этично).

Пояснительная записка (обозначаются цели и задачи, обосновывается содержание программы и используемые методы, раскрываются важнейшие теоретические положения, указываются организационные условия проведения занятий и общее количество часов).

Тематический план занятий (номера и названия тем, примерное количество занятий и часов, последовательность блоков или тренинговых модулей).

Структура занятий (выделяются и кратко описываются этапы, присутствующие в каждом занятии).

Содержание тренинга (является основной частью программы, представляются сценарные планы всех занятий с достаточно подробным описанием используемых упражнений, игр, психотехник и т.п.; упражнения, которые являются оригинальными авторскими разработками, рекомендуется каким-то образом выделить, например звездочкой после названия; упражнения, заимствованные из литературных или иных источников – даже в случае их модификации – желательно снабдить ссылками или примечаниями с указанием номера источника из списка литературы).

Список литературы.

Фиксация параметров

Каждое занятие можно строить примерно по одной схеме (см. приложение 4).

Перспективной в плане формирования новых умений участников тренинга является цикличная модель Д. Колба (*D.A. Kolb*, 1984), в которой научение проходит последовательно четыре фазы (см. приложение 5).

По завершении тренинга психологу следует проанализировать свою работу, учесть ошибки и достижения, обобщить накопленный опыт. По-видимому, полезным может стать написание «Анализа реализации программы тренинга...», в котором следует раскрыть особенности протекания группового процесса, выделить успешные и неуспешные моменты работы, оценить эффективность разработанной программы и сделать выводы.

Для облегчения проведения такого анализа представляется целесообразной постоянная фиксация важнейших параметров в течение всего периода реализации программы. Поэтому необходимо анализировать итоги каждого занятия сразу по его завершении. Подводя итоги каждого проведенного тренингового занятия, можно воспользоваться простой, но, как показывает опыт, удобной схемой. Регулярное заполнение этого бланка позволит ведущему накапливать важный и интересный материал, который наверняка пригодится в дальнейшем (см. приложение 6).

Необходимо сделать принципиально важное замечание: все вышесказанное имеет лишь рекомендательный характер и отражает мнение автора, вытекающее из его опыта.

Литература:

1. *Вачков И.В.* Групповые методы в работе школьного психолога. — М.: Ось-89, 2002.
2. *Вачков И.В., Дерябо С.Д.* Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. — СПб.: Речь, 2004.
3. *Kolb D.A.* Experiential Learning: Experience as a Source of Learning and Development. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Проанализируйте требования, предъявляемые к организационной стороне проведения психологических тренингов в школе, и соотнесите их с условиями, имеющимися в вашем образовательном учреждении.

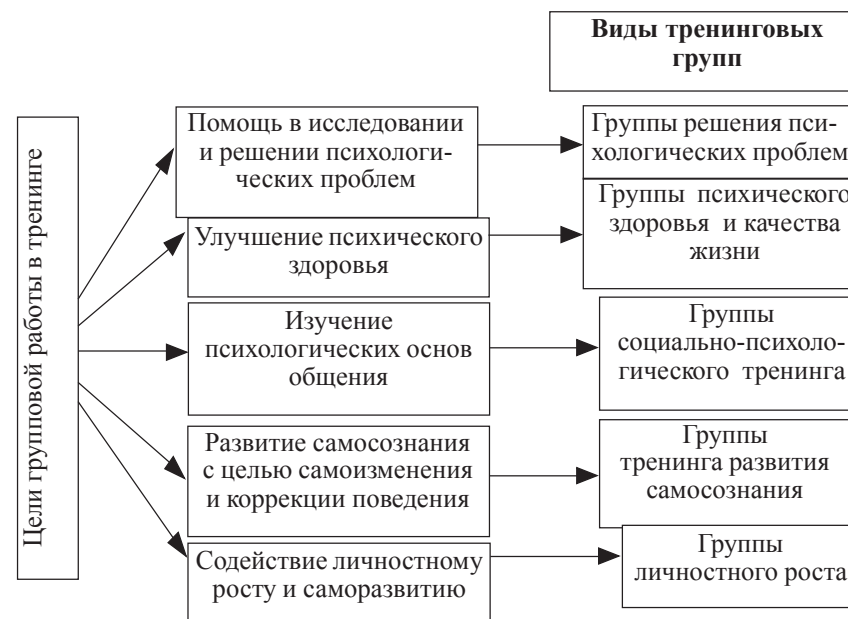
2. Можно ли, по вашему мнению, пожертвовать выполнением каких-то требований и провести успешный тренинг в условиях ограниченных возможностей?

3. Перечитайте свои ответы, записанные в бланке, который был предложен вам в третьей лекции. Какие изменения вы внесли бы в этот бланк? Что вы бы вычеркнули?

4. Соответствуют ли разработанные вами программы тренинга схемам, предложенным в этой лекции?

Приложение 1

Цели тренинговой работы



Приложение 2

Требования к организации психологических тренингов в школе

Организация пространственно-предметной среды:

- кабинет (не менее 18 кв. м), пригодный как в качестве традиционного учебного класса, так и в качестве игровой аудитории;

- ковровое покрытие;
- свободно передвигающиеся учебные столы и стулья.

Минимально необходимые требования к оборудованию:

- стол и стул на каждого ученика;
- доска (стенд для вывешивания плакатов или флипчарт);
- цветные карандаши (или фломастеры), краски и кисточки на каждого участника;
- листы плотной бумаги в достаточном количестве (формата А4 и А3);
- картонные карточки (размером 9х12 см или чуть меньше)
- маты;
- набор разнообразных игрушек.

Желательны:

- телевизор;
- видео- и аудиомagnитофоны;
- компьютер;
- зеркала на стенах, скрываемые шторками.

Время занятий:

- продолжительность каждого занятия: от 35–45 минут до 3 часов с одним 10-минутным перерывом;
- частота: рекомендуется не реже одного раза в неделю; возможно проведение тренинга-марафона в выходные дни (по 6 часов в день).

Приложение 3

Алгоритм выбора содержания тренинга

Каждая проблема, с которой сталкивается клиент, является «симптомом» неосвоенности тех или иных компонентов деятельности.

1. Вначале выясняется во всех деталях круг проблем клиентов.
2. На основании этого круга составляется «психологическая матрица» необходимых для освоения компонентов деятельности.
3. С нее снимается «тренинговая калька» – содержание тренинга, в котором для каждого компонента деятельности подобрано то или иное упражнение, ситуация и т.д. (Безусловно, в одном упражнении может осваиваться несколько компонентов деятельности, а один и тот же компонент – реализовываться в разных упражнениях и ситуациях.)

Приложение 4

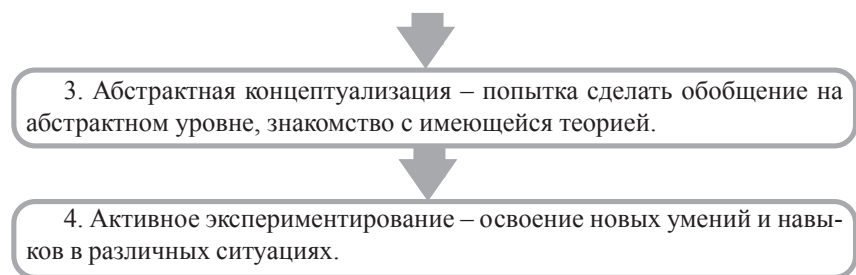
Структура тренингового занятия



Приложение 5

Фазы овладения новыми умениями в тренинге

1. Конкретный опыт – собственные практические попытки обучающихся сделать что-то.
2. Рефлексивное наблюдение – самостоятельный, а лучше групповой анализ происходившего, попытка разобраться в том, что способствовало, а что препятствовало успешной деятельности.



Приложение 6

Схема анализа тренингового занятия

1. Тема занятия и время проведения _____
2. Состав участников занятия _____
3. План занятия (проводимые упражнения)

Запланированное: _____

Реально проведенное: _____
4. Наиболее удачные упражнения и психотехники _____
5. Неудавшиеся упражнения и психотехники _____
6. Интересный случай на занятии _____
7. Особенности поведения участников _____
8. Ошибки, которые следует учесть _____
9. Важные достижения, методические находки _____

Лекция восьмая

ПРИМЕРЫ ТРЕНИНГОВЫХ МЕТОДОВ И УПРАЖНЕНИЙ

Ниже описаны две большие тренинговые игры, предназначенные для использования в тренингах лидерства для старшеклассников. Почти все элементы, из которых состоят игры, снабжены комментариями и указаниями на то, какой из описанных в предыдущих лекциях тренинговых методов применен в каждом конкретном случае.

Игра «Ты настоящий творец!»

Целями этой игры являются следующие:

- выявление и анализ эффективности основных стратегий управления;
- развитие лидерских и креативных способностей участников.

I этап. Подготовка

Ведущий. *Каждый человек изначально является по своей природе творцом – хотя бы потому, что каждому приходится каким-то образом строить свою собственную жизнь. Никто за него этого не сделает – жить-то ему надо самому. Но эту способность творить люди реализуют по-разному: кто-то постоянно следует советам других или полностью копирует свою жизнь с кого-то, кто-то способен к самостоятельным действиям, а кто-то живет по принципу «что хочу – то и ворочу».*

Сегодня нам предстоит попробовать себя в роли творцов и оценить, насколько мы сами обладаем творческими способностями, действуя в неожиданных ситуациях. Посмотрите на других участников и выберите для себя партнеров, с которыми вы пока еще меньше всего взаимодействовали и которые, как вам кажется, чем-то сильно отличаются от вас. Исходя из этих двух критериев найдите тех, с кем будете работать в дальнейшем, и образуйте четверки.

Давая участникам такое задание, ведущий фактически реализует **метод регрессии**: участникам необходимо обратиться к уже имеющемуся у них опыту взаимодействия со своими товарищами по группе, проанализировать сложившиеся представления о других участниках и осознать свое отношение к ним – как отличающимся от него, так и на него похожим. Одновременно

менно, образуя малые группы, участники вынуждены решать в общем-то непростую задачу: как выполнить требование ведущего и в то же время соотносить свое мнение и мнения других.

II этап. «Симфонический оркестр»

Ведущий. *Итак, группы у нас образованы. А теперь узнайте следующее: каждая четверка – это маленький симфонический оркестр. Вам необходимо в течение одной минуты выбрать дирижера, именно он будет руководить вашим оркестром... Так, а теперь дирижер должен будет распределить инструменты среди своих музыкантов и отрепетировать с ними какую-нибудь мелодию. Все участники обязаны подчиняться дирижеру. Можно использовать все подручные средства. Через пять минут – выступление вашего оркестра.*

Достаточно очевидно, что в данном случае реализуется **метод построения диспозиций**. Поскольку эта процедура носит социометрический характер и связана с выявлением лидера, неизбежным становится прояснение отношений участников друг к другу. Иными словами, раскрывается система их взаимоотношений – совершенно реальная. За короткие пять минут участники каждой подгруппы должны суметь найти общий язык и «выдать на-гора» некий творческий продукт. Кроме того, на этапе подготовки к выступлению фактически реализуется **метод символического самовыражения** дирижера (в случае его авторитарного управления остальными) или группы (в случае если продукт создается общими усилиями при демократической позиции лидера).

После выступлений всех симфонических оркестров и аплодисментов слушателей ведущий просит каждую группу ответить на следующие вопросы:

Как вы определили дирижера?

Сложно ли было сделать выбор?

Кто из вас был не согласен с появившимся в вашей группе руководителем?

Насколько комфортно вам было в процессе подготовки к выступлению?

Считаете ли вы, что ваш дирижер успешно справился с предоставленными ему лидерскими функциями?

Как вы оцениваете результат – свое выступление?

Задаваемые ведущим вопросы и последующее обсуждение приводят к осуществлению еще одного тренингового метода – **метода групповой рефлексии**, который, как и другие методы, в этой игре будет обнаруживаться еще не единожды.

Любопытно, что почти в каждой группе находится «оппозиционер», который не удовлетворен лидером. Иногда конфликт этих двух участников приобретает явные черты. И вот тут-то ведущий может применить **метод концентрации присутствия** по отношению к одному из оппонентов или поочередно к обоим. В этом ему помогут примерно такие вопросы:

Что ты сейчас чувствуешь?

Ты сидишь на расстоянии примерно метра от остальных участников вашего симфонического оркестра. Почему?

Что тебе сейчас хочется сделать?

Что ты хочешь сказать своему дирижеру?

Применяя этот метод, ведущий не провоцирует развитие конфликта. Он просто обнажает реально существующее положение дел в этой малой группе и помогает «оппозиционеру» отразить свои мысли и чувства. Сделав это, ведущий предлагает этому «анти-лидеру» перейти в соседнюю группу (по часовой стрелке). Если «оппозиционеры» проявили себя не в каждой из малых групп, то такой переход ведущий может предложить тем участникам, которые вели себя во время подготовки выступления наиболее пассивно. Здесь в результате изменения пространственного расположения участников снова реализуется **метод построения диспозиций**.

III этап. «Мастерская художника»

Ведущий. *Теперь, после того как произошли изменения в составе групп, изменится и содержание творческой деятельности. Каждая группа – это мастерская художника. Вам необходимо в течение одной минуты выбрать художника, а все остальные участники станут тем подручным материалом, из которого он будет создавать свое произведение. Одно дополнительное условие – те, кто был дирижером на предыдущем этапе, не имеют права становиться художником. Итак, время пошло...*

А теперь художник получает возможность решить, кто в качестве какого материала будет выступать. Ведь в мастерской могут быть краски, глина, смальта для мозаики... Да все что угодно! Все участники обязаны подчиняться художнику. Через пять минут художники должны представить свои произведения публике.

Метод построения диспозиций используется здесь снова, но уже на новом содержании. Изменение состава группы и запрет выбора прежнего лидера вынуждают участников решать проблему по-новому. И снова можно увидеть в происходящем отражение **метода символического самовыражения** участников.

Дальнейшая процедура повторяет описанную выше.

Применяются **методы групповой рефлексии и концентрации присутствия**. За счет перехода «оппозиционеров» и пассивных участников в малых группах снова меняется состав.

Вдобавок к названным выше ведущий задает такие вопросы, адресованные художникам:

Что означает ваше произведение?

Какой смысл оно несет?

Как вы могли бы назвать продукт своего творчества?

IV этап. «Архитектурное бюро»

Ведущий. *И вот опять у нас обновились группы. Теперь каждая из ваших групп – это бюро архитектора. Сооружения, которые проектируются архитектором, могут быть самыми разными – от громадных дворцов и целых городов до маленьких и изящных ротонд в парке. И, как это было на предыдущих этапах, вам нужно будет начать с того, чтобы определить, кто же из вас станет архитектором. Вам необходимо в течение одной минуты его выбрать. Условие прежнее – те, кто уже был лидером (дирижером или художником), – на роль архитектора претендовать не имеют права...*

Ну а теперь, когда вы определились – за дело, господа творцы! Все участники обязаны подчиняться вам. Подумайте, что вы могли бы предложить людям? Какой архитектурный проект вы готовы разработать? У вас пять минут. А потом вы представите свое творение.

На протяжении этого этапа применяются те же методы, что на втором и третьем этапах: **методы построения диспозиций, символического самовыражения, групповой рефлексии и концентрации присутствия**.

По завершении выставки архитектурных проектов ведущий задает вопросы, названные выше, а затем помогает участникам выйти на детальное и подробное обсуждение всей игры.

V этап. Подведение итогов

На этом последнем этапе участники вновь садятся в общий круг. Обсуждаются вопросы:

Какой из этапов игры был самым трудным? Какой – самым легким?

Как в каждом конкретном случае определялся лидер в малых группах?

Как лидеры оценивают свою творческую деятельность?

Заметна ли была разница между лидерами – дирижером, художником, архитектором, сменявшими друг друга на разных этапах?

Какие стратегии руководства применяли эти лидеры?

Под чьим управлением было наиболее комфортно работать?

Изменилось ли мнение «оппозиционеров» в отношении лидерства, после того как им самим довелось стать лидерами малых групп?

Какая из стратегий оказалась наиболее эффективной?

Чей творческий продукт оказался наиболее оригинальным, ярким и неожиданным?

Почему? Что помогло в этом?

Очевидно, что на данном этапе применяется **метод групповой рефлексии**.

Однако ведущий может решать в процессе реализации этого метода еще одну важную задачу – повысить уверенность в себе наиболее робких и застенчивых участников. Условия проводимых процедур приводят к необходимости испытать себя в роли лидера почти всем участникам – даже тем, кто к этому совсем не стремится. Опыт показывает, что часто, занимая демократическую позицию, они дают возможность проявить творческие ресурсы всем остальным участникам, а вовсе не пытаются диктовать другим свою волю. В результате итоговый продукт бывает более креативным, чем в группах «волонтеристов». Ведущему стоит аккуратно обратить внимание группы на этот факт.

От этой игры можно перейти к отработке выявленных стратегий управления в процессе проигрывания конкретных жизненных ситуаций, предложенных ведущим или участниками. Тогда будет реализовываться **метод операционализации**.

Игра «Мои удачи и неудачи»

Цели этой игры:

- формирование умений позитивно мыслить;
- развитие положительного самоотношения.

Эту игру рекомендуется проводить не в самом начале лидерского тренинга, а уже после того, как участники начали в достаточной степени доверять друг другу.

I этап. События моей жизни

Ведущий сообщает участникам, что на сегодняшнем занятии им предстоит работать с образами фантазии, и просит их развернуть свои стулья спиной к центру круга. Такое расположение представляется наиболее соответствующим задаче символического уединения, которая актуализируется

в процессе последующей процедуры. Ведущий говорит участникам, что при желании можно закрыть глаза. Требовать закрывать глаза совсем не обязательно. Многие люди могут прекрасно вызывать яркие зрительные образы, не делая этого. А кроме того, некоторые участники, закрывая глаза, начинают испытывать чувство тревоги.

Ведущий. *Прошу каждого из вас вспомнить свою жизнь, прошедшую до нынешнего момента.*

Невидимый волшебный фонарь, горящий в центре нашего круга, освещает твою память, помогая выявить самые важные события. Конечно же, вспомнить абсолютно все невозможно. Это и не нужно. Вот луч волшебного фонаря освещает один из самых дальних уголков твоей памяти. Вернись к тому моменту в своей биографии, который можно считать первым воспоминанием... Сколько тебе было в тот день – три года? Может быть, чуть больше? А может, меньше?.. Что тогда произошло с тобой такое, что помнится до сих пор?.. Как оценить то событие – было ли оно твоим успехом или неудачей?.. Не всякое событие можно однозначно отнести к успеху или неудаче. Но событие было, оно врезалось в память, а значит, оно каким-то образом повлияло на твою жизнь. В результате этого события ты изменился, для тебя оно имело значение...

Волшебный фонарь может осветить и другие события. Давай пойдем дальше по маршруту твоей жизни, останавливаясь в те моменты, которые по тем или иным причинам оказались для тебя значимыми... Сейчас они всплывут в твоей памяти. Ты сам вправе выбирать, стоит ли напрягаться, воссоздавая подробности, или, не задерживаясь, идти дальше. Вспоминай те дни, часы, минуты, которые были для тебя очень удачными. Те мгновения, которые ты проживал как триумфатор, въезжающий в город на белом коне...

Однако постарайся не бежать от воспоминаний и о тех событиях, которые можно рассматривать как моменты неудачи. Может быть, и о них стоит все-таки вспомнить? Они произошли. Они остались в памяти. Они повлияли на тебя. Они изменили тебя. Значит, они нужны тебе...

Совершенно очевидно, что в форме этой медитации-визуализации применяется **метод регрессии**.

Свет волшебного фонаря, горящего в центре нашего круга, становится все менее ярким, поскольку его перебивает свет сегодняшнего дня, свет настоящего...

II этап. Создание рисунка «Мой жизненный путь»

Ведущий. *А теперь я прошу открыть глаза тех, кто закрывал их во время упражнения. Не делайте резких движений. Не торопясь, медленно смените позу. Можно потянуться. На столах лежат листы бумаги и краски. Не разговаривая и не мешая друг другу, подойдите к столам. Попробуйте отразить в рисунке свой жизненный путь, который вы проделали до нынешнего момента. Изобразите тем или иным образом те события, которые вспоминались в процессе выполнения только что проведенного упражнения. Время на рисование – примерно пятнадцать минут.*

На время рисования ведущий может включить музыку (хорошо, если эта музыка насыщена различным эмоциональным содержанием; следует позаботиться, чтобы в ней преобладали мажорные, положительные мотивы). За минуту до конца отведенного пятнадцатиминутного промежутка ведущий просит участников завершить свои работы. Впрочем, если позволяет время, предпочтительней дать каждому закончить рисунок, уделив ему столько времени, сколько участник посчитает нужным. Рисование является одним из конкретных способов реализации **метода символического самовыражения**.

Участники, закончившие рисунки раньше, возвращаются в круг и ожидают завершения работы своих товарищей, расположившись уже лицом к кругу.

Обсуждение рисунков проводить не следует, тем более не следует их интерпретировать и оценивать. Нужно сразу предупредить об этом участников. Процедуру лучше организовать, например, следующим образом: все «художники», держа свои рисунки в руках, молча предъявляют их другим членам группы. Ведущий просит участников выбрать среди рисунков своих коллег те, которые кажутся в чем-то похожими на их собственные или даже просто созвучными им по тематике, по настроению. Участники сообщают о своих выборах и коротко их поясняют. У них также есть возможность задать друг другу вопросы относительно каких-то аспектов или деталей изображения, уточнить, правильно ли понят образ на рисунке.

По желанию участники комментируют свои рисунки и рассказывают об ощущениях, возникших по ходу выполнения этапов упражнения – во время медитации-визуализации и во время рисования. В большой группе, видимо, не является необходимым настаивать на высказываниях всех членов группы. Пусть выскажутся те, кто посчитает это нужным. Сам процесс выполнения описанной работы имеет большое развивающее значение для участников тренинга и является воплощением **метода построения диспозиций**.

III этап. Радость неудачи

Ведущий. Отложите, пожалуйста, свои рисунки. Встаньте снова спиной к центру круга и закройте глаза. Начинайте двигаться спиной вперед к центру круга. По моему хлопку вы должны собраться в группы по четыре человека. Без специальной команды глаза открывать нельзя. Продолжаем движение... Собрались в четверки!

Ведущий наблюдает за тем, кто каким образом ведет себя в необычной ситуации: уверенно или робко, проявляя инициативу или подчиняясь. Участники берутся за руки. Ведущий советует им, не открывая глаз, разобраться, сколько человек получилось в каждой подгруппе. При необходимости участники могут покинуть одну подгруппу и примкнуть к другой. Все это – другая форма того же **метода построения диспозиций**.

Ведущий. Вот теперь откройте глаза и сядьте подгруппами в отдельные кружки. Я прошу каждого из вас вспомнить такое событие из вашей жизни, которое вы вначале рассматривали как неудачу, а затем поняли, что на самом деле это событие имело для вас очень благоприятное значение. Иными словами, вспомните событие, которое позволило вам понять, что такое «радость неудачи», и расскажите о нем своим товарищам по подгруппе. У вас на это двадцать минут.

Понятно, что в этом случае реализуется **метод обмена опытом**.

IV этап. Общая метафора

Ведущий. Вы узнали нечто новое о своих товарищах. Наверное, с каждым из вас случались похожие в чем-то события. Я прошу вас найти нечто общее, сходное в рассказанных историях и представить это общее в метафорической форме. Это можно сделать средствами рисунка, афоризма, «живой скульптуры» или как-нибудь еще. При желании вы можете прокомментировать предлагаемые метафоры.

Поскольку в коллективных произведениях участников представлена квинтэссенция их объединенного опыта, то можно говорить о том, что в этом случае используется **метод имитации**.

Ведущий. Спасибо за ваши замечательные метафоры. А теперь такое задание для каждой группы: назовите хотя бы одно не очень приятное событие ближайшего будущего кого-то из вас (или всей группы), которое в свете принципа «радость неудачи» может быть рассмотрено как позитивное.

Участники в течение пяти минут обсуждают поставленную задачу в группах, а затем представители групп описывают новый способ рассмотрения будущего события. Безусловно, здесь мы имеем дело с методом **группового решения проблем**.

V этап. «Стул хвастовства»

Все участники садятся в общий круг. Ведущий берет один из свободных стульев и ставит его так, чтобы он выступал из круга, при этом сам тренер располагается чуть позади и справа.

Ведущий. Это непростой стул. Это стул хвастовства. Каждый, кто сядет на него, получает право похвастаться. Чем? Да чем угодно! Любым достижением на своем жизненном пути. Например, тем, что закончил десятый класс на одни пятерки, или тем, что выиграл спортивные соревнования. Может статься, что какое-то достижение в глазах других кажется малозначимым, но для самого человека оно является очень важным. Скажем, он сам без напоминаний со стороны мамы сходил на рынок за картошкой. Этим тоже можно похвастаться. Тот, кто садится на этот стул, должен начинать свое сообщение со слов: «Я хочу похвастаться тем, что...» Итак, кто первый?

После первого «хвастовства» ведущий инициирует аплодисменты и восторженные отзывы. Это особенно важно для эмоциональной поддержки робких и застенчивых участников. Выступив, сидящий на «стуле хвастовства» называет следующего, кому он предлагает сесть на этот стул. При желании можно садиться на «стул хвастовства» неоднократно.

Здесь снова реализуется **метод обмена опытом**, но на этот раз он служит средством повышения уверенности в себе.

VI этап. Благодарность за опыт

Ведущий. Сегодня мы многое узнали друг о друге такого, о чем даже не подозревали. Мы поделились друг с другом своим жизненным опытом. Мы дали возможность друг другу испытать новые переживания. Мне кажется, стоит поблагодарить тех, кто внес в это дело самый значительный вклад. Я прошу каждого из вас подумать и выбрать того человека из нашей группы (только одного!), кого вы хотели бы персонально поблагодарить. Можно высказаться, обращаясь к этому человеку и объяснив, почему хочется поблагодарить именно его.

Ведущий внимательно следит за тем, в чей адрес звучит наибольшее число благодарностей и кто остался без внимания. Если последних оказалось несколько человек, ведущий сам произносит слова благодарности за опыт тому, кто, по его мнению, больше всего нуждается в поддержке. Это еще одна форма **метода построения диспозиций**.

VII этап. Подведение итогов

Ведущий. Мы завершаем это упражнение. Я прошу вас вернуться к рисункам, на которых изображен ваш жизненный путь. Взгляните на них

еще раз. Хотите ли сейчас вам что-то исправить на них? Или добавить нечто? У вас есть пять минут, чтобы внести в рисунки те изменения, которые кажутся вам необходимыми. Но если вас устраивает то, что уже нарисовано, то, разумеется, можно ничего не менять.

Для того чтобы выполнить это задание, участники должны сосредоточиться на своих переживаниях и мыслях. В этом случае ведущий косвенным образом применяет **метод концентрации присутствия**.

Через пять минут участники вновь садятся в общий круг. Обсуждаются вопросы:

Что вы чувствуете сейчас?

Менялись ли ваши чувства на протяжении игры?

Какой из этапов игры показался вам наиболее сложным?

Трудно ли было вспоминать события вашей жизни?

Какие события, связанные с вашими удачами или неудачами, чаще вспоминались?

Изменилось ли ваше отношение к каким-либо событиям вашей жизни?

Как вы поняли, что такое радость неудачи?

Что дало вам сидение на «стуле хвастовства»? Легко ли было публично хвастаться?

Изменили вы что-то на своих рисунках или нет? Почему?

Это, конечно же, **метод групповой рефлексии**.

Итак, в описанных двух играх были применены практически все девять основных тренинговых методов.

Содержание

Лекция № 6.

Тренинговые методы работы с конструируемыми событиями 3

Лекция № 7.

Организационные аспекты реализации тренинговых методов 13

Лекция № 8.

Примеры тренинговых методов и упражнений 21