

ПОД РЕДАКЦИЕЙ  
Н. Ю. ХРЯЦЕВОЙ

# **Психогимнастика в тренинге.**

## Тренинг партнерского общения

Психологический тренинг:  
понятие, история, задачи, принципы

На сегодняшний день не существует общепринятого определения понятия «тренинг», что приводит к расширительному толкованию метода и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин «тренинг» (от англ. train, training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга. Ю. Н. Емельянов (1) определяет его как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

Тренинг определяется и как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью (8). Есть также определение тренинга как части планируемой активности организации, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности (9).

В отечественной психологии распространены определения тренинга как одного из активных методов обучения, или социально-психологического тренинга. Л. А. Петровская (5) рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия».

Г. А. Ковалев (3) относит социально-психологический тренинг к методам активного социально-психологического обучения как комплексного социально-дидактического направления.

Б. Д. Парыгин (6) говорит о методах группового консультирования, описывая их как активное групповое обучение навыкам общения в жизни и обществе вообще: от изучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей коррекцией Я-концепции и самооценки.

В настоящее время для определения тренинга наиболее часто используется термин «психологическое воздействие». В работах С. И. Макшанова показано, что адекватность этого термина определению тренинга как метода можно признать лишь отчасти: как понятия, отражающего именно процесс движения информации от одного участника взаимодействия к другому. Являясь процессуальной характеристикой, понятие «воздействие» не отражает его цель и результат, который определяется с помощью категории изменения. Воздействие само по себе не может служить целью тренинга и его пользователей, которые нуждаются именно в его результате. Предложенный С. И. Макшановым термин «преднамеренное изменение» дает возможность описания всего множества явлений, относящихся к динамике психологических феноменов человека и группы, отражает процессуальные и продуктивные характеристики тренинга, подчеркивает «субъект-субъектный» характер тренинга, эффективность которого связана с принятием ответственности за происходящее в тренинге как ведущим его специалистом, так и участником, заказчиком тренинга.

В связи с этим предлагается определить тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека (4).

Считается, что впервые тренинговые занятия, направленные на повышение компетентности в общении, были проведены учениками К. Левина в Бетеле (США) и получили название Т-групп (7). В их основе лежала следующая идея: большинство людей живет и работает в группах, но чаще всего они не отдают себе отчета в том, как они в них участвуют, какими их видят дру-

гие люди, каковы реакции, которые вызывает их поведение у других людей. К. Левин утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте, поэтому, чтобы обнаружить и изменить свои установки, выработать новые формы поведения, человек должен преодолеть свою аутентичность и научиться видеть себя так, как его видят другие.

T-группа определялась как собрание гетерогенных индивидов, встретившихся с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую они сами порождают своим взаимодействием.

Успешная работа учеников К. Левина в мастерской межгрупповых отношений привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга. В этой лаборатории была создана группа тренинга базовых умений. Впоследствии результаты ее работы учитывались в практике T-групп.

В T-группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность. Некоторые T-группы были ориентированы на выяснение жизненных ценностей человека, усиление чувства его самоидентичности. Они возникли в 1954 г. и получили название групп сенситивности.

В конце 60-х—начале 70-х гг. T-группы и группы сенситивности получили широкое распространение в условиях организаций. Основной целью их использования было улаживание конфликтных ситуаций в рабочих группах, а также оптимизация отношений рабочих и служащих. В 1964 г. вышел сборник, суммирующий семнадцатилетний опыт развития T-групп. В нем были обобщены четыре основные проблемы: профессионализация тренеров, модификация метода T-групп, расширенное использование лабораторного метода в не лабораторных условиях, рост исследований и развитие теории.

В 60-е гг. возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений (*social/life skills training*), который применялся для профессиональной подготовки менеджеров в целях их психологической поддержки и развития.

В тренинге жизненных умений использовались три основные модели, определяющие своеобразие подхода к участникам тренинга.

Первая модель опирается на семь категорий жизненных умений: решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития Я-концепции.

Вторая модель выделяет четыре категории жизненных умений, являющихся целью тренинга: межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений.

Третья модель включает тренинг эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

В 70-е гг. в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный им социально-психологическим тренингом. Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создававшие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике. Первая в стране монография, посвященная теоретическим и методологическим аспектам социально-психологического тренинга, была опубликована Л. А. Петровской в 1982 г. (5).

Этот метод активно применяется в работе с детьми, родителями, профессионалами социомической группы, руководителями предприятий и организаций. Опыт его использования отражен в трудах Ю. Н. Емельянова, В. П. Захарова, Г. А. Ковалева, Х. Миккина, Л. А. Петровской, Т. С. Яценко и др.

Общая цель социально-психологического тренинга — повышение компетентности в общении — может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, перцептивных способностей человека, коррекцией и развитием системы отношений личности, поскольку личностное своеобразие является тем фоном, который окрашивает в разные цвета действия человека, его вербальные и невербальные проявления (2).

Одним из условий успешной работы тренинговой группы является рефлексия ведущим той задачи, которая решается в ходе занятий. Воздействие может осуществляться на уровне либо установок, либо умений и навыков, либо перцептивных способностей и т. д. Смешивать разные задачи в ходе работы одной тренинговой группы нецелесообразно, так как это может, с одной стороны, снизить эффективность воздействия, а с другой стороны, вызвать появление этической проблемы, поскольку изменять задачу в процессе тренинга можно только с согласия группы.

Работа тренинговой группы отличается рядом специфических принципов. Дадим им краткую характеристику.

## ПРИНЦИП АКТИВНОСТИ

Активность участников тренинговой группы носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего книгу. В тренинге люди вовлекаются в специально разработанные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме. Активность возрастает в том случае, если мы даем участникам установку на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент.

Особенно эффективными в достижении целей тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером, являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно.

Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает десять процентов того, что слышит, пятьдесят процентов того, что видит, семьдесят процентов того, что проговаривает, и девяносто того, что делает сам.

## 2 ПРИНЦИП ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ (ТВОРЧЕСКОЙ) ПОЗИЦИИ

Суть этого принципа заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможности, особенности.

Исходя из этого принципа, тренер придумывает, конструирует и организывает такие ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознать, апробировать и тренировать новые способы поведения, экспериментировать с ними.

В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безопасность.

Реализация этого принципа порой встречает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. Люди, которые приходят в группу тренинга, имеют определенный опыт обучения в школе, в институте, где им предлагались те или иные правила, которые надо было выучить, и модели, которым надо следовать в дальнейшем. Сталкиваясь с другим, непривычным для них способом обучения, люди проявляют недовольство, иногда в достаточно сильной, даже агрессивной форме. Преодолеть такое сопротивление помогают ситуации, позволяющие участникам тренинга осознать важность и необходимость формирования у них готовности и после окончания тренинга экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни, к самому себе.

## 1 ПРИНЦИП ОБЪЕКТИВАЦИИ (ОСОЗНАНИЯ) ПОВЕДЕНИЯ

В процессе занятий поведение участников переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе — важная задача тренерской работы.

В тех видах тренинга, которые направлены на формирование умений, навыков, установок, используются дополнительные средства объективации поведения. Одним из них является видеозапись поведения участников группы в тех или иных ситуациях с последующим просмотром и обсуждением. Надо учитывать, что видеозапись является очень сильным средством воздействия, способным оказать негативное влияние, поэтому им следует пользоваться с большой осторожностью, и, что самое важное, — профессионально.

## 4. ПРИНЦИП ПАРТНЕРСКОГО (СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНОГО) ОБЩЕНИЯ

Партнерским, или субъект-субъектным, общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания, признается ценность личности другого человека.

Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

Последовательная реализация названных принципов — одно из условий эффективной работы группы социально-психологического тренинга. Она отличает эту работу от других методов обучения и психологического воздействия.

Кроме специфических принципов работы тренинговых групп, можно говорить и о специфическом принципе работы тренера, который заключается в постоянной рефлексии всего того, что происходит в группе. Эта рефлексия осуществляется за счет того, что тренер все время — приступая к проведению тренинга, планируя работу на день, непосредственно в процессе работы — задает себе три вопроса:

- Какой цели я хочу достичь?
- Почему я хочу достичь этой цели?
- Какими средствами я собираюсь ее достичь?
- Ответы на эти вопросы дают диагностические исследования тренера во время работы с группой. Объектами диагностики являются:
- содержательный план работы;

- уровень развития и сплоченности группы, характер отношений, складывающийся между участниками;
- состояние каждого участника группы, его отношение к себе, к другим, к тренингу;
- состояние самого тренера.

Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и от того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели.

Первый шаг в решении задачи выбора средств — это выбор методического приема. К наиболее часто применяемым методам относятся групповые дискуссии, ролевые игры, психодрама и ее модификации, психогимнастика.

Выбор того или иного методического приема, а также конкретного средства в рамках этого приема определяется следующими факторами:

- содержанием тренинга;
- особенностями группы;
- особенностями ситуации;
- возможностями тренера.

Далее мы более подробно рассмотрим каждый из факторов в непосредственной связи с предметом нашего обсуждения — психогимнастическими упражнениями и выбором того или иного упражнения в ходе тренинга.

### Психогимнастика в тренинге

В работе тренинговой группы всегда присутствуют два плана, две стороны содержательная и личностная. Содержательный план соответствует основной содержательной цели тренинга. Он изменяется в зависимости от того, что является объектом воздействия: установки, умения, когнитивные структуры — а также от программы тренинга, например, в тренинге креативности, тренинге партнерского общения или ведения деловых переговоров содержание будет разным, хотя уровень объектов воздействия один и тот же — установки и умения.

Личностный план — это групповая атмосфера, на фоне которой разворачиваются события содержательного плана, а также состояние каждого участника в отдельности (в некоторых видах тренинга эти состояния и отношения участников становятся содержанием работы группы).

В результате психогимнастических упражнений могут происходить изменения в состоянии группы как целого, отдельных ее участников, а также может быть получен материал, осознание и обсуждение которого позволят продвигаться вперед в содержательном плане.

Мы осознаем некоторую условность понятия «психогимнастика». Этим понятием обозначают очень широкий круг упражнений: письменных и устных, вербальных и невербальных. Они могут выполняться в небольших группах по 2—3 человека или всеми членами группы вместе \*, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику, например память или внимание, могут носить более универсальный характер, оказывать более генерализованное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения. Например, можно предложить участникам группы описать то или иное состояние вербально, причем по очереди — письменно и устно, потом нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, появляются новые грани восприятия одной и той же проблемы. То же самое происходит, когда в тренинге в рамках одного и того же содержания используются различные психогимнастические упражнения двигательные, предполагающие рисование и т. д.

Иногда под психогимнастическими упражнениями подразумевают только такие, которые направлены на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности. Признавая целесообразность таких упражнений, мы в то же время обозначаем понятием «психогимнастика» и те, которые направлены на получение опыта, соответствующего содержательной цели тренинга. Кроме того, мы не сторонники применения в тренинге таких упражнений, которые совсем не включают содержательного компонента. Например, когда участники группы устали и им нужна эмоциональная разрядка, можно сделать физическую зарядку (это один из вариантов работы), но можно поступить и так: предложить участникам группы встать, оставаясь на месте, и на счет «раз» сделать какое-либо движение. На каждый следующий счет выполняемое движение может меняться, и так до тех пор, пока все не станут делать одинаковые движения. В результате такого упражнения, с одной стороны, решается задача активизации группы, снижения усталости, повышения настроения, с другой

\* Комплектовать пары, тройки может сам тренер, руководствуясь специальными критериями (в частности, учитывая характер взаимоотношений участников, их успехи в тренинге, индивидуально-психологические особенности т. д.), но можно предоставить решение этой задачи и самим участникам, предложив им действовать осознанно, руководствуясь тем или иным критерием например; «Выберите себе в пару того участника нашей группы, которого в узнали пока меньше, чем других».

— участники получают опыт, который позволяет поговорить о том, как выработывалось общее решение, какой тактики придерживался каждый и т. д. Идеи, которые могут появиться в ходе такого обсуждения, будут полезны в тренинге партнерского общения, деловых переговоров и др.

При планировании занятий, а также в процессе проведения психогимнастических упражнений важно учитывать ряд моментов: правильный выбор упражнения, инструктирование группы перед его выполнением, остановка и обсуждение результатов. Раскроем более подробно каждый из этих вопросов.

## ВЫБОР УПРАЖНЕНИЯ.

Выбирая то или иное психогимнастическое упражнение, тренер ориентируется на следующее:

1. Что преимущественно должно произойти в результате его проведения:

- изменится состояние группы как целого;
- изменится состояние каждого из участников группы
- в отдельности;
- в большей степени изменится состояние кого-то одного или двух-трех участников;
- будет получен материал для продвижения вперед в
- содержательном плане.

2. На каком этапе находится группа: чем она сплоченней,

чем свободнее, непринужденнее чувствуют себя ее участники, тем рискованнее могут быть упражнения. К ним прежде всего относятся такие, которые предполагают физический контакт участников группы в ходе выполнения упражнения, а также упражнения, которые выполняются с закрытыми глазами. Несвоевременное использование подобных упражнений приводит к повышению напряженности, возникновению дискомфорта в группе.

3. Состав группы: социально-демографические характеристики (пол, возраст, и т. д.), а также физические данные.

4. Время дня: в начале дня целесообразно проводить упражнения, которые позволяют отключиться от забот и проблем, не относящихся к групповой работе, включиться в ситуацию «здесь и теперь», почувствовать группу и т. д.; кроме того, бывает необходимо мобилизовать внимание, интеллектуальную активность.

Во второй половине дня следует проводить упражнения, помогающие снять усталость, создающие условия для эмоциональной разрядки. Последние также полезно выполнять после напряженных обсуждений, сложных для всех или некоторых участников группы.

5. Содержание дальнейшей работы.

## 2. ИНСТРУКЦИЯ

Эффективность упражнения во многом зависит от четкости, ясности, лаконичности инструкции, которая должна содержать достаточную и необходимую информацию. Не следует перегружать инструкцию деталями, излишними пояснениями. Неудачным можно считать такой вариант, когда тренер инструктирует дольше, чем длится выполнение самого упражнения. Иногда целесообразно в процессе проговаривания инструкции привести пример, иллюстрирующий выполнение упражнения или продемонстрировать, как оно должно выполняться.

Проговаривая инструкцию, тренер внимательно по очереди смотрит на участников группы, устанавливая с каждым визуальный контакт. Это повышает уровень внимания участников группы, снижает вероятность отвлечения и пропуска тех или иных фрагментов инструкции. По выражению лица, глаз тренер сразу замечает тех, кто что-то не понял, и заканчивая инструкцию вопросом: «Возможно, надо что-то уточнить, пояснить?», — задерживает взгляд именно на этих участниках группы.

Приступать к выполнению упражнения следует только тогда, когда тренер убедится в том, что все поняли инструкцию и знают, что надо делать. Однако даже в том случае, когда потрачено достаточно времени на то, чтобы проверить, все ли поняли инструкцию, в процессе выполнения упражнения может обнаружиться недопонимание или неоднозначность ее понимания разными членами группы. В этом случае стоит остановить выполнение упражнения и внести коррективы.

Следует ли тренеру самому принимать участие в выполнении упражнений? Ответ на этот вопрос неоднозначен. Не претендуя на точное решение этого вопроса, наметим лишь некоторые ориентиры.

Самая общая идея — тренер по возможности принимает участие в психогимнастических упражнениях, особенно в тех, с которых начинается день. Это можно принять как правило. То же самое можно сказать об упражнениях, которые проводятся с целью получения каждым участником группы личностной обратной связи.

Если выполняются упражнения, требующие четного или наоборот нечетного числа участников, тренер, исходя из численности группы, своим включением или невключением регулирует число его участников.

Тренер не принимает участия в тех упражнениях, которые требуют его руководства в процессе их выполнения. Тренер не участвует и в тех случаях, когда, оставаясь «за кадром», он обеспечивает безопасность членов группы, например при выполнении упражнения с закрытыми глазами.

## ОСТАНОВКА И ОБСУЖДЕНИЕ

Существуют упражнения, которые имеют логическое завершение. Таким, например, является упражнение, широко известное под названием «Испорченный телефон». Оно завершает-



ся, когда информация дойдет до последнего из участников. В ряде случаев тренер заранее оговаривает условия окончания упражнения, например: упражнение будет закончено, когда каждый из участников группы что-то сделает или скажет. Другой вариант, заранее оговаривается время выполнения упражнения. При этом за временем следит тренер и сообщает группе об его окончании. Но чаще все-таки не удается заранее определить временные границы проведения упражнения и тогда основным ориентиром становится самочувствие членов группы, степень их вовлеченности, заинтересованности упражнением. Общее правило такое: упражнение стоит завершать, когда степень вовлеченности, удовольствия от его выполнения достигает максимума и еще не начинает снижаться. Осуществляя диагностику и внимательно наблюдая за изменениями состояния участников группы, тренер должен уловить такой момент, когда, с одной стороны, упражнение достигло своей цели, появилось достаточно материала для обсуждения (в том случае, если упражнение направлено на получение информации в содержательном плане), а, с другой стороны, большинство участников группы, выражая готовность продолжать выполнение упражнения, согласны его закончить.

Характер обсуждения упражнения, вопросы тренера после его завершения будут зависеть от того, на что оно было направлено.

Общее правило может звучать так: чем в большей степени упражнение ориентировано на получение содержательной информации, тем больше времени стоит потратить на его обсуждение.

Если упражнение рассчитано прежде всего на изменение состояния группы как целого или каждого участника в отдельности, то обсуждение может быть достаточно кратким, вопросы типа: «Как вы себя чувствуете?», «Какое у вас настроение сейчас?» и т. д. Иногда можно ограничиться фиксированием (повторением) прозвучавших односложных ответов «хорошо», «нормально», «бодрое»... В некоторых случаях тренер сам может проговорить то, что он видит, реальное состояние участников, например: «Все развеселились. Можно переходить к дальнейшей более серьезной работе?», «Я вижу, что все улыбаются, по-видимому, настроение хорошее, можно продолжать работу» и т. п.

Характер вопроса также может меняться в зависимости от того, как проходит упражнение. Тренер, осуществляя диагностику в процессе выполнения упражнения, отмечает, возникают ли у участников трудности (если да, то какой характер они носят), как изменяется состояние участников, что им удается, что не получается. Эти наблюдения могут определить характер вопросов после завершения упражнения.

Описывая психогимнастические упражнения, вошедшие в данный сборник, мы во многих случаях предлагаем варианты обсуждения, вопросы, которые могут быть заданы.

#### Психогимнастические упражнения.

Все упражнения, представленные в этом разделе, объединены в три подраздела:

1. Упражнения, которые преимущественно воздействуют на состояние группы как целого и/или на каждого ее участника в отдельности (назовем их упражнениями на создание работоспособности).

2. Упражнения, направленные преимущественно на содержательную сторону работы (назовем их упражнениями содержательного плана).

3. Упражнения для получения личностной обратной связи. Первый и второй подразделы имеют еще более дробную структуру и классифицируют упражнения в соответствии с конкретными целями психогимнастики.

## ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ НА СОЗДАНИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ

Независимо от вида тренинга работа в группе начинается с этапа формирования работоспособности, основная цель которого — создать такую групповую атмосферу, такой «климат отношений» и такое состояние каждого участника группы, которые позволяют перейти к содержательной части работы. Этот этап соответствует этапу установления контакта в начале любого взаимодействия, общения. Основными характеристиками необходимого для работы тренинговой группы «климата отношений» являются эмоциональная свобода участников, открытость, дружелюбие, доверие друг к другу и к тренеру.

Наряду с достаточно традиционными действиями, которые совершаются на этом этапе работы тренинговой группы (знакомство участников или их представление перед группой в том случае, если они уже знакомы друг с другом, высказывание ожиданий в связи с предстоящей работой, сомнений и опасений, которые могут быть у пришедших на занятия людей, обсуждение формы обращения), могут быть использованы различные психогимнастические упражнения.

Задача создания работоспособности группы специфична для начала занятий и на ее решение тратится определенное время. Однако эта задача не снимается и на последующих этапах работы: в начале дня и после больших перерывов приходится выполнять упражнения на восстановление утраченной работоспособности, на включенность в группу, на повышение уровня внимания, на эмоциональную разрядку, на снижение усталости и т. д.

### А. Упражнения на создание работоспособности в начале работы тренинговой группы

В начале занятий могут быть проведены психогимнастические упражнения, которые позволяют создать такой уровень открытости, доверия, эмоциональной свободы, сплоченности в группе и такое состояние каждого участника, которые позволяли бы успешно работать, продвигаться вперед в содержательном плане. Кроме того, проведенные на этом этапе упражнения могут дать материал, обсуждение которого послужит «мостиком» для перехода к содержательным этапам работы тренинговой группы.

## УПРАЖНЕНИЕ 1

Участники садятся по кругу, тренер стоит в центре круга. «Сейчас у нас будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересечь) всем тем, кто обладает каким-то общим признаком. Этот признак он называет. Например, я скажу: „Пересядьте все те, у кого есть сестры“, — и все, у кого есть сестры, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, должен постараться успеть занять одно из мест, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит игру. Используем эту ситуацию для того, чтобы побольше узнать друг о друге».

Когда упражнение завершено, тренер может обратиться к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете?» или «Как ваше настроение сейчас?».

Как правило, упражнение проходит весело. Оно позволяет снизить напряженность, поднимает настроение, активизирует внимание и мышление.

## УПРАЖНЕНИЕ 2

Участники группы становятся в одну шеренгу, повернувшись лицом в одну сторону.

«Я буду считать и на каждый счет вы должны прыгнуть, повернувшись при этом на 90 градусов. Выполнять задание будем молча, не переговариваясь друг с другом. Задача — всем повернуться лицом в одну сторону и постараться сделать это как можно быстрее».

Тренер прекращает счет, когда все участники группы будут стоять лицом в одну сторону.

Упражнение сплачивает группу, повышает настроение, снижает напряженность, скованность. Кроме того, оно дает каждому опыт участия в совместной деятельности, в ходе которой члены группы должны «договориться», прийти к общему решению. Вопросы «Что помогало группе справиться с поставленной задачей?», «Что помешало выполнить задачу быстрее?» («Что могло бы помочь выполнить задачу быстрее?») и т. п. — дают возможность выявить моменты в поведении, имеющие значение в ситуации, когда группа вырабатывает совместное решение, должна о чем-то договориться и т. д. Обычно при этом выявляется необходимость ориентироваться друг на друга, согласовывать свои действия с действиями других, вникать в логику, позицию других; обнаруживается, что не стоит оказывать давления в ситуациях, которые предполагают сотрудничество как наиболее эффективный способ поведения.

### УПРАЖНЕНИЕ 3.

Все участники садятся по кругу.

«Нам предстоит совместно решить одну задачу: как можно быстрее всем одновременно, не договариваясь и не произнося ни слова, выбросить одинаковое количество пальцев на обеих руках. Решать эту задачу мы будем следующим образом: я буду считать — раз, два, три — и на счет три все одновременно выбрасывают пальцы. Какое-то время, достаточное для того, чтобы понять, справились ли мы с задачей, не опускаем руки. Если задача не решена, мы делаем очередную попытку. Понятно? Давайте начнем».

Упражнение может проходить по-разному. Иногда группе требуется до тридцати повторений, прежде чем задача будет решена, иногда достаточно четырех-пяти. В любом случае упражнение дает богатый материал для обсуждения, который может использоваться в ходе тренинга, а также в различных социально-психологических практикумах.

В практикуме по психологии управления и социальной психологии можно обратить внимание на функционирование таких феноменов как общественное мнение, групповое давление, авторитет, групповое настроение.

В тренинге эффект от проведения этого упражнения сходен с эффектом упражнения 2.

### УПРАЖНЕНИЕ 4.

Все участники садятся по кругу,

«Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю „четыре“, то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесты они смогут только после того, как я скажу „спасибо“. Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Тренер несколько раз называет группе разные числа. Вначале лучше назвать 5—7, в середине — 1—2. В ходе выполнения упражнения тренер блокирует попытки участников группы обсудить и принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении тренер может задать группе несколько вопросов: «Что помогало нам справляться с поставленной задачей и что затрудняло ее выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение вставать?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было

организовать нашу работу, если бы у нас была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?»

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

#### УПРАЖНЕНИЕ 5.

Участники становятся в круг «Давайте встанем поближе друг к другу, образуем более тесный круг и все протянем руки к его середине. По моей команде все одновременно возьмемся за руки и сделаем это так, чтобы в каждой руке каждого из нас оказалась чья-то одна рука. При этом постараемся не братья за руки с теми, кто стоит рядом с вами. Итак, давайте начнем. Раз, два, три».

После того как тренер убедится, что все руки соединены попарно, он предлагает участникам группы «распутаться», не разнимая рук. Тренер тоже принимает участие в упражнении, но при этом активного влияния на «распутывание» не оказывает. Во время выполнения упражнения достаточно часто возникает идея невозможности решения поставленной задачи. В этом случае тренер должен спокойно сказать: « Эта задача решаемая, распутаться можно всегда». Упражнение может завершиться одним из трех вариантов:

1. Все участники группы окажутся в одном кругу (при этом кто-то может стоять лицом в круг, кто-то спиной, это неважно, главное, чтобы все последовательно образовали круг).
2. Участники группы образуют два или больше независимых круга.
3. Участники группы образуют круги, которые соединены друг с другом, как звенья в цепочке.

Время, затрачиваемое группами на выполнение этого упражнения, может быть очень разным:

в опыте нашей работы оно варьировалось от 3—5 минут до 1 часа. Одна группа отказалась от продолжения поисков решения.

Когда задача выполнена, можно обратиться к группе с вопросами: «Что нам помогало справиться с поставленной задачей?» или «Что можно было бы делать иначе для того, чтобы быстрее справиться с поставленной задачей?» (последний вариант является более предпочтительной, с нашей точки зрения, модификацией вопроса «Что нам помешало быстрее справиться с поставленной задачей?»). В ходе обсуждения участники группы обычно приходят к мнению, что успешно решать такую задачу в ходе совместной деятельности помогает доброжелательное, бережное отношение друг к другу, забота о том, чтобы каждый чувствовал себя комфортно, постоянная ориентация в ситуации, учет мнения каждого, появление оригинальных идей и т. д. Этот материал может быть полезен в содержательном плане, в то же время упражнение сплавивает группу. Однако в силу того, что оно предполагает тесный физический контакт, использовать его надо с большой осторожностью. Если тренер предполагает, что у кого-то из участников в результате проведения упражнения возрастет напряженность, следует воздержаться от его проведения.

#### УПРАЖНЕНИЕ 6.

Все участники садятся в круг.

«Сейчас у каждого из вас будет 1,5 минуты для того, чтобы обратиться к группе. Цель обращения: помочь каждому отвлечься от проблем, не относящихся к нашей работе, сосредоточиться на ситуации „здесь и теперь", полностью включиться в работу».

После того как все участники выполняют это задание, тренер обращается к группе с вопросом:

«Чье обращение подействовало на вас наиболее сильно, помогло включиться в ситуацию „здесь и теперь", отвлечься от проблем, не относящихся к групповой работе?»

Обсуждение прозвучавших обращений выявляет те моменты, которые позволяют наиболее эффективно выполнить это задание. Наилучшего результата достигают те участники, которые во время обращения смотрят в глаза тем, к кому они обращаются, фразы произносят четко, ясно, понятно, ориентируются на интересы слушателей, говорят о том, что созвучно их переживаниям, проявляют подлинную заинтересованность, искренность, открытость, гибкость, не оказывают давления, не навязывают свою точку зрения и т. д.

Таким образом, это упражнение позволяет получить полезный в содержательном плане материал, в то же время решая задачу включения каждого участника в ситуацию групповой работы.

## УПРАЖНЕНИЕ 7

Упражнение выполняется в парах. Тренер предлагает каждому выбрать себе в пару того члена группы, которого он знает меньше всех остальных (наименее знакомого члена группы). «Данное упражнение включает несколько заданий. Каждое задание рассчитано на определенное время. Я буду говорить, что надо делать, буду следить за временем и сообщать вам, когда оно закончится.

Задание 1. В течение четырех минут молча смотрим друг на друга.

Задание 2. Каждому из вас дается 4 минуты, в течение которых вы должны рассказать своему собеседнику, кого вы видите перед собой. Рассказ надо начинать словами: „Я вижу перед собой..." и дальше говорить только о внешнем облике, не включая в рассказ оценочных понятий, а также слов, которые содержат информацию о личностных особенностях человека, например: добрые глаза, умный взгляд и т. п. Сначала один говорит 4 минуты, другой слушает, потом наоборот. Я скажу вам, когда нужно будет поменяться ролями.

Задание 3. Каждому из вас дается 5 минут для того, чтобы рассказать своему собеседнику, каким он (ваш собеседник) был, с вашей точки зрения, когда ему было 5 лет. При этом можно говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения, характера».

После того как первая пятиминутка завершится, тренер предлагает тому участнику, который слушал рассказ о себе, в течение 1 минуты сказать рассказчику, что в его рассказе было наиболее точным и что в его жизни было совсем не так.

Далее 5 минут для рассказа дается другому участнику пары, а слушатель в конце рассказа получает 1 минуту для обратной связи.

Задание 4. «Каждому из вас дается 5 минут для того, чтобы рассказать своему партнеру, какой он, с вашей точки зрения, человек. Вы можете говорить обо всем, что соответствует ответу на вопрос: „Какой человек мой собеседник?" »

После выполнения всех четырех заданий участники садятся в круг, и каждому дается 1 минута, в течение которой надо представить своего партнера группе как человека, с которым всем вместе предстоит провести 5 дней.

Данное упражнение дает самые разные возможности для его обсуждения. Нужно задать вопросы: «Что вы чувствовали, когда слушали рассказ о себе?», «Выполнение какого из четырех

заданий у вас вызвало наибольшие трудности? », «Какие впечатления возникли у вас в ходе выполнения упражнения? » и т. д.

В результате проведения этого упражнения улучшается групповая атмосфера, существенно сокращается дистанция между участниками группы. В то же время рефлексия опыта, приобретенного в процессе выполнения заданий, позволяет обсудить:

- 1) значение контакта глаз в ходе общения;
- 2) трудности, которые испытывают участники, когда они должны описывать другого человека, не давая оценок и не характеризуя его личностные особенности;
- 3) стремление перенести свой опыт на другого человека, приписать ему то, что свойственно прежде всего нам самим и т. д.

## УПРАЖНЕНИЕ 8.

Участники садятся по кругу.

«Пусть каждый из вас подумает над тем, какое качество он больше всего ценит в людях. После того как вы сделаете свой выбор, придумайте (или вспомните) короткий рассказ, историю, притчу, которые несли бы информацию о выбранном вами качестве. Услышав ваш рассказ (историю, притчу), остальные участники группы должны понять, о каком качестве идет речь».

После первого, а также каждого из последующих рассказов тренер обращается к группе с вопросом: «Как вам кажется, о каком качестве шла речь?» (или: «Как вам кажется, о каком качестве нам хотел сообщить Андрей?»). После того как участники группы выскажут свои предложения, тренер обращается к самому рассказчику и просит его сказать, какое качество выбрал он.

Упражнение позволяет участникам лучше узнать друг друга, оно побуждает членов группы к проявлению творческой активности, развивает воображение. Кроме того, оно побуждает вникать в смысл того, что рассказывает один из них, а эта задача соответствует содержательным целям многих тренинговых программ.

## УПРАЖНЕНИЕ 9.

Участники группы стоят в шеренге, повернувшись лицом в одну сторону (при численности группы 14—16 человек можно выполнять упражнение в двух шеренгах, создав соревновательную ситуацию). Тренер встает около одного из концов шеренги.

«Все задания мы будем выполнять молча. Надо стремиться выполнить каждое задание как можно быстрее и в тоже время как можно точнее. Задание первое: надо расположиться в шеренге так, чтобы здесь, около меня стоял самый высокий из нас, а на противоположном конце шеренги — тот, у кого самый небольшой среди нас рост. Начали».

После того как группа выполнила задание, тренер проходит вдоль шеренги и проверяет точность его выполнения. Если задание выполняется в двух группах, можно предложить им взаимно проверить точность выполнения задания.

«Задание второе: около меня должен стоять человек с самыми темными волосами, на противоположном конце шеренги — с самыми светлыми волосами».

В практике нашей работы, кроме названных двух, мы использовали следующие задания:

- в начале шеренги должен стоять человек с самыми темными глазами. В конце — с самыми светлыми;
- начало шеренги — это 1 января, конец — 31-е декабря. Надо расположиться по датам (без учета года) рождения.

Эффекты данного упражнения разнообразны. Улучшается настроение, возрастает неприужденность поведения членов группы, сокращается дистанция в общении. Кроме того, послед-

нее задание дает возможность обсудить то, как удастся достигнуть понимания в общении, что адекватно содержанию тренинга партнерского общения и тренинга деловых переговоров.

#### УПРАЖНЕНИЕ 10.

Это упражнение особенно подходит для про ведения на первом этапе работы группы (этап со здания работоспособности) в группе знакомых между собой людей.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч и тот, у кого окажется мяч, завершает фразу. Ни кто из нас не знает, что я (или — у меня)..." Будем внимательны и сделаем это так, чтобы каждый из нас принял участие в выполнении задания. У каждого из нас мяч может побывать много раз».

В результате проведения этого упражнения улучшается групповая атмосфера, участники чувствуют себя более непринужденно, сокращается дистанция в общении. Многие участники группы раскрываются с неожиданной стороны: о ком-то мы узнаем, что этот человек — мастер спорта, другой — играл раньше в ансамбле на трубе и т. д.

#### В. Упражнения на создание работоспособности в начале дня.

В начале дня целесообразно проводить такие психогимнастические упражнения, которые позволяют участникам отвлечься от проблем, не относящихся к групповой работе, полностью переключиться на ситуацию «здесь и теперь», обратить внимание друг на друга, почувствовать группу, поздороваться. В результате проведения этих упражнений выравнивается эмоциональное состояние участников, создается благоприятная для работы атмосфера.

#### УПРАЖНЕНИЕ 11.

Участники сидят по кругу.

«Начнем сегодняшний день так: встанем (тренер встает, побуждая к тому же всех участников группы) и поздороваемся. Здраваться будем за руку с каждым, никого не пропуская. Не строи но, если с кем-то вы поздороваетесь два раза Главное — никого не пропустить».

После того как все поздоровались и снова встали в круг, тренер говорит: «Внимательно посмотрит! друг на друга. Со всеми ли вы поздоровались?»

Если обнаружится, что кто-то кого-то пропустил, то надо предложить им поздороваться. Затем все садятся в круг, и тренер задает группе один из вопросов: «Как настроение?», «Как вы себя чувствуете?», «Можем ли мы приступить к работе?».

В том случае, если диагностика, осуществляемая тренером, или высказывания участников группы свидетельствуют о том, что кто-то из группы пока не готов приступить к работе, тренер может предложить еще одно упражнение или обратиться к этому или этим участникам с вопросом: «Что нужно сделать для того, чтобы ваше состояние изменилось и вы могли бы приступить к занятиям?».

В некоторых случаях можно предложить участникам группы самим оценить свое состояние, готовность к работе, по 10-балльной шкале: 10 баллов — я полностью включен в ситуацию «здесь и теперь», готов к работе, 1 балл — я совершенно не готов к работе. После того как каждый, в том числе и тренер, выскажет свою самооценку, он может обратиться к тем, чья оценка оказалась ниже остальных, с тем же вопросом.

#### УПРАЖНЕНИЕ 12.

Участники группы образуют полукруг.

«Сейчас каждый по очереди будет выходить в центр, поворачиваться лицом к группе и здороваться со всеми любым способом, не повторяя использованные ранее. Мы же вместе будем повторять каждое предложенное приветствие».

После завершения упражнения можно обратиться к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете?», «Какое из приветствий вам особенно запомнилось (понравилось) и почему?» Второй вопрос позволяет получить и обсудить информацию, которая может оказаться полезной в содержательном плане, в частности при работе над проблемой установления контакта.

### УПРАЖНЕНИЕ 13.

Участники становятся в круг.

«Сегодняшний день мы начнем с того, что поздороваемся друг с другом и сделаем это так: будем подходить друг к другу и здороваться. При этом каждый из партнеров использует свой способ приветствия, который должен быть невербальным. Со следующим партнером надо поздороваться тем способом, который использовал, здороваясь с вами, ваш предыдущий партнер. Если в какой-либо из пар „встретятся" два одинаковых приветствия то следующих своих партнеров эти два человека должны приветствовать новым способом ».

Характер вопросов и возможные результаты этого упражнения аналогичны содержанию обсуждения и эффектам упражнения 9.

### УПРАЖНЕНИЕ 14.

Все участники садятся в круг. «Давайте начнем сегодняшний день с того, что выскажем друг другу пожелания на день, и сделаем это так. Первый участник встанет, подойдет к любому, поздоровается с ним, и выскажет ему пожелание на сегодняшний день. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь, подойдет к следующему и так далее до тех пор, пока каждый из нас не получит пожелание на день».

При обсуждении выполнения упражнения можно пойти либо коротким путем, задав вопрос: «Как вы себя чувствуете?», либо более длинным, поставив вопрос: «Расскажите, что вы чувствовали, когда

высказывали пожелание кому-то из нас и какие у вас были чувства, состояния, когда к вам обращались с пожеланиями на день?». При обсуждении может быть выдвинута идея, важная в тренинге партнерского общения, сотрудничества, ведения деловых переговоров, о том, что дискомфорт возникает в том случае, когда обращение к человеку не способствует его потребностям, интересам.

Если во время выполнения упражнения тренер замечает, что многие участники группы испытывают трудности, то после завершения упражнения можно спросить группу именно о них. Вопрос может звучать так: «Какие у вас были трудности в ходе выполнения задания?». Такого рода вопрос выполняет двойную функцию: с одной стороны отвечая на него, человек получает возможность отреагировать негативные эмоции, снять напряжение, возникшее в ходе упражнения, с другой стороны, ответы на этот вопрос позволяют осознать свой опыт и расширить его за счет мнений других участников. Осознание своего опыта в данном случае — это осознание тех барьеров, которые мешают людям быть более открытыми, искренними, лучше понимать и чувствовать других людей, их истинные потребности.

### МОДИФИКАЦИЯ 1.



Участники садятся в круг: у тренера в руках мяч.

«Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому хотите пожелать, и одновременно говорите это пожелание. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь, бросает его следующему, высказывая ему пожелание на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех и постараемся никого не пропустить».

## МОДИФИКАЦИЯ 2.

Участники садятся в круг. Видеоаппаратура подготовлена к съемке.

«Начнем нашу работу с того, что каждый по очереди выскажет пожелание группе на сегодняшний день».

Все пожелания записываются на видеопленку. Затем участникам предлагается сесть так, чтобы им было удобно смотреть видеозапись. Просмотр видеозаписи создает сильный позитивный эмоциональный фон в группе. Это связано со взаимной индукцией позитивных впечатлений от пожеланий, которые при просмотре воспринимаются особенно остро (каждый ждет своего появления на экране и затем сравнивает себя с остальными).

## УПРАЖНЕНИЕ 15.

Участники группы садятся в круг.

«Начнем сегодняшний день так: бросая друг другу мяч, будем называть имя того, кому бросаем, Тот, кто получит мяч, принимает любую позу, и все остальные вслед за ним воспроизводят эту позу. После этого тот, у кого находится мяч (и чью позу мы только что воспроизвели), бросает мяч следующему и так далее до тех пор, пока мяч не побывает у каждого из нас».

Упражнение позволяет участникам обратить внимание друг на друга, что создает чувство группы, объединяет ее для дальнейшей работы.

## МОДИФИКАЦИЯ 1.

Участники садятся по кругу

«Начнем сегодняшний день так: бросая друг другу мяч, будем называть вслух имя того, кому бросаем. Тот, кто получает мяч, принимает такую позу, которая отражает его внутреннее состояние, а все остальные, воспроизводя позу, стараются почувствовать, понять состояние этого человека».

В случае использования данной модификации после завершения упражнения можно задать вопрос группе: «Как вам кажется, какое состояние у каждого из нас?». После того как относительно каждого высказывается несколько гипотез, следует обратиться к самому человеку с тем, чтобы он сам сказал, какое у него состояние.

Этот вариант упражнения хорошо использовать, если далее предполагается работа, связанная с пониманием состояния собеседника или своего состояния в общении, с вербализацией этого состояния.

## МОДИФИКАЦИЯ 2.

Участники стоят по кругу.

«Пусть каждый из нас по очереди сделает движение, отражающее его внутреннее состояние, и все мы будем повторять движение каждого 3—4 раза, стараясь при этом вчувствоваться в состояние другого человека».

Обсуждение и эффект этой модификации сходны с теми, что описаны в модификации 1.

## УПРАЖНЕНИЕ 16.

«Представим себе, что все мы — атомы. Атомы выглядят так (тренер показывает, согнув руки в локтях и прижав кисти к плечам). Атомы постоянно двигаются и время от времени объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разным, оно будет определяться тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться по этой комнате, и время от времени я буду говорить какое-то число, например 3. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по 3 атома в каждой. Молекулы выглядят так (тренер вместе с двумя участниками группы показывает, как выглядит молекула: они стоят лицом друг к другу в кругу, касаясь друг друга предплечьями)».

Во время выполнения упражнения, в котором тренер участвует вместе с группой, он не называет таких чисел, когда один участник группы может остаться вне молекулы, например 3 при общей (вместе с тренером) численности 10 человек. В конце упражнения тренер называет число, равное количеству всех участвующих в упражнении.

Когда упражнение завершено и все заняли свои места, тренер может обратиться к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете?» или «Можем ли мы приступить к работе?» и т. д.

### С. Упражнения на поддержание и восстановление работоспособности.

В результате проведения этих упражнений происходят изменения:

1) в состоянии группы: повышается сплоченность, улучшается, выравнивается эмоциональное состояние, преодолевается или снижается возникшая по тем или иным причинам напряженность;

2) в состоянии отдельных участников: повышается внимание, интеллектуальная и физическая активность, снижается усталость, улучшается настроение.

## УПРАЖНЕНИЕ 17.

Участники садятся по кругу. «Сейчас мы будем с вами считать, просто считать: один, два, три и т. д. Кто-то из нас начнет счет, а рядом сидящий (по часовой стрелке) продолжит и так далее. Постараемся считать как можно быстрее. В процессе счета надо будет соблюдать одно условие: если вам предстоит назвать число, в которое входит цифра 6 (например 16), то, произнося это число, вы должны будете встать (можно усложнить упражнение, заменив вставание на хлопок без произнесения числа).

Если кто-то из нас ошибется, то он выбывает из игры, но при этом остается сидеть в кругу. И мы все должны быть очень внимательными и помнить, кто уже выбыл, а кто продолжает играть».

Это упражнение очень динамично, особенно в том случае, если условия упражнения модифицируются непосредственно в ходе его выполнения. Упражнению можно придать более конкурентный характер, введя условия выхода за круг тех кто сделал ошибки. В этом случае

ошибающимся дается инструкция внимательно наблюдать за продолжением упражнения и стараться понять причины и характер ошибок. Упражнение способствует мобилизации внимания, дает возможность участникам осознать их регулятивные ресурсы, создает условия для их тренировки.

#### УПРАЖНЕНИЕ 18.

Участники группы сидят по кругу.

«Представим себе, что все мы большой арифмометр. Считает он так: кто-то из нас называет число, следующий, сидящий рядом (будем двигаться по часовой стрелке), знак арифметического действия („плюс" или „минус"), следующий — снова число и т. д. Числа будут чередоваться со знаками, и любой участник группы, который должен назвать знак, может сказать „равно", и тогда его товарищ, чья очередь говорить, должен будет сказать результат вычислений. Например, я говорю „семь", Лена — „плюс". Катя — „восемь", Юра — „минус", Олег — „два", Зина — „равно", и Таня называет число „тринадцать". Следующий участник, т. е. Наташа снова называет знак, и счет продолжится».

Для упрощения задачи можно договориться о том что арифмометр только складывает и вычитает и делает это в пределах например, пятидесяти.

Если в кругу четное количество участников, то одни все время будут называть числа, а другие — знаки, поэтому после 2—3 кругов можно начать упражнение снова, предложив тому, кто называл до этого знаки, назвать первое число.

В ходе выполнения упражнения тренер побуждает «считать» быстрее.

Упражнение мобилизует внимание, позволяет быстро включить участников в ситуацию тренинга, например после короткого перерыва. При кажущейся, на первый взгляд, простоте далеко не всеми это задание выполняется с легкостью. Как правило, затруднения возникают у людей с недостаточно развитой способностью к концентрации внимания. В ходе упражнения они получают возможность осознать это и исправить свой недостаток.

#### Упражнение 19.

Участники стоят по кругу.

«Будем по очереди выполнять любое действие. Делать это надо будет не вербально, но постараться, чтобы все мы поняли, какое действие вы совершаете. Кто-то из нас начнет первый выполнять свое действие, а мы все вместе вслед за ним будем выполнять это действие до моего хлопка. После хлопка начнет выполнять следующий по кругу (по часовой стрелке), и все вместе с ним будем некоторое время выполнять это действие и т. д., пока круг не замкнется».

После того как упражнение завершено, тренер спрашивает, обращаясь к группе, какое действие совершал первый участник, какое — второй и т. д. При этом каждый раз тренер уточняет у «авторов», правильно ли их поняли.

Упражнение мобилизует внимание участников группы, улучшает настроение, развивает их выразительные способности.

В то же время это упражнение хорошо соотносится с содержательным планом работы тренинговой группы, а именно с темой «Передача и прием информации», поэтому целесообразно проводить его для оптимизации работоспособности группы.

#### УПРАЖНЕНИЕ 20.

Участники группы садятся по кругу.

«Мы будем выполнять различные движения, действия. При этом необходимо соблюдать одно условие: выполнять только те действия, сообщение о которых я буду предварять словами: „Саймон сказал“. Например, если я говорю: „Саймон сказал: поднимите правую руку“, то вы делаете это, если же я скажу: „Поднимите руку“ или „Я прошу вас поднять руку“, — то это действие совершать не надо».

Характер действий, предлагаемых тренером, может быть различным: ходьба, повороты, поднимание рук, прыжки и т. д. При этом тренер может провоцировать группу: например, тренер говорит:

«Давайте встанем и сам встает или: «Поднимите правую Руку» и сам поднимает и т. д.

Упражнение надо проводить в быстром темпе. Обычно оно проходит весело, в результате чего снижается напряжение, усталость, улучшается настроение. В то же время оно способствует мобилизации внимания.

## УПРАЖНЕНИЕ 21.

Вся группа становится по кругу.

«Пусть каждый из вас придумает какое-нибудь движение и по очереди продемонстрирует его всем. При этом будем внимательны и постараемся за помнить движение каждого». Группа выполняет эту часть задания.

«Теперь, когда мы все запомнили движения друг друга, приступим к самому упражнению. Тот, кто начинает, выполняет сначала свое движение, а затем движение того из нас, кому он захочет передать ход. Всем вам надо быть очень внимательными, чтобы не пропустить тот момент, когда будет выполнено ваше собственное движение и право хода перейдет к вам. Тот, кому передают ход, должен будет сделать свое движение и передать ход дальше.

Обратите внимание на одно ограничение: нельзя передавать ход обратно, т. е. тому, кто только что передал его вам.»

В ходе упражнения тренер побуждает участников действовать быстрее. По окончании упражнения можно задать вопрос: «Какие у вас были трудности?», «Какое ваше настроение?»

## УПРАЖНЕНИЕ 22.

Участники садятся в круг.

«Я раздаю вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано „слон“, знайте, что у кого-то есть карточка, на которой также написано „слон“».

Тренер раздает карточки (если в группе нечетное количество участников, тренер тоже принимает участие в упражнении).

«Прочитайте, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого — найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя только ничего говорить и издавать характерные звуки „вашего животного“. Другими словами, все, что мы будем делать, мы будем делать молча.

Когда вы найдете свою пару, останьтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговаривайтесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим что у нас получилось».

После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у каждой пары: "Кто вы?".

Это упражнение обычно проходит очень весело, в результате у участников группы повышается настроение, снижается усталость. Оно способствует дальнейшему раскрепощению участников.

В то же время оно способствует развитию выразительного поведения, побуждает участников, с одной стороны, быть внимательными к действиям других, а с другой стороны, искать такие средства самовыражения, которые будут поняты другим.

После завершения упражнения можно предложить поделиться впечатлениями, рассказать о том, как участники находили свою пару.

### УПРАЖНЕНИЕ 23.

Участники садятся по кругу.

«Пусть каждый из вас назовет какое-нибудь животное. При этом будем внимательно слушать друг друга и постараемся запомнить, какое животное назовет каждый».

Все по очереди называют животных, и надо потратить достаточно времени, чтобы все запомнили, какое животное назвал каждый. Для упрощения можно попросить называть животных по очереди (по кругу), и каждый, прежде чем назовет животное, повторит все то, что сказали предыдущие участники.

«Теперь давайте запомним ритм, который будет сопровождать выполнение упражнения».

Тренер демонстрирует ритм: два хлопка в ладоши и два удара ладонями по коленям.

«На протяжении всего упражнения мы будем выдерживать этот ритм. Задавать его буду я. Тот из вас, кто начнет первым, хлопнет 2 раза в ладоши и скажет название своего животного например „волк“, а потом, хлопнув 2 раза по коленям, — название животного того, кому он хочет передать ход. Тот, чье животное будет названо, в свою очередь, хлопая 2 раза в ладоши, назовет его, а потом, хлопая 2 раза по коленям, назовет еще чье-то животное. При этом нельзя выбиваться из ритма и нельзя обращаться к тому, кто только что передал вам ход. Будем очень внимательны, так как те, кто ошибся, получит дополнительное задание».

В процессе упражнения тренер постепенно усиливает темп его выполнения. Тот, кто ошибся, должен вместо названия своего животного, 2 раза хлопая в ладоши, изображать характерный звук, издаваемый этим животным. И все остальные с этого момента должны обращаться к нему, воспроизводя этот звук.

Упражнение способствует эмоциональной разрядке, создает хороший фон для продолжения работы.

### УПРАЖНЕНИЕ 24.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас один из нас задумает строчку из известной песни или стихотворения, состоящую из 6—7 слов. Наша задача понять, какая строчка задумана. Мы сможем задать задумавшему строку 10 вопросов. В 6 или 7 ответов (это зависит от количества слов в строке) он (она) должен будет включить по слову из задуманной строки. Слова нельзя изменять по падежам, временам, числам и т. д. Все грамматические признаки должны быть сохранены. Предлог включается в ответ вместе со следующим за ним словом. Слова можно вводить в ответы в любом порядке. Например, если я задумываю строчку „В лесу родилась елочка, в лесу она росла“, то в ответ на один из вопросов надо будет включить слово „в лесу“, в другой „елочка“ и т. д.».

Упражнение позволяет мобилизовать внимание, включить участников группы в ситуацию «здесь и теперь» после перерыва, особенно существенно изменяется состояние тех участников группы, которые в ходе упражнения задумывают строчки из песен или стихов.

#### УПРАЖНЕНИЕ 25

Группа разделяется на две подгруппы, которые располагаются полукругом (стоя или сидя).

«Участники (это относится к обеим подгруппам) поочередно будут выходить из своего полукруга и поворачиваться к нему спиной. Члены его подгруппы будут задавать ему любые вопросы, отвечать на которые необходимо, называя имя спрашивающего. Очередность в подгруппах установите сами».

Упражнение, как правило, проводится в начале второго дня работы и дает возможность участникам получить дополнительную информацию Друг о Друге. Так как в упражнение включены все участники, работа идет динамично, эмоционально, дает обширный материал для обсуждения. В ходе обсуждения обращается внимание на характер вопросов, впечатления отвечающих, которые часто отмечают, что иногда удавалось сразу, без затруднений определить имя задающего вопрос, в то время как других участников удавалось узнать только после нескольких попыток. В этом случае группе может быть задан вопрос: «Как вы думаете, с чем это связано?» и предоставлена возможность для обсуждения.

#### УПРАЖНЕНИЕ 26.

Участники встают. Тренер предлагает одному из них какое-то время побыть в коридоре или другом помещении.

«Давайте возьмемся за руки так, чтобы у нас получились цепь. Эта цепь изображает змею, а два крайних участника — ее голову и хвост. Как это часто бывает, змея сворачивается во всевозможные кольца — „запутывается" ». (Тренер помогает «змее» запутаться, предоставляя инициативу запутывания «голове». В процессе запутывания можно перешагивать через сомкнутые руки, подлезать под них. В конце запутывания «голова» и «хвост» змеи могут спрятать свои свободные руки, но братья за руки они не должны.)

Когда «змея» запуталась, тренер приглашает участника, находившегося за дверью, и предлагает ему распутать «змею». При этом ему можно сообщить, что у нее есть «голова» и «хвост». Процесс распутывания иногда занимает немало времени, участник, который пытается это сделать, может сослаться на то, что задача эта невыполнима. В этом случае тренер побуждает его к продолжению работы, утверждая, что решить эту задачу можно, предлагая попробовать еще. Данное упражнение предполагает тесный физический контакт, способствует сближению группы. Кроме того, при обсуждении результатов упражнения могут появляться идеи о необходимости ориентации в ситуации, постоянной включенности в процесс ее разрешения, что способствует продвижению группы в содержательном плане.

#### УПРАЖНЕНИЕ 27.

Группа садится по кругу.

«Давайте представим себе, что все мы — большая пишущая машинка. Каждый из нас — буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, „поезд“, и тогда тот, кому достается буква „п“, хлопает 6 ладоши, потом мы все вместе хлопаем 6 ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква „о“, и снова общий хлопок и т. д. (Тренер распределяет буквы.) Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать слово с самого начала».

Тренер приступает к проведению упражнения, подбирая при этом такие слова, чтобы все члены группы могли принять в нем участие.

В процессе выполнения упражнения тренер может усложнить задачу: предложить в одном слове всем вместе хлопать в ладоши между буквами 2 раза, а в следующем — 1 раз после согласных и 2 раза после гласных, можно заменить хлопки на вставание.

В результате проведения упражнения мобилизуется внимание, улучшается настроение, повышается активность участников занятий. Упражнение позволяет осознать необходимость постоянной включенности в процесс совместной деятельности, что в определенной степени интегрирует группу.

Проведенное после обеденного перерыва, это упражнение позволяет участникам «вернуться в круг», лучше почувствовать группу.

Если в ходе выполнения упражнения было много ошибок, то после его окончания можно задать вопрос: «Какие трудности у вас были?».

## УПРАЖНЕНИЕ 28

Участники садятся в круг. (Это упражнение лучше проводить в группе из 12 человек, возможно в группах из 13—14 человек.)

«Представим себе, что наша группа — это большие часы. Ты (тренер обращается к сидящему слева от него участнику группы) будешь цифрой 1 на циферблате часов, ты (тренер обращается к следующему по часовой стрелке участнику) — цифрой 2, ты — цифрой 3 и т. д. (В результате все цифры на циферблате часов оказываются распределенными между участниками.) Наши часы, как и предназначено, показывают время и делают это так: я буду говорить время, например 15 часов 20 минут, и тогда сначала тот из нас, кому досталась цифра, на которой стоит часовая (маленькая) стрелка, хлопает в ладоши, а потом тот, у кого цифра, на которой стоит минутная (большая) стрелка, говорит „бом“. Если часы показывают такое время, когда обе стрелки находятся на одной цифре, например 12 часов ровно, или 13 часов 5 минут, то один и тот же человек сначала хлопает в ладоши, а потом говорит „бом"».

Во время выполнения упражнения тренер в быстром темпе называет разное время, делая это так, чтобы все участники группы были включены и их активность и внимание все время находились на высоком уровне. Если в группе больше 12 человек, тренер может по очереди с тринадцатым членом группы называть время, или попросить делать это по очереди тринадцатого или четырнадцатого участника.

## УПРАЖНЕНИЕ 29.

Участники садятся по кругу.

«Давайте все вместе нарисуем картину. Я возьму холст и нарисую на нем что-то, потом передам его Тане (это участница группы, сидящая слева от тренера). Она нарисует на нем то, что ей захочется, и скажет нам, что она нарисовала затем передаст картину дальше».

После того как тренер убедится, что все участники группы поняли, как они будут «рисовать картину», он «берет» воображаемый холст в рамку и говорит: «Я беру холст и рисую на нем линии горизонта», и передает будущую картину участнице, сидящей слева. Тренер внимательно слушает и запоминает, что нарисовал на картине каждый участник. Побывав у каждого, картина возвращается к тренеру, который «берет» картину и говорит: «И вот теперь я держу в руках картину и вижу на ней линию горизонта, которую нарисовал(а) я...». И дальше тренер проговаривает то, что нарисовал каждый участник группы, называя его имя и обращаясь к нему в этот момент. Например, «...вижу на ней линию горизонта, которую нарисовал(а) я, в море, которое нарисовала ты, Таня, и песчаный берег, который нарисовал ты, Игорь, и костер на берегу, который нарисовал ты, Андрей, и...».

В результате проведения этого упражнения в группе возникает позитивное эмоциональное единство. Иногда чувства, эмоции, образы настолько сильны, что затрудняют переход к более реалистическим, рациональным моментам работы. В этом случае надо дать возможность участникам группы отреагировать их чувства и эмоции, задав им вопрос: «Как вы себя чувствуете?» или: «Может быть, у вас возникли чувства, переживания, идеи, которыми вы хотели бы поделиться с другими?».

Это упражнение дает лучшие результаты если проводится на 3—4-й день работы группы, когда участники уже достаточно хорошо чувствуют друг друга и проявившиеся в ходе работы групповые ценности.

#### УПРАЖНЕНИЕ 30.

Все участники садятся по кругу. Тренер выходит из круга и дает инструкцию к упражнению, стоя за кругом.

«У вас 1,5 минуты, в ходе которых надо внимательно посмотреть друг на друга». (За временем следит тренер.)

Через 1,5 минуты тренер просит всех повернуться на стульях спиной в круг, подходит к одному из участников группы и говорит, обращаясь к нему, например: «Владимир, я иду по кругу (тренер идет вправо или влево) и прохожу одного, второго, третьего, останавливаюсь у четвертого человека, кто это?». Владимир отвечает (если ответ неправильный, надо ему об этом сказать и дать возможность ответить еще и еще раз, пока не будет получен правильный ответ). После этого тренер предлагает Владимиру ответить на ряд вопросов, относящихся к внешнему облику названного участника группы. Например: «Есть ли у Петра галстук?», «Какого цвета у него рубашка?», «Держит ли Петр что-либо в руках?» и т. д. Далее тренер дает аналогичное задание еще 2—3 участникам.

В заключение упражнения тренер просит всех повернуться лицом в круг и еще раз посмотреть друг на друга.

#### УПРАЖНЕНИЕ 31.

Участники группы садятся по кругу. «Сейчас я раздам вам карточки с названиями цветов, которые повторяются дважды, т. е., если вам, например, досталась карточка, на которой написано „красный“, то вы знаете, что еще у кого-то есть такая же карточка. Я буду перечислять название овощей и фруктов, и каждый раз должны вставать те цвета, которые соответствуют названным. Иногда я буду произносить названия предметов, которые не являются овощем или фруктом. В этом случае все остаются сидеть. По ходу упражнения внимательно следите за действиями остальных участников группы. Постарайтесь понять, у кого какой цвет».



В конце упражнения тренер предлагает объединиться в пары тем, кому достались одинаковые цвета. Объединение в пары происходит молча. После того как пары образованы, каждая пара по очереди говорит, какой у нее цвет.

#### УПРАЖНЕНИЕ 32.

Все участники группы садятся по кругу.

«Сейчас один из нас (тренер называет одного из участников) выйдет за дверь. Все остальные разделятся на 2 группы: „девочки" и „мальчики". В

каждой из них могут оказаться и мужчины и женщины. У групп будет две минуты на подготовку. За это время нужно будет выбрать тем или иные действия, которые участники будут выполнять все вместе. Это должны быть невербальные действия. Обе группы выполняют выбранные ими действия одновременно. А ты (тренер обращается к участнику, которому предстоит выйти из комнаты) должен будешь понять, где „мальчики", где „девочки" и что они делают».

После того как вернувшийся в комнату участник дает ответ, тренер спрашивает его, на какие признаки он ориентировался, решая задачу.

Упражнение обычно проходит весело, участники получают возможность проявлять изобретательность, творчество. Кроме того, один из участников должен вникнуть в смысл действий других, понять их, что соответствует содержательным целям тренинга партнерского общения, ведения переговоров т. п.

#### УПРАЖНЕНИЕ 33.

Все участники садятся по кругу.

«Пусть один из нас (чуть позже мы решим, кто) какое-то время побудет за дверью. Мы тем временем разделимся на две подгруппы по какому-то выбранному нами признаку. Признак должен визуально фиксироваться и однозначно делить группу на две части (например наличие шнурков на обуви). Две образовавшиеся подгруппы садятся в разных местах так, чтобы они были обозначены пространственно. Вернувшийся участник должен определить, по какому признаку группа разделилась на две части».

После того как участник справится с поставленной задачей, тренер предлагает кому-то еще раз попробовать определить признак, по которому разделяется группа. Участник, выразивший желание продолжить упражнение, выходит за дверь, и в это время группа меняет признак и разделяется на подгруппы. По окончании упражнения можно обсудить возникшие сложности.

Упражнение направлено на развитие наблюдательности, активизирует внимание и мышление.

#### УПРАЖНЕНИЕ 34.

Группа садится по кругу.

«Я предлагаю Виктору, Валерию и Василию принять участие в упражнении».

После этой фразы тренер предлагает группе участников (4—5) посидеть какое-то время, не изменяя позу, а участникам, выполняющим упражнение (Виктору, Валерию и Василию), внимательно посмотреть на них и постараться все запомнить. Затем эти трое на некоторое время выходят из комнаты. В их отсутствие тренер производит ряд изменений в позах участников, которых запомнили Виктор, Валерий и Василий. Кроме того, могут быть изменения в располо-

жении участников, появление или исчезновение каких-либо предметов у них в руках. Вернувшиеся в комнату участники должны установить все изменения. Это упражнение способствует развитию наблюдательности.

### УПРАЖНЕНИЕ 35.

Все участники садятся по кругу.

«Сейчас мы поработаем в парах. (Тренер называет состав пар, подобранных с учетом субъективных предпочтений участников и их психологических особенностей.) Сядьте так, чтобы каждой паре было удобно работать. Решите сами, кто из вас начнет выполнять упражнение. (Тренер убеждается, что в каждой паре определен участник, который будет начинать упражнение.) Начинаящий примет вид грустного, чем-то расстроенного, вялого человека. Попробуйте найти средства для того, чтобы войти в это состояние. Напарник должен, используя различные средства, изменить состояние грустного участника в позитивную сторону, вызвать у него улыбку, смех, активизировать его, не прибегая к физическому контакту. Когда вы справитесь с задачей, поменяйтесь ролями».

При обсуждении упражнения удастся получить конкретный перечень средств, которые использовались участниками для изменения состояния своего партнера, а также описание усилий «грустных» участников, которые им приходилось прилагать, чтобы сохранить свое состояние. В результате обсуждения появляются идеи о необходимости гибкости в выборе средств, используемых для изменения состояний, об отсутствии универсальных алгоритмов этих средств.

Упражнение проходит динамично, требует значительных усилий участников в поиске средств изменения состояния их партнера. Упражнение может создавать эффекты, связанные с активизацией защитных механизмов участников, поэтому тренеру следует учитывать эту возможность при подборе пар и в ходе обсуждения.

### МОДИФИКАЦИЯ.

Все участники садятся по кругу.

«Сейчас нам надо будет решить такую задачу изменить состояние Сергея, которому грустно. Он расстроен и не расположен с нами разговаривать. (Тренер заранее договаривается с Сергеем о его участии в упражнении.) Мы можем рассказывать Сергею истории, говорить что-либо приятное и т. д.»

Так как в этом случае усилия всей группы концентрируются на одном участнике, то его состояние меняется быстро. В ходе обсуждения обращается внимание на действия, фразы, которые в наибольшей степени влияли на изменение состояния Сергея, а также на то, что было для него безразличным или неприятным.

### УПРАЖНЕНИЕ 36.

Все участники становятся по кругу.

«Пусть кто-то из вас выйдет за дверь. Мы (те, кто останется) выберем одного человека, который будет инициатором движения. Он будет выполнять какие-либо движения, время от времени меняя их, а мы все будем их повторять. Участник, находившийся за дверью, вернется в комнату, встанет в центр круга и, внимательно наблюдая за нами, постарается понять, кто же является инициатором движения». Когда один из участников выйдет за дверь, группа решает, кто будет инициатором движения.

«Обратите внимание на то, как будет происходить смена движения. Постараемся не смотреть на Олега (тренер называет имя того участника, который избран инициатором движения).

Олег, а ты постарайся менять движения часто, помня о том, что делать это надо незаметно».

В ролях инициатора движения и того, кто пытается его обнаружить, могут выступить несколько человек. Тренер может предложить кому-либо это сделать или спросить, нет ли желающих выступить в этих ролях.

В ходе обсуждения упражнения тренер спрашивает о впечатлениях участников, о том, как, каким способом удавалось найти инициатора движения, что можно было сделать участникам, чтобы затруднить решение этой задачи.

### УПРАЖНЕНИЕ 37.

Группа садится по кругу.

«Для выполнения этого упражнения нам понадобится доброволец. (Тренер ждет, пока кто-либо не выскажет желания участвовать в упражнении.) Теперь нам всем надо собраться и последовательно воспроизвести все, что делал, говорил (говорила) Олег (Таня) с начала нашей работы. Олег (Таня), ты, пожалуйста, внимательно наблюдай за нашей работой, а потом дополнишь или исправишь нас. Давайте начнем».

Может быть предложена более сложная задача: попытаться воспроизвести последовательность поведения одного из участников за весь прошлый день, т. е. попытаться вспомнить все его высказывания, жесты, действия. Тренер может и сам предложить кандидатуру, ориентируясь на участника, которому, по его оценке, не доставало внимания и который не будет испытывать дискомфорта при обращении всей группы к нему.

Упражнение дает возможность осознания необходимости большего внимания друг к другу, позволяет восстановить материал предыдущего этапа работы, сплотить группу.

### УПРАЖНЕНИЕ 38.

Все участники садятся по кругу.

«Сядьте так, чтобы вам было удобно. Закройте глаза и вспомните все, что вы делали сегодня в группе в обратном порядке, начиная с того момента, как я закончу говорить. Постарайтесь вспомнить как можно подробнее все, что происходило с вами в течение дня, ничего не объясняя и не интерпретируя».

Упражнение проводится, как правило, в конце дня, перед тем как участники будут высказывать свои впечатления от работы. Его выполнение позволяет лучше запомнить структурировать приобретенный опыт.

## 2. ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ СОДЕРЖАТЕЛЬНОГО ПЛАНА

В этот подраздел вошли психогимнастические упражнения, в ходе которых участники тренинга приобретают опыт, позволяющий двигаться к содержательной цели тренинга. Кроме того, эти упражнения дают возможность тренировки тех или иных приемов, способов общения, элементов поведения, которые в дальнейшем могут быть включены в целостное действие.

В первую часть каталога входят упражнения по следующим темам:

- установление контакта в общении, понимание своего состояния и его презентация, а также понимание состояния других людей, сопереживание;

- передача и прием информации;
- умение слушать, что означает умение воспринимать другого человека полностью, во всех его вербальных и невербальных проявлениях, улавливать подтекст, смысл его высказываний, а также воспринимать свои реакции, возникающие в ответ на то, что говорит человек.

#### А. Установление контакта, восприятие и понимание эмоционального состояния

Психогимнастические упражнения, вошедшие в эту часть, позволяют членам группы тренинга осознать разнообразные, вербальные и невербальные средства установления контакта, апробировать их в безопасных условиях, проверить свои возможности установления контакта в различных ситуациях, понять, что при установлении контакта не существует универсальных средств и правил, а прежде всего необходимо ориентироваться на человека, с которым взаимодействуешь, на состояние, в котором он находится.

#### УПРАЖНЕНИЕ 39.

Все участники располагаются большим полукругом.

«Пусть каждый из нас по очереди выйдет в центр и попытается любыми доступными ему средствами, но только не вербальными, установить контакт с каждым участником занятия».

После того как все выполняют это задание, тренер предлагает участникам обсудить их впечатления, возникшие в процессе выполнения упражнения. При подведении итогов тренер акцентирует внимание на тех средствах установления контакта, которые перечисляют участники, а также на тех признаках, которые свидетельствуют о том, что контакт установлен.

#### УПРАЖНЕНИЕ 40.

Участники становятся в круг (для проведения упражнения необходимо четное число участников).

«На счет „раз“ каждый из нас должен, оставаясь на своем месте и молча (эти два условия будем соблюдать на протяжении всего упражнения), найти себе пару. Нас четное количество, поэтому каждый найдет себе напарника. Когда я скажу „два“, вы вместе начнете одинаковое движение. Потом я снова скажу „раз“, и вы должны найти себе новую пару, а на счет „два“ начать делать одинаковое движение с новым партнером».

Обычно мы даем возможность участникам группы выполнить это задание 3 раза, после чего приступаем к обсуждению, в ходе которого имеет смысл обсудить два вопроса: «Как создавалась пара?» и «Как происходил выбор одинакового движения?». Ответы на первый вопрос дают возможность выявить основные невербальные признаки, свидетельствующие о начале контакта: направленность и фиксированность взгляда, разворот корпуса тела, приветливое выражение лица, улыбка, легкое движение вперед, навстречу партнеру и т. п. Кроме того, в процессе обсуждения опыта, полученного участниками группы в ходе выполнения упражнения, часто заходит разговор о проявлении инициативы в контакте и при выборе общего движения. В том случае, если это соответствует содержанию тренинга (например в тренинге ведения деловых переговоров), следует подробнее обсудить

эту проблему. При этом могут быть выявлены такие варианты взаимодействия:

- один из участников пары проявляет инициативу, тем самым подавляя инициативу другого;

- один из партнеров проявляет инициативу с полного согласия другого;
- в процессе взаимодействия происходит постоянная передача инициативы от одного участника пары к другому и наоборот;
- взаимодействие протекает как сотрудничество, когда партнеры в любой момент полностью понимают друг друга.

#### УПРАЖНЕНИЕ 41.

Участники садятся по кругу.

«Пусть кто-то из нас первым скажет своему соседу слева о его состоянии. Например, „Мне кажется, что ты сейчас спокоен и заинтересован происходящим" или „Мне кажется, что ты утомлен" и т. д. Тот, кому это сказали, в свою очередь, скажет нам всем о своем состоянии в данный момент. Затем он выскажет свое предположение о состоянии соседа слева, и тот уточнит свое состояние и т. д.»

После того как круг замкнется, тренер может задать группе общий вопрос: «Каким образом вы определили состояние своего соседа?» или более конкретный: «На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние своего соседа?».

#### УПРАЖНЕНИЕ 42.

Все участники садятся по кругу.

«Мы можем продолжать работать над проблемой установления контакта и сейчас выполним такое упражнение. Пусть кто-нибудь (кто именно, мы решим позже) выйдет из комнаты. Когда он вернется, ему надо будет определить, кто из участников готов вступить с ним в контакт. При этом мы все будем пользоваться только невербальными средствами. Сделать вывод о наличии желания установления контакта или о его отсутствии надо после того, как вы посмотрите на человека».

Тренер спрашивает группу о том, кто хотел бы начать работу, или предлагает это сделать конкретному участнику. Вызвавшийся (или выбранный) выходит из комнаты, а группа в его отсутствие определяет участника, которому надо будет вступить в контакт. Остальные должны демонстрировать нежелание, отсутствие готовности это сделать. Затем приглашается ожидающий за дверью участник и он, последовательно подходя к каждому, определяет готовность участников вступить в контакт.

Упражнение включает еще два последовательных шага, организация которых аналогична приведенному выше, только во втором случае в контакт готовы вступить трое участников, в третьем — каждый сам решает, будет он вступать в контакт или нет.

При обсуждении результатов упражнения обращается внимание на признаки, которые были определяющими при установлении готовности к вступлению в контакт. Предметом обсуждения могут стать сложности, связанные с однозначностью предъявления своего желания (или его отсутствием) вступить в контакт. Часто появляются идеи о необходимости дополнительной тренировки в интересах приобретения однозначности своих проявлений подобного рода, просьбы повторить, продлить или модифицировать это упражнение. Характерно, что группа, как правило, воспринимает эти идеи очень заинтересованно и эмоционально.

#### УПРАЖНЕНИЕ 43.

Группа садится по кругу.

«Для выполнения этого упражнения мы создадим пары. (Тренер может предложить группе объединиться в пары по желанию или же сам составит пары. Если в группе нечетное количество участников, тренер может сам принять участие в упражнении.) Пусть каждая пара займет удобное для нее место так, чтобы никому при этом не мешать. Вам дается 6 минут для беседы (тренер может предложить для обсуждения связанные с контекстом группы или нейтральные темы). По моему указанию в ходе беседы мы будем менять положение, не прекращая разговора. Сейчас давайте повернемся друг к другу спиной и начнем беседу».

Участники 1,5 минуты беседуют, сидя спиной друг к другу, по 1,5 минуты — один сидя, другой стоя и наоборот (лицом друг к другу), 1,5 минуты — сидя лицом друг к другу.

При обсуждении упражнения тренер может задать вопросы о том, в каком положении ведение беседы было наиболее трудным, сложным, а в каком наиболее комфортным. Участники достаточно аргументировано проговаривают идеи о наибольшей комфортности равных положений (например оба сидят). Это позволяет высказать мысль о важности для эффективного установления контакта равенства позиций участников, отсутствия между ними барьеров, о нахождении глаз на одном уровне.

#### УПРАЖНЕНИЕ 44.

Все участники садятся по кругу.

Тренер раздает чистые листы бумаги.

«Разделите, пожалуйста, лист бумаги на четыре равные части. Сейчас мы немного порисуем. В первом квадрате нарисуйте начало вашей беседы с начальником, во втором — с подчиненным, в третьем — с равным по социальной или профессиональной роли, в четвертом — начало беседы с идеальным (оптимальным), с вашей точки зрения, условиях. Рисуйте так, как умеете, главное то, что вы нарисуете, а не качество рисунка».

После того как участники нарисуют свои картинки, тренер просит передать их по кругу для того, чтобы все смогли ознакомиться с рисунками. Когда все рисунки возвратятся к «авторам», тренер предлагает поделиться своими впечатлениями, которые появились у участников. Обсуждение позволяет выделить содержательные идеи, относящиеся к сложившимся стереотипам и установкам о начале беседы в различных ролевых позициях, а также к тому, что в этом случае способствует, а что препятствует установлению контакта. Это упражнение дает обширный материал в группах руководителей различного ранга и требует от тренера четкого и динамичного ведения обсуждения.

#### УПРАЖНЕНИЕ 45.

Участники группы сидят по кругу.

«Довольно часто мы сталкиваемся в жизни с ситуациями, в которых нам необходимо побудить другого человека что-то сделать. Наши попытки окажутся более результативными, если мы учтем личностные особенности человека, к которому обращаемся, а также его настроение, состояние в момент разговора. Будем опираться на эти идеи в ходе своей дальнейшей работы. Вспомните, пожалуйста, ситуацию, в которой бы хотели побудить другого человека на какие-то действия, например, вы обращаетесь к коллеге с просьбой прочитать вместо вас лекцию или к приятелю с предложением сопровождать вас в магазин за покупками и т. д.»

Тренер дает какое-то время для выполнения задания и, убедившись, что каждому удалось вспомнить ситуацию, продолжает инструкцию:

«Мысленно поставьте на место человека, к которому вы обращаетесь, всех членов нашей группы по очереди и подумайте, как бы вы обратились к каждому, как бы повели разговор, учи-

тывая его личностные особенности? Можете записывать возникающие варианты. На эту работу у вас будет примерно пятнадцать минут».

После того, как все будут готовы, тренер предлагает участникам разбиться на группы по 4—5 человек в каждой и дает такое задание: «Сейчас мы будем работать в малых группах. Каждый, кратко охарактеризовав свою ситуацию, обратится по очереди к остальным членам своей подгруппы, представляя их на месте своего собеседника. Они же реагируют от лица этого собеседника. Каждый разговор длится 1—2 минуты. В конце разговора те, к кому обращались, высказывают свои впечатления, говорят, что побуждало их идти навстречу просьбе, а что снижало это желание».

После завершения работы в малых группах следует продолжить обсуждение «в кругу». В ходе этого обсуждения можно составить перечень того, что способствует достижению успеха в ситуации побуждения другого человека к поступку.

Обычно участники группы называют следующие моменты:

- удалось понять интересы собеседника и учесть их в ходе разговора;
- был установлен хороший эмоциональный контакт,
- помогает уверенность в себе, которая, в частности, проявляется в тональности разговора;
- открытость;
- четкое изложение причин побуждения.

Данное упражнение особенно эффективно в контексте тренинга ведения деловых переговоров.

#### УПРАЖНЕНИЕ 46.

Участники садятся по кругу.

«Сейчас я раздам некоторым из вас карточки, на которых обозначены те или иные эмоциональные состояния. Те, кто получит карточки, прочитают, что на них написано, но так, чтобы надпись не видели другие члены группы, и затем по очереди изобразят это состояние. Мы будем смотреть и постараемся понять, какое состояние изображено»

В ходе упражнения тренер дает возможность участникам высказать свои мнения относительно изображенного состояния, затем называет его. В ходе обсуждения нередко высказываются идеи о том, какие состояния распознаются с трудом, что может способствовать их пониманию. Каждый раз после того, как состояние вызвано (например радость), можно спросить прежде всего у тех, кто дал правильный ответ, потом и у остальных участников группы, на какие признаки они ориентировались, определяя состояние. Такое обсуждение дает возможность сформировать «банк» тех невербальных проявлений, на которые можно ориентироваться, определяя состояние человека.

Кроме того, данное упражнение позволяет развивать выразительность поведения у тех участников, которым тренер предлагает изобразить то или иное состояние.

#### УПРАЖНЕНИЕ 47.

Для проведения упражнения необходимо нечетное количество участников. Предварительно все рассчитываются на «первый», «второй». Все вторые номера сидят на стульях, первые стоят за спинками их стульев, оставшийся без пары участник группы стоит за спинкой свободного стула (допустим, его зовут Андрей).

«Задача Андрея пригласить кого-нибудь из сидящих на свой стул. При этом он может пользоваться только невербальными средствами, говорить ничего не надо. Все те, кто сидят на

стульях, очень хотят попасть на свободный стул. Задача тех, кто стоит за спинками стульев — удержать своих „подопечных“. Сделать это можно, успев положить руку на плечо того человека, который сидит на вашем стуле, в тот момент, когда вы заметили его намерение пересечь. Постоянно держать руку над плечом вашего „подопечного“ не стоит».

Через некоторое время тренер предлагает участникам поменяться: те, кто сидели, встают и наоборот. При этом одному из тех, кто стоял, придется встать за свободный стул.

С одной стороны, упражнение позволяет участникам группы подвигаться, снижает напряженность, усталость. Оно проходит весело, улучшает настроение. В то же время это упражнение тесно связано с содержанием работы по теме «Установление контакта». Для актуализации опыта по этой проблеме можно обратиться к группе с вопросами: «Каким образом вы действовали, когда приглашали кого-то на ваш стул?», «Как вы понимали, что вас пригласили занять свободный стул?».

#### УПРАЖНЕНИЕ 48.

Группа садится в круг.

Каждому участнику предлагается выбрать себе пару, ориентируясь при этом на то, чтобы избранник был наименее знакомым ему человеком.

«Пусть каждая пара займет удобное место так, чтобы не мешать никому. Встаньте друг против друга (лицом друг к другу). Договоритесь, кто будет начинать задание, а кто продолжит. Итак, сейчас тот, кто начинает, будет делать различные движения руками, головой, глазами, всем телом. Второму участнику необходимо с максимальной точностью повторять все движения партнера. Через некоторое время по моему сигналу партнеры поменяются ролями».

Упражнение дает возможность участникам группы лучше почувствовать друг друга, приобрести навыки моторной рефлексии и антиципации, выявить ряд идей, необходимых, в частности, для осознания условий, улучшающих установление контакта, инициативы и путей преодоления барьеров, возникающих в ходе диадного взаимодействия.

Участники получают возможность поставить себя на место другого человека. В ходе обсуждения нередко возникает идея о том, что в определенный момент характер следующего движения партнера становится понятным еще до того, как партнер начнет его выполнение.

#### УПРАЖНЕНИЕ 49.

Участники группы делятся на две подгруппы.

«Каждой подгруппе дается 7 минут на подготовку, во время которой она должна будет выбрать какое-либо чувство или эмоцию (эмоциональное состояние) и продумать, как его можно изобразить. Это может быть или скульптурное изображение, или невербальное действие. В изображении должны принимать участие все члены подгруппы. В то время как первая подгруппа показывает то, что она подготовила, вторая подгруппа отгадывает, какое чувство или эмоция изображены. Затем подгруппы меняются местами».

Подгруппы готовятся в разных помещениях. После того как подготовка закончена, тренер предлагает одной из подгрупп изобразить то чувство или состояние, которое они выбрали, не называя его. Другая подгруппа смотрит. Потом ей дается одна минута на обсуждение и кто-то один высказывает мнение группы. После этого тренер обращается к подгруппе, которая продемонстрировала чувство или состояние с тем, чтобы они сказали, какое чувство или состояние они хотели изобразить. Затем подгруппы меняются ролями.

Начиная обсуждение результатов выполнения этого упражнения, тренер ориентируется на то, допущены ли были участниками подгрупп ошибки и каков их характер.



Как правило, ошибки, допускаемые в этом упражнении, связаны со следующими обстоятельствами:

- участники не поняли изображение, которое предлагалось другой подгруппой;
- участники не нашли точного слова для обозначения изображенного чувства или состояния;
- участникам не удалось передать в своем изображении содержание эмоции или чувства.

Если допущена ошибка, то в ходе обсуждения можно поговорить о том, с чем она связана. Часто причиной ошибок бывает несогласованность в работе подгруппы, неумение выслушать и услышать всех.

Если же подгруппы правильно идентифицируют предложенные им изображения эмоциональных состояний или чувств, то тренер может задать группе вопрос: «По каким признакам вы определили состояние или чувство?». Ответ на этот вопрос позволяет выявить (перечислить) те конкретные проявления невербального поведения человека, которые являются сигнально значимыми для понимания состояния других людей.

## УПРАЖНЕНИЕ 50.

Упражнение выполняется в группах по 3 или 4 человека.

«Представьте себе, что вы решили принять участие в конкурсе на должность персонал-менеджера в крупной фирме. Отбор проводится в несколько этапов, на каждый из которых вместе собираются разные люди. Сейчас в каждой группе кто-то один (я позже скажу, кто именно) попытается установить контакт с каждым из остальных участников вашей малой группы. При этом тот, кто устанавливает контакт, заинтересован в получении информации относительно процедуры отбора, а те, к кому он обращается, занимают примерно такую позицию: ситуация отбора для вас очень важна, и вы хотите успешно ее пройти, поэтому у вас есть серьезные причины, по которым вы не хотите отвлекаться от ваших размышлений по поводу предстоящего собеседования и дадите это понять тому, кто к вам обращается. В то же время, пожалуйста, помните о том, что если поведение того человека, который к вам обратится, вызовет у вас желание вступить с ним в разговор, вы можете сделать это».

Тренер называет имена тех, кто в каждой из групп должен на первом этапе работы сделать попытку установить контакт. Через 3—4 минуты тренер останавливает разыгрывание ситуации и предлагает, оставаясь в малых группах, кратко обсудить полученный результат. После этого тренер меняет состав групп и называет имена тех, кто на втором этапе должен будет начать разговор. Таким образом, если работа проходит в тройках, то в тренинговой группе из двенадцати человек потребуется три этапа для того, чтобы каждый побывал в активной позиции.

Завершается работа обсуждением в круге, в ходе которого целесообразно обратить внимание на те вербальные и невербальные аспекты поведения, которые способствуют установлению контакта.

Упражнение дает возможность каждому ученику апробировать и потренировать различные способы установления контакта, это позволяет закрепить полученные навыки и создает благоприятные условия для их переноса в реальную деятельность.

### В. Прием и передача информации.

Психогимнастические упражнения, включенные в эту часть, позволяют выявить группу факторов, влияющих на успешность приема и передачи информации, обнаружить наиболее типичные ошибки, допускаемые при решении этих задач, потренироваться в их решении.

При проведении упражнений этого вида вводится ряд ориентировочных основ: подготовка сообщений, передача информации, прием и структурирование сообщений.

#### УПРАЖНЕНИЕ 51.

Все участники становятся по кругу.

«На счет „раз" каждый из участников начинает делать какое-либо движение. При этом все остаются на своих местах. Желательно выбирать такие движения, которые может делать каждый участник. На счет „два" надо прекратить делать то движение, которое бы делали на счет „раз" начать выполнять то движение, которое на счет " „раз" делал ваш сосед слева. Если все будут внимательны, то движение каждого, пройдя по кругу, вернется к своему „автору".

Упражнение выполняется до тех пор, пока движение каждого участника не вернется к нему. Нередко уже при первых переходах движений кто то из участников ошибается. В этом случае тренер побуждает группу к поиску момента искажения движения, после чего упражнение начинается сначала. По окончании упражнения, когда движение каждого завершит полный круг, тренер спрашивает участников о том, к кому вернулось его движение, есть ли изменения в его характере. Обсуждение направляется на осознание причин искажения передаваемых движений и того, что могли бы предотвратить участники, чтобы этого не происходило. Это упражнение желательно проводить в начале работы по осознанию участниками группы факторов, позволяющих без искажений принимать и передавать информацию в процессе сообщения.

#### УПРАЖНЕНИЕ 52

Все участники садятся по кругу.

Видеотехника подготовлена к съемке.

"Мы уже убедились, насколько важно быть точными и внимательными при приеме и передаче информации. (Это упражнение может выполняться после появления в группе идей, относящихся к процессам приема и передачи информации в ходе общения, а также после упражнения 45.) Сейчас (тренер называет имена 5-ти или 6-ти человек, которых он заранее избрал для участия в упражнении) примут участие в упражнении. Ваша задача будет заключаться в приеме и передаче сообщений. Пусть Андрей (тренер называет одного из участников упражнения) останется здесь, а все остальные подождут какое-то время за дверью».

Тренер зачитывает Андрею текст, предварительно еще раз напомнив ему о том, что он должен будет передать его следующему участнику. С этого момента ведется видеозапись работы (возможно использование только магнитофонной записи без видеоряда). Тренер последовательно приглашает участников, ожидающих за дверью, каждый из которых выслушивает сообщение предыдущего и затем пересказывает его следующему участнику. Последнему участнику, получившему сообщение, тренер задает вопрос «Олег, ты только что получил сообщение. Скажи, пожалуйста, что ты будешь делать после того, как получил информацию?». Когда участник ответит на этот вопрос, видео съемка прекращается.

Вариант текста: «Иван Петрович уехал в 11 часов, не дождавись вас, очень огорчился, что не смог с вами переговорить лично, и попросил передать вам, что, если он не вернется к обеду, а это будет зависеть от того, сколько времени он пробудет на совещании в министерстве, то совещание в 15.30 надо проводить без него. Кстати, на совещании будет обсуждаться вопрос о поставке новых компьютеров, которые ничем не хуже импортных. И еще, на совещании надо не забыть объявить, что все начальники отделов должны пройти обследование у психологов, которые будут работать в 20-й комнате с 10 часов утра ежедневно до 2 октября».

Обсуждение упражнения проводится с использованием видеозаписи. Перед просмотром уточняется, что при приеме информации происходит структурирование содержания, которое предполагает последовательное выделение всех прозвучавших идей (участники выполняют эту работу, опираясь на текст, использовавшийся в упражнении), а за тем их ранжирование по степени важности. В частности, безусловно важной является информация которая требует от получателя каких-то срочных практических действий. Однако очень часто мы проводим ранжирование идей до того, как выделит ли все полученные, что приводит к субъективным преобразованиям информации и ошибкам. Иллюстрируя эти положения материалом упражнения тренер выделяет три типа ошибок, характерных для передачи сообщений: а) утрата, б) искажение, в) дополнение. Затем участники смотрят видеозапись выделяя допущенные ошибки. Этап просмотра может быть очень детальным, если ошибок много.

Упражнение дает большой поучительный материал, ошибки легко дифференцируются участниками и вызывают оживленные комментарии. Динамичность упражнения, его отчетливые «прозрачные» результаты обладают большим мотивирующим эффектом, увеличивают включение участников в групповой процесс.

### УПРАЖНЕНИЕ 53.

Все участники садятся по кругу.

«Пусть каждый из вас по очереди сделает подарок своему соседу слева (по часовой стрелке). Подарок надо сделать („вручить“) молча (невербально), но так, чтобы ваш сосед понял, что вы ему дарите. Тот, кто получает подарок, должен постараться понять, что ему дарят. Пока все не получат подарки, говорить ничего не надо. Все делаем молча»

Когда все получат подарки (круг замкнется), тренер обращается к тому участнику группы, который получил подарок последним, и спрашивает его о том, какой подарок он получил. После того как тот ответит, тренер обращается к участнику, который вручал подарок, и спрашивает о том, какой подарок он сделал. Если в ответах есть расхождения, нужно выяснить, с чем конкретно связано непонимание. Если участник группы не может сказать, что ему подарили, можно спросить об этом у группы. Полученный материал позволяет обсудить идеи, относящиеся к закономерностям подготовки передачи и приема информации в процессе общения.

При обсуждении упражнения участники могут формулировать условия, которые облегчают понимание в процессе общения. Чаще всего к этим условиям относят выделение существенного, однозначно понимаемого признака «подарка», использование адекватных средств невербального изображения существенного признака, концентрацию внимания на партнере.

Кроме результатов, работающих на содержательный план, улучшается настроение участников.

### УПРАЖНЕНИЕ 54

Участники садятся по кругу. «Давайте представим, что мы решили все вместе отправиться в поход. Вот здесь (тренер показывает на середину круга) лежит рюкзак, который нам нужно собрать для похода. Каждый по очереди положит в него что-то нужное. Сделать это надо без слов, невербально. Все мы должны внимательно следить за тем, что кладет в рюкзак каждый из нас, и не повторяться».

После того как каждый из участников «положил» что-то в рюкзак, тренер обращается к группе с вопросом: «Что положил в наш рюкзак...?», называя имя того или иного члена группы.

Результаты, которые могут быть получены при проведении этого упражнения, аналогичны содержательным эффектам, описанным в предыдущем упражнении.

## УПРАЖНЕНИЕ 55.

Группа встает по кругу. Тренер выходит из круга и участия в упражнении не принимает. «Мысленно выберите себе пару и решите, как вы предложите партнеру провести завтрашний день. Информацию о ваших предложениях надо передавать только невербальными средствами. Предлагать варианты проведения завтрашнего дня начнете все одновременно по моему сигналу».

При обсуждении упражнения тренер обращает внимание на правильность понимания партнерами друг друга, а также на то, что помогало и что мешало достижению этого понимания. Обычно возникающие идеи группируются вокруг необходимости сосредоточиться на партнере и нахождения адекватных средств, обеспечивающих однозначное толкование невербальных посланий, следовательно, их понимание. Также нередко в группе возникает потребность в дополнительной подтверждающей информации или ее повторении. Полученный в результате выполнения упражнения материал дает возможность постановки проблемы закономерностей передачи и приема информации. Тренер запоминает проявившиеся эффекты и может использовать их при иллюстрировании ориентировочных основ, относящихся к приему и передаче информации в процессе общения.

## УПРАЖНЕНИЕ 56.

Участники садятся по кругу.

"У меня в руках несколько карточек. На них написаны названия различных предметов, состояний, понятий. Например, лампа, сон, свет, веселье и т. д. Я приколю карточку на спину одному из вас, допустим, Виктору, но сделаю это так, чтобы он не видел, что на ней написано. Затем Виктор будет подходить к разным участникам группы (по своему выбору), и те, к кому он подошел, невербально будут показывать ему, что написано у него на карточке. Задача Виктора — понять, что написано на карточке».

В ходе упражнения тренер побуждает участников к его продолжению до того момента, пока участник точно не установит, что же написано на карточке, после чего карточку получает следующий участник.

Упражнение позволяет всем участникам группы проиграть обе роли и потренироваться в поиске средств передачи информации, в рефлексии причин невербальных интерпретаций, точности их нахождения и т. д.

## УПРАЖНЕНИЕ 57.

Все участники становятся по кругу (спиной в круг).

«Пусть кто-нибудь из вас задумает любой предмет, который мы будем невербально передавать по кругу. Предмет должен быть таким, который в реальности можно передавать друг другу».

Тренер ждет, пока возникнет идея предмета, просит участника, задумавшего предмет, не называть его вслух и дает ему время подготовиться к передаче (1—2 минуты).

«Итак, сейчас Игорь передаст свой предмет соседу слева. При этом он, а затем и все мы будем пользоваться только невербальными средствами, а тот, кому предмет передается, должен понять, какой предмет он получил. Получивший предмет, в свою очередь, передает его своему соседу слева и т. д. Таким образом, предмет будет двигаться по внешнему кругу против часовой стрелки и в итоге должен вернуться к Игорю, если все будут внимательны и не допустят каких-

либо преобразований предмета. К этому моменту все участники будут стоять лицом в круг, так как каждый, передав предмет, может повернуться лицом в круг. Давайте начнем».

После того как предмет возвратится к отправителю, тренер, двигаясь от последнего, но теперь уже по часовой стрелке (в обратном направлении), спрашивает всех по очереди, что каждый получал, а что передавал.

Для усложнения упражнения и повышения активности, а также для того, чтобы получить больше материала для обсуждения, можно предложить одновременно начать передачу своих предметов трем участникам группы, стоящим примерно на равном расстоянии друг от друга в разных местах круга.

При обсуждении внимание участников может быть обращено на те моменты, которые способствуют или препятствуют взаимопониманию. Речь, в частности, может пойти о том, что в общении каждый из участников несет ответственность за результат. Тот, кто передает информацию, должен постараться сделать это четко, ясно, понятно для другого, т. е. передающий информацию затрачивает определенные усилия для обдумывания того, как используемые им жесты, движения могут быть восприняты, поняты, интерпретированы тем человеком, которому они предназначены. С другой стороны, получающий информацию должен, прежде всего, подумать над тем, какой смысл мог вложить в тот или иной жест его партнер и не спешить с интерпретацией.

#### УПРАЖНЕНИЕ 58.

Группа делится пополам (если в группе нечетное число участников, тренер тоже принимает участие в упражнении), образуя две шеренги, все садятся лицом друг к другу так, чтобы напротив каждого кто-то сидел.

«Представьте себе, что все мы едем в автобусах: одна подгруппа едет в одном автобусе, а вторая — в другом. Автобусы остановились рядом в транспортном заторе. Вы сидите у окна и видите, что в другом автобусе прямо напротив вас и тоже у окна сидит ваш знакомый. Это большая удача, потому что вам надо срочно передать ему важную информацию, и вы, воспользовавшись ситуацией, делаете это. Но сделать это вы можете только молча, без слов, невербально. Времени у вас немного. Тот, кому передают информацию, должен постараться понять, что ему сообщает его знакомый».

Этот фрагмент упражнения можно модифицировать следующим образом. Тренер заранее может подготовить для каждого участника текст сообщения, которое надо передать. Это дает возможность учесть особенности и успешность в тренинге каждого участника.

На первом этапе упражнения тренер предлагает одной шеренге выступать в роли передающих информацию, а второй — принимающих сообщение. Следует дать возможность участникам подготовиться к выполнению упражнения. Когда все готовы, тренер предлагает кому-либо из первой шеренги начать передавать информацию, а всех остальных просит внимательно смотреть. После того как информация передана, тот участник группы, кому она была предназначена, говорит, что он понял. Другие участники в это время могут высказывать свои версии вербализации данного текста. Это активизирует работу и позволяет приобрести более обширный материал для обсуждения, снижает напряженность. После этого передававший информацию, говорит, правильно ли его поняли, и при необходимости вносит коррективы.

#### УПРАЖНЕНИЕ 59.

Участники объединяются в пары. «Сейчас каждый из вас по очереди расскажет своему партнеру какую-нибудь историю. Лучше если это будет история с законченным сюжетом, рас-

крывающая различные чувства, переживания ее участников, психологические проблемы, коллизии, т. е. не следует ограничиваться простым повествованием: я встал, умылся, позавтракал, оделся, вышел из дома, подождал автобус и т. д. Но это должна быть такая история, которую вы могли бы рассказать всем нам. У каждого из напарников будет по 3 минуты, чтобы рассказать свою историю. Я буду следить за временем и скажу вам, когда оно закончится для первого рассказчика, а когда — для второго».

Участники группы рассказывают друг другу свои истории.

«Теперь 6 каждой из пар один из партнеров переходит по кругу (по часовой стрелке) в другую пару. В новых парах вы рассказываете друг другу те истории, которые слышали от своих партнеров в предыдущих парах».

После того как истории рассказаны, все возвращаются в круг, и тренер предлагает каждому рассказать ту историю, которую он услышал во второй раз. После каждого рассказа тренер обращается к тому, от кого рассказчик услышал эту историю, и к тому, кто рассказал ее первоначально, т. е. к автору истории с вопросами: «Что оказалось упущенным из того, что вы рассказали? Что искажено?», «Может быть появилось что-то новое, то, о чем вы не говорили?».

### С. Умение слушать.

Психогимнастические упражнения, включенные в эту часть тренинга, позволяют участникам осознать, что в их поведении помогает партнеру открыто и детально говорить о своих проблемах и состоянии, что может ухудшать его состояние, побуждать к скрытности и даже прекращению беседы. Полученный в результате проведения упражнений материал способствует тренировке навыков и умений слушать, демонстрирует их эффективность.

Предлагаемые упражнения предполагают использование следующих приемов:

- Безмолвное слушание — выжидающая, наклоненная к собеседнику поза, поддерживающее выражение лица, кивание головой в знак готовности слушать дальше.
- Уточнение — обращение с просьбой к собеседнику дополнить, разъяснить что-то из того, что он говорил, для того, чтобы более точно понять его (например, женщина говорит психологу: «В последнее время мой сын ужасно себя ведет». Следует уточнение: «Поясните, пожалуйста, как вы понимаете слова „ужасно себя ведет"»).
- Пересказ — изложение своими словами того, что сказал собеседник, в начале беседы более полно, далее — выделяя и сохраняя то, что показалось слушающему главным.
- Дальнейшее развитие мыслей собеседника — проговаривание подтекста высказывания собеседника.

### УПРАЖНЕНИЕ 60.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы совершим небольшую прогулку по берегу моря. Сядьте, пожалуйста, удобнее и медленно закройте глаза. Обратите внимание на ваше дыхание, ощутите его: воздух проходит через нос, горло, попадает в грудь, наполняет ваши легкие. ощутите, как с каждым вдохом в ваше тело попадет энергия и с каждым выдохом уходят ненужные заботы, переживания, напряжение... Обратите внимание на ваше тело, почувствуйте его — от ступней ног до макушки головы. Вы сидите на стуле (в кресле), слышите какие-то звуки, ощущаете дуновение ветерка на вашем лице. Может быть, вам захочется изменить позу, сделайте это. А теперь представьте, что вы оказались у моря. Вы медленно идете по берегу. Осмотритесь внимательно во-

круг, какие вас окружают цвета, звуки, запахи... Посмотрите на небо, на море. Обратите внимание на ваше состояние: какие эмоции, чувства у вас возникают, как они изменяются во время прогулки. Вы никуда не спешите и можете спокойно идти дальше. Возможно, вы захотите зайти в воду и искупаться или посидеть на берегу. Сделайте это...

А теперь настала пора вернуться в эту комнату, в наш круг. Сделайте это в удобном для вас темпе: можете сразу открыть глаза или посидеть еще закрытыми.

Сейчас мы поделимся друг с другом своими впечатлениями, Для этого создадим группы по 4 человека. Постарайтесь, чтобы в одной группе с вами оказались в основном те, с кем вы еще не работали в малой группе».

После того как группы сформировались, тренер продолжает инструкцию: «Сейчас каждый по очереди расскажет о своих впечатлениях, о тех образах, переживаниях, состояниях, которые у него возникали во время нашей „прогулки“, а остальные будут внимательно слушать рассказчика, не задавая вопросов, не комментируя и не интерпретируя услышанное. Постарайтесь уловить те моменты, когда вы перестаете слушать. На каждый рассказ потратьте примерно 3—4 минуты».

После завершения работы в группах тренер предлагает вернуться в круг и поделиться впечатлениями на этот раз о работе в малых группах. В частности, можно задать вопрос: «В какие моменты вы переставали слушать?» Отвечая на него, участники группы обычно говорят следующее: «Отвлекся на свои мысли, когда стал сравнивать то, что рассказывает другой, со своим опытом», «В какой-то момент возникла ассоциация, и я стала думать об этом», «У меня возникло несогласие с тем, что я услышала, и в этот момент я отвлеклась», «В какой-то момент я стала думать о том, что буду говорить сама и перестала слушать» и т. д.

Подводя итог обсуждению, тренер имеет возможность еще раз обратить внимание участников на то, как важно уметь слушать другого человека.

#### УПРАЖНЕНИЕ 61.

Участники садятся по кругу. «Я буду зачитывать вам разные высказывания, вы же должны будете написать ответные, используя сначала уточнение, потом пересказ, а потом — дальнейшее развитие мыслей собеседника».

Характер зачитываемых группе высказываний может меняться в зависимости от ее состава. Например: «Вчера наш заведующий опять сделал мне замечание в присутствии моих сотрудников. Как будто я первый год работаю, и мне надо объяснять, как распределять обязанности в отделе. Надоело мне все это, давно пора покончить с этой нервотрепкой».

Каждое высказывание можно прочитать три раза: первый раз с тем, чтобы участники написали ответ с использованием уточнения, второй раз — используя пересказ, и в третий раз — дальнейшее развитие мыслей собеседника.

После того как все написали ответы, тренер просит каждого или некоторых участников группы зачитать. При необходимости (если ответы не соответствуют предложенным для тренировки приемам) тренер вносит коррективы сам или привлекает группу.

Данное упражнение позволяет его участникам осознать суть предложенных им приемов активного слушания, потренироваться в их использовании, что является первоначальным шагом на пути формирования умения слушать другого человека.

#### УПРАЖНЕНИЕ 62.

Упражнение проводится в малых группах — «тройках».

«Во время выполнения упражнения два человека беседуют, третий выступает в роли „контролера“. Будут проведены три беседы: каждый поговорит с каждым и каждый по очереди выступит в роли контролера. Один разговор рассчитан минут на 8—10. Я буду следить за временем и скажу вам, когда надо поменяться ролями. Беседуя в паре, соблюдайте следующее правило: прежде чем высказать свое мнение по обсуждаемому вопросу, надо повторить то, что сказал собеседник. Повторение может начинаться словами: „Ты думаешь...“, „Ты говоришь...“. Контролер следит за соблюдением этого правила и имеет право вмешаться в разговор, когда беседующие забывают его выполнять».

Тема для беседы предлагается тренером и зависит от состава группы. Например, в группе руководителей можно предложить такую тему: « Выбрать три наиболее важные качества, которыми должен обладать руководитель для успешной работы».

После завершения упражнения целесообразно обсудить в группе такой вопрос: « Как влияло на беседу повторение слов собеседника?» Как правило, в процессе обсуждения высказываются такие идеи:

- это позволяло проверить, правильно ли я понял собеседника;
- давало возможность не отклоняться от темы обсуждения, держаться в «русле» обсуждения, говорить об одном и том же;
- в процессе повторения происходило осмысление слов собеседника;
- давало возможность лучше запомнить то, что сказал собеседник;
- улучшало эмоциональный контакт (приятно убедиться, что тебя услышали, поняли);
- слушая свои слова в изложении другого, начинаешь лучше понимать себя, замечать новые аспекты обсуждаемой проблемы и т. д.

### УПРАЖНЕНИЕ 63

Участники группы объединяются в пары. «Сейчас каждый из партнеров по очереди будет рассказывать о какой-то своей проблеме. Задача другого — понять суть проблемы, разобраться в ней, используя при этом только определенные приемы общения: безмолвное слушание, уточнение, пересказ, дальнейшее развитие мыслей собеседника».

Упражнение рассчитано в среднем на 30 минут. Для усиления объективации поведения и вследствие этого возрастания тренировочного эффекта можно дать слушающему участнику карточки, на которых написаны названия перечисленных в инструкции приемов. Каждый раз, прежде чем вступить в беседу, он должен выбрать и показать своему собеседнику карточку с названием приема, который он собирается использовать.

Упражнение можно проводить в «тройках». В этом случае двое беседуют так, как это описано выше, а третий выступает в роли «контролера», его задача — после высказывания первого участника пары (т. е. того, кто рассказывает о своей проблеме) показать второму участнику карточку с названием того приема, который он должен использовать, отвечая собеседнику.

В ходе обсуждения можно обратиться к группе с такими вопросами: «Какие впечатления возникли у вас в ходе беседы?», «Какие приемы вы использовали чаще, какие реже?», «Использование каких приемов вызывало у вас затруднение?». «Что давало использование приемов?»

Таким образом, данное упражнение позволяет участникам занятий осознать и проанализировать то, как им удается слушать других людей, какого рода ошибки они при этом допускают и почему. Это упражнение, кроме того, позволяет тренировать умение слушать.

### УПРАЖНЕНИЕ 64.



Упражнение проводится в парах.

«Сейчас каждый из вас получит карточку (тренер раздает карточки с текстом). Обратите внимание: на каждой карточке текст разделен на три части: первая часть посвящена общему описанию ситуации, и она зачитывается до начала разговора. Здесь подчеркнута роль, которую будет играть участник — обладатель карточки. Вторая часть текста содержит то, что вы будете открыто говорить своему собеседнику, а в третьей части текста изложена истинная причина поведения участника в ситуации, которую он не готов сразу открыто высказать. Задача второго участника, принимающего на себя другую роль, указанную в карточке, — понять истинную позицию собеседника. При этом он должен использовать уточнение, пересказ, дальнейшее развитие мыслей собеседника, сообщение о своем состоянии и состоянии собеседника. Еще раз обращая ваше внимание на задачу: вам не нужно решать проблему собеседника, необходимо только понять, в чем дело.

В ходе работы вы проведете два разговора: сначала один из участников пары будет разбираться в проблеме другого, потом — наоборот».

В процессе выполнения упражнения тренер может подходить по очереди к каждой из пар, при необходимости вносить коррективы в действия того, кто, используя перечисленные приемы, должен понять собеседника.

После завершения упражнения можно предложить его участникам обменяться соображениями по поводу использования в беседе приемов активного слушания.

Пример карточек

Сын (дочь) уговаривает мать (отца) поехать в санаторий. Мать (отец) живет вместе с семьей сына (дочери).
Мать (отец) отказывается, говоря, что семье сына (дочери) будет сложно самой справиться с хозяйством, с детьми.
На самом деле у нее (него) появился новый знакомый (знакомая), с которым (ой) она (он) не хотел (а) бы сейчас расставаться.

Сотрудник приходит к начальнику отдела и говорит, что хочет уволиться.
Говорит, что нашел работу ближе к дому и сможет больше времени уделять воспитанию детей.
На самом деле считает, что его работа не оценивается по заслугам, обижен на начальника и решил уволиться именно по этому.

Упражнение 65.

Участники сидят по кругу.

«Сейчас мы будем выполнять упражнение, в ходе которого нам понадобятся правила хорошего слушания. Запишите их, пожалуйста (можно раздать участникам группы карточки с напечатанными правилами)».

Правила хорошего слушания:

1. Полностью сконцентрируй свое внимание на собеседнике. Обращай внимание не только на слова, но и на позу, мимику, жестикуляцию.

2. Проверь, правильно ли ты понял слова собеседника.

3. Не давай советов.

4. Не давай оценок.

«Упражнение мы будем выполнять в парах. Выберите себе в пару того из членов нашей группы, кого вы пока узнали меньше других, но хотели бы узнать поближе»,

Тренер ждет, пока все участники сядут парами.

«Распределите между собой роли: один из вас будет „говорящим“, а другой — „слушающим“.

Задание будет состоять из нескольких шагов (этапов). Каждый шаг (этап) рассчитан на определенное время, но вам не надо следить за временем. Я каждый раз буду говорить, что надо делать и когда надо завершить выполнение задания. Сначала правилами хорошего слушания руководствуется „слушающий“. „Говорящий“ может пока отложить их в сторону.

Итак, „говорящий“ в течение 5 минут рассказывает „слушающему“ о своих трудностях, проблемах в общении. Особое внимание при этом он обращает на те свои качества, которые порождают эти трудности. „Слушающий“ соблюдает правила хорошего слушания и тем самым помогает „говорящему“ рассказывать о себе».

Через 5 минут тренер останавливает беседу.

«Сейчас у „говорящего“ будет 1 минута, в течение которой ему надо будет сказать „слушающему“, что в поведении последнего помогало ему открыто высказываться, рассказывать о себе, а что затрудняло этот рассказ. Отнеситесь, пожалуйста, к этому заданию очень серьезно, потому что именно от вас ваш собеседник может узнать, что в его поведении побуждает других людей высказываться открыто, говорить о себе, а что затрудняет такой рассказ, а знать это каждому очень важно».

После того как 1 минута прошла, тренер дает следующее задание:

«Теперь „говорящий“ в течение пяти минут будет рассказывать „слушающему“ о своих сильных сторонах в общении, о том, что ему помогает устанавливать контакты, строить взаимоотношения с людьми. „Слушающий“, не забывая соблюдать правила хорошего слушания, должен учесть всю ту информацию, которую он получил от „говорящего“ в течение предыдущей минуты».

Через 5 минут тренер останавливает беседу и предлагает перейти к следующему шагу.

«„Слушающий“ за пять минут должен повторить „говорящему“, что он понял из двух его рассказов о себе, т. е. о трудностях и проблемах в общении и его сильных сторонах в общении. На протяжении этих 5 минут „говорящий“ все время молчит и только движением головы показывает, согласен он или нет с тем, что говорит „слушающий“. Если он делает отрицательное движение головой в знак того, что его неправильно поняли, то „слушающий“ должен поправляться до тех пор, пока не получит подтверждения правильности своих слов. После того как „слушающий“ скажет все, что он запомнил из двух рассказов „говорящего“, последний может сказать, что было пропущено или искажено».

Во второй части упражнения участники пары меняются ролями: тот, кто был «слушающим», становится «говорящим» и наоборот. Все четыре шага упражнения повторяются, при этом тренер каждый раз сам дает задание на следующий шаг.

В ходе обсуждения упражнения можно задать группе такие вопросы: «Как вам удавалось выполнять предложенные правила, какие правила было легче выполнять, какие сложнее?», «О чем вам было легче говорить — о своих трудностях и проблемах в общении или о сильных сторонах?», «Какое впечатление произвела на вас та часть упражнения, когда вы были „говорящим“, какое влияние на вас оказывали различные действия „слушающего“, как они вами воспринимались?» и т. д.

Данное упражнение в зависимости от того, как будет организовано его обсуждение, может дать очень разноплановые результаты. Наиболее простой путь — рефлексия процесса слушания, в результате чего формируется умение слушать другого, осознаются такие барьеры слушания, как оценивание, желание дать совет, рассказать что-то из своего опыта и т. д. Более сложный путь — анализ возникающих в ходе работы чувств, в частности таких, которые сопровождали рассказ о трудностях и проблемах в общении и рассказ о сильных сторонах

## ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ, ФОРМИРУЮЩИЕ ОБРАТНУЮ ЛИЧНОСТНУЮ СВЯЗЬ.

Участники тренинговых групп постоянно ощущают обратную связь, однако в тренинге, направленном на развитие умений, навыков, формирование установок эффективного общения в содержании обратной связи преобладает информация об особенностях поведения в тех или иных конкретных ситуациях. Наряду с этим в ходе занятия можно создать условия для возникновения обратной связи более целостного характера, особенно в тех случаях, когда это соответствует потребностям участников тренинга. Кроме того, позитивная обратная связь является хорошим средством стабилизации и даже повышения самооценки участников занятий, актуализации их личностных ресурсов, а также создания позитивного эмоционального фона в группе.

Некоторые из приведенных ниже упражнений специально предназначены для проведения в конце работы тренинговой группы, однако многие из них могут с успехом применяться уже на второй и в последующие дни занятий.

### УПРАЖНЕНИЕ 66.

Все участники садятся по кругу.

«Наша работа подходит к концу. Мы расстаемся. Однако перед тем как разъехаться, соберем чемодан. Мы работали вместе, поэтому и собирать чемодан для каждого будем вместе. Содержимое чемодана будет особым. Так как мы занимались проблемой общения, туда мы „положим“ то, что каждому из нас помогает в общении, и то, что мешает. Чемодан мы будем собирать в отсутствие человека, а когда мы закончим, то мы пригласим его и вручим чемодан. Он должен его взять и унести с собой, не задавая вопросов.

Собирая чемодан, мы будем придерживаться некоторых правил:

1. В чемодан надо положить одинаковое количество помогающих и мешающих качеств.
2. Каждое качество будет укладываться в чемодан только с согласия всей группы. Если кто-нибудь из нас, хотя бы один, не согласен, то группа может попытаться его убедить в правильности своего решения, а если это не удастся сделать, качество в чемодан не кладется.
3. Положить в чемодан можно только те качества, которые проявились в ходе работы группы.
4. Положить в чемодан можно только те качества, которые поддаются коррекции.
5. Руководить сбором чемодана будет каждый из нас по очереди. Допустим, ты, Михаил, начнешь, а дальше продолжит Люба и так далее. Просьба не забывать те правила, о которых мы говорили».

Тренер может предложить использовать для временного ориентира опыт обсуждения участника, которому первому собирают чемодан. Переходить к обсуждению качеств следует только тогда, когда руководитель сбора чемодана выслушает предложения. Во время сбора чемодана тренер сидит за кругом.

Для того чтобы сделать эту процедуру более доброжелательной, не вызывающей обиды участников, не следует разрешать вручать собранный чемодан в виде записи.

При планировании работы группы тренер должен учесть, что на сбор чемодана в таком варианте уходит много времени: в среднем по 20 минут на каждого участника группы.

### МОДИФИКАЦИЯ 1.

Группа садится по кругу.

«Мы завершаем нашу работу. У каждого из нас есть возможность обратиться к двум участникам группы и попросить их назвать одно качество, которое помогает вам в общении, и одно, которое мешает. Участники, к которым обращаются с вопросом, какое-то время думают, а затем по очереди высказывают свое мнение».

Тренер может участвовать в упражнении, но помнить при этом, что члены группы могут поговорить с ним и по завершении работы.

### МОДИФИКАЦИЯ 2.

Группа садится по кругу. «Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (тренер ставит стул в центр круга). Все участники группы в том порядке, в котором вам будет удобно, будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд, помогает вам в общении, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул и ставит напротив себя. Упражнение повторяется и т. д.»

### УПРАЖНЕНИЕ 67.

Все участники садятся по кругу. «Давайте начнем сегодняшний день с того, что обратим внимание друг на друга, подумаем друг о друге и сделаем это так: закроем глаза (тренер делает паузу, ждет, пока все участники группы закроют глаза) и мысленно пройдем по кругу, остановимся перед каждым участником группы и подумаем над тем, какие у этого человека есть сильные стороны, достоинства».

Тренер тоже участвует в упражнении, это, в частности, позволяет ему рассчитать время, которое нужно для того, чтобы все успели выполнить задание и мысленно подойти к каждому.

«Откроем глаза. Теперь пусть один из вас бросит мяч тому участнику группы, которого он выберет, и скажет, каким безусловным достоинством или сильной стороной обладает этот человек. Тот, кому бросили мяч, передаст его следующему и скажет о его сильной стороне или безусловном достоинстве и т. д. до тех пор, пока мяч не побывает у каждого. Каждый должен узнать о своих сильных сторонах».

После того как круг замкнулся, тренер может предложить взять мяч тому участнику группы, кто хотел бы обратиться к кому-то, но не смог этого сделать, так как к этому человеку обратились раньше, чем мяч оказался у него. Таких желающих может оказаться несколько.

В ходе обсуждения можно спросить: «Как вы себя теперь (сейчас) чувствуете?» — и зафиксировать по являющиеся, как правило, в ходе выполнения этого упражнения позитивные чувства и эмоции.

Следует, однако, учесть, что в ответ на этот вопрос кто-то из участников группы может сказать о трудностях, напряжении, которые возникли в тот момент, когда он говорил другому о его достоинствах или когда обращались к нему. Такой ответ побуждает перейти к более глубо-

кому, содержательному обсуждению. Его (если это со ответствует тематике тренинга, например, пред стоит работа по теме: «Одобрение, положительная обратная связь») можно вызвать специально, задав вопрос: «Что вы чувствовали, когда обращались к другому и когда обращались к вам?».

### МОДИФИКАЦИЯ.

Участники сидят по кругу.

«Начнем сегодняшний день с того, что, бросая по очереди друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросаем мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого»,

Это упражнение — как в его первоначальном варианте, так и модифицированное, — может проводиться не только в начале дня, но и в другое время, так как кроме создания положительного эмоционального настроения, усиления чувства группы, оно позволяет каждому участнику группы получить личностную обратную связь.

### УПРАЖНЕНИЕ 68.

Упражнение проводится в конце дня, когда все участники высказали свои впечатления от работы.

Группа сидит по кругу.

«Посмотрите, пожалуйста, и запомните ваших соседей справа и слева. Сейчас мы встанем и, прежде чем уйти из этой комнаты домой, скажем своим соседям справа и слева, каждому в отдельности, что вам нравится в их поведении».

### УПРАЖНЕНИЕ 69.

Участники садятся по кругу. «Вспомните, пожалуйста, тот момент, когда вы впервые увидели своего соседа слева, вспомните первое впечатление, которое у вас возникло в момент первого контакта. После того как все мы будем готовы слушать друг друга, мы по очереди выскажем эти наши первые впечатления».

### УПРАЖНЕНИЕ 70.

Участники садятся по кругу. «Давайте скажем друг другу комплименты. Сделаем это так. Тот, кто захочет начать, возьмет этот мяч, бросит его тому участнику, кого он выберет, и скажет этому человеку комплимент. Тот, кому предназначен мяч, бросит его следующему и произнесет свой комплимент и т. д. до тех пор, пока мяч не побывает у каждого».

Тренер очень внимательно следит за тем, чтобы мяч попал к каждому участнику группы.

Данное упражнение позволяет решить несколько содержательных задач. К ним, в частности, относятся возможности установления межличностной обратной связи в более определенной персонифицированной форме. И, что особенно важно, эта обратная связь носит позитивный, поддерживающий характер. Так как подобные упражнения, как правило, проводятся на завершающей стадии работы группы (3—4-й день), то вызываемые ими позитивные эффекты способ-

ствуют переносу результатов тренинга в повседневную жизнь и деятельность его участников, «мониторингу прогресса». В то же время в ходе работы группы нередко возникают идеи, отражающие сложности установления позитивной обратной связи, формулирования своих впечатлений, суждений, относящихся к проявлениям конкретных участников. Эти сложности иногда объясняются действием ряда стереотипов. Например, высказывание позитивных впечатлений со стороны руководителя может выглядеть как проявление слабости, может прозвучать мысль о том, что комплименты говорят льстивые манипулирующие другими люди и т. д. Поэтому выполнение упражнения в различных модификациях дает материал для обсуждения группой этих проблем, а также позволяет участникам «потренироваться» в установлении позитивной обратной связи, в нахождении адекватных формулировок для своих впечатлений.

#### МОДИФИКАЦИЯ 1.

Участники стоят по кругу.

«Давайте возьмемся за руки. Посмотрим друг на друга. Постараемся получше почувствовать друг друга. Сейчас кто-нибудь из нас войдет в круг и пойдет вдоль него по часовой стрелке, останавливаясь около каждого участника, который в этот момент скажет ему комплимент. После того как первый участник пройдет четверых из нас, второй начинает движение вслед за ним и т. д. по очереди».

#### МОДИФИКАЦИЯ 2.

Все становятся в круг.

«Сергей (тренер обращается к одному из участников), выйди, пожалуйста, в центр круга, посмотри на нас и скажи одному из участников группы какой-нибудь комплимент. Если человек, кому пред назначается комплимент, принимает его, то он сам выходит в круг, а ты становишься на его место. Вышедший в центр в свою очередь выбирает одного из нас и говорит ему комплимент и т. д. ».

#### МОДИФИКАЦИЯ 3.

Все становятся в круг.

«Давайте посмотрим друг на друга. Вспомним каждого из нас, наши действия, проявления в ходе работы (тренер дает участникам возможность подумать в течение 2—3 минут). А сейчас все мы по очереди будем выходить в центр круга и последовательно говорить участникам комплименты».

#### МОДИФИКАЦИЯ 4.

Все становятся по кругу.

«Давайте подумаем о Володе. Вспомним его действия, проявления, то, как он говорит, смотрит, улыбается. А теперь мы все по очереди сделаем Володе комплимент».

#### УПРАЖНЕНИЕ 71.

Участники становятся по кругу. «Одно время во всем мире было очень популярно движение хиппи. Хиппи имели разнообразные традиции, привычки, обычаи, отличающие их от

других людей. Одной из таких традиций было делать какие-нибудь надписи на своей одежде, часто отражающие жизненную позицию, девиз ее обладателя.

Сейчас мы будем бросать этот мяч друг другу со словами: «Если бы ты был хиппи, то на твоей футболке было бы написано...», проговаривая текст, который, с вашей точки зрения, мог бы быть написан на футболке человека, которому вы бросаете мяч.

Тот, кому брошен мяч, должен сказать, согласен ли надеть футболку с такой надписью или нет.

Будем внимательно следить за тем, у кого уже побывал мяч, а у кого нет. Надо, чтобы каждый из нас получил футболку с какой-то надписью.

Это упражнение лучше проводить, когда члены группы уже узнали друг друга, например, на третий день работы тренинговой группы.

## УПРАЖНЕНИЕ 72.

Упражнение выполняется в группах по 4 человека.

«Сейчас каждый из участников группы будет говорить, обращаясь по очереди к остальным членам „четверки“: „Мне кажется, что ты считаешь (думаешь), что я в общении...“ и далее, продолжая эту фразу, скажет о том, какие качества или особенности поведения видит в нем именно этот человек. Например, Андрей скажет, обращаясь к Свете: „Мне кажется, что ты, Света, считаешь, что в общении я доброжелателен, порой нетерпелив, быстро реагирую, но не всегда точен в своих реакциях“. Потом Андрей обратится, например, к Тане и скажет, что, с его точки зрения, о нем как о партнере по общению думает Таня и т. д. Те, к кому он будет обращаться, должны будут сказать, с чем из сказанного они согласны а с чем нет, но при этом не надо говорить, что вы еще думаете об особенностях этого человека в общении. Только выразить согласие или несогласие с тем, что было сказано».

Для упражнения характерен большой объем личностной обратной связи, что дает участникам возможность уточнить представления о себе и других людях, потренироваться в установлении обратной связи.

## УПРАЖНЕНИЕ 73.

Все участники группы садятся по кругу.

«Представьте себе, что вы все известные художники, и именно поэтому вас пригласили принять участие в весьма престижной выставке, которая очень скоро открывается в нашем городе. Вас попросили представить на выставку ваш автопортрет. К сожалению, готового автопортрета у вас нет, но вы не хотите отказываться от участия в выставке и садитесь за работу. Сейчас я раздам вам „холсты“ (тренер держит в руках листы плотной белой бумаги), и каждый будет располагать некоторым временем для того, чтобы написать свой автопортрет. Вы можете сами решить, какое художественное направление вы будете представлять: абстракционизм, импрессионизм, символизм, реализм и т. д. Помните, что творчество — процесс очень интимный, поэтому пишите автопортреты самостоятельно, не советуясь с другими и не интересуясь тем, что изображено на полотнах ваших товарищей. Вы можете сесть там, где вам удобно. И еще один важный момент — не надо подписывать автопортрет, ставить на полотне какие-либо знаки, делать пометки».

По мере готовности тренер собирает автопортреты, причем старается запомнить (или записывает), в какой последовательности они к нему попадают. Когда работа закончена, все снова садятся по кругу.

«Теперь давайте перевоплотимся и представим себе, что мы все известные искусствоведы, которых пригласили быть экспертами на этой выставке. И вот, когда до открытия выставки осталось совсем немного времени, привезли последнюю партию картин и среди них оказалось неподписанное полотно. Это — автопортрет. Работа очень хорошая и было бы обидно, если бы она осталась не представленной на выставке. Но вы высококвалифицированный специалист и можете определить автора по манере письма, Я раздам каждому из вас автопортреты, и вы должны будете надписать тот автопортрет, который вам достанется. Просьба сделать это самостоятельно, не советуясь с другими „искусствоведами“. Я постараюсь, раздавая автопортреты, сделать так, чтобы к вам не попала ваша работа, но если это все-таки произойдет, скажите мне, и я поменяю работу».

После того как все работы подписаны, все садятся в более тесный круг, и каждый по очереди кладет в центр тот автопортрет, который он подписывал, и поясняет, почему он поставил именно эту подпись. Тренер обращается ко всем с просьбой не говорить, прав «искусствовед» или нет, Автор картины тоже никак не проявляется. Все только слушают, не высказывая своих интерпретаций, и могут лишь задавать «искусствоведу» уточняющие вопросы.

После того как все работы представлены, тренер берет автопортреты, по очереди кладет их в центр круга и спрашивает: «Чей это автопортрет?»

Упражнение вызывает большую заинтересованность участников. Каждый пытается определить автора автопортрета, который вручен ему, а также авторов остальных работ.

Иногда в группе появляются несколько автопортретов одного автора. Это, как и другие ошибки, может быть связано с тенденцией к установлению портретного сходства, которую не может преодолеть участник, и с трудностями в рефлексии психологических причин того, почему именно так написан автопортрет. Все это может стать предметом обсуждения в группе.

#### ЛИТЕРАТУРА.

1. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985.
2. Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг. Л., 1990.
3. Ковалев Г. А. Основные направления использования активного социального обучения в странах Запада // Психологический журнал. 1989. № 1. Т. 10. С. 127—136.
4. Макшанов С. И. Психология тренинга. СПб., 1997.
5. Петровская Л. А. Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. М., 1982. С. 9, 208ю.
6. Практикум по социально-психологическому тренингу. СПб., 1997.
7. Пэнто Р., Гравитц М. Методы социальных наук. М., 1972.
8. Cenin M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego // Acta Bratisl. Pr. Psychol. 1990. № 22. p. 35—64.
9. Landy F. G. Psychology of work behavior. Dorsey Press, 1985.



## II. ЧАСТЬ.

### ТРЕНИНГ СЕНСИТИВНОСТИ.

#### СЕНСИТИВНОСТЬ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ, ВИДЫ.

Существует по крайней мере два подхода к определению понятия «сенситивность». Многие авторы рассматривают ее как целостное, общее свойство, как способность предсказывать (прогнозировать) чувства, мысли и поведение другого человека. Другие авторы отдают предпочтение многокомпонентной теории. Американский психолог Г. Смит считает, что ответ на вопрос, какую точку зрения стоит принять, зависит от того, что мы хотим: отбирать сенситивных людей или же тренировать их. При отборе должно быть отдано предпочтение взгляду на сенситивность как на общую способность, для тренинга больше подходит многокомпонентная теория, так как именно она дает ключ к тому, с чего начинать тренинг, для чего тренировать, как это делать и, добавим для себя, — что тренировать.

Г. Смит выделил четыре компонента сенситивности. Основанием для такой классификации послужил анализ теорий и практики специалистов в области сенситивного тренинга, а также собственный опыт автора.

Итак, наблюдательская сенситивность — способность наблюдать (видеть и слышать) другого человека и одновременно запоминать, как он выглядел и что говорил. При этом наблюдению подлежат:

а) речевые акты, их содержание, последовательность, интенсивность, направленность, частота, продолжительность, уровень экспрессии, особенности лексики, грамматики, фонетики, интонации и голосовых качеств говорящего, речемоторная синхронизация, графические проявления (почерк, рисунок);

б) выразительные движения (лица и тела);

в) перемещения и позы людей, дистанция между ними, скорость и направление движений, аранжировка в межличностном пространстве;

г) тактильное воздействие (касания, поддерживающие жесты, толчки), передача и отнятие предметов, удержание;

д) запахи и локализация их источников;

е) сочетание перечисленных действий, признаков и характеристик.

Самонаблюдение (интроспекция) также относится к наблюдательской сенситивности.

Г. Смит рассматривает наблюдение не как пассивный акт запечатления, замечая при этом, что все, что мы видим и слышим, проходит сквозь призму нашего сознания и мы получаем в результате то, что хотим получить.

Влияние установок, стереотипов, опыта приводит к субъективным искажениям образа «Я» и других людей. Желания, предположения, привычные способы восприятия могут «программировать» наблюдение, фокусируя внимание на ограниченных фрагментах поведения человека. Поэтому развитие навыков отграничения того, что мы слышим и видим, от чувств и мыслей по поводу этого относится к важным задачам тренинга сенситивности.

Следующий вид — теоретическая сенситивность — рассматривается как способность выбирать и применять теории для более точных интерпретаций и предсказания чувств, мыслей и действий других людей; другими словами, изучение различных теорий личности может улучшить наше понимание поведения окружающих и самих себя. Ориентация в различных теоретических концепциях личности, каждая из которых обладает своей областью адекватности, безусловно, может усиливать сенситивные возможности, в частности, за счет сокращения ошибок «по невидению» и различных вариантов структурирования наблюдаемых проявлений. Однако, на-

личие лишь теоретической сенситивности без хорошо развитой и лежащей в ее основе наблюдательской сенситивности приводит к ошибкам «по невидению», к тому, что люди начинают с готовностью применять различные теории для объяснения поступков других, не фиксируя тех проявлений отдельного человека или группы, которые не соответствуют их предвзятому восприятию.

Номотетическая сенситивность определяется как способность понимать типичного представителя той или иной социальной группы и использовать это понимание для предсказания поведения других людей, принадлежащих к данной группе. Такая способность улавливать закономерности и идти от общего к частному определяется объемом знаний человека о группе и его опытом в общении с ней.

Идеографическая сенситивность — способность понимать своеобразие каждого человека. Комментируя этот вид сенситивности, Г. Смит обращает внимание на то, что его существенным отличием от наблюдательской и теоретической сенситивности является зависимость от времени наблюдения, степени знакомства людей. Поэтому он определяет идеографическую сенситивность как способность использовать продолжающееся знакомство и увеличивающийся объем информации о человеке для более точных предсказаний его поведения. На наш взгляд, противопоставление идеографической сенситивности другим ее видам необоснованно, например, противопоставление идеографической и номотетической сенситивности может привести к крайним формам развития идей уникальности каждого человека, к отказу от создания статистически обобщенных моделей. Целесообразнее, по-видимому, исходить из того, что идеографическая сенситивность позволяет углубить, расширить и придать своеобразие тем представлениям о другом человеке, которые сложились на основании наблюдательской, теоретической и номотетической сенситивности.

Г. В. Оллпорт описал восемь личностных качеств, необходимых для того, чтобы хорошо разбираться в людях:

«1. Опыт (Esperience). Для того, чтобы хорошо разбираться в людях, прежде всего необходима зрелость. Это подразумевает не только достижение определенного возраста (30 лет или около того), но и богатый запас опыта взаимодействия с человеческой природой в самых разнообразных и запутанных ее проявлениях. Юность видит людей в узкой перспективе своего ограниченного опыта, и когда юных людей заставляют судить о тех, чья жизнь значительно отличается от их собственной, они часто обращаются к незрелым и несообразным клише, вроде: „старик отстал от жизни“, „нормальный парень“ или „чудак“.

У опытного человека для каждого из бесчисленных человеческих проявлений уже есть богатая апперцептивная цепочка тщательно проверенных интерпретаций. Даже если ассоциации и умозаключения не являются единственными умственными процессами, помогающими понимать других людей, даже если — что возможно — нам нужно отдать дань и теориям интуитивного понимания, то и для интуитивного понимания необходимы прочные опытные основания.

2. Сходство (Similarity). Это требование того, чтобы человек, который пытается судить о людях, по своей природе был похож на того человека, которого он хочет понять. Экспериментальные исследования показали, что те, кто точнее оценивают какую-то черту в другом человеке, сами в высокой степени обладают этой чертой. Но корреляция здесь не абсолютная, и все обстоит не так просто: подвижность воображения одного оценщика может оказаться ценнее, чем огромные запасы неиспользованного опыта другого.

Следует заметить, что „сходство“ — это особый случай „опыта“. Чем больше другой человек похож на меня, тем больший опыт общения с ним я имею. Именно по этой причине члены одной и той же национальной, религиозной или профессиональной группы обычно точнее других судят друг о друге.

3. Интеллект (Intelligence). Экспериментальные исследования вновь и вновь подтверждают тот факт, что существует некоторая связь между высоким интеллектом и способностью точно судить о других людях. Верной обнаружил, что высокий интеллект особенно характерен для тех, кто точно оценивает самих себя и незнакомых людей, но если оценщики хорошо знакомы с теми, кого они оценивают, то опыт до определенной степени может заменить исключительный интеллект. В целом, однако, хороший интеллект необходим, и причина здесь совершенно проста. Понимание людей — это в значительной степени задача уяснения связей между прошлыми и нынешними поступками, между экспрессивным поведением и внутренними свойствами, между причиной и следствием, а интеллект и есть способность устанавливать такого рода соотношения.

4. Глубокое понимание себя (Insight). Правильное понимание наших собственных анти-социальных тенденций, своего притворства и непоследовательности, собственных сложных мотивов обычно удерживает нас от слишком поверхностных и простых суждений о людях. Слепота и ошибочность в понимании нашей собственной природы будет автоматически перенесена на наши суждения о других. Компульсивный невроз или любая другая причуда, не понятая нами самими, обязательно будут накладываться как проекция или ценностное суждение на наши оценки других людей. В практике психоанализа давно была признана необходимость предварительного познания себя. Прежде чем аналитик может развязать узлы других людей, он должен распутать свой собственный.

5. Сложность (Complexity). Как правило, люди не могут глубоко понять тех, кто сложнее и тоньше их самих. Прямолинейный ум не питает сочувствия к волнениям ума культурного и разносторонне развитого... Две души обитали в груди у Фауста, и только одна у его помощника Вангера; и именно Фауст оказался способным в конце концов постигнуть значение человеческой жизни.

Из этого следует, что если психиатр обладает сложной натурой, то может извлекать из этого определенные преимущества, поскольку ему приходится иметь дело с исключительно сложными психическими состояниями, и даже если у него есть собственные невротические трудности, с которыми он хорошо справляется, то это будет лишь повышать его квалификацию. Это не означает, что мы не оставляем места для жизнерадостного психиатра без сложностей, чья роль не столько в понимании пациентов, сколько в ободрении их... С терапевтической точки зрения чаще бывает полезнее излучать здоровье и хорошее настроение, чем сочувственно входить в нарушения и сложности душевной жизни пациента. Вероятно, существуют два типа успешных психиатров: те, которые излечивают путем мучительного переструктурирования личности, и те, кто лечит лучезарным внушением.

6. Отстраненность (Detachment). Эксперименты показали, что те, кто хорошо разбирается в других, менее общительны. Для них более характерна интроверсия, чем экстраверсия, и лучшие оценщики бывают загадочными и с трудом поддающимися чужой оценке. В среднем они не очень высоко ставят социальные ценности. У тех, кто занят социальными ценностями, не хватает времени на беспристрастное изучение других людей. Они испытывают сочувствие, жалость, любовь или восхищение и не могут отстраниться от этих эмоциональных отношений настолько, чтобы обрести непредвзятый взгляд. Человек же, который не пытается все время быть участником каких-то событий, но остается в стороне и наблюдает их, ничего не пропуская, вероятнее всего сможет сделать более ценные суждения. Часто случается и так, что хороший знаток людей (например, писатель) какое-то время почти целиком отдается участию в неких событиях, но затем выходит из них и начинает ретроспективно исследовать людей и случившееся с ним отстраненно.

7. Эстетические склонности (The Aesthetic Attitude). Часто с меньшей общительностью связаны эстетические склонности. Это качество стоит выше всех остальных, особенно если мы

возьмем наиболее одаренных знатоков людей... Эстетический ум всегда пытается проникнуть во внутренне присущую объекту гармонию, будь то нечто настолько тривиальное, как какой-нибудь орнамент, или нечто настолько значительное, как человеческое существо. Уникальность и уравновешенность структуры — вот что интересует эстетическую личность во всех случаях. Такой склад ума необходим новеллисту или биографу. При высоком своем развитии эстетический склад ума может до определенной степени возместить ограничения „опыта“, „интеллекта“, „глубокого понимания себя“, „сходства“ и „сложности“. Если же эстетический склад ума сочетается с этими качествами, то это чрезвычайно высоко поднимает искусство оценки...

8. Социальный интеллект (Social Intelligence). Это качество не является обязательным. Романисты или художники часто им не обладают. С другой стороны, скажем у интервьюера, должен быть такой „солидный дар“, поскольку его функция более сложна: он должен спокойно слушать и в то же время исследовать, побуждать к откровенности, но при этом никогда не казаться шокированным, быть дружелюбным, но сдержанным, терпеливым и одновременно побуждающим, — и при всем этом еще и никогда не выказывать скуки. Такое тонкое равновесие в поведении требует высокого уровня развития разнообразных качеств, обеспечивающих гладкость в отношениях с людьми. Для того чтобы тактично говорить и поступать, необходимо прогнозировать наиболее вероятные реакции другого человека. Поэтому социальный интеллект связан со способностью высказывать быстрые, почти автоматические, суждения о людях. Вместе с тем, социальный интеллект имеет отношение скорее к поведению, чем к оперированию понятиями: его продукт — социальное приспособление, а не глубина понимания» (Allport G. W., 1937, p. 513—516).

Близким по содержанию понятию сенситивности является используемое В. А. Лабунской понятие социально-перцептивной способности, под которой понимается способность, формирующаяся в общении и обеспечивающая возможность адекватного отражения психических состояний человека, его свойств и качеств, способность предвидеть свое воздействие на этого человека<sup>3</sup>.

По мнению автора, эта способность представляет собой сложную систему, ансамбль способностей.

Лабунская разграничивает социально-перцептивные способности личности и их функциональную сторону, к которой можно отнести умение прогнозировать поведение другого человека, предвидеть свое воздействие на него.

«Опорными» социально-перцептивными способностями она считает способность адекватно понимать свойства и качества личности, а также оценивать отношения других людей. Уровень развития этих способностей определяет уровень развития других способностей и в целом организует функциональные связи между ними.

Таким образом, сенситивность может рассматриваться как способность, обеспечивающая: а) отражение и понимание, б) запоминание и структурирование социально-психологических характеристик человека и группы и прогнозирование их поведения и деятельности. Развитие сенситивности может осуществляться в процессе осознания человеком ее структуры и индивидуальных особенностей протекания социально-перцептивных процессов путем включения в проблемные ситуации, требующие ее актуализации. Итак, мы подошли к вопросу о тренинге сенситивности.

## ТРЕНИНГ СЕНСИТИВНОСТИ: ИСТОРИЯ, ПОДХОДЫ, ЦЕЛИ, РЕЗУЛЬТАТЫ.

Тренинг сенситивности относится преимущественно к групповым формам работы, хотя некоторые его элементы могут быть использованы и индивидуально.

Понятие «тренинг сенситивности» используется очень широко и неоднозначно. Мы не ставим перед собой цель подробно разобраться во всем разнообразии форм групповой работы, обозначаемых этим понятием. Наметим лишь основные вехи его развития.

Ю. Н. Емельянов считает, что сенситивный тренинг (или тренинг межличностной чувствительности) в практике зарубежной социальной психологии сформировался к концу 50-х годов<sup>5</sup>. Корни тренинга сенситивности лежат в практике Т-групп. Не случайно многие, хотя и не все, зарубежные специалисты используют эти два понятия как равнозначные. Ю. Н. Емельянов поступает также. К. Роджерс, предлагая одну из известных классификаций групповых форм работы, выделяет две их основные категории, или два основных типа: группы «тренинга сенситивности» и «группы организационного развития». Термин «тренинг сенситивности» обычно используют для обозначения и роджерсовских «групп встреч» и так называемых Т-групп, или групп тренинга человеческих отношений, возникших в русле школы групповой динамики К. Левина. Т-группы определяют, в частности, как собрание гетерогенных индивидов, которые встретились с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую они сами порождают своим взаимодействием. Отличительной особенностью этого метода является стремление к максимальной самостоятельности участников при организации и функционировании Т-группы. Основным

средством стимуляции группового взаимодействия является отсутствие структуры. Участники, оказавшись в социальном вакууме, вынуждены сами организовывать свои взаимоотношения внутри группы и разрабатывать процедуры коммуникативной деятельности. Обучение при этом оказывается скорее результатом проб и ошибок участников группы, чем усвоением объективных принципов, объясняющих межличностное поведение. Кроме того, считалось, что Т-группы, развивая межличностную чувствительность, развивают восприятие самого себя, осознание групповых процессов и умение конструктивно включаться в деятельность группы. Г. Смита интересовало, развивает ли Т-группа точность предсказания поведения других. Ссылаясь на результаты четырех исследований, в которых использовались объективные измерения у участников Т-групп точности предсказания поведения 1) тренера, 2) отдельных членов групп, 3) группы в целом, 4) отдельных людей вне группы, Г. Смит констатирует отсутствие улучшений в точности предсказаний. Хотя следует отметить, что субъективно участники воспринимали свой опыт работы в Т-группах как очень развивающий.

По мнению Г. Смита, развивающее влияние Т-групп на сенситивность зависит от того, какие у нее цели. В частности, целью может быть развитие умозрительного понимания, основанного на достижении субъективного впечатления близости, симпатии к другому человеку. Именно это и происходит, по мнению Г. Смита, в Т-группах. В то же время развитие эмпирического понимания другого, которое проявляется в том, насколько человек может предсказать его чувства, мысли и поведение, не происходит. Одна из существенных причин тому — отсутствие обратной связи, адекватной задаче развития сенситивности. Начиная тренинг своих сенситивных возможностей, человек должен знать их состояние на момент начала занятий, что определяет цель и готовность ее достигнуть. Осознанное продвижение к цели требует интенсивной и незамедлительной обратной связи о результатах тренинга, получаемой по различным каналам. Называют множество различных целей, которые могут достигаться в группах тренинга сенситивности. Ю. Н. Емельянов, подытоживая данные ряда источников, перечисляет следующие задачи сенситивного тренинга:

1. Повышение самопонимания и понимания других.
2. Чувственное понимание групповых процессов, познание локальной структуры.
3. Развитие ряда поведенческих навыков.

Л. А. Петровская со ссылкой на зарубежную литературу выделяет два уровня целей: непосредственные и так называемые метацели, или цели более высокого уровня общности. Среди

непосредственных целей наиболее соответствует нашему представлению о тренинге сенситивности обострение чувствительности к групповому процессу, поведению других, связанное прежде всего с восприятием более полного ряда коммуникативных стимулов, получаемых от партнеров (интонация голоса, выражение лица, поза тела и другие контекстуальные факторы, дополняющие слова).

Большинство зарубежных авторов видят основную цель сенситивного тренинга в развитии и совершенствовании способности человека понимать других людей. С нашей точки зрения, эти цели могут быть сформулированы следующим образом:

1. Развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы.
2. Осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями и стереотипизированными фрагментами сознания.
3. Формирование и развитие способности прогнозировать поведение другого, предвидеть свое воздействие на него.

Эти цели могут достигаться в рамках индивидуальных и групповых программ сенситивного тренинга различной продолжительности. Заметим, что в сопоставлении с другими программами, например, тренинг партнерского общения или тренинг ведения переговоров, основным методическим средством сенситивного тренинга выступают психогимнастические упражнения, которые позволяют получать обширный и одновременно детализированный материал, необходимый для осознания процесса и результатов социально-перцептивной деятельности, а также формируют среду, дающую возможность каждому участнику развивать свои сенситивные способности.

#### ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ.

Все упражнения, вошедшие в данную часть каталога, объединены в два раздела:

1. Упражнения, направленные на развитие наблюдательской сенситивности.
2. Упражнения, направленные на развитие способности понимания состояний, свойств, качеств и отношений людей и групп.

#### ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ НАБЛЮДАТЕЛЬСКОЙ СЕНСИТИВНОСТИ.

Психогимнастические упражнения, включенные в этот раздел, развивают возможности улавливать и запоминать широкий спектр сигналов, которые поступают от других людей, что позволяет получать целостный и в то же время детализированный образ человека и группы. Отсутствие или ограничение таких возможностей не позволяет человеку увидеть существенное в других людях, в ситуации общения, нередко проявляющееся через частности, фрагменты, мимолетные фразы и экспрессии. Для специалистов, работающих с людьми (собственно, им и предназначен тренинг сенситивности), особенно важно умение межличностного наблюдения, спецификой которого является способность отделить «сенсорно воспринимаемое» от «чувственно переживаемого», того, что ты видишь и слышишь, от того, что ты думаешь и чувствуешь по поводу данного человека. В основу тренинга наблюдательности, следовательно, должны быть положены два принципа: 1) развитие сенсорно-перцептивных систем; 2) развитие способности отделять наблюдаемое от переживаемого в момент наблюдения.

Упражнения этого раздела позволяют тренировать наблюдательскую сенситивность по отношению к вербальным, невербальным и проксемическим (пространственно-временным)

проявлениям человека и группы в актуальной ситуации общения. Серия упражнений направлена на развитие того или иного сенсорного канала: зрения, слуха, тактильной чувствительности и т. д.

Для тренировки наблюдательности по отношению к невербальным аспектам общения используются задания, выполнение которых требует фиксирования особенностей внешнего облика, мимики, жестикологии, поз, вегетативных изменений, микроэкспрессии глаз (зрачка), паралингвистических компонентов звучащей речи и т. д.

Упражнения, направленные на фиксацию вербальных аспектов поведения другого, включают задания, связанные с запоминанием содержания, его изменения, установлением «авторства» мысли, идеи, своеобразия композиции высказываний и аргументации.

Для развития чувствительности к пространственно-временным характеристикам взаимодействия людей предлагаются задания, требующие фиксации дистанции взаимодействия, пространственного расположения, перемещений, ритма движений.

Психогимнастические упражнения, формирующие и развивающие наблюдательскую сенситивность, могут проводиться на фоне ознакомления участников с различными теоретическими представлениями, классификациями, фактами и концепциями, связанными с проблемой, что способствует развитию теоретической сенситивности.

#### УРАЖНЕНИЕ 1.

Участники группы садятся по кругу, тренер стоит в центре круга.

«Сейчас у нас будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-либо общим признаком. Например, я скажу:

„Пересядьте все те, у кого есть дочери“, — и все, у кого есть дочери, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, постарается успеть занять место, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит игру. Кроме того, каждый, кто оказывается в центре круга, прежде чем назвать признак, будет выбирать одного из нас наблюдателем, называя его имя (так, сейчас наблюдателем будет Дима). Когда все поменяются местами, именно Дима перечислит нам тех, у кого есть дочери. Все остальные будут внимательно слушать и помогать наблюдателю, если у него возникнут затруднения».

Когда упражнение завершится, тренер может попросить нескольких участников перечислить тех, у кого есть сестры, кто знает французский, кто умеет водить автомобиль и пр.

#### УРАЖНЕНИЕ 2.

Упражнение выполняется в парах. «Это упражнение включает в себя несколько заданий. Каждое из них рассчитано на определенное время. Я буду говорить вам, что надо делать, буду следить за временем и сообщать, когда оно закончится.

Задание 1. В течение 5 минут молча смотрим друг на друга.

Задание 2. Повернитесь спиной друг к другу. Возьмите тетради и ручки. Я буду задавать вопросы, относящиеся к внешности вашего партнера, на которые надо дать письменные ответы. Какого цвета глаза у вашего партнера? Есть ли у него на лице родинки? Если есть, то вспомните, где они находятся. Какого цвета у него брови? Есть ли у него на лице ямочки? А теперь повернитесь лицом друг к другу и проверьте правильность ваших ответов.

Задание 3. Сейчас сменим пары, один из партнеров переходит в пару, сидящую слева от него. В течение минуты молча смотрите друг на друга.

Задание 4. Повернитесь спиной друг к другу. Возьмите ручки и тетради. Я буду задавать вопросы, касающиеся вашего партнера, на которые надо будет дать письменные ответы. Какого цвета обувь на вашем партнере? Есть ли у него на руках (шее, одежде) какие-либо украшения? На какой руке у него часы? Какой формы пуговицы на его одежде? Повернитесь лицом друг к другу и проверьте правильность ваших ответов.

Задание 5. Один из партнеров переходит в пару, сидящую слева от него. Сосредоточьтесь друг на друге. Решите, кто из вас будет первым выполнять задание. Сейчас тот, кто начинает выполнять задание, сообщает своему коллеге все, что он узнал о нем в ходе выполнения предыдущего упражнения. Не торопитесь, постарайтесь ничего не упустить. Рассказ надо построить так: если вы уверены, что ваш партнер оставался на месте, когда пересаживались те, у кого есть дочери, то вы говорите ему: „у тебя нет дочери, ты любишь классическую музыку, знаешь французский и т. д." Второй партнер слушает, после чего корректирует ваш рассказ о себе. Затем поменяйтесь ролями».

### УРАЖНЕНИЕ 3.

Все участники садятся по кругу.

Тренер выходит из круга и дает инструкцию к упражнению, стоя за кругом.

"У вас есть полторы минуты, в ходе которых надо внимательно посмотреть друг друга». (За временем следит тренер.) Через полторы минуты тренер просит всех повернуться на стульях спиной в круг, подходит к одному из участников группы и говорит, обращаясь к нему, например: «Владимир, я иду по кругу, (тренер идет вправо или влево) и прохожу одного, второго, третьего, останавливаюсь около четвертого человека. Кто это? » Владимир отвечает (если ответ неправильный, надо ему об этом сказать и дать возможность ответить еще и еще раз, пока не будет получен правильный ответ). После этого тренер предлагает Владимиру ответить на ряд вопросов, относящихся к внешнему облику названного участника группы. Например: «Есть ли у Димы галстук?», «Что у него в руках? Какого цвета у него рубашка? » и т. д.

Далее тренер дает аналогичное задание еще 4—5 участникам. В заключение упражнения тренер просит всех повернуться лицом в круг и еще раз посмотреть друг на друга.

### УРАЖНЕНИЕ 4.

Упражнение проводится в начале дня, все участники сидят по кругу.

«Сейчас мы будем здороваться друг с другом. При этом постарайтесь максимально сосредоточиться и увидеть как можно больше в каждом из нас и никого не пропустить. Давайте встанем».

Тренер принимает участие в упражнении. Когда все участники группы поздороваются, он предлагает сесть по кругу.

«Пожалуйста, сохраните свои впечатления об увиденном. Это понадобится для ответа на вопрос:

„Что нового вы увидели в облике, настроении, отношениях кого-либо из нас?" Тот, у кого уже есть ответ в отношении любого из нас, может сейчас начать говорить. Продолжит тот, о ком говорили. Перед тем как продолжить, очередной участник может внести коррективы (высказать впечатление, чувство) в услышанное им о себе».

При проведении упражнения у участников может возникнуть желание дополнить высказывания ведущий дает возможность сделать это.



Упражнение хорошо мотивирует группу на дальнейшую работу, способствует ее сплочению, улучшает групповую атмосферу.

#### УПРАЖНЕНИЕ 5.

Упражнение проводится в начале дня. Участники группы сидят по кругу.

«Внимательно посмотрите друг на друга. Постарайтесь увидеть каждого, обратив внимание на то, как выглядит сегодня этот человек, в каком он состоянии, как он себя проявляет. Для этого у нас будет три минуты».

Через три минуты тренер продолжает инструкцию: «А сейчас мы будем бросать друг другу мяч, сообщая при этом человеку, которому он адресован, что нового по сравнению со вчерашним днем вы в нем увидели. Будьте внимательны и постарайтесь никого не пропустить».

#### МОДИФИКАЦИЯ.

Упражнение проводится в начале дня или после перерыва в работе.

«Сейчас мы встанем и будем подходить друг к другу в любом порядке. Надо подойти к каждому, никого не пропустить. Подойдя к другому участнику группы, постарайтесь заметить, что нового появилось в его облике, состоянии, поведении по сравнению со вчерашним днем (временем до перерыва) и скажите ему о том, что вы увидели. При этом в вашем сообщении не должно быть интерпретаций. Например, можно сказать: „Ты выглядишь утомленным“, но не стоит говорить: „Ты выглядишь утомленным, наверное, ты не выспался“. Не ограничивайте себя какой-то одной областью изменений, попытайтесь найти их в походке, одежде, действиях, выражении лица, глаз и т. д.».

В ходе обсуждения участникам можно задать вопрос: «Насколько то, что вы услышали о себе, соответствует вашим собственным впечатлениям, переживаниям, реальности?»

#### УПРАЖНЕНИЕ 6.

Все участники сидят по кругу (упражнение проводится в конце первого дня работы).

«Сейчас мы по очереди будем бросать друг другу мяч, называя при этом имя человека, которому он адресован, и фразу, которую он произносил здесь, в нашем кругу. Получивший мяч бросает его следующему участнику, называя его имя и фразу. Будем внимательны и постараемся, что бы мяч побывал у всех».

В ходе упражнения у некоторых участников могут возникнуть затруднения, связанные с тем, что они не могут вспомнить фразу. В этом случае тренер не торопит участника, давая ему возможность вспомнить фразу, или рекомендует ему бросить мяч тому, чью фразу он может назвать.

#### УПРАЖНЕНИЕ 7.

Участники группы сидят по кругу.

«Нам нужен один доброволец, который хотел бы проверить свою психологическую наблюдательность».

Тренер ждет до тех пор, пока желающий не появится. Допустим, добровольцем оказался участник по имени Андрей. «Андрей, подожди, пожалуйста, одну минуту за дверью». После того как Андрей покидает комнату, все остальные участники группы располагаются по комнате,

оставаясь сидеть на стульях или стоять по одному и парами. Тренер приглашает ожидающего за дверью.

«Андрей, у тебя есть одна минута для того, чтобы постараться запомнить расположение всех, кто находится в этой комнате... Теперь тебе придется еще раз выйти за дверь».

Тренер быстро меняет некоторых (примерно половину) членов группы местами, приглашает Андрея и предлагает вернуть всех на свои места.

Упражнение целесообразно повторить, чтобы три-четыре участника могли проверить свою наблюдательность. Вариант: можно каждый раз просить быть наблюдателем двух человек одновременно.

После окончания работы тренер обращается с вопросами прежде всего к тем, кто побывал в роли наблюдателя: «Какие у вас были трудности?», «Как вы решали поставленную перед вами задачу?»

Это упражнение можно использовать в сочетании с упражнением 30 из первой части нашего каталога.

### УПРАЖНЕНИЕ 8.

Группа делится пополам (если в группе нечетное число членов, тренер тоже принимает участие в упражнении) и садится в два ряда лицом друг к другу.

«Посмотрите на своих соседей справа и слева и постарайтесь запомнить свое место. То положение, которое мы сейчас занимаем, обозначим цифрой „один“. Сейчас я скажу „два“ и каждый должен поменять свое место. „Два“. Постарайтесь снова запомнить своих соседей. То же самое будем делать на счет „три“ и „четыре“. „Три“. (После 10—15-секундной паузы). „Четыре“.

А теперь я назову любую цифру и каждый раз после этого надо будет воспроизвести положение, которое вы занимали соответственно этой цифре».

### УПРАЖНЕНИЕ 9.

Группа сидит по кругу. Для проведения упражнения необходимы карточки, на которых написаны имена участников группы.

«Сейчас я дам каждому карточку, на которой написано имя одного из участников группы. (Тренер раздает карточки.) Посмотрите на свои карточки так, чтобы никто не видел, чье имя на ней написано. Далее вам надо будет сделать следующее: на счет „раз“ (считать буду я) вы начинаете незаметно наблюдать за человеком, чье имя написано на вашей карточке; при этом, не переставая вести наблюдение, каждый время от времени, но не очень

часто, делает два каких-нибудь выбранных заранее

движения: например, качает головой, закрывает глаза, потирает руки и т. п. Когда я скажу „два“ а это произойдет через три минуты, вам надо быть готовыми к ответу на два вопроса: „Кто наблюдал за вами?“, „Какие два движения делал человек, за которым вы наблюдали?“ ».

Через три минуты тренер обращается к одному из участников группы с вопросами, которые были сформулированы в инструкции. Сначала он спрашивает: «Кто наблюдал за тобой?» и если ответ правильный, то следует второй вопрос уже к наблюдателю, который должен ответить, какие движения выполнял его подопечный.

### УПРАЖНЕНИЕ 10.

Все участники садятся по кругу.

«Сейчас один из нас (немного позже мы решим, кто) какое-то время побудет за дверью. Мы тем временем разделимся на две подгруппы по избранному нами признаку, который должен визуально фиксироваться и однозначно делить группу на две части. Две образовавшиеся подгруппы садятся в разных местах так, чтобы они были отделены пространственно. Вернувшийся участник должен определить, по какому признаку группа разделилась на части».

#### УПРАЖНЕНИЕ 11.

Участники группы сидят по кругу.

«Давайте проверим, насколько у каждого из вас развито чувство времени. Закройте, пожалуйста, глаза и постарайтесь после моей команды „начали“ уловить тот момент, когда пройдет минута. При этом не надо считать про себя. Как только, с вашей точки зрения, минута пройдет, поднимите руку и откройте глаза. При этом продолжайте сидеть молча до тех пор, пока все не откроют глаза. Итак, начали».

В ходе упражнения тренер фиксирует тех участников, которые:

- поднимают руку раньше того момента, когда минута истечет;
- своевременно поднимают руку;
- поднимают руку позже.

После завершения упражнения тренер сообщает участникам результаты своих наблюдений и предлагает обменяться впечатлениями. Как правило, часть людей говорят о сложности для них такого задания, для других оказывается неожиданной допущенная ошибка. Участники могут высказывать идеи относительно того, что нарушения адекватности восприятия длительности события приводят к искажению актуальной ситуации, порой ухудшают условия, в которых протекает общение, повышают напряжение.

Если участники группы высказывают желание повторить упражнение, тренер идет им навстречу или предлагает потренироваться самим.

#### УПРАЖНЕНИЕ 12.

Для проведения упражнения необходима магнитофонная запись звуков наборного диска телефона или два (три) телефонных аппарата. Участники группы сидят по кругу. Каждому из них дается лист бумаги, на котором подготовлена таблица на 30 (50) граф.

«Возьмите ручки и бумагу. Сейчас бы послушаете запись 30-ти (50-ти) вариантов звучания телефонного диска во время набора номера. Вам необходимо определить номер, звучание набора которого бы услышите. После набора каждого номера будет пауза, во время которой вы успеете записать свой вариант. После каждых 10-ти номеров вы получите возможность проверить, насколько точны ваши результаты».

Упражнение дает возможность потренироваться в получении образов на основе восприятия информации, эффективность звуковой интерпретации которой определяется субъективным чувством времени. В ходе обсуждения возникают идеи относительно того, какие номера удалось зафиксировать с минимальными сложностями, о важности адекватного восприятия длительности события.

#### УПРАЖНЕНИЕ 13.

Участники группы стоят по кругу.

«Сейчас мы все закроем глаза (выполнять упражнение удобнее, если есть повязки — шарфы, платки, которыми можно завязать глаза) и будем передвигаться по комнате, стараясь никого не задеть. Делать мы это будем примерно три мину ты. Я скажу, когда они закончатся».

Это упражнение стоит выполнять в комнате где участники могут и с закрытыми глазами чувствовать себя безопасно. Для повышения чувства безопасности у членов группы и контроля за действиями участников тренер может не принимать участия в упражнении.

Когда участники группы, завершив упражнение, займут свои места, можно задать им такие вопросы: « Как вы чувствовали себя во время передвижений по комнате?», «Каковы ваши впечатления?»

#### УПРАЖНЕНИЕ 14.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас я скажу „раз“, и мы все закроем глаза, а ни счет „два“ встанем и, не открывая глаз, поменяемся местами. Каждый должен найти себе новое место, при этом нельзя садиться на стулья, которые находятся сейчас слева и справа от вас. Во время выполнения задания я буду следить за безопасностью ваших перемещений. Итак, „раз“ (пауза), „два“».

Если не всем удалось самостоятельно найти новое место, тренер может предложить сделать еще одну попытку.

Упражнение требует от участников ориентации на тактильные и звуковые сигналы. Кроме развития взаимодействия сенсорных каналов, оно дает хороший групповой эффект, способствует сплочению группы и увеличению доверительности групповой атмосферы.

#### МОДИФИКАЦИЯ 1.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас каждый найдет себе партнера, из тех, кто сидит напротив. Сделайте это и убедитесь, что пара найдена». (Если в группе нечетное количество участников, тренер также включается в выполнение упражнения). Теперь я прошу всех закрыть глаза. Когда я скажу „начали“, все мы встанем и, не открывая глаз, поменяемся местами со своими партнерами. Итак, мы начали».

После того как все заняли места, можно задать вопрос: «Все ли оказались там, куда вы планировали придти?»

#### МОДИФИКАЦИЯ 2.

Участники сидят по кругу.

«В течение тридцати секунд посмотрите внимательно друг на друга, постарайтесь запомнить, кто где сидит (для усложнения упражнения можно ограничиться просьбой посмотреть внимательно друг на друга). Теперь закройте глаза. Сейчас некоторым из вас я предложу поменяться местами. Сделать это надо будет, не открывая глаз. Открыть их можно только после того, как вы окажетесь на новом месте.

Итак, Таня и Света, поменяйтесь местами».

Тренер называет каждый раз по два человека до тех пор, пока все члены группы не примут участие в упражнении.

### МОДИФИКАЦИЯ 3.

Участники сидят по кругу.

«На счет „раз" каждый, сидя на своем месте и молча, выбирает себе пару. На счет „два" мы все закрываем глаза, встаем и находим свою пару. Открыть глаза можно только после моей команды».

Тренер следит за ходом упражнения и дает команду открыть глаза только после того, как все пары объединились.

### УПРАЖНЕНИЕ 15.

Участники группы сидят по кругу.

«Пожалуйста, закройте глаза. Сосредоточьтесь на том, что вы сейчас слышите, „обратитесь в слух". Постарайтесь услышать и запомнить как можно больше звуков».

Через одну-две минуты тренер просит всех открыть глаза и перечислить все, что удалось услышать, указав, если это возможно, источник звука. Организовать обсуждение можно так; каждый по очереди называет один звук, который он слышал, не повторяя то, что было названо до него.

При обсуждении обнаруживается, что некоторым участникам группы удается услышать звуки, которых не слышали, или, что гораздо вероятнее, не зафиксировали остальные (например, дыхание соседа).

### УПРАЖНЕНИЕ 16.

Участники группы сидят по кругу.

«Займите удобную позу. Закройте глаза. Сейчас я буду называть те или иные звуки, постарайтесь представить их себе как можно более явственно. Одновременно осознавайте, какие чувства, состояния они у вас вызывают. Начнем: резко тормозит машина. Звук оркестра, настраивающего инструменты перед началом концерта. Шум морских волн, набегающих на берег. Упала и разбилась чашка. Орудийные залпы во время праздничного салюта и т. д.» После обозначения каждого звука тренер делает паузу (примерно 7—10 секунд).

В ходе обсуждения можно задать такие вопросы: «Какие звуки было представить легче, какие сложнее?» «Какие чувства у вас возникали?»

### УПРАЖНЕНИЕ 17.

Все участники группы сидят по кругу.

«Закройте, пожалуйста, глаза и сосредоточьтесь на своих ощущениях. Постарайтесь зафиксировать все, что вы ощущаете сейчас, в данный момент. Для этого у нас есть пять минут». Через пять минут тренер продолжает инструкцию. «Откройте глаза. Пусть кто-нибудь из вас расскажет о своих ощущениях. Все мы будем внимательно слушать. Постарайтесь передать свои ощущения как можно подробнее. Следующие участники, сообщая о своих ощущениях, не должны повторять то, о чем было уже рассказано. Например, если предыдущий скажет о том, что он слышал звук катера, который прошел по каналу, то об этом говорить не надо».

Упражнение позволяет расширить представления о сенсорно воспринимаемых сигналах, потренироваться в их различении и описании.

## УПРАЖНЕНИЕ 18.

Участники группы разбиваются на пары и садятся напротив друг друга.

«Каждый из участников пары по очереди говорит одну фразу, начинающуюся со слов „Я вижу...“, содержание которой касается внешнего облика партнера. Таня (тренер обращается к участнице группы), давай мы с тобой покажем, как это нужно делать».

Тренер и участница группы садятся друг против друга.

Тренер: «Я вижу, что твои руки лежат на коленях».

Таня: «Я вижу, что ты посмотрела вправо».

Тренер: «Я вижу, что ты наклонила голову»

и т. д.

«Во время выполнения упражнения воздерживаться от использования оценочных понятий».

Это упражнение позволяет осознать различие между тем, что «я вижу», и тем, что «представляю, интерпретирую», «мне кажется».

## УПРАЖНЕНИЕ 19.

Упражнение проводится в парах.

«Это упражнение состоит из двух этапов: на первом этапе один из участников пары будет наблюдателем, а другой будет испытывать различные переживания. На втором этапе надо будет поменяться ролями и повторить все задания.

Задание 1. Сейчас тот из вас, кто будет испытывать переживания, выберет, ничего не говоря вслух, три различных переживания из вашей жизни, которые были для вас достаточно интенсивными. Они не должны быть похожими друг на друга. Пронумеруйте эти переживания — один, два, три.

Теперь возьмите вашего партнера за руки и скажите: „один“. Затем отвлекитесь от окружающей обстановки, углубитесь в себя, перенеситесь в то время и то место, где вы испытали выбранное переживание и переживите его снова, но вслух ничего при этом не говорите. Пусть пройдет 1—2 минуты. Затем скажите „два“ и включитесь во второе переживание. Затем — „три“.

При этом заметьте: если, закрыв глаза, вы как бы со стороны видите ситуацию, в которой испытали выбранное переживание, и представляете себя в этой ситуации, то „войдите“ внутрь образа. Когда вы окажетесь „внутри“ и переживете те состояния, чувства, которые возникали у вас там и тогда, сожмите руку наблюдателя, чтобы дать ему понять, что именно в этот момент у вас возникло переживание. Наблюдатель просто следит за всеми теми изменениями, которые происходят с первым участником пары: цвет кожи, дыхание, поза, тонус мышц, размер зрачка и т. д. »

Примерно через шесть минут тренер продолжает инструкцию.

Задание 2. «Теперь тот, кто испытывает переживания, делает то же самое, что и раньше: называет номер и „включается“ в соответствующее переживание. Наблюдатель же не только смотрит, но и описывает изменения, происходящие с партнером. Например, „уголки вашего рта приподнимаются, кожа бледнеет, левая щека напряжена больше, чем правая, дыхание учащается“ и т. д. Надо следить за тем, чтобы это описание не включало интерпретаций, суждений, например, „вы выглядите счастливым“ или „сей час вы обеспокоены“ ».

На выполнение этого задания дается около десяти минут.

Задание 3. «Первый участник пары снова испытывает переживания, но не называет их номера. Он может начать с любого. Наблюдатель смотрит, ничего не говоря до тех пор, пока первый участник не закончит переживать. Тогда наблюдатель должен сказать, какое из трех переживаний имело место. Далее работа продолжается испытывающий переживания перебирает их в раз личном порядке до тех пор, пока наблюдатель не научится верно их идентифицировать. Если наблюдатель не справляется с задачей, не надо ему ничего говорить, а продолжайте работу».

Задание 4. (Это задание по сути своей не относится к упражнениям на развитие наблюдательской сенситивности. Оно направлено на совершенствование способности понимания состояний другого). Первый участник пары испытывает по очереди каждое из трех переживаний, а наблюдатель старается понять содержание этого переживания настолько близко, насколько это возможно: это понимание может включать как описание состояния, так и ситуации, в которой оно могло возникнуть. Первый участник сообщает, насколько описание соответствует действительности. После завершения упражнения можно провести обсуждение возникших впечатлений, Участники могут поделиться трудностями, с которыми они столкнулись, перечислить те признаки, реакции, которые позволяли «опознавать» переживание. Обычно в результате проведения этого упражнения люди начинают больше замечать в облике другого, фиксировать такие изменения, на которые раньше не обращали внимания. Кроме того, это упражнение позволяет осознать различие между тем, что «я вижу» и моими интерпретациями, и тренироваться в описании другого, не прибегая к оценочным понятиям.

#### УПРАЖНЕНИЕ 20.

Участники делятся на группы 4—5 человек и становятся полукругом так, чтобы у каждой было достаточно пространства для работы. Перед каждым полукругом ставится стул.

«Сейчас все по очереди побывают в роли „слушающих“. „Слушающий“ должен будет постараться услышать и понять все, что будет происходить за его спиной, в то время как он сам будет сидеть на стуле перед своей подгруппой. Каждому „слушающему“ дается три минуты. Остальные в это время будут совершать различные действия и по окончании их задавать „слушающему“ вопросы о характере действия, о том, кто его исполнял и пр. Например, после приседаний следует вопрос:

„Что мы делаем?“, после манипуляций с листком бумаги — „Что это было?“, после тихого (шепотом) разговора двух участников группы — „Кто это был?“ и т. д. Если слушающий ошибается, его надо поправить, рассказав ему, что было на самом деле. Все понятно? Давайте начнем».

В ходе обсуждения участникам могут быть заданы вопросы о действиях, которые они производили за спиной «слушающего», о характере ошибок, о том, что понималось сразу же и о возникших трудностях.

#### УПРАЖНЕНИЕ 21.

Участники группы сидят по кругу. Один из нас, кто именно, мы решим позже, выйдет из комнаты. После этого мы выберем какое-нибудь известное всем стихотворение и распределим между собой слова его первых двух строчек. Например: „Наша Таня горько плачет; уронила в речку мячик“. Слова будем распределять по одному, по часовой стрелке, начав с любого из нас. Если на всех слов не хватит, мы начнем сначала.

После этого вышедший вернется и по моему сигналу (например, я скажу „раз-два-три“) мы все одновременно скажем каждый свое слово. Вернувшийся в комнату должен понять, какую строчку мы цитировали“.

Если отгадывающему строки участнику не удастся сделать это с первого раза, тренер предлагает всем повторить их слова еще раз и снова дает команду.

#### УПРАЖНЕНИЕ 22.

Это упражнение проводится в первый либо во второй день работы. Участники распределяются на 2 или 3 малые группы, каждая из которых располагается так, чтобы не мешать остальным.

«Сейчас один из участников подгруппы встанет спиной к остальным, которые по очереди (в любом порядке) будут задавать ему любые вопросы. Отвечающий перед каждым ответом должен будет называть имя того, кто задал вопрос. Если он назовет имя правильно, то ему задается следующий вопрос. В случае ошибки группа говорит об этом отвечающему и затем продолжает задавать вопросы. Каждый сможет задать один вопрос.

После того как все вопросы будут заданы, следующий участник становится отвечающим, и так до тех пор, пока все не побывают в этой роли. Порядок установите сами».

Несмотря на кажущуюся простоту задания, оно требует значительных усилий по правильному восприятию партнеров. Нередко допускаются ошибки,

При обсуждении высказываются идеи о том, что еще недостаточно хорошо удалось узнать друг друга, непривычно слушать голос, не видя перед собой человека.

Упражнение способствует развитию взаимодействия сенсорных каналов и побуждает участников к большей включенности в групповой процесс.

#### УПРАЖНЕНИЕ 23.

Упражнение проводится на третий-четвертый день работы, когда участники уже достаточно хорошо узнали друг друга. Ведущий делит группу на 2—3 подгруппы.

«Каждый из участников по очереди выходит перед своей группой и становится к ней спиной. Остальные задают ему любые вопросы, изменяя при этом свой голос (по тону, частоте, громкости, интонации).

Прежде чем ответить на вопрос, отвечающий называет имя спрашивающего. Если он ошибается, то надо сказать ему об этом. При этом не обязательно, чтобы каждый задавал вопрос. Постоянным остается количество вопросов, а кто и сколько их задает, подгруппа решает сама.

После того как будет задано 5—6 вопросов, (тренер приводит примеры, обращаясь к подгруппам), происходит смена отвечающих».

При обсуждении упражнения тренер обращает внимание участников на характер задачи, которую решал отвечающий. При искажении знакомого голоса его интонационные, тембровые, методические, эмоциональные и темпоритмические характеристики становятся для «узнающего» необычными. Однако в звучащей речи проявляются инвариантные характеристики, специфические для «искажающего». Их обнаружение и является задачей «отвечающего». В начале упражнения эта задача может показаться участникам нереальной. В этом случае тренер предлагает сосредоточиться на содержании работы, а многочисленные, иногда полные факты узнавания снимают эти сомнения. Предметом анализа могут стать возможности по варьированию характеристик речи, другие эффекты. Участники группы делают различные обобщения, например,



о том, что женские голоса труднее различить, если они модулируются низкочастотным тембром, а мужские — высокочастотным.

Отсюда нередко делается вывод о большей вероятности ошибок в областях, где наш опыт ограничен или имеет стереотипизированные характеристики.

#### УПРАЖНЕНИЕ 24.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас каждый из вас получит карточку, на которой написано название животного. Прочитай те, что на ней написано, но так, чтобы подпись видели только вы сами».

Тренер раздает карточки с названиями животных, например, «собака», «петух», «кошка», «медведь» и т. д. Название одного и того же животного должно быть написано на двух, трех или четырех карточках. Таким образом, в группе численностью 12 человек могут быть розданы карточки с названиями, например, четырех животных.

«Теперь закройте глаза. Мы все сейчас встанем и по моей команде начнем решать такую задачу: обладатели карточек с одинаковыми названиями должны собраться в группы, прибегая только к одному средству — издавать звуки, соответствующие вашему животному. Открыть глаза можно будет только по моей команде. Начали».

Тренер не принимает участия в упражнении. Он наблюдает за его выполнением, обеспечиваем безопасность участников, отмечает, какая группа собралась раньше других. Если кто-то из участников долго не может найти свою группу, например, это «собака», тренер может помочь ему, сказав, например: «У меня еще не все „собаки" собрались вместе».

После того как все участники нашли друг друга, тренер просит их открыть глаза и задает каждой группе вопрос: «Вы кто?». Это дает возможность убедиться, все ли оказались в своей группе.

В ходе обсуждения упражнения можно задать вопрос: «Какая у вас была тактика в ходе поиска своей группы?». Оказывается, что некоторые участники проявляют гораздо большую активность: они и сами издают звуки животного и в то же время слушают других. Две другие тактики преимущественно ориентированы на один из двух вариантов: они предпочитают сами молчать и только слушать, что происходит вокруг, двигаясь на звук «своих» животных. Другие издают звуки и ждут, когда их найдут.

Упражнение способствует развитию различительной слуховой чувствительности, позволяет участникам получить опыт, расширяющий их возможности ориентироваться в окружающем мире. Кроме того, это упражнение существенно улучшает настроение, снижает усталость участников.

#### УПРАЖНЕНИЕ 25.

Участники группы сидят по кругу.

В центре круга стоит пустой стул.

«Один из вас сейчас выйдет в центр круга, сядет на стул, положит руки на колени ладонями вверх и закроет глаза. Мы по очереди в произвольном порядке будем подходить к нему и класть свои руки ему на ладони. Сидящий на стуле должен понять, чьи это руки. Каждый раз я буду говорить „да", если подошедший будет назван правильно, и „нет" в случае ошибки. Напоминаю, что подходить мы будем в произвольном порядке и может оказаться так, что кто-то подойдет несколько раз, а кто-то — ни разу».

После того как доброволец нашелся и сел на стул в центре круга, закрыв глаза, тренер по очереди показывает на того, кто должен подойти к нему.

Во время упражнения в центре круга могут побывать 3—4 человека.

Упражнение направлено на развитие тактильной чувствительности, способности опознавать другого человека, используя этот канал получения информации из окружающего мира.

Участники разбиваются на подгруппы по 4—5 человек и рассаживаются по комнате, образуя маленькие кружки.

Один из участников подгруппы закрывает глаза и положит руки на колени ладонями вверх. Остальные в произвольном порядке будут класть ему свои руки на ладони. Задача — угадать, чьи это руки. Каждый должен побывать в ситуации „отгадывания" шесть раз. Обратная связь дается после каждого „отгадывания" ».

Вариант: обратная связь дается после завершения работы каждого участника.

В ходе обсуждения высказываются разные идеи. В частности, участники группы говорят о трудностях, возникающих в процессе решения поставленной перед ними задачи. Для многих они являются неожиданными. Как правило, участники жалуются на то, что далеко не всегда удается перенести опыт, полученный с помощью одной сенсорной системы, в другую. Вот одно из мнений «Когда мы начали работать в нашей группе, я за ранее, еще до того как подошла моя очередь, внимательно рассматривала все руки, думала, что то, что я увижу и запомню, поможет мне при решении задачи. Оказалось, что это не так, я смотрела на длину ногтей (в нашей подгруппе были одни женщины), но когда я закрыла глаза и стала определять длину ногтей на ощупь, то впечатление было совсем другим».

Таким образом, довольно часто при обсуждении этого упражнения удается прийти к осознанию того, что для возникновения более полного, адекватного представления о других людях необходим разнообразный опыт, получаемый с помощью всех сенсорных систем: зрение, слух, осязание и т. д.

При обсуждении этого упражнения можно спросить участников: «Как вы решали поставленную перед вами задачу?» В ответах, как правило, перечисляются признаки, на которые они ориентировались. Это — форма, размер руки, температура (теплая холодная рука), откуда рука подается и т. д.

## УПРАЖНЕНИЕ 26.

Участники группы сидят полукругом.

«Нам нужен один доброволец, который хочет проверить свою чувствительность. (Допустим, что им оказался участник группы по имени Анд рей.) Андрей, встань, пожалуйста, вот здесь, в центре, повернись спиной ко всем нам и закрой глаза. Теперь я приглашаю нескольких человек встать за спиной Андрея. (Тренер, не называя участников, приглашает 4—5 человек.) Сейчас они будут класть на спину Андрея свои руки. Каждый раз число рук будет разным. Определять это число буду я, показывая вам (тренер обращается к стоящим за спиной Андрея участникам) столько пальцев, сколько рук вы должны положить. Задача Андрея почувствовать, сколько рук прикасается к его спине».

Упражнение можно повторить несколько раз с одним и тем же человеком, а потом пригласить новых желающих. Для повышения активности участников группы и интенсификации работы это упражнение желательно проводить в малых группах по 4—5 человек, которые будут работать самостоятельно по описанному выше алгоритму.

## МОДИФИКАЦИЯ.

Участники группы разбиваются на пары. «Один из партнеров встает за спиной другого и пальцем „пишет“ у него на спине буквы. Задача — определить, какая буква написана. Минуты через две по моей команде партнеры меняются ролями».

#### УПРАЖНЕНИЕ 27.

Участники сидят по кругу.

«Сейчас один из нас (это может быть доброволец или названный тренером участник группы) повернется спиной в круг. После этого я предложу любому участнику описать внешний облик кого-то из нас: я покажу на того человека, которого надо будет описать, не называя его имени (тренер может написать имя «объекта» описания на листке). Задача отвернувшегося — понять, о ком идет речь».

Для усложнения упражнения можно запретить описание одежды, украшений.

В ходе упражнения в роли «узнающего» и в роли «дающего описание» могут побывать несколько человек. Упражнение направлено, с одной стороны, на развитие наблюдательской сенситивности, прежде всего той ее стороны, которая касается способности запоминать зафиксированные во внешнем облике других людей признаки. С другой стороны, упражнение развивает умение находить специфическое во внешнем облике и точно его описывать.

### ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ СПОСОБНОСТИ ПОНИМАНИЯ СОСТОЯНИЙ, СВОЙСТВ, КАЧЕСТВ И ОТНОШЕНИЙ ЛЮДЕЙ И ГРУПП

Упражнения, включенные в этот раздел, направлены на развитие способности к пониманию и прогнозированию состояний, отношений и свойств человека и групп. К одному из важнейших условий понимания относятся знания человека об их природе и отличительных признаках, а также высокая степень осознания семантики слов, обозначающих эти психологические феномены. Поэтому ряд приводимых упражнений направлен на развитие навыков вербализации результатов отражения наблюдаемых состояний и отношений. Точное приписывание значений наблюдаемым признакам состояний и отношений определяет адекватность интерпретации и прогнозирования поведения другого человека.

При обсуждении упражнений этого раздела в целях развития теоретической сенситивности тренер может опираться на теоретические представления, связанные с различением и опознанием состояний, отношений и свойств человека. Подробное описание всего массива данных, накопленных в этой области психологического знания, не входит в нашу задачу, поэтому мы ограничимся изложением сведений, которые, с нашей точки зрения, относятся к необходимым ориентирам для ведущего программы тренинга сенситивности.

Как пишет Л. П. Гримак; «Человеческая жизнь — непрерывная цепь состояний, постоянно сменяющих друг друга». Начиная с работы Ч. Дарвина «Выражение эмоций у животных и человека», опубликованной в 1889 г. его сыном Френсисом, научный интерес к экспрессии состояний человека не ослабевает по сей день. Существуют различные описания и систематизированные представления о выражении и распознавании эмоциональных, регулятивных и когнитивных состояний человека.

Русский психолог и врач И. А. Сикорский говорил о том, что психические состояния проявляются и делаются очевидными для наблюдателя в движениях лица, движениях и положениях тела, изменениях физиологических отправлениях, в речи. Он писал: «Если за одежду чувства признать экспрессию, то экспрессия и будет тем внешним знаком, за которым необходимо устроить самый бдительный надзор. Сикорский считал, что наибольшее экспрессивное значение

имеют выражения лица. Второе место в диагностическом отношении он отводил движениям рук и глаз, третье место — движениям и положениям тела, среди которых наибольшей экспрессивностью обладают шея и торс. И. А. Сикорский дает такой перечень «самых ходких чувств» человека: удивление, страх, боязнь, опасение, чувство неприятного — недовольство, печаль, тоска, чувство приятного — удовольствие, радость, гнев и его производные — ненависть, негодование, презрение, симпатии и антипатии, высшие чувства — красоты, долга. Мы так подробно остановились на идеях И. А. Сикорского потому, что в отличие от большинства исследователей он уделил внимание не только процессу идентификации эмоциональных состояний по внешним проявлениям, но и когнитивным, волевым состояниям, а также выражению отношений между людьми и их свойствам.

Одну из первых классификаций экспрессивной мимики, выдвинутых за рубежом, разработал Вудвортс. Он обосновал в 1938 г. следующую линейную шкалу эмоций: 1. Любовь, счастье, веселье. 2. Удивление. 3. Страх, страдание. 4. Гнев, решимость. 5. Отвращение. 6. Презрение.

Х. Шлосберг и его сотрудники в 1941 г. перешли от линейной одномерной шкалы Вудвортса к круговой шкале, поляризуемой по координатам: «удовольствие—неудовольствие», «внимание—пренебрежение» и «уровень активации». Это было дальнейшим шагом в движении от дискретных обозначений эмоциональных состояний к непрерывным и многомерным координатам. Различные исследования, направленные на проверку идей Х. Шлосберга, показали, что наиболее валидной и надежной является ось «удовольствие—неудовольствие». В 1977 г. К. Изард выделяет и описывает десять эмоций, которые он назвал фундаментальными: 1. Интерес—волнение. 2. Удовольствие—радость. 3. Удивление. 4. Горе—страдание. 5. Гнев. 6. Отвращение. 7. Презрение. 8. Страх. 9. Стыд. 10. Вина.

Кроме того, К. Изард делает весьма существенный шаг, обосновав идею эмоциональных черт личности. Он считает, что две или несколько фундаментальных эмоций, комплекс которых вызывается относительно стабильно и часто, могут формировать устойчивые эмоциональные характеристики субъекта: тревожность, депрессия, любовь и враждебность.

Действительно, часто переживаемые состояния, причем не только эмоциональные, но и когнитивные и регулятивные могут закрепляться и становиться устойчивым образованием. Таким образом, состояния могут перерасти в свойства и качества личности, например, часто активизируемое концентрированное произвольное внимание разовьет внимательность и т. д. При частом переживании эмоциональных состояний может закрепляться и его выразительный, мимический компонент. Для человека может быть привычной мимика недовольства, или наоборот, постоянная готовность улыбнуться. Часто переживаемый страх или пережитое горе также оставляют «следы» на лице и общем облике человека. Опираясь на этот закреплённый мимический компонент привычного эмоционального состояния, мы говорим о незнакомом или мало знакомом человеке (иногда по фотографии или видеозаписи) «какое волевое лицо», «надменный тип», «оптимист», «депрессант», т. е. делаем заключения о личностных особенностях людей. Если в этом случае было зафиксировано действительно привычное, а не ситуативное состояние в выражении лица, позе, жесте, то наши выводы правомерны. Дополнительную информацию о личности могут нести и другие элементы внешности человека: причёска, одежда, украшения и прочее. Здесь необходимо заметить следующее, что в отличие от состояний, отношения и качества человека не даны нам в той же непосредственности, как экспрессивные признаки той или иной эмоции. Вместе с тем качества и отношения между людьми относятся к основным объектам познания людьми друг друга. Поэтому отражение личностных переменных человека через интерпретацию элементов внешнего облика, поведения и деятельности требует относительно продолжительного знакомства с ним, его наблюдения в различных ситуациях. Поэтому упраж-

нения, связанные с определением качеств и отношений проводятся на третий-пятый день работы, когда участники группы приобрели достаточный опыт общения друг с другом.

Здесь надо остановиться на проблеме вербализации качеств и отношений личности, которая может в определенной степени разрешаться в рамках программы тренинга сенситивности. Существенным, с нашей точки зрения, является осознание возможностей научного (включающего несколько десятков понятий и категорий) и обыденного языка в обозначении отношений и качеств человека. В обыденной речи используются тысячи понятий, которые в большинстве случаев за счет своего многообразия позволяют эффективно решать задачу обозначения. «Взаимодействуя с языком художественной литературы и с языком системы массовых коммуникаций, бытовой язык приобретает такие средства детализации и индивидуализации в описании, что явно превосходит по степени своей идеографичности многие научные теории», — пишут об обыденном, «бытовом» языке А. Г. Шмелев и его соавторы. Упражнения, которые направлены на узнавание и последующую вербализацию состояний, отношений и качеств личности, дают значительный содержательный материал, помогающий осознавать и преодолевать тенденции к интерпретационным искажениям.

Некоторые из них связаны с эффектами, описанными в рамках имплицитных теорий личности. К их числу относится существование у каждого человека скрытых, неосознаваемых субъективных представлений о системе связей между чертами личности, что в реальной жизни проявляется в следующем: субъективно зафиксировав наличие у партнера того или иного качества, человек делает вывод о наличии у него и других черт, связанных с уже известными. Понятно, что субъективные теории личности, наряду с адекватными представлениями насыщены стереотипизированными либо случайными фрагментами, что приводит к различным искажениям при их использовании в интерпретации.

#### УПРАЖНЕНИЕ 28.

Для проведения упражнения необходим «Тезаурус личностных черт», разработанный А. Г. Шмелевым, В. И. Похилько и А. Ю. Козловской-Тельновой. Ведущий подготавливает наборы карточек, включающие семантические поля без ключевых слов, которые находятся у тренера.

Образец карточки:

Карточка № 149	
доброжелательный	благожелательный
добросердечный	приветливый
гостеприимный	отзывчивый
человеколюбивый	человечный
добродушный	милосердный
радушный	хлебосольный

Группа делится на подгруппы по 3—4 человека.

«Сейчас каждая подгруппа получит набор карточек, на которых напечатаны качества, характеризующие человека. Вам необходимо, прочитав перечень, попытаться обобщить его каким-нибудь одним словом, которое, на ваш взгляд, наиболее полно отражает приведенные значения. Ваш вариант слова надо записать в протокол напротив номера карточки. Порядок работы с карточками не имеет значения. Когда подгруппы справятся с заданием, я дам вам список ключевых слов, по которому вы сможете проверить, насколько правильны ваши ответы».

Упражнение направлено на развитие психологической компетентности в использовании языка для обозначения качеств личности, что является условием их узнавания. Перед обсуждением результатов работы ведущий спрашивает участников группы о трудностях, которые они испытали, опираясь на конкретные примеры.

Заметим, что подобное упражнение может проводиться на основе атласа выразительных фотографий FAST и других графических фото- и видеоматериалов, содержащих изображения эмоциональных состояний, качеств и отношений. Атлас разработан в рамках метода детального анализа мимического выражения Экманом, Фрайзенем и Томкинсом (FAST — Facial Affect Scoring Technique) и позволяет оценить выражение в каждой из трех зон лица: а) брови — надбровная зона; б) глаза — веки; в) низ лица, включающий щеки, нос, рот, подбородок. Выразительные фотографии более надежны и объективны, чем вербальные описания (см.: Ekman P., Friesen W. V., Tomkins S. S. Facial Affect Scoring technique: A first validity study. — *Semiotica*, 1971, 1, 37—53).

### УПРАЖНЕНИЕ 29.

Участники группы стоят по кругу.

«Сейчас мы будем ходить по комнате и тот из нас, чье имя я назову, предложит ситуацию, в которой каждый попробует себя представить, постарается в нее включиться и осознать те чувства, состояния, которые при этом возникают. Итак, я начну: мы идем по густой чаще леса...»

Далее через каждые двадцать-тридцать секунд тренер называет имя следующего члена группы. После завершения упражнения можно задать вопросы: «Какие состояния у вас возникали в разных ситуациях?», «В какой из предложенных ситуаций вам было легче всего себя представить, в какой — сложнее?».

В ходе обсуждения имеет смысл обратить внимание на следующие моменты;

- одна и та же ситуация вызывает у разных людей очень разные, порой полярные состояния;
- люди обладают разной способностью переходить от одного состояния к другому, и эту способность можно развивать;
- легче представить себя в тех ситуациях, которые чаще всего встречались в жизни;
- воспроизведение характерных для той или иной ситуации жестов, походки или позы облегчают погружение в нее, осознание специфических состояний и чувств, которые в ней возникают.

Приведем примеры ситуаций, предложенных участниками в разных тренинговых группах: спешим в театр; оказались на приеме у английской королевы, идем по лесу, где очень много комаров; ходим по картинной галерее; в магазине пробираемся в толпе к прилавку, идем по узкой тропинке в горах, по болоту, по берегу моря, по битому стеклу босиком и т. д.

### УПРАЖНЕНИЕ 30.

Участники сидят по кругу.

«Сейчас я раздаю некоторым из вас карточки, на которых обозначены те или иные эмоциональные состояния. Получившие карточки прочитают, что на них написано, но так, чтобы

надпись не видели другие члены группы, и затем по очереди изобразят это состояние. Мы все будем смотреть и постараемся понять, какое состояние изображено.

В ходе упражнения тренер дает возможность участникам высказаться относительно изображенного состояния, затем называет его. Каждый раз, после того как состояние названо, можно спросить прежде всего у тех, кто дал правильный ответ, а потом и у остальных, на какие признаки они ориентировались, определяя состояние.

В ходе обсуждения нередко высказывается идея, что одни состояния распознаются легче, другие — сложнее. Действительно, данные многочисленных исследований показывают, что наиболее успешно идентифицируются такие эмоциональные состояния, как радость, страх, удивление, гнев, горе.

Изображенные эмоции идентифицируются легче, чем естественные. Отчасти эту идею можно обнаружить в ходе обсуждения следующей модификации данного упражнения, которую целесообразно провести сразу же после основного упражнения.

### МОДИФИКАЦИЯ.

Участники сидят по кругу.

«Обратите, пожалуйста, внимание на ваше состояние, осознайте его. Теперь, когда вы это сделали, постарайтесь погрузиться именно в это осознанное состояние еще больше. Тот, кто будет готов, поднимет руку, и все мы некоторое время посмотрим на него, попробуем понять его состояние и запомнить. Потом руку поднимет следующий и так до тех пор, пока каждый не побудет в роли „объекта" общего восприятия»

### УПРАЖНЕНИЕ 31.

Участники группы садятся полукругом.

"Сейчас некоторые из вас получают карточки, на которых написаны те или иные эмоциональные состояния или чувства. Они прочитают то, что написано на карточках и постараются сделать это так, чтобы надпись не видели другие члены группы. Затем каждый обладатель карточки не вербально изобразит это состояние или чувство. Делать это надо будет по очереди, выйдя сюда, в центр полукруга, и повернувшись спиной к группе. Наша задача — определить, какое состояние или чувство изображено, наблюдая за человеком со спины, не видя его лица».

Примерный перечень состояний и чувств для этого упражнения: радость, печаль, удивление, гнев, нетерпение, страх, беспокойство и т. п.

После каждого воспроизведения наблюдатели высказывают свои предположения относительно изображенного состояния или чувства, а тренер называет его. Затем можно задать вопрос: «На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние?».

Обсуждение дает возможность собрать « банк » пантомимических и жестикуляторных проявлений, характерных для того или иного состояния.

При проведении этого упражнения в сочетании с предыдущим можно обнаружить соотношение роли мимических, пантомимических и жестикуляторных движений при определении тех или иных состояний.

### УПРАЖНЕНИЕ 32.

Упражнение проводится в тройках (четверках). Состав троек определяют сами участники по критерию наилучшего знания партнеров.

"В опыте каждого из нас есть ситуации, которые сопровождались глубокими эмоциональными переживаниями. Вспомните одну из таких ситуаций и расскажите о ней в группе. Постарайтесь описать свое состояние в тот момент как можно детальнее, чтобы слушатели смогли „вчувствоваться" в него».

Упражнение направлено на развитие навыков вербализации состояний, дает возможность получать дополнительные представления о субъективных особенностях их переживаний, способствует сплочению участников и улучшению групповой атмосферы.

### УПРАЖНЕНИЕ 33.

Участники группы сидят по кругу.

«Я предлагаю начать сегодняшний день с того, что каждый из нас, подумав некоторое время, скажет, какого он (или она) сейчас цвета. При этом речь идет не о цвете вашей одежды, а об отражении в цвете вашего состояния. (Дается некоторое время на обдумывание задания, после чего каждый из участников говорит всем, какого он сейчас цвета.)

Теперь расскажите, пожалуйста, о том, как изменялось ваше состояние, настроение в течение утренних часов с момента, как вы проснулись, и до того, как вы пришли сюда, — и с чем были связаны эти изменения. В заключение своего рассказа охарактеризуйте то состояние, в котором вы находитесь сейчас и поясните, почему вы выбрали для его обозначения именно тот цвет, который вы назвали».

Это упражнение направлено на развитие способности осознавать и вербализовать свое состояние, находить слова для его обозначения. Говорят, что японские дети различают несколько десятков оттенков черного цвета и около трехсот красного, так как знают их названия. Аналогично: расширяя словарный запас, который мы используем для обозначения чувств, состояний, можно расширить и свои возможности идентификации этих состояний.

### МОДИФИКАЦИЯ.

Кроме того, обозначение состояния через цвет а не только словом, расширяет чувствительные возможности за счет включения разных сенсорных систем. На это же направлено упражнение 34.

В отличие от предыдущего упражнения этот его вариант можно проводить не только в начале дня. Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас каждый из нас подумает о том, какого он (или она) сейчас цвета. Давайте только подумаем об этом и ничего не будем говорить. (Тренер выдерживает паузу, достаточную для того, чтобы каждый выполнил задание.) Теперь пусть каждый обратит внимание на своего соседа слева и постарается понять, какого он (или она) сейчас цвета с вашей точки зрения. Подождем, пока все это сделают, а затем кто-нибудь из нас первым скажет своему соседу слева какого он, его сосед, сейчас цвета, а также пояснит, почему он так решил. Потом тот, кто только что выслушал впечатления о себе, выскажет свои впечатления своему соседу и т. д. по кругу. После того как круг замкнется, каждый скажет тот цвет, который он для себя выбрал в начале упражнения».

### УПРАЖНЕНИЕ 34.

Участники группы стоят по кругу.



«Пусть каждый из нас по очереди сделает движение, отражающее его внутреннее состояние, а мы все будем повторять это движение 3—4 раза, стараясь вчувствоваться в состояние человека, по пять это состояние».

После завершения упражнения можно задать группе вопрос «Каково, по вашему мнению, состояние каждого из нас?». После того как относительно состояния кого-либо из участников будет высказано несколько гипотез, следует обратиться к нему за объяснением его действительного состояния.

#### УПРАЖНЕНИЕ 35.

Участники группы садятся полукругом. Перед ними в центре стоит стул.

«Сейчас на этот стул по очереди будут садиться некоторые из нас и „говорить“ по воображаемому телефону. При этом они не будут произносить на одного слова вслух. (Предварительно тренер договаривается с 3—4 участниками группы. Одного из них тренер просит «поговорить» по телефону с ребенком, другого — с начальником, третьего — с другом или с любимым человеком и т. л) Наша задача постараться понять, с кем и о чем идет разговор».

Каждый разговор длится около минуты. После этого тренер просит наблюдавших высказать предположения, с кем и о чем говорили. На следующем этапе обсуждения тренер может задать вопрос: «На какие признаки вы ориентировались, определяя, с кем разговаривала (к примеру) Таня?». С этим вопросом лучше обратиться к тем участникам группы, которые дали правильные ответы на первом этапе обсуждения.

Во время обсуждения, как правило, обнаруживается, что основным ориентиром для определения того, с кем «разговаривает» человек, были его состояния, идентифицируемые с помощью наблюдения за невербальными, прежде всего мимическими проявлениями.

#### МОДИФИКАЦИЯ.

Упражнение проводится в малых группах (4—5 человек).

«Сейчас мы немного поговорим по телефону. Сделаем это так: каждый по очереди „поговорит“ по воображаемому телефону. С кем конкретно и о чем — решите сами. В ходе разговора не надо будет ничего произносить вслух, сохранив только беззвучную артикуляцию и все остальные невербальные проявления. При этом можно стоять или сидеть, ходить или оставаться на месте. Задача остальных — понять, с кем и о чем говорит наш коллега».

В ходе обсуждения удастся выделить признаки, по которым делалось заключение о теме разговора и собеседнике. Если в группе есть люди, достаточно хорошо знающие друг друга, то результаты их, как правило, оказываются более точными, вплоть до того, что они называют конкретные имена тех людей, с кем ведется разговор.

#### УПРАЖНЕНИЕ 36.

Участники стоят по кругу.

«Сейчас кто-то из нас (тот, кто захочет) выйдет за дверь, а мы все вместе выберем какой-нибудь цвет. Вернувшийся участник должен будет узнать, какой цвет мы выбрали. Для этого он сможет обратиться к любому из нас, и этот человек покажет выбранный цвет движением. Если цвет не будет определен, „отгадывающий“ дол жен будет обратиться к другому и т. д. до тех пор, пока цвет не будет назван правильно.

Изображая цвет, давайте не будем использовать движения, имеющие непосредственную смысловую связь с цветом, или изображать предметы, имеющие определенную окраску. Например, изображая голубой цвет, показывать на небо или имитировать переливание воды».

### УПРАЖНЕНИЕ 37.

Все участники группы сидят по кругу.

«Сейчас я раздам каждому из вас карточки, на которых написаны слова, обозначающие различные действия. У вас будет минута для того чтобы придумать жесты, выражения лица, которыми вы можете сопроводить сообщение об действиях. После этого каждый по очереди представит нам свой вариант».

При обсуждении упражнения участники делятся своими впечатлениями от увиденного, выделяя наиболее адекватные сочетания жестикикулляции, позы, лицевых экспрессий с обозначающими действие словами. Упражнение дает возможность рефлексии индивидуальных особенностей невербальных проявлений участников группы, расширения представлений о способах и средствах выражения смысла.

### УПРАЖНЕНИЕ 38.

Участники группы делятся на две подгруппы.

«Каждой подгруппе дается 7 минут на подготовку, во время которой она должна будет выбрать какое-либо чувство или эмоцию (эмоциональное состояние) и придумать, как его можно изобразить. Это может быть или скульптурное изображение, или невербальное действие. В изображении должны принимать участие все члены подгруппы. В то время как первая подгруппа показывает, что она подготовила, вторая подгруппа внимательно смотрит, стараясь понять, какое состояние или чувство изображено. Затем подгруппы меняются местами».

Подгруппы готовятся в разных помещениях. После того как подготовка закончена, тренер предлагает одной из подгрупп изобразить то чувство или состояние, которое они выбрали, не называя его. Другая подгруппа смотрит. Потом ей дается одна минута на обсуждение, и кто-то один высказывает мнение группы. Затем группа, которая продемонстрировала чувство или состояние, говорит правильный ответ.

Ошибки могут быть, с одной стороны, результатом недостаточной наблюдательности или неумения найти точное слово для обозначения чувства или состояния «понимающей» группы, а с другой стороны, следствием того, что «изображающей» группе не удалось достичь согласованности при выборе чувства (состояния) или в ходе его изображения, возможно, участникам не хватило выразительных средств. Все это может стать предметом обсуждения после завершения упражнения.

В случае правильной идентификации изображенных эмоциональных состояний или чувств, тренер может задать группе вопрос: «По каким признакам вы определяли состояние или чувство?» Ответ на этот вопрос позволяет выявить и перечислить те конкретные проявления мимики, пантомимики, жестикикулляции, которые являются сигнально значимыми для понимания состояния других людей.

### УПРАЖНЕНИЕ 39.

Группа делится на две подгруппы.

«Сейчас у каждой из двух подгрупп будет время на самостоятельную работу, в течение которого вам следует выбрать пословицу или поговорку и придумать, как вы можете все вместе ее изобразить. Сделать это надо без слов, невербально, можно использовать действия. В изображении должны принимать участие все члены подгруппы. После десятиминутной подготовки

одна группа покажет то, что она сделала, а другая будет смотреть и постарается понять, что изображено, и наоборот».

#### УПРАЖНЕНИЕ 40.

Участники разбиваются на пары.

В помещении, где проходят занятия, расставляются стулья на расстоянии полутора-двух метров друг от друга.

«Один из участников пары закрывает глаза как будто он слепой, а другой будет поводырем. Его задача провести партнера по комнате между расставленными стульями. (В некоторых случаях, если помещение, где проходят занятия, позволяет, можно предложить участникам группы выйти в коридор спуститься — подняться по лестнице и т. д.) После того как вы пройдете весь путь и вернетесь туда, откуда начинали, поменяйтесь ролями».

После того как задание выполнено, тренер может задать группе следующие вопросы: «Какие у вас были трудности в процессе выполнения упражнения?», «Как вы себя чувствовали, когда были в роли слепого и когда были в роли поводыря? «На что вы ориентировались, выбирая средства „управления" слепым?» и т. д.

Первый из перечисленных вопросов дает возможность отвечающему отреагировать эмоциональную напряженность, которая могла возникнуть во время упражнения, а также сделать шаг на пути осознания тех своих качеств и особенностей поведения, которые могут затруднять взаимодействие с другими людьми.

Ответы на второй и третий вопросы позволяют перейти к обсуждению характера взаимодействия в паре, выявить те факторы, которые способствуют выбору подходящих средств взаимодействия: это прежде всего понимание и чувствование партнера. Бывает так, что один «слепой» говорит о том, что ему хотелось, чтобы им управляла более твердая рука, чтобы ему оставалось меньше свободы, а другой, наоборот, сообщает о том, что испытал дискомфорт от излишнего давления. За тем и другим впечатлением стоит непонимание со стороны поводыря, проявленное по отношению к ведомому.

Кроме того, отвечая на второй вопрос, участники развивают свою способность выражать вербально свои чувства и состояния, свои рефлексивные способности.

#### УПРАЖНЕНИЕ 41

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы будем бросать друг другу мяч, называя при этом какое-то состояние или чувство, а поймав брошенный нам мяч, будем называть антоним — противоположное состояние или чувство. Например, я бросаю мяч Тане и говорю: „Грустный". Таня, поймав мяч, называет антоним „веселый" и сама, бросая мяч кому-то другому, называет чувство или состояние.

Постарайтесь быть внимательными и не бросать мяч кому-либо повторно, пока мяч не побывает у всех».

Это упражнение позволяет развивать возможности каждого участника в области вербализации чувств и состояний.

#### УПРАЖНЕНИЕ 42.

Участники группы сидят по кругу.

«Бросая друг другу мяч, будем каждый раз говорить, какой может быть улыбка. Я начну: беззаботная (при этом тренер бросает мяч кому-то из участников)».

Для усложнения этого (и подобных ему) упражнения можно включить в него задание, направленное на тренировку наблюдательской сенситивности. Для этого в тот момент, когда мяч побывал хотя бы по одному разу у всех, надо остановить последнего участника и предложить группе «раскрутить» цепочку бросания мяча обратно: тот, у кого мяч находится, бросит его тому, от кого он был получен и т. д. В случае применения такого варианта работы тренер должен быть очень внимательным и сам помнить всю последовательность перемещений мяча чтобы в спорных случаях выступить в роли арбитра.

#### УПРАЖНЕНИЕ 43.

Все участники сидят по кругу.

«В течение пяти минут вы должны нарисовать свои впечатления о сегодняшнем дне. Сделайте ваш рисунок в любой манере, главное, чтобы он отражал ваше видение, ваш образ сегодняшнего дня работы. Постарайтесь рисовать так, что бы никто не видел, что вы рисуете. Завершенные рисунки отдайте мне. (Когда все рисунки будут у тренера, он раздает их участникам, стараясь, что бы никому не попал его собственный рисунок.) А теперь, пожалуйста, подумайте, кто автор этого рисунка, и подпишите его».

После того как участники справятся с заданием, тренер предлагает каждому назвать автора рисунка и пояснить, почему он пришел к такому решению. Остальные участники, в том числе и автор рисунка, молча слушают пояснения. Затем тренер обращается к группе с вопросом: «Есть ли другие версии?» и просит участников высказать аргументы в поддержку своего мнения. После этого тренер просит автора прокомментировать свой рисунок. Аналогично обсуждаются все рисунки. Рисунки остаются в помещении на все время работы группы. Выполнение этого задания, кроме тренировки сенситивности, дает возможность рефлексии содержания работы за день, помогает структурировать полученный опыт.

Работая с рисунками «Мое жизненное кредо» и «Пейзаж», тренер может обратиться к участникам с вопросом: «Какие пейзажи, скорее всего, не стал бы рисовать Игорь?», «Что не стал бы рисовать Андрей, изображая свое жизненное кредо?»

В обсуждении этих вопросов принимают участие авторы рисунков, что дает обширный содержательный материал.

#### УПРАЖНЕНИЕ 44.

Упражнение проводится в последний день работы группы. Все участники сидят по кругу.

«Сейчас я дам каждому из вас карточку, на кото рой написаны имена пяти участников группы, (Тренер раздает карточки, которые заполняются тренером на основании диагностики им меры, степени проявления участников группы в тренинге. При этом он старается учесть следующие критерии:

- в каждую карточку включаются участники, обладающие контрастным уровнем активности в группе;
- в карточки включаются имена всех участников, в том числе и тренера;
- частота включения имен участников в карточки приблизительно одинакова. Раздавая карточки, тренер следит за тем, чтобы никто не получил карточку со своим именем.)

Сейчас мы постараемся дать каждому из тех, кто перечислен в наших карточках, характеристику, но будем стремиться к тому, чтобы эта характеристика была максимально лаконичной и сохраняла при этом возможность узнавания этого человека (Здесь тренер может в шуточной форме привести какой-нибудь пример из жизни группы: «Вот, скажем, Дима постоянно

опаздывал, поэтому, если кто-то скажет: «Опаздывающий», — то сразу станет понятно о ком идет речь.») У нас есть пять минут на подготовку».

По завершении упражнения тренер обсуждает его результаты, опираясь на наиболее точные и лаконичные характеристики.

#### УПРАЖНЕНИЕ 45.

Участники делятся на две (три) малые подгруппы. Каждая подгруппа располагается полукругом таким образом, чтобы не мешать другой.

«Упражнение, которое мы будем выполнять, состоит из нескольких последовательных шагов. Будьте внимательны и хорошо запомните их содержание и последовательность. Итак, в каждой подгруппе определите того, кто будет выполнять упражнение (его мы будем называть «понимающим»), и того, кто будет организатором на данном этапе. В ролях „понимающего" и „организатора" выступят все по очереди, поэтому не важно, кто начнет и кто продолжит. (Тренер убеждается в том, что все подгруппы определили выполняющих упражнение и организаторов.)

Сейчас „понимающие" выходят из полукруга и садятся к нему спиной. Организаторы молча указывают на двух человек из своей подгруппы. При этом первый из них должен описать особенности поведения второго, проявившиеся в работе группы, не называя его имени. „Понимающий" внимательно выслушивает рассказ об особенностях и' ведения этого человека, после чего он должен и.' звать его имя. Если имя названо неправильно, „понимающий" может задавать уточняющие вопросы любым членам подгруппы. При этом „понимающий" может еще дважды попытаться назвать имя человека, описание поведения которого он выслушал. Если три попытки оказываются неудачными, то подгруппа сообщает ему правильный ответ, после чего „понимающий" и организатор меняются».

Характер информации, предлагаемой «понимающему», может быть различным, что определяется как этапом работы группы, так и составом участников, конкретной версией тренинга сенситивности. Если упражнение проводится в первый или второй день тренинга, то можно предложим участникам оставаться на уровне описания внешнего облика (исключая описание одежды) или описания всего, что делал и говорил человек в течение предыдущего дня работы. На третий и в последующие дни работы группы «понимающему» можно предложить сделать свой вывод, выслушав описания речевых и паралингвистических особенностей, а также невербальных проявлений.

Когда все участники группы побывают в роли «понимающего», ведущий приглашает всех сесть по кругу и обсудить результаты выполнения упражнения на этом этапе. Внимание участников обращается на осознание трудностей, с которыми они столкнулись при решении задач понимания и описания. Тренер просит поделиться своими впечатлениями тех участников, о чьем поведении рассказывалось, призывая их привести примеры описаний, которые показались им наиболее точными или искаженными. После завершения обсуждения, ведущий еще раз делит группу на две подгруппы, изменив, насколько это возможно, их состав. Расположение групп аналогично тому, как было на первом этапе упражнения.

«Пусть каждая подгруппа решит, кто будет „понимающим", а кто организатором. „Понимающие" по моему сигналу выйдут из полукруга и сядут к нему спиной. Организаторы молча определяют двух участников. На этот раз первый описывает особенности поведения второго, прямо противоположные его проявлениям в группе. Например, если человек, которого вы описываете высказывается очень подробно и детально, то вы говорите, что он делает это сжато и обобщенно. Это понятно? „Понимающий" внимательно слушает рассказ, после чего называет имя человека, поведение которого описывалось. Если „понимающий" делает ошибку, то он мо-

жет получить дополнительную информацию, обратившись с вопросом к любому участнику своей подгруппы, который, давая ответы, также дает характеристики, прямо противоположные проявлениям человека в группе. Получив дополнительную информацию, „понимающий" делает еще две попытки. Если они будут неудачными, подгруппа сообщает ему правильный ответ и меняет „понимающего" и организатора».

Обсуждение проводится аналогично обсуждению на первом этапе упражнения.

#### УПРАЖНЕНИЕ 46.

Группа делится на пары.

Если количество участников нечетное, тренер также принимает участие в упражнении.

«Сядьте так, чтобы каждая пара могла говорить, не мешая другим. Сейчас каждый по очереди расскажет своему партнеру пять коротких эпизодов, часть которых должна соответствовать действительности, а часть — нет. Как именно будут распределены истинные и ложные эпизоды, каждый решает сам. Те, кто сначала будет слушать, после каждого рассказанного эпизода сообщают рассказчику, соответствует ли он, по их мнению, действительности или нет. Когда все пять эпизодов прозвучат, поменяйтесь ролями».

При обсуждении упражнения выделяются признаки, на которые ориентировались слушавшие, делая заключение о правдивости рассказа.

#### УПРАЖНЕНИЕ 47.

Упражнение выполняется в парах. Если в группе нечетное количество участников, тренер также принимает участие в упражнении.

«Сядьте друг против друга так, чтобы, вам было хорошо видно лицо и руки партнера. Каждому из вас придется прогнозировать действия другого. Оба партнера сейчас поднимут перед собой руки, кисти которых сжаты в кулаки на уровне груди (тренер показывает как). Один из участников начинает считать до трех — он инициатор первых 10 попыток. На счет „три" каждый из участников выбрасывает один или два пальца. Задача инициатора — добиться рассогласования, то есть его партнер должен показать отличное от него количество пальцев. Задача второго участника — добиться согласования. После 10 попыток надо будет поменяться ролями».

Когда упражнение закончено, тренер дает возможность каждой паре рассказать о результатах и впечатлениях, которые они получили. В ходе обсуждения участники говорят об использованных тактиках, в частности о том, что в некоторых случаях удавалось добиться согласования или рассогласования за счет лучшей реакции. В то же время основным фактором, влияющим на успешность решения поставленной задачи, оказывается способность прогнозировать действия другого, а также его представление обо мне, моих действиях.

Кроме осознания и развития прогностических способностей, упражнение также направлено на развитие наблюдательности, поскольку адекватность прогноза опирается на всю совокупности сигналов, которые могут быть зафиксированы при наблюдении за партнером от момента принятия им решения до его воплощения.

#### УПРАЖНЕНИЕ 48.

Участники группы разделяются на пары.

«Сядьте друг к другу спиной. После того как я скажу „начали", сосредоточьтесь друг на друге и трижды, не договариваясь, постарайтесь одно временно посмотреть друг на друга».

## УПРАЖНЕНИЕ 49.

Участники группы разбиваются на пары.

«Один из участников пары будет „зеркалом“, а второй — „обезьяной“. „Обезьяна“, оказавшись перед «зеркалом», ведет себя достаточно свободно: ее мимика, пантомимика, жестикация очень разнообразны. „Зеркало“ повторяет как можно точнее все движения „обезьяны“».

Через три-четыре минуты тренер предлагает партнерам поменяться ролями.

После завершения упражнения можно задать группе такие вопросы: «Какие трудности у вас возникали в процессе выполнения упражнения?», «Насколько точно вам удавалось воспроизводить движения вашего партнера?»

Упражнение направлено на развитие способности вчувствоваться в другого человека, предвидеть его действия.

## УПРАЖНЕНИЕ 50.

Все участники разбиваются на группы по 4—5 человек.

«Сейчас каждый из нас скажет о том, что, с его точки зрения, думают о нем как о собеседнике все остальные. Например (тренер подходит к одной из малых групп, в которую входят Таня, Андрей, Олег, Света), Таня скажет, что, по ее мнению, думает о ней как о собеседнике Олег, далее она скажет, что о ней как о собеседнике думает Андрей, а потом — Света. Это может звучать так:

„Мне кажется, что ты, Олег, считаешь (думаешь), что я как собеседник человек много знающий, сообразительный, порой торопливый“. После этого Андрей, Олег и Света скажут, с чем они согласны, а с чем нет».

В ходе обсуждения упражнения можно задать такие вопросы: «Каковы ваши впечатления о работе в малых группах?», «Насколько точны вы были, предполагая, что думают о вас как о собеседнике ваши партнеры?». Обычно участники тренинговых групп говорят о сложности этого задания.

Это упражнение направлено на развитие способности человека формировать Я-образы, т. е. представления о том, как он выглядит в глазах других людей, включенных в данную ситуацию. Наличие у человека адекватных Я-образов — важное условие кооперативного взаимодействия. Они обеспечивают гибкость поведения. В то же время, как пишет Т. Шибутани, «вопреки представлениям здравого смысла люди не всегда осознают себя как отличные друг от друга единицы; по крайней мере степень этого осознания может быть, различной». Действительно, как часто люди ожидают от других такого же восприятия события, какое характерно для них самих. Не так просто взглянуть на мир, а тем более на самого себя, глазами других людей. В этом убеждаются участники упражнения.

## УПРАЖНЕНИЕ 51

Участники группы разбиваются на подгруппы по 4—5 человек.

«Для выполнения этого упражнения нам понадобятся добровольцы. Кто готов начать и оказаться в центре нашего внимания? (Тренер убеждается в готовности вызвавшегося участника приступить к работе. Допустим, его зовут Андрей.) Сей час все мы сосредоточимся на Андрее. Вспомните все, что вы уже знаете о нем, ситуации, в которых он участвовал, его высказывания, мнения (тренер делает паузу, давая возможность всем подумать). А теперь каждый скажет об одном из качеств, которое, по его мнению, бесспорно есть у Андрея, и пояснит, на основании чего он делает такое заключение. Андрей, ты, пожалуйста, внимательно слушай и, когда все вы-

скажут, скажешь нам о чувствах, которые у тебя возникали, когда ты слушал всех, и о том, насколько то, что ты услышал, соответствует твоим представлениям о себе».

После того как работа с Андреем будет завершена, тренер предлагает еще кому-нибудь, кто захочет, побывать в его роли.

#### УПРАЖНЕНИЕ 52.

Участники группы сидят по кругу, у каждого — чистый лист бумаги.

«Я буду зачитывать вопросы, на которые вы будете отвечать, каждый самостоятельно. Отвечайте откровенно и будьте готовы к тому, что ваши ответы, узнают другие участники нашей группы. Итак:

1. Кто ваш любимый поэт?
2. Какой ваш любимый цвет?
3. Какое качество вы больше всего цените в людях?
4. Какое время года вы любите больше?

5. Если бы у вас была возможность провести неделю в любой стране мира, какую страну вы бы выбрали? »

После каждого вопроса тренер дает немного времени для ответа, а в конце собирает листы.

«Сейчас я по очереди зачитаю ответы каждого. Выслушав их, постарайтесь понять, кому они принадлежат. Каждый может высказать одно предположение. Если автор будет назван, он раскрывает свое инкогнито, если нет — остается анонимным».

#### УПРАЖНЕНИЕ 53.

Упражнение проводится на третий-четвертый день работы.

Группа делится на тройки, которые располагаются таким образом, чтобы у каждой из них была возможность беседовать, не мешая другим. У каждого участника есть ручка и бумага для записей.

«Сейчас я буду задавать вам вопросы, которые относятся к каждому из нас. Характер вопросов будет различный, возможно, что ответы на некоторые из них вызовут у вас определенные затруднения. Поэтому я хотел бы попросить всех отнестись к этой работе конструктивно, еще раз вспомнив о целях нашей работы. Итак, вы слышите мой вопрос, после чего письменно отвечаете на него сами и прогнозируете ответы ваших двух партнеров. Когда все справятся с заданием, а для этого у нас будет три минуты, можно будет, не обсуждая и не задавая друг другу вопросов, услышать ответы и прогнозы каждого».

Упражнение предназначено для развития прогностических возможностей, основанных на понимании другого. Тренер постепенно усложняет вопросы. Например: «Какой вид отдыха вы предпочитаете: отдых в горах или на море?»; «Если бы у вас была возможность выбирать: жить в городе или в пригороде, „зеленой зоне“, на чем бы вы остановили свой выбор?»; «Что вам нравится больше: керамика, живопись или графика?»; «В ком из участников группы вы видите поддержку?»; «Поведение кого из участников группы иногда вам мешает?»;

«Назовите трех участников группы, которых бы вы пригласили к себе на работу»; «Кто из нас (надо назвать троих) работает в группе с наибольшей пользой для всех?»; «С кем из нас вы чувствуете себя наиболее комфортно?» и т. д. Перечень вопросов может быть самым различным в зависимости от состава и уровня развития группы.

#### УПРАЖНЕНИЕ 54.



Упражнение проводится в малых группах на третий-четвертый день работы.

У каждого участника есть ручка и бумага для записей.

«Каждому из нас (тренер также принимает участие в упражнении) надо подготовить перечень вопросов и прогнозируемых ответов на них к каждому участнику своей подгруппы. При формулировании вопросов мы будем учитывать два условия: 1. Вопросы должны направляться на состояния, отношения и качества участников группы 2. При формулировании вопросов надо опираться на те ваши представления, которые вы считаете наиболее верными, точными. Другими словами, вначале вы решаете, что, по вашему мнению, думает, знает, считает, переживает человек, и только тогда формулируете вопрос. Например, вы уверены, что Дима считает, что Лора — человек, который всегда оказывает поддержку в затруднительной ситуации. В этом случае вы можете задать Диме вопросы: „Дима, что тебе кажется особенно характерным в поведении Лоры в нашей группе?“ или „Дима, если ты испытываешь какие-нибудь затруднения, на чью помощь ты рассчитываешь в первую очередь?“ »

На составление списка вопросов и прогнозируемых ответов дается 7 минут. Когда все будут готовы, тренер продолжает инструкцию: «Сейчас кто-нибудь в каждой подгруппе начнет отвечать на вопросы. Каждый задаст ему вопросы, предназначенные для него. Выслушав ответ, надо будет дословно зачитать свой прогноз, после чего свой вопрос задаст следующий. Упражнение за кончится, когда каждый побудет в роли отвечающего на вопросы».

Если тренер считает, что уровень развития группы недостаточен для того, чтобы выполнить это упражнение вслух, то он может предложить сделать его письменно. В этом случае надо заранее подготовить карточки, а также изменить инструкцию, сообщив участникам, что вопрос надо записывать на одной стороне карточки, оставив место для ответа, а прогнозируемый ответ записывать на обороте карточки. При этом следует отдавать отчет в том, что такой вариант проведения упражнения резко сокращает объем обратной связи, которую могут получить участники группы.

#### УПРАЖНЕНИЕ 55.

Для проведения упражнения необходима видеозапись беседы или дискуссии двух-трех участников группы, сделанная без участия остальных. Продолжительность записи — десять-пятнадцать минут. Перед началом упражнения группа располагается так, чтобы всем было удобно смотреть запись. У каждого участника есть ручка и бумага.

«Сейчас мы посмотрим запись беседы, которую ведут между собой Игорь и Николай. После каждой фразы, которую произносят Игорь или Николай, я буду останавливать запись. В этот момент все записывают в тетрадь свой вариант прогнозируемой ответной фразы. Например, Николай говорит: „Я все же продолжаю думать, что возможности тренинга, особенно в работе с руководителями, существенно ограничены". Вам надо записать фразу, которую, по вашему мнению, произнесет Игорь. Записывать свои варианты, мы будем быстро, не обмениваясь репликами и не задавая вопросов. Когда все справятся с формулировкой прогнозируемого высказывания, каждый, не объясняя причин и не аргументируя свою позицию, зачитывает свой вариант, после чего мы включаем запись и слушаем правильный ответ».

#### УПРАЖНЕНИЕ 56.

Участники группы разделяются на подгруппы по 4—5 человек.

«Сейчас каждый из вас постарается вспомнить ситуацию, в которой ваше представление о человеке или его качестве, отношении к вам или другим людям оказалось ошибочным. Когда

все будут готовы, по очереди максимально подробно и детально опишите эту ситуацию и постарайтесь сформулировать причину вашей ошибки. Когда все расскажут о своих ситуациях, обобщите обнаруженные вами ошибки и будьте готовы к тому, чтобы сообщить всем нам сделанные выводы».

Упражнение направлено на осознание интерпретационных искажений при восприятии качеств и отношений других людей. При выполнении упражнения могут возникнуть сложности, связанные с тем, что некоторые участники затрудняются вспомнить или подробно описать подобные ситуации. Тренер использует обнаруженные затруднения для создания дополнительной мотивации участников, призывая их к дополнительным усилиям в структурировании собственного опыта. В процессе обсуждения нередко обращения к таким феноменам межличностного восприятия, как эффект ореола первого впечатления, новизны, стереотипизации и др.

#### УПРАЖНЕНИЕ 57.

Участники группы образуют «внешний круг», т. е. садятся по кругу, повернувшись спиной к центру. В центр круга положены несколько чистых листов бумаги и два фломастера (синий и красный).

«Сейчас по моей просьбе один из нас войдет в круг и на чистом листе бумаги синим фломастером нарисует наиболее устойчивые объединения внутри нашей группы. Каждого из нас можно будет изобразить в виде кружочка, внутри которого написано его имя. Кружочки соединяются синими линиями. Если кто-то из нас, по мнению первого участника, не входит ни в какие объединения, то его надо будет просто нарисовать. После того как первый участник нарисует свой вариант, он касается рукой плеча того участника, который продолжит работу, и садится спиной в круг. Продолжающий работу, а также все те, кто следует за ним, знакомятся с изображенным вариантом группирования участников, отмечая синим крестиком те из них, которые, по их мнению, показаны правильно. Что касается групп, состав которых будет вызывать несогласие, то, отметив их красным крестиком, на другом листе надо будет нарисовать свой вариант. Например, по вашему мнению, в эту группу входит еще один человек, изображенный в составе другой группы. В этом случае вы помечаете красным крестиком обе группы и на другом листе синим фломастером рисуете новые составы обеих групп. Когда закончит работу последний участник, все мы развернемся в круг и посмотрим на то, что получилось».

Упражнение может вызвать значительное напряжение в группе, поэтому, решив его проводить, тренер должен быть уверен, что группа справится с заданием. Обсуждение упражнения включает в себя преимущественно рациональные аспекты задания. Тренер обращается к участникам с вопросами: «Чей вариант сохранился в максимальной степени?», «Какие варианты группирования наиболее неожиданны для вас?»

#### УПРАЖНЕНИЕ 58.

Все участники сидят по кругу.

Упражнение проводится на третий-четвертый день работы.

«Сосредоточьтесь на нашем совместном опыте здесь, в группе. Вспомните все, что происходило в группе за три-четыре дня и опишите любой пример объединения двух и более участников группы по любому поводу — поддержка в ходе обсуждения, совместное действие и т. д. Постарайтесь, чтобы ваш пример был конкретным и детальным. Будет лучше, если вам удастся вспомнить несколько примеров, так как, когда мы начнем их представлять, надо будет избежать повторов».

В ходе обсуждения ведущий обращается к участникам, объединение которых описывается, с вопросом: «Согласны ли вы с тем, что рассказала Алла?» и дает возможность для дополнения и коррекции зафиксированного эпизода другим участникам.

#### УПРАЖНЕНИЕ 59.

Упражнение проводится на третий-четвертый день работы в малых группах по 4—5 человек.

«Известно, что окружающие по-разному воспринимаются нами, и мы различными способами упорядочиваем свои восприятия. Один из вариантов такого упорядочивания — это наши представления о значимых других. Мы уже достаточно долго работаем вместе и можем попытаться отнестись друг к другу по критерию значимости. Сейчас каждый запишет имена пяти участников нашей группы в порядке их значимости для него, а также свой прогноз по отношению к спискам, которые составят ваши партнеры по подгруппе. Отнеситесь к этой работе конструктивно. Понятно, что все мы значимы друг для друга и речь идет о мере, степени этой значимости. Когда все справятся с заданием, я сообщу вам, что делать дальше. На выполнение задания отводится пять минут».

Через пять минут тренер просит каждую группу дать знать о завершении работы. Если требуется дополнительное время, то тренер дает возможность всем завершить работу, после чего продолжает инструкцию: «Пусть каждая группа решит, кто начнет упражнение. Затем по очереди сообщите ему ваши прогнозы и поясните причины, по которым вы включили в свой список именно этих участники ков и именно в такой последовательности. Начинаящий упражнение слушает, а когда все его партнеры выскажутся, показывает свой список. Затем точно также обсуждаются прогнозы остальных».

Обсуждение упражнения может проводиться как в малых группах, так и в общем круге. Тренер предлагает группам выделить критерии, на которые ориентировались партнеры в своих прогнозах значимости и ее степени. В ходе обсуждения тренер может напомнить участникам о теоретических положениях обусловливания значимости, в частности, о трехмерной модели значимого другого А. В. Петровского, выделившего три фактора, определяющие значимость одного человека для другого:

- а) наличие у него новой и неизвестной информации;
- б) способность вызывать симпатию, эмоциональная привлекательность;
- в) институализированная роль.

#### УПРАЖНЕНИЕ 60.

Участники группы разбиваются на пары и садятся друг против друга.

«Это упражнение состоит из двух частей или этапов. На первом этапе партнеры, по очереди говорят друг другу фразу, начинающуюся со слов: „Ты такой (такая) же, как я, у тебя...“. Один из вас начинает, потом — другой, потом опять первый и т. д. При этом надо смотреть друг другу в глаза, стараться говорить тем же голосом, что и партнер, подстраиваясь под его темп, тембр, высоту голоса, интонацию. На втором этапе упражнения, примерно через семь минут после начала работы, вы будете также по очереди говорить друг другу по одной фразе, начинающейся со слов: „Я очень отличаюсь от тебя, я...“ ».

Тренер может попросить кого-либо из участников вместе с ним продемонстрировать, как должно проходить упражнение.

После завершения работы в парах участники садятся по кругу и делятся своими впечатлениями. Тренер может задать такие вопросы: «Какие чувства возникали у вас в ходе работы?»; «Какие чувства у вас возникали на первом этапе упражнения, а какие на втором?»

#### УПРАЖНЕНИЕ 61.

Группа сидит по кругу,

«Роберто Ассаджиоли, автор концепции психосинтеза, призывал благодарить судьбу за то, что она сталкивает нас с неудобными, неприятными, сложными людьми. Взаимодействуя с ними, мы можем развивать в себе полезные психологические качества. Если какой-то человек „испытывает наше терпение“, то для нас это прекрасная возможность развивать терпение; если человек противоположен нам во всем и это постоянно проявляется в нашем взаимодействии с ним — мы можем развивать в себе способность безусловного принятия другого человека; если другой человек слишком импульсивен и постоянно прерывает нас — мы можем использовать эти ситуации для тренировки своей выдержки и т. п.

Итак, мы оказываемся в состоянии развить в себе что-то полезное благодаря тому, что другой человек ставит перед нами проблему — по тем или иным, проблемы возникают и с теми людьми, которые в целом нам близки и приятны.

Давайте сейчас сосредоточимся не на принятой и удовлетворяющей нас стороне общения и взаимодействия друг с другом, а на трудностях и проблемах, которые иногда возникают в процессе вашего общения с кем-либо из участников нашей группы, включая тренера. Вначале нужно осознать эту трудность или проблему, затем осознать, какое ценное качество эта проблема или трудность позволяет нам развивать в себе, а только потом уже сказать, обращаясь к конкретному участнику: „Елена, общаясь с тобой, я развиваю свое произвольное внимание“. Тот, кому обращено высказывание, может уточнить причину: „Скажи, а почему?“ В этом случае автор высказывания ее называет: „Потому что иногда мне трудно уловить суть длинной речи“ ».

Обязательное условие. Объяснения причин высказывания должны даваться только в форме «Я - посланий» и ни в коем случае не в форме «Ты - посланий», так как в последнем случае упражнение может выродиться в привычный для обыденного общения обмен взаимными упреками и претензиями. Суть же упражнения состоит в том, чтобы осознать собственную проблему в общении и затем сообщить другому человеку, почему эта проблема возникает именно в общении с ним. Но сделать это нужно особым «психосинтетическим» способом, не нарушающим личностной целостности другого человека.

«Я - послания» говорят о том, что нечто создает для меня проблему и, решая ее, я становлюсь в чем-то лучше. «Ты - послания» же говорят о том, что ты ставишь передо мной проблему и из-за тебя мне приходится что-то менять в себе. Поскольку привычнее для нас «Ты - послания», посмотрим, как они могут быть превращены в «Я - послания».

«Ты - послания»

«Из-за того, что ты очень много говоришь, мне приходится слишком напрягать свое внимание».

«Я - послания»

«Общаясь с тобой, я развиваю произвольное внимание». (Пояснение, если его просят дать: «Это потому, что мне бывает трудно уловить суть длинной речи»).

«Ты - послания»

«Ты все время сидишь с непроницаемым видом, так что трудно понять, какая ты на самом деле».

«Я - послания»

«Общаясь с тобой, я благодарю судьбу! Ибо в процессе общения с тобой я развиваю свою психологическую проницательность». (Пояснение, если его просят дать: «Это потому, что мне очень трудно улавливать тонкие и незаметные невербальные сигналы. Я понял, что смотрю все время только на тех, кто чаще высказывается, смеется, восклицает и т. п.»)

Упражнение требует иногда дополнительного смягчения. Например, можно предложить всем участникам высказываться еще более ритуализированно — ведь более жесткий ритуал смягчает эмоциональную остроту высказывания. Например, можно предложить всем высказываться в особом «восточном» стиле: «Игорь, я столь благодарен судьбе за встречу с тобой! Какой это благословенный подарок для меня!» Ибо общаясь с тобой, я развиваю свои аналитические способности». Игорь: «А почему?» Ответ: «Наверное, потому, что мне не все бывает сразу понятно, когда речь идет о тонких материях. Я не привык все подвергать анализу и поначалу мне было трудно вникать».

Иногда участникам группы сложно переключиться с приятных сторон общения на проблемные. Некоторые из них начинают в своих высказываниях подчеркивать положительные стороны другого человека, которые воспринимают как пример для себя: «Общаясь с тобой, я учусь выдержке, ты такая выдержанная!» и т. п. В этом случае необходимо повторить инструкцию.

Упражнение заканчивается только после того, как каждый из участников по крайней мере один раз выскажется. После этого можно задать группе вопрос: «Что дает это упражнение?» Чаще всего участники указывают на то, что благодаря этому упражнению они осознали свои собственные проблемы — «слепые пятна», не позволяющие воспринимать и принимать других людей такими, какие они есть. Кроме того, упражнение помогает участникам понять, что именно в поведении других людей затрудняет их общение с ними. Наконец, участники, как правило, высоко оценивают используемую в упражнении «психосинтетическую» модель построения нашего сообщения другому человеку о том, какие проблемы у нас возникают в процессе общения с ним.

Данное упражнение может прояснить или обострить напряжения, существующие в группе, вызвать новые источники напряжений. То, насколько успешно группа справляется с этим упражнением, может служить показателем степени групповой сплоченности и зрелости. Если тренер почувствует, что участники группы защищаются от этого упражнения, повторяя фактически одни и те же высказывания о произвольном внимании, выдержке, чуткости и т. п., то ему придется решать, следует ли настаивать на выполнении упражнения или довольствоваться формальным его прохождением группой.

В любом случае данное упражнение дает ценную информацию тренеру, проявляя скрытые напряжения в группе и проясняя личностные качества участников, в том числе их самокритичность, гибкость, личностную глубину и широту взглядов. Информативным будет и фактический отказ группы выполнять упражнение. На какую глубину готовы пойти участники группы? В состоянии ли они выдержать ситуации выражения негативных чувств? Необходимо помнить, что данное упражнение не только «измеряет» групповую динамику, но и влияет на нее — как и всякое упражнение, проясняющее отношения между участниками группы.

## УПРАЖНЕНИЕ 62.

Группа сидит по кругу.

«Это упражнение называется „Молва“. Нам потребуется доброволец, желающий узнать как можно больше нового о себе. Он должен будет выйти за дверь, в коридор, чтобы не слышать, о чем мы тут говорим. Каждый из участников выскажется об этом человеке, а я запишу все эти высказывания, которые могут быть длинными или лаконичными. Это могут быть слова,

выражающие ваше мнение об ушедшем человеке или ваше отношение к нему или даже цитаты из стихов и других произведений — все, что угодно. После того как мною будут собраны высказывания всех участников, мы пригласим того, о ком шла „молва».

Его задача — выслушивать каждое высказывание, которое я буду воспроизводить, и пытаться определить, кто его автор».

Выбор обсуждаемого в данном упражнении имеет главенствующее значение. Этот человек не может быть случайным. Для успеха упражнения необходимо, чтобы он мог безошибочно понимать невербальные сигналы тренера. Роль тренера в этом упражнении состоит в том, чтобы запомнить выражение лица, позу, жесты, интонацию, характерные вкрапления в речь, — все, чем сопровождалось высказывание каждого отдельного члена группы. Это трудная работа, требующая настройки последовательно на многих людей, запоминания их невербальных и паралингвистических сигналов, а затем — их воспроизведения. Задача участника, о котором «шла молва», состоит не в том, чтобы логически пытаться «вычислить», что каждый мог сказать о нем, а в том, чтобы реагировать на невербальные и паралингвистические изменения в поведении тренера и безошибочно определять по ним авторов всех высказываний.

Успех упражнения определяется тем, сможет ли тренер выбрать человека, способного распознать его невербальные коды, и тем, сможет ли сам тренер воспроизвести реакции участников группы.

Можно спросить у самих участников, кто из них хорошо понимает невербальные сигналы тренера. Опыт показывает, что потенциально возможные исполнители этой роли почти всегда себя обнаруживают.

Обязательное условие. После того как все участники высказались, тренер спрашивает каждого из них: «Согласен ли ты, чтобы твое высказывание произносилось мною с твоими интонациями, жестами и выражением лица?» Только получив согласие участника, тренер может воспроизводить его поведение.

Когда выходящий участник возвратится в комнату, тренер говорит: «Постарайся сосредоточиться на мне, на том, как я буду это говорить. Не отвлекайся на логические рассуждения, старайся быть все время здесь, с нами. Тогда ты наверняка отгадаешь всех».

Будет лучше, если сначала тренер воспроизведет высказывание человека, отличающегося наиболее характерными интонациями, жестами или чем-то иным. Если угадывающий правильно называет имя автора высказывания, это вызывает у него и у многих участников группы прилив воодушевления. Если он не отгадывает автора первого высказывания, можно перейти к следующему со словами: «Постепенно ты определишь всех. Сосредоточься на том, как я это говорю». Как правило, угадав одного участника, игрок затем отгадывает всех, хотя, может быть, и не с первого предъявления. В нашей практике была лишь одна неудача, причина которой состояла в том, что на роль отгадывающего был выбран участник, очень желавший выполнять упражнение, но не очень подходящий для этой цели.

Упражнение вызывает у участников не только острый интерес, но и удивление и озадаченности. Многим бывает приятно, что тренер их «изображает», другие могут испытывать смешанные чувства, гораздо реже это вызывает неприятные ощущения. В конце упражнения важно спросить участников о том, какие чувства они испытывали. После этого тренер говорит и о своих чувствах; чаще всего это ощущение эмоциональной близости к каждому человеку, в которого он пытался вжиться. Это может быть также ощущение недостаточного понимания тех людей, которых тренеру было труднее всего изобразить.

Упражнение можно завершить обсуждением закономерностей «кинестезического» понимания других людей, описанных У. Джемсом, Н. Ланге, Г. В. Оллпортом, позже — Ф. Фромм-Рейхманн. Воспроизводя рисунок поведения другого человека, мы начинаем чувствовать нечто похожее на его чувства и думать, как он. Можно привести также описания поведения мальчика из

рассказа Эдгара По «Похищенное письмо». Этот мальчик безошибочно понимал своих партнеров в игре «Чет и нечет» благодаря тому, что старался придать своему лицу такое же выражение, которое видел на лице каждого из них.

По существу это упражнение является вводным для следующего.

#### УПРАЖНЕНИЕ 63.

Упражнение проводится на четвертый-пятый день работы группы.

Участники сидят по кругу.

«В течение 4(5) дней мы работали вместе. За это время мы имели возможность многое увидеть, услышать, понять и запомнить. Сейчас я прошу вас подумать и вспомнить характерные невербальные знаки, которые, безусловно, есть у каждого из нас и проявлялись здесь, в этом круге. Это могли быть жесты, позы, мимические экспрессии или комплексы невербальных проявлений. После того как все будут готовы, кто-либо начнет и представит нам чей-нибудь невербальный знак, не называя, кому он принадлежит. Все остальные постараются определить, чей это знак».

При обсуждении упражнения тренер предлагает каждому из участников рассказать о трудностях, с которыми он столкнулся при изображении чужого «знака», и о своих чувствах в процессе этой работы.

#### УПРАЖНЕНИЕ 64.

Все участники группы сидят по кругу.

«Сейчас я раздам некоторым из нас (всем) карточки. (Тренер раздает карточки трем, шести, девяти или двенадцати членам группы.) На каждой карточке написано имя кого-то из нас и одно из трех слов: жестикуляция, мимика или пантомимика. Те, кто получил карточки, а это (имена приведены как пример) Дима, Аркадий, Таня — первая тройка, Валерий, Катя, Лена — вторая тройка, могут некоторое время подумать: один — о характерных жестикуляторных, другой — мимических, третий — пантомимических проявлениях человека, имя которого написано на их карточке. (Тройки изображают разных участников.) Затем, не произнося ни слова, они одновременно покажут их нам.

Сначала это сделает первая тройка, затем вторая. Задача всех остальных — понять, кому принадлежат эти жесты, выражения лица, позы. Пока тройка представляет нам того или иного участника, мы только наблюдаем. Каждый выскажет свое мнение после того, как тройка завершит работу. Все понятно? Давайте начинать».

В процессе обсуждения упражнения тренер группирует высказанные варианты, после чего просит участников, высказавших одинаковые мнения, прокомментировать их. В ходе обсуждения ведущий задает вопросы: «Что для вас было определяющим из увиденного?», «Были ли у вас другие варианты ответа?», «Почему вы от них отказались?» В обсуждение включается и «обладатель» пантомимических проявлений. Тренер может обратиться к нему с вопросами: «Узнал ли ты себя?», «Что было передано наиболее, а что наименее точно?»

В обсуждении возникают идеи о противоречиях между сложившимся образом другого и его выражением, важности деталей, искажениях его невербальных проявлений.

Упражнение дает возможность потренировать наблюдательность, уточнить свои представления о других.

#### УПРАЖНЕНИЕ 65.

Группа сидит по кругу.

«Сейчас каждому из участников будет предоставлена возможность „вжиться" в другого человека, чтобы постараться лучше его почувствовать и понять. Вы получите листы бумаги с указанием имени того человека, в которого вы должны будете „превратиться". Пока вы еще не получили записок с именами, постарайтесь запомнить друг друга. Через две минуты каждый из вас будет уже кем-то другим. От лица этого человека нужно будет реагировать на вопросы, которые я буду вам задавать в безличной форме — ведь не исключено, что вы превратились в лицо другого пола. Не обязательно отвечать на мои вопросы по существу, можно вообще не ответить на содержание вопроса, но лишь прореагировать на него — изменением позы, взгляда, каким-то словесным комментарием и т. п. Всем ли понятна инструкция? Все ли готовы к тому, что в них сейчас будут „вживаться" и их „изображать"?»

Если все участники группы согласны, тренер раздает одной половине круга карточки с именами участников другой половины, а второй половине круга — карточки с именами участников первой половины круга. Условное деление на два полукруга необходимо для того, чтобы никому из участников не досталась карточка с его собственным именем.

После этого тренер говорит: «Превращайтесь в другого человека». В этот момент в группе, как правило, происходит некоторое движение — многие меняют позы, выражение лица, группа преобразуется. Тренер начинает задавать кому-либо из участников вопросы. Например, это могут быть вопросы по поводу качеств человека, «хорошо разбирающегося в людях», описанных Г. В. Оллпортом: «Как ты думаешь, в чем твоя человеческая сложность?»; «В чем проявляются твои эстетические наклонности?»; «Каким образом ты находишь сходство с людьми?». Это могут быть и другие вопросы: «Как ты лучше воспринимаешь информацию — зрительно или на слух?»; «Если тебе придется выступить в роли ведущего переговоров, то каковы будут твои отличительные черты?»; «Что в тебе преобладает — эмпатия или наблюдательность и почему?»

По реакции участника на вопрос группа старается определить, «кто это». Тренер подчеркивает, что лучше всего, если первым догадается тот человек, которого сейчас изображают.

После того как все участники будут опознаны, можно провести групповую дискуссию по какой-либо значимой для группы проблеме, в которой все участники продолжают играть другого человека. Можно предложить каждому высказать пожелания группе от лица этого другого, или тому участнику, который получил карточку с именем тренера, от его лица завершить дискуссию.

В заключительном обсуждении каждому из участников предлагается поделиться своими чувствами. У многих это упражнение вызывает ощущение стремительного и глубокого постижения другого человека, ранее им недоступного.

## МОДИФИКАЦИЯ.

Группа делится на две подгруппы по 6—7 человек.

«Сосредоточьтесь друг на друге. Вспомните, как двигается, говорит, смотрит, реагирует каждый ваш партнер по подгруппе. Подумайте, на что он обращает внимание в первую очередь, а что оставляет его равнодушным. Вспомните, как он начинает разговор, как проявляет свое желание завершить его. Отнеситесь к этому очень серьезно. Для этой работы у нас есть десять минут».

Через десять минут тренер продолжает инструкцию: «Сейчас я обращаюсь к Виктору и Кате (тренер называет по одному человеку из каждой подгруппы). Предлагаю вам взять на себя роль „понимающих". После того как вы уясните свою задачу, вам надо будет на некоторое время выйти из комнаты. Ваша задача заключается в том, чтобы, вернувшись в свои подгруппы и



понаблюдав за ними в течение трех минут, понять, поведение кого из двух участников подгруппы изображают ваши коллеги. При этом учитывайте, что кто-то из них может оставаться самим собой, а также и то, что вас самих тоже могут „изображать" ».

Затем ведущий просит двоих выйти из комнаты и дает возможность подгруппам определиться, чье поведение они будут изображать. Варианты могут быть разнообразными:

- один из участников остается самим собой, остальные изображают любого другого;
- подгруппа делится на две равные части, в каждой из которых по одному человеку остаются сами собой, а остальные играют их роль;
- подгруппа делится на две равные части, одна из которых изображает кого-то из другой половины, а вторая часть изображает «понимающего» и т. д.

После того как подгруппы сделали свой выбор, ведущий приглашает вышедших участников в комнату. При обсуждении упражнения основное внимание обращается на трудности, с которыми встретились как «понимающие», так и изображавшие поведение других. Кроме того, можно поговорить о чувствах, которые испытывал каждый из участников во время упражнения: они будут разными у тех, кто изображал других, наблюдал, как изображают его или решал задачу понимания. В процессе обсуждения можно также вести разговор о признаках, которые фиксировались как информативные, отличительные либо как не дающие информации о человеке.

#### УПРАЖНЕНИЕ 66.

Группа сидит по кругу.

«Давайте сыграем во волшебный магазин. Точнее, это будет биржа. Каждый может выставить на продажу свой товар, а взамен заказать себе что-нибудь другое. Например, я говорю: „Меняю 500 граммов выдержки на 100 граммов пронизательности". Если у кого-либо из присутствующих есть желание отдать 100 граммов своей пронизательности и получить за это 500 граммов моей выдержки, то это значит, что сделка состоялась. Важно, чтобы каждый участник предложил на рынок свой товар, поскольку у нас биржа процветающая и нам нужен большой ассортимент».

Упражнение заканчивается либо после того, как каждый участник группы по крайней мере один раз выступит на бирже со своим «товаром», либо после того, как все участники группы удовлетворят свои потребности в получении нужных им личностных качеств. В первом случае упражнение будет носить скорее демонстрационный характер, во втором случае оно скорее всего окажет глубокое влияние на групповую динамику.

При обсуждении упражнения можно задать группе вопрос: «Какие чувства вызвало у вас это упражнение?», или «Какое новое значение о себе вы получили в результате этого упражнения?»

В первом случае участники группы и сам тренер могут говорить лишь о чувствах (часто это ощущения потерянности в момент, когда не находится ни одного человека, который мог бы совершить с вами обмен, и чувство поддержки, теплоты, исходящей от группы в конце упражнения). Вопрос о чувствах полезно поставить и в тех случаях, когда упражнение глубоко задело кого-либо из участников или столкнулось с таким сопротивлением их, что кто-то вообще отказался предлагать свой «товар» на биржу, ссылаясь на то, что он уже участвовал в чужих сделках.

Вопрос о новом знании о себе помогает сконцентрироваться на проблемах иерархии внутренних ценностей, принятия самого себя, самокритичности и способности относиться к себе с юмором.

Кроме того, это упражнение позволяет участникам группы попытаться отделить «сенсорно воспринимаемое» от «эмоционально переживаемого». Часто в высказываниях участников группы проскальзывает мысль о том, что если бы они так сильно не концентрировались на собственных переживаниях в процессе выполнения упражнения, то смогли бы получить много неопределимой информации о личностных качествах других, их отношений к самим себе, о том, что их мучает и что они по-настоящему ценят.

Как и в большинстве других упражнений подобного рода, степень самораскрытия здесь зависит от того, насколько открыто и доверительно по отношению к группе ведет себя сам тренер.

## УПРАЖНЕНИЕ 67.

Группа сидит по кругу.

«Проведем небольшую социодраму. Социодрама это метод проигрывания ролей, который позволяет нам изнутри исследовать роль, раскрыть для себя ее возможности, ограничения, воздействие на личность, и испытать чувства, которые она вызывает. В нашей социодраме будет семь ролей, так что некоторым участникам придется играть одну и ту же роль. Две первые роли — это роли тренеров. Один из них будет „вести“ группу, второй — наблюдать. Задача этих двух участников будет состоять в том, чтобы определить, какую из пяти ролей играет каждый из остальных участников группы. Эти пять групповых ролей описаны в 1957 г. Р. Шиндлером.

Альфа — лидер, которому группа доверяет. Он принимает решения и побуждает группу к их исполнению. Он влияет на группу, но отнюдь не всегда, он говорит больше и чаще других. Лидер в реальной тренинговой группе может молчаливо и незаметно управлять реакциями группы. Возможно, немногословность вообще более соответствует отечественному типу лидера. Вспомним, как напутствовал Борис Годунов своего сына перед предполагаемым вступлением его на царский трон:

«Будь молчалив, не должен царский голос  
На воздухе теряться попустому;  
Как звон святой, он должен лишь вещать  
Велику скорбь или великий праздник».

А. С. Пушкин

Бета — эксперт, который обладает знаниями или опытом, важными для группы. Он предоставляет информацию, анализирует, рассматривает ситуацию с нескольких сторон. Его поведение самокритично и рационально. Он не пытается прямо влиять на группу — только через информацию, которую он ей предоставляет.

Гамма — рядовые члены группы, основная часть ее, так называемые „массы“. Большинство таких членов отождествляет себя с лидером и его решениями. Исполняя решения лидера, рядовые члены могут проявлять такую активность и рвение, что неопытному ведущему может показаться, что именно они и есть лидеры. Российская история изобилует примерами того, как рьяные исполнители чужой воли значительно превосходили своих повелителей в жестокости и насилии.

Омега — выпадающий член группы, которого могут не принимать во внимание другие члены группы, Крайний вариант такой роли — пренебрегаемый или отвергаемый член группы. Причиной его выпадения из группы может быть какое-либо отличие от всех остальных: застенчивость, погруженность в себя, отсутствие инициативы. Иногда человек, организующий дея-

тельность группы (воспитатель, руководитель), сам невольно способствует выпадению какого-либо участника<sup>23</sup>.

Р — противник, оппозиционер, открыто выступающий против лидера. Он может бороться против лидера потому, что не согласен с ним, считает его несправедливым. С другой стороны, причиной его борьбы может быть дух противоречия, переполняющий его, недоверие к любым авторитетным фигурам. Он может быть также претендентом на лидерство, не принятым группой на эту роль.

Итак, каждый из нас примет сейчас какую-либо из этих пяти ролей. У некоторых участников окажутся одинаковые роли, но это даже лучше, так как мы сможем увидеть одну и ту же роль разными глазами. Но прежде нам нужно выбрать ведущего и наблюдателя. Кто хочет попробовать себя в этих ролях? »

После того как два человека вызовутся на эти роли, они удаляются из комнаты. В этот момент удобно сделать перерыв на десять минут, поскольку инструкция для тренеров и остальных участников группы с этой минуты будет разной, но получить ее и те, и другие должны почти одновременно, чтобы начать работать параллельно.

### ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ.

«Когда вы вернетесь в комнату, группа будет сидеть по-прежнему в кругу, но при этом участники, играющие одну и ту же роль, например, рядовые члены группы или отвергаемые, будут сидеть рядом. Лидер будет один, но остальные роли могут быть представлены двумя, тремя или даже четырьмя участниками. Старайтесь отвлечься от ваших знаний о том или другом участнике группы, так как роли будут участникам назначены. Поэтому не пытайтесь распознать роли, опираясь на ваше знание о личностных особенностях участников. Ориентируйтесь только на их поведение в процессе социодрамы. Ваша задача — определить, кто здесь лидер, который всем дирижирует, кто эксперты, рядовые члены, отвергаемые и противники. Не пытайтесь добиться качественного исполнения тех заданий, которые решите предложить группе. Ваша задача — не провести какое-либо упражнение, а „завести" групповой процесс. Пусть даже начнется неуправляемая дискуссия — на самом деле это то, что вам нужно. Наблюдайте, как члены группы взаимодействуют между собой. Только в процессе ролевого взаимодействия участников вы сможете понять, кто какую роль играет. И еще: не забывайте, что лидер может быть очень молчаливым и подавать лишь невербальные сигналы. На лидера поэтому чаще всего смотрят».

### ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ ОСТАЛЬНЫХ УЧАСТНИКОВ.

«Предлагаю каждому выбрать ту роль, которую ему реже всего приходилось играть в реальной жизни. Пусть это будет совершенно незнакомая вам роль или по крайней мере наименее понятная. Например, кто хотел бы сыграть роль «козлов отпущения».

Опыт показывает, что на роль отвергаемых выдвигают себя наиболее активные и авторитетные участники. После того как они оказываются таким образом «нейтрализованными», другим участникам становится легче предложить себя на роль лидера, экспертов или противников. Особое внимание нужно уделить подбору участника на роль лидера, а затем его подготовке к этой роли. Как правило, эту роль вызывается исполнять одна из наиболее тихих участниц группы.

По мере распределения ролей тренер рассаживает участников по кругу в последовательности: лидер с экспертами справа и слева от него, если экспертов двое, или лидер и справа от

него эксперт, затем отвергаемые члены, противники (они оказываются прямо напротив лидера), рядовые члены группы. (См. рис. 1)

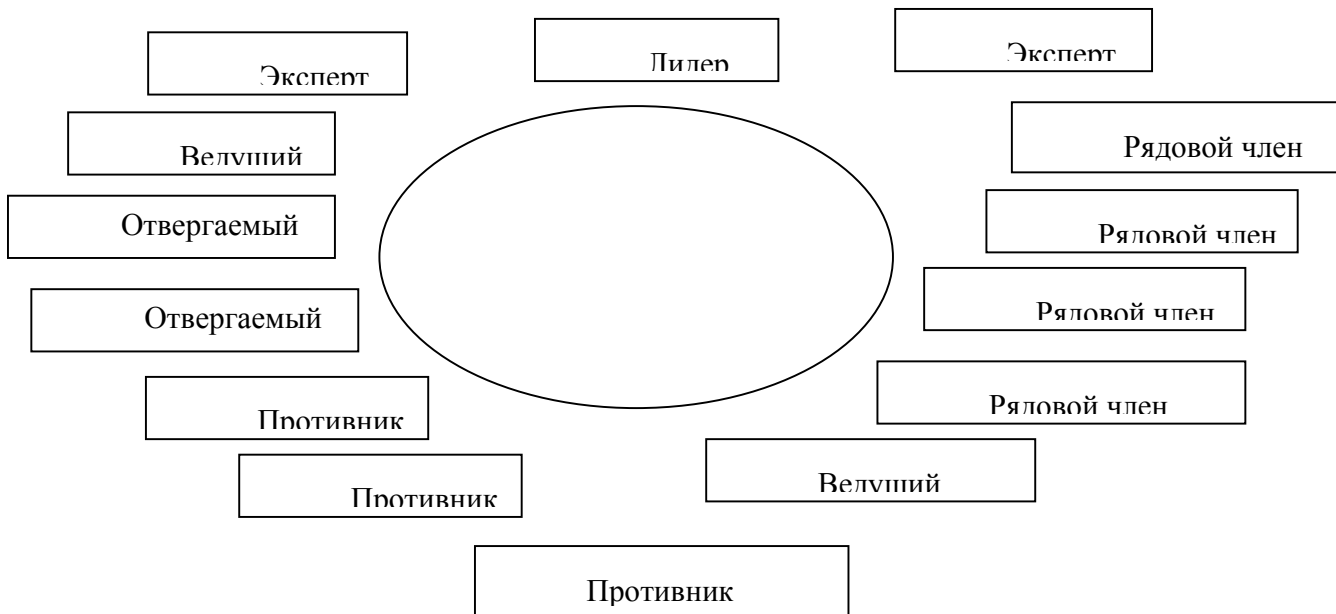


Рис. 1. Размещение участников в социодраме групповых ролей

Нужно оставить два места для ведущих: одно неподалеку от лидера, другое почти прямо напротив лидера, — для того, чтобы ведущие могли наблюдать направление взгляда участников из разных частей круга.

Сам тренер принимает на себя роль, которую нужно было бы усилить — например, роль противника, если ее выбрал только один человек, или роль рядового члена, если участники, принявшие эту роль, по его предположениям, не смогут справиться с нею без его поддержки и примера.

После того как группа расположилась по кругу, начинается репетиция. Тренер говорит: «Допустим, я сейчас в роли одного из ведущих — Филиппа или Александры. И вот я обращаюсь к группе: „Давайте сделаем упражнение, в котором каждый расскажет свое сновидение, а мы его проанализируем в психоаналитической традиции“. Ваши действия? Помните, ваш первый взгляд — на лидера: какова его реакция? Нравится ли ему упражнение? Лидер, пожалуйста, не забывай реагировать на все происходящее невербально. Итак, „давайте каждый расскажет свое сновидение“». Участники группы начинают разыгрывать реакцию, соответствующую невербальной реакции лидера. Если идея упражнения ему не нравится, рядовые участники тут же активно начинают возражать против упражнения: «Ну нет, к этому мы не подготовлены»; «Вряд ли это интересно» и т. п. Противники же, наоборот, начинают поддерживать это предложение, сколь скоро оно не нравится лидеру: «Нет-нет, давайте попробуем, это настоящая психология»; «Не обращайте внимания на этих людей, они ничего не понимают» и т. п. Тренер говорит: «Допустим, лидеру надоел весь этот базар. Он невербально дает группе это понять — например, притопывает ногой, делает движение руками и т. п. Ваши действия?». В этот момент рядовые участники группы уже понимают, что им нужно мгновенно сменить направление своей реакции: «Ну ладно, давайте попробуем»; «В принципе-то мы не против». Теперь и противники должны сменить сип-реакцию: «Да нет, подходящий момент как-то уже прошел. Давайте попробуем что-нибудь другое» и этот момент тренер может предложить «рядовым членам оказать давление

на «отвергнутых». Как правило, они тут же подхватывают эту идею и начинают заставлять их что-нибудь сделать: «Света, ну давай, рассказывай свое сновидение». В этот момент кто-либо из противников вступает в борьбу за отвергнутых: «Нет, Света, ни в коем случае, ты ведь не хочешь этого делать. Не подчиняйся чужой воле. Тренер может посоветовать Свете сначала согласиться с обратившимся к ней рядовым членом и начать делать то, что он велит, затем согласиться с противником и начать делать то, что предлагает он, и так несколько раз переходить от одной реакции к другой, чтобы лучше почувствовать роль отвергнутого.

После этого тренер должен сменить задание. Например, он может сказать: «Я выступаю в роли Александры. Давайте сейчас сделаем такое упражнение. Положим в центр круга все наши пальто и потом на них будем выполнять упражнения лежа». В этот момент тренер может дать подсказку лидеру — обратиться за информацией к эксперту.

Эксперт может сказать: «Упражнения лежа гигиеничнее выполнять на подстилке», или «При соприкосновении с полом обычно сильнее загрязняется светлая одежда. С другой стороны, физические упражнения значительно активизируют вин мание и разряжают обстановку» и т. п.

Такого рода репетиции должны проводиться тренером до тех пор, пока он не будет уверен, что группа готова к основной социодраме. Убедившись в готовности группы, он может пригласить ведущих. Однако для того чтобы облегчить им задачу, ему лучше еще раз обсудить с ними подготовленную ими программу действий, уточнить детали, которые остались не совсем ясны, ответить на их вопросы. Остальным участникам в это время можно предложить продолжить репетицию.

Наконец, после устранения всех неясностей можно начать основное действие социодрамы. Ведущие входят и начинают «заводить» групповую дискуссию. Если кто-то из участников выходит из своей роли или играет ее неточно, тренер может подойти к этому участнику и дать ему необходимые подсказки.

По истечении десяти минут работы ведущих тренер предлагает им определить, какую роль играет каждый из участников группы. Чаще всего ведущие идентифицируют роль отвергнутых и противников, но затрудняются в различении ролей лидера, экспертов и рядовых членов группы. Тренер должен сообщить группе, что это типичная ошибка — принимать наиболее крикливых за лидерствующих. После этого тренер предлагает всем участникам группы, в том числе ведущим, ответить письменно на вопрос: «Что нового я узнал о своей роли?», а затем рассказать об этом группе. Опрос лучше начать с отвергаемых, так как обычно они испытывают в процессе социодрамы наиболее неблагоприятные эмоции, затем противников, рядовых членов, экспертов и лидера. Этот круг обсуждения имеет большое значение, так как он способствует развитию номотетической сенситивности (см. введение) особого рода — а именно, ролевой сенситивности как способности предсказывать мысли, чувства и поведение человека, играющего определенную роль в группе. Участники узнают на своем опыте, какие чувства переживает человек, играющий ту или иную роль, какие она дает возможности и какие ставит ограничения.

«Отвергнутые» часто говорят о чувстве обиды, разочарования и страха. Они боятся, что их будут заставлять что-либо делать. Зачастую у них возникает ощущение уменьшения своего личного и даже физического объема, чувство сужения поля зрения и ухода в себя. Один из современных вариантов отвергнутого — «гордый изгнанник», который добровольно отстраняется от группы и ее проблем, погружается в себя и вынашивает собственные, дорогие ему идеи. Отвержение группой внезапно дает ощущение освобождения от нее, обретения свободы для неограниченного группой индивидуального развития. Мужчины, исполняющие эту роль, в обсуждении часто вспоминают службу в армии и дедовщину. Один из вариантов этой роли — «клоун»: «Да, я отвергнут группой, все надо мною смеются, но благодаря своей несурзности я постоянно в центре ее внимания».

«Противники» часто указывают на ощущение связанности, ограниченности, возникающее в этой роли: все нужно делать и говорить с точностью до наоборот по отношению к тому, что хочет лидер и его приспешники. Часто у приспешников развивается чувство азарта, безнаказанности, безудержности, что проявляется в резких и неконтролируемых выпадах против наиболее активных рядовых членов и отвергнутых. С другой стороны, роль противника требует постоянного придумывания альтернатив групповым решениям, большой находчивости и неустанного творческого поиска.

Рядовые члены описывают самые разнообразные чувства. Часто это чувство единства, монолитности, нерушимой поддержки того « фронта », к которому они принадлежат. « Мы едины, нам весело, мы сильны своим единством и мы победим! Правда, в упоении единством несколько теряешь себя... ».

Часто те, кто играют эту роль, сообщают об ощущениях безответственности (ведь решение принимает кто-то другой), беспринципности (мнение меняется в зависимости от настроения лидера), безнаказанности, полной свободы « эмоционально-голосовой деятельности », агрессивности и даже жестокости по отношению к « отверженным ».

« Эксперты » часто сообщают о чувстве мучительной некомпетентности, судорожном поиске информации в долговременной памяти, а также об ощущении, что « рядовые члены » группы и « противники » не дают высказаться, заглушая все их попытки дать группе какую-то информацию. Иногда в этой роли человек испытывает ощущение отстраненности и скуки: « Зачем весь этот „базар“, когда и так все ясно ». Многим трудно удерживаться в роли информатора, хочется оказывать влияние на события в группе. С другой стороны, эта роль многим ее исполнителям дает ощущение ясности мысли, не замутненной участием в общей перепалке, и чувство горделивого удовлетворения от того, что они могут тайно влиять на решения лидера и даже манипулировать им.

« Лидеры » могут описывать свою роль и как приятную, и как неприятную для них. Некоторым участникам эта роль дает ощущение внутренней правоты и полной свободы, чувство безопасности и нерушимой поддержки со стороны « услужливого хора » рядовых членов группы. С другой стороны, в этой роли человек может испытывать неприятное чувство собственной несвободы, вынужденности реагировать каким-то определенным образом на все, что бы ни случилось, невозможность хоть минуту побыть вне зоны общего внимания. Некоторые участники указывают на то, что эта роль налагает слишком большой груз ответственности и по существу делает их одиночками: « Я все определяю в группе, но поговорить-то, собственно, не с кем, я совершенно один ».

После круга обсуждения ролей необходимо произвести « деролизацию ». Каждый член группы произносит: « Я не „отвергнутый“, я — Татьяна » или « Я не групповая роль „эксперта“, я — Женя » и т. п.

При использовании этого упражнения в ходе подготовки тренеров — ведущих групп социально-психологического тренинга, завершающим шагом является обсуждение работы ведущего. Участники группы отвечают на вопрос о том, что в поведении ведущих им показалось конструктивным. « Тренеры » могут и не « деролизоваться », если им хочется интериоризировать эту роль. Методически возможен переход от этого упражнения к обсуждению вариантов взаимодействия тренера с группой, возможных ролей, которые тренер может играть в группе, и их динамики. Тренер может также обсудить с группой те опасности, которые подстерегают начинающего тренера, если он не сможет понять складывающейся или уже сложившейся структуры группы или вступит в конфронтацию с лидером или с его оппозицией и т. п.

## УПРАЖНЕНИЕ 68.

Группа сидит по кругу.

«Это упражнение называется „Признак разделения“. Мы выберем какое-нибудь личностное качество, по которому группа разделится на две части, например: общительные — замкнутые, импульсивные — сдержанные, жесткие — мягкие, негибкие — гибкие и др. Но прежде чем мы выберем какой-либо конкретный признак и разделимся на подгруппы, нам нужно найти двух добровольцев, желающих попробовать себя в роли ведущих. Они должны будут выйти из комнаты и готовиться к выполнению своей задачи в соседнем помещении.

Когда мы пригласим ведущих в комнату, здесь будут сидеть две подгруппы людей, различающихся по определенному личностному признаку. Задача ведущих — предлагать такие задания подгруппам, чтобы в течение десяти минут определить, по какому признаку мы разделились. Ни пример, ведущие могут предложить каждой из подгрупп выполнить одно и то же двигательное упражнение, ответить на один и тот же вопрос, продемонстрировать свою реакцию в какой-либо идентичной жизненной ситуации и т. п. Один из ведущих может взять на себя в основном действии, второй — наблюдение. Роль наблюдателя, пожалуй, даже важнее, ибо суть не в том, чтобы добиться от подгруппы точного и качественного выполнения заданий, а в том, чтобы по различиям в их реакциях определить признак разделения.

У ведущих будет не менее семи минут на подготовку, а пока они будут продумывать план действий, мы продолжим тренинг психологическое проницательности».

После того как ведущие удалятся, оставшимся участникам дается дополнительная инструкция.

#### ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНСТРУКЦИЯ.

«Мы можем выбрать более простой или более сложный признак разделения. Лучше всего, если оба полюса выбранного нами качества будут „положительными“, психологически желательными, чтобы никому не было обидно. Например, в каких-то ситуациях полезно быть более рациональным, в каких-то — более эмоциональным, иногда целесообразно проявить авантюризм и способность пойти на риск, а иногда — осторожность и расчетливость; в одних случаях необходима твердость, в других — мягкость и т. д. Каждое из этих качеств может быть полезным. Но мы можем выбрать и более сложные признаки для разделения. Например, наблюдательность противопоставить эмпатичности, личностную глубину — личностной широте, нормативность или „нормальность“ поведения — экстравагантности или даже эксцентричности и т. п.»

После того как группа обсудит возможные признаки разделения и выберет какой-либо из них, каждому члену группы предлагается разделить лист в своих тетрадах вертикальной чертой на два столбца. Левый столбец будет соответствовать одному полюсу качества, правый — другому. Например, слева может быть написано «Наблюдательные», справа — «Эмпатичные» или слева «Эмоциональные», справа — «Рациональные» и т. п.

«Всех членов группы, включая тех, кто сидит по кругу, тех, кто вышел, тренера и самого себя, нужно занести в один из двух столбцов: а) либо предсказывая, к какому из двух полюсов каждый человек себя отнесет; б) либо оценивая, в какую группу каждый должен был бы встать, если бы был вполне объективен. Это два различных варианта упражнения, и нужно прийти к групповому согласию по поводу того, какой вариант будет избран в данном конкретном случае. Если мы предсказываем, какой полюс сам человек выберет для себя, то это попытка определить, каким он себя считает или предпочитает считать; если мы определяем, в какую группу человек должен был бы встать, если бы он был вполне объективен, то это проявление того, каким его считаем мы. Какой мы выбираем вариант — предсказания поведения или объективной оценки качества?».

После того как все члены группы каждым участником будут отнесены к тому или иному полюсу в соответствии с выбранным вариантом, тренер предлагает всем участникам группы встать, перераспределиться по комнате, чтобы не быть «привязанными» к определенному месту, а затем объявляет: к стене с картиной прошу сесть «рациональных», к стеллажу — «эмоциональных» и т. п.

Как только члены группы рассядутся, им, скорее всего, тут же захочется проверить свои предсказания или оценки. Можно предложить им заняться этим, пока тренер будет приглашать ведущих. Выйдя в соседнее помещение, тренер должен еще раз повторить ведущим инструкцию: «Мы разделились на две подгруппы, различающиеся по определенному личностному признаку. Ваша задача — предлагать такие задания группе, чтобы в течение десяти минут определить, что это за признак. Есть ли у вас какие-нибудь вопросы?». Часто ведущие выражают желание посоветоваться по поводу целесообразности использования ими того или иного упражнения или приема. Тренеру лучше оказать им максимальную методическую помощь и поддержку на этом этапе, подсказать, если это возможно, какие из предложенных упражнений могут оказаться более эффективными, а какие скорее всего «не сработают».

Часто диагностическими оказываются задания где от участников требуется выполнить какое-либо простое действие: начертить квадрат на доске, перепрыгнуть ручей или другое препятствие, поздороваться с членами противоположной группы и т. п. Эффективными оказываются и упражнения на внутригрупповое взаимодействие: построить скульптуру всей своей группы, вспомнить или сочинить песню, которая могла бы быть гимном группы, придумать свой девиз, самим придумать упражнение, в котором данное качество проявилось бы наиболее ярко и т. п.

С другой стороны, опрос каждого участника по кругу для выявления их отношения к какой-либо глубокой, значимой проблеме может ничего не дать, для решения задачи данного упражнения, ибо в серьезных обсуждениях проявляется личность человека «в целом», а не отдельное его личностное качество (например, наблюдательность), и поэтому индивидуальные особенности участников начинали затенять их общность по какому-либо частному признаку. Можно предложить ведущим конкретное упражнение на взаимодействие внутри групп или между группами, если они сами не придумали ничего подобного. В этом случае целесообразно устроить небольшой перерыв и посвятить подготовке ведущих дополнительное время.

После этого тренер возвращается в комнату вместе с ведущими, присоединяется к одной из подгрупп (в зависимости от того, к какой из них он сам себя относит) и предлагает всем участникам при выполнении заданий чуть-чуть усилить присущее им качество, чтобы хоть как-то облегчить ведущим сложную задачу выявления признака разделения. Ведущие, таким образом, все время должны получать сигналы о том, что вся группа и тренер «болеют» за них и хотят, чтобы они добились успеха. Участники группы могут сами подсказывать ведущим варианты модификации заданного упражнения, которые могли бы им помочь.

Как правило, все ведущие справляются с заданием и так или иначе выявляют признак разделения. Лучше всего, если они окажутся в состоянии точно назвать качества каждой из подгрупп — так, как они были задуманы группой. Если ведущие не могут этого сделать, но близки к цели, лучше закончить упражнение, остановившись на каком-нибудь приблизительном решении, чем продолжать его до тех пор, пока не иссякнет энтузиазм. После того как будет объявлено, что задача ведущими решена, группа благодарит их за работу и предлагает присоединиться к той из подгрупп, к которой каждый из них себя относит. После этого можно перейти к анализу точности предсказаний и оценок.

Эту процедуру важно провести последовательно. Вначале тренер должен уточнить, все ли согласны «опубликовать» свои оценки и все ли испытывают твердое желание узнать, как его оценили другие участники группы. Если каждый из участников словесно подтверждает свое со-



гласие и у тренера не возникает никаких дополнительных сомнений в целесообразности этой процедуры, можно начинать подводить итоги.

Если группа решала задачу предсказания самооценки, то точность предсказания определяется по совпадению прогноза с тем, какую группу выбрал сам участник. Тренер говорит группе: «Игорь выбрал группу „рациональных“. Если вы прогнозировали, что он выберет группу „рациональных“, то можете поставить себе 1 балл. Если же вы прогнозировали, что он выберет группу „эмоциональных“, то вам придется поставить себе 0 баллов — ваш прогноз не оправдался. Аня выбрала группу „эмоциональных“. Если вы прогнозировали, что она выберет группу „эмоциональных“, можете поставить себе 1 балл за точность прогноза. Если вы прогнозировали, что она выберет группу „рациональных“, 0 баллов» и т. д., пока не будут перечислены все участники, включая тренера.

Если группа решала задачу «объективной» оценки участников, то точность оценок определяется по тому, совпадает ли индивидуальное мнение участника с групповой оценкой. Тренер говорит группе: «Те, кто отнес Олега к числу „рациональных“, поднимите, пожалуйста, руки». Подсчитав число голосов, тренер и все остальные участники записывают его. После этого для проверки тренер может спросить: «Кто отнес Олега к числу „эмоциональных“»? Полученное число записывается, а попутно тренер проверяет, совпадает ли сумма всех голосов с общим количеством членов группы. Кроме того, при такой процедуре подсчета голосов участник, о котором идет речь в данный момент, может лучше увидеть, кто именно отнес его к противоположному полюсу, чтобы понять, мнение каких людей не совпадает с мнением о нем большинства и, возможно, с его собственным мнением о себе, или, наоборот, не совпадая с мнением большинства, совпадает с его собственным мнением и т. п.

Если соотношение голосов дает явный перевес в сторону одного из полюсов, то можно считать, что групповое мнение склоняется именно к этому полюсу: например, соотношение 13: 0, 12: 1, 11: 2, 10: 3, 9: 4 или в крайнем случае 8: 5 — все это перевес в сторону „рациональности“. Тренер говорит: «Можно считать, что групповое мнение склоняется в сторону „рациональности“, поэтому те, кто в своей оценке отнес Олега к полюсу „рациональных“, могут поставить себе 1 балл. Те, кто отнес Олега к полюсу «эмоциональных», вынуждены поставить себе 0 баллов, так как их мнение не совпало с групповым».

Каждый участник индивидуально подсчитывает сумму набранных им баллов: в первом случае она отражает точность его предсказаний, во втором — близость его оценки к групповому мнению. Тренер подводит итоги: «Сообщите, пожалуйста, у кого сумма составила 13 баллов? 12? 11? Поздравляем вас! Эти величины значимо отличаются от вероятности случайного угадывания».

Часто оказывается, что самооценка некоторых участников не совпадает с групповым мнением: человеку кажется, что он лаконичен, а группа почти единодушно относит его к полюсу «велеречивых». Тренер может обратить на это внимание группы, а может и не обсуждать этих фактов, так как они сами по себе являются важной психодиагностической информацией.

## УПРАЖНЕНИЕ 69.

Группа сидит по кругу.

«Мы уже показали, как важно в восприятии другого человека использовать разные сенсорные каналы. С другой стороны, мы убедились в том, что способность воспроизвести чужие реакции, „сыграть“ другого человека помогает нам лучше понять его. Сейчас два участника будут развивать в себе способность по общим ощущениям в своем теле определять отношение к себе других людей. Можно назвать эту способность „спиной чувствительностью“, так как все участники будут повернуты к этим двум людям спиной, а сами два участника будут стараться

стать к ним боком, спиной, чтобы лучше почувствовать их отношение к себе. Как утверждает Поль Экман, наше тело — „плохой лжец“, а лицо — „хороший лжец“. Именно поэтому мы исключили в данном упражнении возможность заглянуть в лицо и встретиться глазами с другими людьми.

Все остальные участники группы будут разделены мною совершенно произвольно на три подгруппы, которые будут изображать определенную эмоцию, определенное отношение к тем двум участникам, которые будут тренировать свою спинную чувствительность. Это отношение никак не связано с реальными отношениями участников в группе. Для каждой группы оно будет мною назначено. Итак, когда два участника вернутся в комнату, у окна будут сидеть в ряд спиной к центру четыре человека, „играющие“ какое-то одно определенное отношение, например, восхищение теми, кто только что вошел, У правой стены, тоже спиной к центру, в ряд сядут четыре человека, „играющие“ другое, тоже вполне определенное отношение к этим людям, а у левой стены будут находиться еще четыре человека (тоже в ряд и тоже спиной к центру), „играющие“ третье отношение к ним. Задача тренирующихся — сохраняя молчание, подойти последовательно к каждой из подгрупп, постоять возле них, повернуться по отношению к ним то лицом, то боком, то спиной, пройти вдоль ряда, может быть, нагнуться к ним, потом отойти, вновь быстро подойти и т. п. После того как каждый из двух тренирующихся телесно исследует отношение каждой из подгрупп, я попрошу их встать в центр и ответить на мои вопросы. Тех, кто будет сидеть спиной к центру и изображать то или иное отношение, я еще специально проинструктирую.

Ну, а теперь, кто хотел потренировать свою „спинную чувствительность“?».

После того как два вызвавшихся выполнять это упражнение участника удалятся в коридор, тренер рассказывает подгруппы и назначает им определенное отношение к вышедшим: например, одной подгруппе страх, другой — любовь, третьей — неприязнь; или страх, любовь и зависть; или зависть, недоверие и восхищение, и т. п.

Тренер подходит к первой подгруппе и предлагает каждому участнику внушить себе заданное отношение к вышедшим людям: «Я завидую тебе, потому что ты слишком быстро реагируешь... Я тебе завидую, завидую... так как ты меня артистичнее... раскованнее... легкомысленнее... я тебе завидую...» и т. п. Второй подгруппе он предлагает внушать себе страх: «Я тебя боюсь, ты можешь меня задеть... Я тебя боюсь... боюсь... ты сильнее... о, как мне страшно, когда ты здесь... и т. п.» Третьей подгруппе предлагается внушать себе любовь (или симпатию); «Ты мне так нравишься, ты такой симпатичный... Я отношусь к тебе с любовью... Люблю тебя и все...» и т. п.

Эти самовнушения участники должны постоянно повторять про себя на протяжении всего упражнения.

Тренер приглашает вышедших и те молча подходят к каждой из подгрупп и экспериментируют с разными положениями и движениями тела. Как правило, почувствовав определенное состояние возле каждой из подгрупп, они сами выходят в центр. Все участники в подгруппах остаются сидеть спиной. Тренер задает двум стоящим в центре участникам вопросы, проясняющие их отношения, и фиксирует их ответы кодами: З (зависть), С (страх) или Л (любовь) в зависимости от того, на какую группу указывает каждый из них. Вот примерная серия вопросов:

1. Возле какой группы уютнее всего стоять спиной?
2. Если бы ты поссорилась с какой-либо из подгрупп, то скорее всего с какой?
3. С какой из них ты скорее всего подружилась бы?
4. Кого бы пожалела?
5. Кого бы могла презирать?
6. С кем хочется вместе работать?
7. С кем бы предпочла поехать путешествовать?

8. На какую из подгрупп не хотела бы обращать внимания?
9. Какую бы из подгрупп хотела бы «послать к черту»?
10. А какую — на отдых в санаторий?
11. Кому из подгрупп ты хотела бы подарить подарок?
12. Кому хочется сказать что-то резкое?
13. Кому хочется сказать что-то мягкое?
14. С какой подгруппой хотела бы сотрудничать?

Опыт показывает, что ответы тренируемых участников в чем-то совпадают, а в чем-то нет.

Серия вопросов должна быть достаточной, чтобы осветить различные оттенки ощущений тренируемых. После окончания упражнения тренер предлагает всем вернуться в круг и «сбросить» с себя внутреннюю эмоцию — возможно, даже «деролизироваться», как это делается в психодраме и социодраме. После этого он вновь зачитывает свои вопросы и показывает участникам группы, как ответил каждый из тренируемых. Например, он говорит: «На вопрос: „Возле какой группы было уютнее всего стоять спиной?“ Ольга выбрала группу „страх“, а Таня — группу „любовь“; на вопрос „Кого бы пожалела?“ обе выбрали группу „зависть“ » и т. д.

В обсуждении тренируемые рассказывают о своих чувствах, а изображавшие те или иные отношения — о своих. Часто для участников является открытием способность человека почувствовать «спиной» тонкие оттенки отношения, причем отношения «сыгранного», которое неизбежно слабее возможного истинного отношения.

В некоторых случаях после этого упражнения требуется восстановительная стадия, так как многим участникам бывает трудно освободиться от эмоционального состояния, в которое они оказались введенными. По этой причине данное упражнение должно быть отнесено к числу упражнений повышенного риска. Рекомендуется только для групп профессиональных тренеров, психотерапевтов, консультантов.

## УПРАЖНЕНИЕ 70.

Группа сидит по кругу.

«В общении почти всегда приходится совмещать несколько уровней включенности в ситуацию общения: участие в ней, наблюдение и отражение всего происходящего, планирование будущего и т. д. Трудность такого многоуровневого существования усугубляется тем, что степень эмоционального включения может быть очень большой, но в то же самое время как наблюдатель каждый из нас должен сохранять определенную отстраненность от ситуации. У каждого из нас в опыте есть случаи, когда то или иное состояние, овладевшее нами, помешало нам заметить что-то важное в поведении, особенностях реагирования собеседника, вникнуть в смысл его слов. Следующее упражнение — модель такого многоуровневого существования в ситуации общения.

Давайте встанем и потренируем один из навыков снижения напряжения в беседе — подчеркивание общности с партнером. Предлагаю подчеркивать не внешнее сходство или общность в цвете ботинок и т. п., а какое-то личностное сходство или родство. Например, Катя бросает мяч Дине или Глебу и говорит: „Глеб, мне кажется, нас с тобой объединяет такое качество, как...“, а далее она называет то качество, которое является общим для них. Глеб, если он согласен с этим высказыванием, говорит: „Да, согласен“; если же он не согласен, то он отвечает: „Я подумаю над этим“. И действительно, он получил информацию к размышлению: коль скоро человеку кажется, что данное качество их объединяет, значит, это может как-то влиять на поведение этого человека, его восприятие и т. п. После этого уже Глеб бросает мяч какому-либо другому участнику и говорит:

«Дина, мне кажется, нас с тобой объединяет такое качество, как...» и т. д. Всем ли понятна инструкция? Тогда давайте начнем. Я тоже буду участвовать в упражнении, но мне хотелось бы, чтобы начал выполнять его кто-то другой».

После этого тренер передает мяч соседу справа или слева или тому участнику, который вызывается быть первым. В ходе упражнения тренер следит за правильностью выполнения инструкции и за тем, чтобы мяч побывал у каждого участника по крайней мере один раз. После того как это последнее условие будет выполнено, тренер выжидает еще какое-то время, чтобы мяч был переброшен еще несколько раз. После того как это последнее условие будет выполнено, тренер выжидает еще какое-то время, чтобы мяч был переброшен еще несколько раз, и затем заканчивает упражнение. Участники садятся на свои места, и тренер задает им первый вопрос: «Вспомните, пожалуйста, как мяч сначала был в руках у Жени, потом перешел к Наташе (при этом он показывает движения мяча, как это было), затем Наташа перебросила его Андрею, затем мяч попал к Ижгали, затем к Елене... Обратите внимание, наступил момент, когда мяч побывал в руках уже у десяти участников из тринадцати. Вспомните, пожалуйста, кто были эти три человека, которые еще ни разу не получили мяча, в то время как остальные получили его хотя бы по одному разу? «Если не все члены группы поняли вопрос, тренер должен еще раз наглядно воспроизвести движения мяча, обращая внимание участников на то, что в какой-то момент пять участников уже получили мяч хотя бы по одному разу, а остальные восемь не получили его ни разу. Со следующим броском мяча таких людей осталось семь, потом шесть, наконец три. «Кто эти люди, которым дольше всего не посылался мяч?» Участники группы должны ответить на этот вопрос письменно. После того как все сделают свои записи, тренер просит тех, кто является «субъектами вопроса», — т. е. тех людей, которым мяч был послан позже всех остальных, поднять руки. В этот момент каждый может проверить точность своего ответа. Как правило, точно на этот вопрос отвечают в среднем только 10% участников.

После этого тренер предлагает группе письменно ответить на вопросы: «Кто в группе получил мяч три и более раз?»; «Какие участники группы получили мяч только один раз?». После этого тренер предлагает поднять руки «субъектам вопроса», — сначала тем, кто получил три и более мячей, затем тем, кто получил один мяч. Каждый участник проверяет точность своих ответов и сообщает их группе. Тренер объявляет группе, насколько точен был он сам. Иногда «субъекты вопроса» сами не помнят, получали ли они мяч два или три раза и т. п. В этом случае можно воспроизвести всю последовательность перемещений мяча и восстановить истину.

В процессе обсуждения результатов тренер может задать вопрос: «Почему мы были недостаточно точны в своих наблюдениях?» Очень часто члены группы сами начинают говорить о том, как трудно одновременно быть вовлеченным в задание и эмоционально переживать: Кто тебе бросит мяч? Что скажет при этом? К кому обратишься ты сам? Что будешь говорить? и т. п., — и при всем этом еще и наблюдать за группой в целом. Часто группа приходит к выводу о том, что задача наблюдения тем сложнее, чем сложнее деятельность, в которую ты вовлечен, и чем она более лично значима для тебя.

При более глубоком обсуждении данного упражнения тренер может задать вопрос: «Как вам кажется, в выполнении этого задания проявилась ли мудрость группы?». Для ответа на этот вопрос участникам нужно сделать еще один шаг в исследовании собственной группы: оказала ли она поддержку тем своим членам, которые в этом нуждались? Не ранила ли кого-нибудь из участников? Этот тур обсуждения лучше провести в безличной форме.

## МОДИФИКАЦИЯ.

Группа сидит по кругу.

«Давайте сосредоточимся и попытаемся найти то общее, что нас объединяет с каждым из остальных участников. (Вариант: с какими-либо тремя участниками.) Давайте сделаем это письменно».

Если задание выполняется по отношению не ко всем, а лишь к трем участникам, имя одного из них задается тренером на карточке. Это делается для того, чтобы ни один из участников не оказался пропущенным и обязательно получил «свой мяч».

После того как все высказывания будут прочитаны, тренер может обратиться к группе с вопросом: «Что вам дает это упражнение?» Как правило, участники указывают на то, что у них возникает ощущение лучшего понимания других людей, и что в результате этого упражнения усиливается ощущение общности и теплоты.

### Литература.

1. Гримак Л. П. Резервы человеческой психики. М., 1989.
2. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985.
3. Изард К. Эмоции человека. М., 1980.
4. Исурина Г. А. Групповые методы... Л., 1993.
5. Кратохвил С. Групповая психотерапия неврозов. Л., 1978.
6. Лабунская В. А. О структуре личности. // Вопросы психологии межличностного познания и общения. Краснодар, 1983. С. 63-71.
7. Сидоренко Е. В. Психодраматические и недирективные подходы, СПб., 1992.
8. Сикорский И. А. Всеобщая психология с физиогномикой. Киев, 1912.
9. Шибутани Т. Социальная психология. М., 1969.
10. Шмелев А. Г. и др. Практикум по эксп. психосемантике.. М., 1988.
11. Allport G. W. Personality: A Psychological Interpretation. N.Y., Henry Holt & Co, 1937, p. 513—516.
12. Assagioli R. Psychosynthesis. N. Y. — Buenos Aires, 1965.
13. Gordon Th. Parent Effectiveness Training. N. Y., 1970.
14. Moreno J. L. Psychodrama. — Beacon, N. Y., 1964.
15. Smith H. C. Sensitivity Training: The Scientific Understanding of Individuals. — New York, 1973.
16. Schlosberg H. S. Journal of Experimental Psychology, 1941.
17. Woodworth R. S. Experimental Psychology. New York, Holt, 1938.

### III. ЧАСТЬ.

#### ТРЕНИНГ КРЕАТИВНОСТИ.

Тренинг креативности: понятия, история, концептуальные основы.

Эта и следующая главы не претендуют на исчерпывающую характеристику существующих в настоящее время взглядов на сущность творчества, его результативных и процессуальных аспектов, а также опыта построения развивающих творческие способности программ.

Мы остановимся на некоторых моментах, которые дадут возможность составить систематизированные представления об основных понятиях, отражающих различные грани феномена творчества, творческого процесса и продукта, а также очертить контуры авторской программы, разработанной в Институте Тренинга.

Прежде всего заметим, что в большинстве определений творчества, независимо от того, носят они обобщенный (например, Я. А. Пономарев рассматривает творчество как взаимодействие, ведущее к развитию) или частный характер, отчетливо проявляется ориентация на процессуальную или продуктивную стороны творчества.

Так, С. А. Рубинштейн определяет творчество как деятельность, создающую «... нечто новое, оригинальное, что притом входит не только в историю развития самого творца, но в историю развития науки, искусства и т. д.» (Рубинштейн С. Л., 1940, с. 482).

Подобную точку зрения формулируют А. М. Матюшкин и Urban K. K., определяющие творчество как выход за пределы уже имеющихся знаний, преодоление, опрокидывание границ («boundary breaking»). (Матюшкин А. М., 1972, Urban K. K. Jellen H. G., 1989). По мнению М. Г. Ярошевского, «творчество означает созидание нового, под которым могут подразумеваться как преобразования в сознании и поведении субъекта, так и порождаемые им, но и отчуждаемые от него продукты». (Ярошевский М. Г., 1985, с. 20).

Приведенные определения, иллюстрирующие попытки определить творчество по его продукту, содержат некоторое ограничение. Бесспорно и очевидно, что сущность творчества проявляет себя в творческих продуктах: идеях, поведении, материальных объектах. В то же

время описания результатов творчества, продвигая нас к познанию его сущности, не дают полного представления об этом феномене.

С нашей точки зрения, более продуктивны определения творчества, акцентирующие внимание на его процессуальном аспекте. Отдавая отчет в субъективности производимого нами выбора, отметим, что наиболее глубокое определение творчества принадлежит В. М. Бехтереву. В книге «Общие основы рефлексологии человека» он определяет творчество как созидание чего-либо нового в ситуации, когда проблема-раздражитель вызывает образование доминанты, вокруг которой концентрируется необходимый для решения запас прошлого опыта (Бехтерев В. М., 1926).

К. Роджерс пишет: «Я понимаю под творческим процессом создание с помощью действия нового продукта, вырастающего, с одной стороны, из уникальности индивида, а с другой — обусловленного материалом, событиями, людьми и обстоятельствами жизни». (Роджерс К., 1994, с. 411).

В обзоре Ackoff и Vergara (1981) выделяются две группы подходов к определению сущности творчества: 1) подходы, ориентированные на поиск источников и 2) подходы, ориентированные на процесс.

В первую группу могут быть включены по крайней мере три подхода:

1. Психоаналитический подход утверждает, что творчество является результатом внутриличностных конфликтов. Творческий процесс по сути своей — экстернализация продуктов воображения посредством взаимодействия примитивных и более зрелых типов мышления.

2. Гуманистическая психология считает, что творчество возникает, когда отсутствуют внутриличностные конфликты. Творческий процесс является реализацией естественного творческого потенциала в случае устранения внутренних барьеров и внешних препятствий.

3. Психометристы, такие как Гилфорд, считают, что природный творческий потенциал индивида определен генетически и может быть измерен стандартными тестами. Творческий процесс представляет собой взаимодействие двух противоположных типов мышления: дивергентного и конвергентного.

В группу подходов, ориентированных на процесс, можно отнести позицию ассоцианистов, которые считают, что творчество человека есть результат его способности находить отдаленные ассоциации в процессе поиска решения проблемы. Гештальт-психология исходит из того, что творческое мышление — это и не логические, пошаговые действия и не разрозненные ассоциации, а более определенное реструктурирование целостной ситуации.

Если творчество понимается как процесс, имеющий определенную специфику и приводящий к созданию нового, то креативность рассматривается как потенциал, внутренний ресурс человека. Под креативностью понимают способность человека отказаться от стереотипных способов мышления (Guilford J. P., 1967) или способность обнаруживать новые способы решения проблем или новые способы выражения (Н. Роджерс, 1990). Смит и Карлссон рассматривают креативность с психоаналитической точки зрения, определяя ее как способность принимать материал из подсознания в сознание (Storley A. J., 1992).

Учитывая то, что носителем творчества является человек, а креативность — его неотъемлемым атрибутом, мы определяем креативность как способность человека к конструктивному, нестандартному мышлению и поведению, а также осознанию и развитию своего опыта.

Креативность проявляет себя многообразно. Это — быстрота, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора, приверженность высоким эстетическим ценностям, степень детализации образа проблемы. Существенным условием актуализации этой способности является самообладание и уверенность в себе.

Значительная часть проявлений креативности относится к особенностям мышления. Один из первых экспериментально обоснованных перечней особенностей мышления, способст-

вующих творческим достижениям, был предложен Д. Гилфордом, который считал необходимым для творчества интеграцию конвергентного (логического, последовательного, линейного) и дивергентного (целостного, интуитивного, релятивного) мышления.

В частности, он выделяет как результат интеграции обоих измерений мышления такие его особенности:

- беглость как способность генерировать максимальное количество идей;
- гибкость как способность к порождению широкого многообразия идей;
- оригинальность как способность генерировать нестандартные идеи;
- точность как способность придавать завершённый вид продуктам мышления (Guilford G. P., 1967).

На специфику взаимодействия логики и творчества обращает внимание Я. А. Пономарев, отмечая, что «... по самой сути дела любое решение подлинно творческой проблемы всегда выходит за пределы логики. Однако, как только это решение получено, он, конечно, может при определенных условиях быть логически осмысленным. И если оно принципиально ново, то с неизбежностью должно обогатить логику. Эвристической логикой в строгом смысле может быть названа та логика, которая постоянно обогащается в итоге анализа новых открытий. На основании такой логики те задачи, которые до этого были творческими, перестают быть таковыми, они становятся задачами логическими. Это и создает одно из необходимых условий развития творческих возможностей. Опираясь на достижения логики, сфера творчества перемещается и вновь оказывается за пределами возможностей логики». (Пономарев Я. А., 1976, с. 290).

Когнитивистские объяснительные схемы, пожалуй, наиболее распространены в психологической литературе, относящейся к проблемам творчества. В то же время творческая продуктивность определяется не только качеством мыслительных операций, но и личностными характеристиками, особенностями навыков и умений, которые вовлекаются в креативный процесс на различных его этапах.

Креативность равно необходима человеку в деятельности и общении, в повседневной жизни.

Так как из ответа на вопрос, кому и зачем нужна креативность, становится более понятным предназначение рассматриваемой программы тренинга, остановимся на этом подробнее.

Во-первых, креативность во многом определяет успешность деятельности представителей профессий социоэкономической группы, что связано с рядом особенностей человека как «объекта» их деятельности.

Несмотря на то, что последние открытия в области геномной инженерии делают возможным достижение генетической идентичности, каждый человек сохраняет свою уникальность и неповторимость в силу невозможности точного повторения его жизненного пути. Это обстоятельство исключает эффективную работу с людьми, если она основана на алгоритмизованных рекомендациях и завершённых теориях. Так же как невозможно создать универсальную, удовлетворяющую всем требованиям теорию личности, принципиально недостижима успешная работа руководителя, психолога, педагога, если в ней не будут учитываться нюансы психической организации конкретного человека.

Кроме того, человек и группы людей могут как сознательно, так и неосознанно искажать информацию о самих себе, своих состояниях и результатах деятельности. Субъект, не способный к пониманию действительного положения дел, будет действовать, опираясь на иллюзорные, не имеющие отношения к реальности представления. Формальная логика, линейные причинно-следственные рассуждения чаще всего не имеют прямого отношения к реальной жизни человека или группы, где присутствует много иррационального, одновременно действуют сложные системы мотивирующих обстоятельств.



В отличие от объектов материального, «вещного» мира, для которых не существует будущего, мысли и поведение человека одновременно детерминируются прошлым опытом, актуальной ситуацией и образами ожидаемого и желаемого будущего.

Конструктивное взаимодействие людей, созидание устойчивых отношений между ними также не может быть чем-то завершенным, конечным. М. М. Бахтин в своей книге «Эстетика словесного творчества» отчетливо формулирует идею незавершенности, незавершимости человека, его несовпадения с самим собой. Называя человека «бесконечной функцией», говоря о том, что «человек ни в один миг не совпадает сам с собой», М. М. Бахтин подчеркивает постоянное движение, в котором находится «человек живой», «текучесть» феноменов его внутренне-го мира (Бахтин М. М., 1979).

Таким образом, созидание в профессиональной работе с людьми исключает стандартные действия и не может не носить творческий характер.

Во-вторых, креативность помогает находить оригинальные решения сложных технических, организационных, научных проблем, создавать художественные произведения.

Очень важно, с нашей точки зрения, преодолеть закрепленный в обыденном сознании стереотип, согласно которому творчество — это удел ученого, композитора, художника, профессионала высшей категории. Мы считаем, что креативность не имеет ограничений для своих проявлений, она присуща и домохозяйке, и водителю троллейбуса. К. Роджерс по этому поводу пишет: «Творческий характер имеют ... действия ребенка, изобретающего со своими товарищами новую игру; Эйнштейна, формулирующего теорию относительности; домохозяйки, изобретающей новый соус для мяса, молодого автора, пишущего свой первый роман». (Роджерс К., 1994, с. 412). Человек может проявлять свою творческую сущность и через проблематизацию привычных, хорошо знакомых ситуаций.

Заметим также, что креативный человек обладает большей, по сравнению с людьми с непроявленным творческим потенциалом, привлекательностью в общении. Он притягивает к себе людей, которые проводят с ним длительное время, не замечая его течения, так же как мы это делаем, сидя у огня или глядя на набегающие на берег моря волны. При этом привлекательность творческого человека связана не только с его постоянным развитием, изменением, но и с его открытостью к иному опыту, которая, в свою очередь, замыкает этот круг, или, что точнее, продолжает спираль развития.

У Дж. Морено есть понятие фактора «теле», определяющего направление, по которому идет экспансия личностного. Под термином «личностное» Дж. Морено понимал «нечто, что остается от вас или от меня после самой радикальной редакции „нас“, проделанной прошлыми и будущими интерпретаторами» (Морено Дж., 1993, с. 16—17). Сущность фактора «теле» Дж. Морено раскрывал через различия между проекцией (навязывание другим своих представлений и допущение их объективности) и ретроекцией (стремлением получить от окружающих их идеи и ощущения). В книге «Театр спонтанности» он пишет: «В некоторых людях невероятной степени развития достигает сила ретроекции. Мы называем их гениями и героями... Теле — процессы с невероятной легкостью ассимилируют опыт других, и не посредством выкачивания чьих-либо идей, но благодаря тому, что эти другие сами склонны раскрывать свои чувства навстречу „теле“....„Теле“ представляет возможность раздвигать границы личностного до невероятных пределов». (Морено Дж. 1993)

Креативность выступает мощным фактором развития личности, определяющим ее готовность изменяться, отказываться от стереотипов.

Но, пожалуй, самое главное, что побуждает нас быть креативными — это изменчивость современного мира.

Вследствие всего этого становится очевидной необходимость поиска средств, позволяющих развивать креативность — способность, которой, пусть и в разной степени, обладает каждый человек.

Известны различные подходы к построению программ, развивающих творческие способности. Подавляющее большинство этих программ нацелено на развитие тех или иных составляющих креативности.

Наиболее традиционные подходы, в которых творческие способности пробуждаются в процессе решения сложных задач, чему, в частности, были посвящены эксперименты М. Вертгаймера по развитию продуктивного мышления у школьников.

Завершенные программы развития творческого мышления были разработаны практически одновременно американскими исследователями Торрансом Е. П. и Э. Де Боно.

Ведущей идеей, положенной в основание методики Торранса, стала идея преодоления внешне навязываемых ограничений и стандартов мышления. Основным методическим средством разработанного им тренинга выступают задачи, анаграммы и психогимнастические упражнения. Признавая тренируемость такого элемента творческой способности как дивергентное мышление, Торранс сформулировал требования к приемам, позволяющим стимулировать неосознаваемые компоненты творческого процесса.

В частности, он называет следующие требования к приемам стимулирования процесса инкубации:

1. Они должны содействовать переходу из обычных состояний сознания в необычные, по крайней мере на короткие промежутки времени.
2. Они должны обладать возможностями возбуждать взаимодействие интеллектуальных, волевых и эмоциональных функций.
3. Они должны обеспечивать реалистичное столкновение с проблемой, погружение в нее, эмоциональную вовлеченность.
4. Они должны обеспечивать столкновение противоположных понятий, образов, идей.

Программа Э. Де Боно также направлена на развитие творческого мышления. Де Боно сформулировал принципы развития креативного мышления:

- выделение необходимых и достаточных условий решения задачи;
- развитие готовности отказаться от прошлого опыта, полученного при решении задач подобного рода;
- развитие способности видеть многофункциональность вещи;
- развитие способности к соединению противоположных идей из разных областей опыта и использование полученных ассоциаций для решения проблемы;
- развитие способности к осознанию поляризующей идеи в данной области знания и освобождение от ее влияния.

Де Боно предложил также группу приемов, применение которых создает оптимальные условия для вертикального мышления. Эти приемы позволяют преобразовать исходный образ проблемы в более детализированный, сделать более понятными ее истоки и прогнозируемые будущие состояния, структурировать имеющуюся информацию и устанавливать связи доступных элементов ситуации с опытом, которым располагает индивидуальный и коллективный субъект разрешения проблемы. Вариант использования приемов Де Боно приводится в одном из упражнений этого каталога.

Развитию подвижности мышления как фактору креативного поведения посвящена программа, разработанная И. Шмидтом в 1981 г. в Лейпцигском университете. В основе тренинга лежат теоретические представления об установке, разрабатывавшиеся Д. Н. Узнадзе. Эта оригинальная программа, также как и упоминавшиеся выше подходы, имеет дело с когнитивными компонентами творческой деятельности.

Единственной, известной нам версией тренинга креативности, где значительное внимание уделяется поведенческим проявлениям креативности и используются методические средства, соединяющие результаты мышления с действиями и учитывающие их взаимное влияние, относится программа Натали Роджерс (Роджерс Н., 1990).

Прерывая на этом краткую характеристику имеющегося опыта воплощения теоретических представлений и природе креативности и процессе творчества в тренинговых программах, сделаем некоторые выводы:

- большинство исследователей творчества, как теоретиков, так и практиков, осознают нормативный, а не продуктивный характер формальной логики по отношению к реальной жизни, ее вневременной характер;
- намечены подходы к стимулированию и управлению неосознаваемыми детерминантами творческого процесса, некоторые из которых операционализированы и воплощены в практике тренинга;
- в развитии креативности преобладает компонентный подход, ведущая роль в котором отводится развитию характеристик дивергентного (вертикального) мышления.

Краткая характеристика авторской программы тренинга креативности.

В тренинге креативности, которому посвящен данный выпуск каталога психогимнастических упражнений, мы пытались учесть имеющийся опыт. Вместе с тем при разработке программы мы ставили перед собой цель преодоления преимущественной направленности тренинга на развитие творческого мышления. Детальное изложение структуры и содержания программы, равно как и наших представлений о креативности, ее роли в жизни человека, путях формирования и развития — дело будущего. Сейчас же мы ограничимся выделением принципиальных положений, характеризующих специфику и в определенной мере содержание программы

Основной целью программы мы считаем осознание креативности в себе и ее развитие. В подчиненном отношении к основной цели находятся задачи осознания и преодоления барьеров проявления креативности, осознания характеристик креативной среды, формирования навыков и умений управления креативным процессом.

В ходе тренинга, с первых минут работы, создается и удерживается среда со следующими параметрами:

1. Проблемность.
2. Неопределенность.
3. Принятие.
4. Безоценочность.

В ходе работы участники тренинга получают возможность для осознания того, что такое креативность, каковы ее проявления, а также барьеров, препятствующих актуализации их собственных творческих ресурсов. При работе с руководителями организаций, предпринимателями, психологами и профессионалами, занятыми в сфере образования, значительное внимание уделяется тем проявлениям в их поведении и установках, которые могут блокировать творчество сотрудников, деловых партнеров и учеников.

Существенное место в программе тренинга занимает модуль «Креативный процесс».

Этапы, стадии и фазы творческого процесса по-разному рассматривались многочисленными исследователями. Основное, что объединяет известные нам описания творческого процесса — это присутствие в подавляющем их большинстве осознаваемых и неосознаваемых этапов, причем запуск процесса происходит в сознательной сфере, продолжается в его неосознаваемых структурах и вновь попадает в область сознания.

Около ста лет тому назад, в 1891 г. великий немецкий физик Гемгольц на банкете в честь его семидесятилетия описал процесс, в ходе которого многие из его наиболее выдающихся идей были сформулированы. Он утверждал, что после продолжительного периода работы над определенной проблемой и после периода перерыва в решении задачи, творческое открытие «приходило неожиданно, без усилия, как вдохновение».

Аналогичное описание творческого процесса дает французский математик Пуанкаре. Он рассказывал, что многие из его наиболее выдающихся открытий пришли к нему в самые неожиданные моменты и в то время, когда он сознательно не работал над проблемой.

Г. Уэллс (1926) предложил выделять такие стадии творческого процесса: подготовка, инкубация, озарение и проверка. На стадии подготовки осуществляется сознательное исследование проблемы; на стадии инкубации наступает перерыв в сознательной работе над проблемой и используется энергия подсознательного. Решение возникает совсем внезапно после периода инкубации и проверяется на последнем этапе.

Kneller (1965) добавил в этот процесс пятую стадию, которую назвал «Первый инсайт». Она предшествует стадии подготовки, и именно здесь впервые возникает еще сырая, но все-таки оригинальная идея.

Мы на собственном опыте неоднократно переживали эту стадию. В частности, это произошло, когда в первый раз прозвучало: «Надо сделать тренинг креативности».

Еще один шаг в развитии представлений о креативном процессе был сделан Boles (1990), который ввел понятие «Точка креативной фрустрации». Он считает, что именно в этот момент индивид принимает сознательные решения, которые непосредственно оказывают влияние на конечный результат.

Sarr D. (1992), поддерживая идею Kneller о наличии первого инсайта в креативном процессе, вносит два уточнения. Во-первых, он обращает внимание на то, что уже в этот момент индивид переживает, пусть не столь сильное, но вдохновение, сходное с тем, которое возникает во время инсайта, находящегося в середине креативного процесса. Во-вторых, Sarr D. утверждает, что первый инсайт — это скорее точка, момент, чем стадия. Она занимает существенно меньше времени по сравнению со стадиями подготовки и проверки.

May R. (1975) охарактеризовал эту исходную точку возникновения идеи как неожиданную встречу или свидание. Он утверждал, что с людьми в этот момент происходят психофизиологические изменения: повышается кровяное давление, снижается аппетит, сужается поле зрения.

Важным качеством, которое определяет возможность «вхождения» в креативный процесс, по мнению К. Роджерса (1961), является открытость опыту. Согласно Роджерсу, это означает отсутствие жесткости и проницаемость в понятиях, верованиях, представлениях и гипотезах, а также толерантность к неопределенности.

На наш взгляд, очень важной для глубинного понимания того, что происходит с человеком на разных стадиях креативного процесса, и как это сказывается на конечных результатах, является следующая идея, высказанная Sarr D. (1992). Он утверждает, что на этапе подготовки формируется мотивация, приверженность первоначальной идее, и от степени этой приверженности зависит характер реакций, возникающих в точке креативной фрустрации. Этот момент является, возможно, самым важным, поскольку именно здесь происходит выбор, влияющий на исход дела: будет ли разрешена проблема и будет ли результат действительно творческим.

Sarr D. (1992) считает, что в ответ на фрустрацию возникает одна из следующих четырех реакций:

1. Отрицание (отказ): в этом случае индивид бросает работу и отрицает то, что направление размышлений и пройденный путь были ценными, стоящими;

2. Рационализация: в этом случае человек избегает фрустрации. Он ошибочно оценивает результат, считая его действительно ценным и творческим. Преподаватели часто сталкиваются с тем, как ученики представляют неподходящую работу и находят причины для ее оправдания, часто убеждая себя и даже своих учителей;

3. Принятие стагнации: индивид смиряется даже без попыток отрицания или оправдания проделанной до сих пор работы. Уровень мотивации настолько низок, что размышления над проблемой остаются незавершенными. Индивид не способен противостоять фрустрации и двигаться дальше. Эта реакция является, по-видимому, самой деструктивной, она связана с состоянием апатии или скуки у индивида;

4. Новый рост: это наиболее желательный ответ на фрустрацию. Он осуществляется совсем просто — продолжением работы. Индивид начинает искать новые варианты, актуализирует свои ресурсы, осознанно отказывается от привычных, хорошо знакомых (и поэтому безопасных) способов решения проблемы. В этом случае индивид принимает осознанное решение двигаться дальше. С большей готовностью идут на это те, в чьем опыте есть переживание инсайта за точкой креативной фрустрации.

В нашей программе тренинга креативности участникам предлагаются следующие этапы креативного процесса: подготовка, фрустрация, инкубация, инсайт и разработка.

## ПОДГОТОВКА.

Этот этап в первую очередь связан с появлением побуждения изменить ту или иную ситуацию, переставшую удовлетворять субъекта творчества. Вектор этого побуждения создает возможность для осознания задачи, цели изменения, что определяет возникновение доминанты, привлекающей к себе необходимый для решения проблемы запас прошлого опыта. По мнению Эмбайл Т. (1983), принципиальное значение имеет именно внутренний, идущий от субъекта характер побуждения к постановке и разрешению проблемы. Возникновение этого побуждения действительно может быть названо первым инсайтом, особенно, когда проблема задается субъекту не со стороны, а формулируется им самим.

Этап подготовки характеризуется сознательными усилиями по поиску выхода из проблемной ситуации. Субъект логически прорабатывает, анализирует задачу, проблему как в целом, так и отдельные ее элементы, собирает дополнительную информацию.

На этом этапе возникают и проверяются варианты решения, субъект совершает многократные попытки применить для разрешения проблемы известные ему схемы и алгоритмы. Критерий, на который чаще всего ориентируются люди, выбирая вариант решения или поведения, — степень сходства, подобия актуальной проблемы или ситуации тем, которые встречались ранее.

В сущности, в процессе подготовки происходит углубление, детализация и прояснение образа проблемы, придание ему пусть нечеткой, далеко не окончательной, но все-таки структуры.

В случае если задача или проблема действительно относятся к творческим, обнаруживается несостоятельность известных, разработанных ранее способов решения и вариантов поведения.

Особое внимание мы обращаем на идею перманентности этапа подготовки, о которой пишут Роджер Эванс и Питер Рассел (1989). В жизни постоянно происходит контакт с новыми идеями, фактами, новым опытом, и все это может иметь прямое отношение к будущим проблемам. Возможно, поэтому наиболее креативные люди обнаруживают тенденцию к постоянному поиску новых фактов, идей, опыта, что проявляется в их стремлении к взаимодействию с самы-

ми разными людьми, постоянному поглощению информации, которая далеко не всегда непосредственно касается актуальных проблем.

## ФРУСТРАЦИЯ

Переход на этот этап происходит в тот момент, когда, проанализировав всю имеющуюся в его распоряжении информацию и проверив возникшие варианты решения, индивид все-таки не находит ответ. Иными словами, он оказывается в тупике.

Традиционные подходы к описанию креативного процесса пренебрегают этим эффектом, более того, рассматривают его как нечто, не имеющее отношения к творческому мышлению, а скорее как оппозиционный феномен. Возникающее при этом чувство «тупика» воспринимается не как закономерный этап, сигнализирующий о том, что исчерпаны возможности решения задачи на основе познанной реальности, а как барьер, преграду для проявления креативности. Подобное мнение как минимум противоречиво, так как в скрытом виде включает в себя идею границы, предела познания и развития.

Негативное отношение к фрустрации, стремление избежать ее, «закрыть глаза» на ее существование во многом объясняется крайне дискомфортным характером ее переживания. Индивид ощущает напряжение, раздражение, обескураженность, свою неполноценность, скуку, усталость, апатию. Возникает ощущение, что решение в принципе не существует, что условие задачи некорректно, что кто-то виноват в сложившейся ситуации. Это переживание тем сильнее, чем больше насыщено сознание субъекта стереотипами, установками, верованиями, ставшими жесткими идентификациями. Положение усугубляется тем, что негативные эмоции приводят к снижению самоконтроля и уровня рефлексии происходящего.

Конструктивное отношение к фрустрации предполагает признание за ней роли закономерного этапа креативного процесса, который служит сигналом для реорганизации деятельности. В этот момент целесообразно осознать, какой барьер или барьеры препятствуют проявлению креативности, в рамках какого стереотипа мы находимся, в какой области нам недостаточно информации и где ее можно получить и т. д. И в этом случае происходит то, что Sapp D. (1992) называет «новый рост».

## 3. ИНКУБАЦИЯ

Специфика этого этапа креативного процесса обусловлена положением о функциональной асимметрии больших полушарий головного мозга.

Особенности организации работы этих полушарий, в частности, описываются с помощью понятий латерализации и реципрокности. Латерализация (как специализация больших полушарий) усиливается по мере развития человека и приводит к тому, что полушария головного мозга начинают по-разному участвовать во всех психических процессах. Кроме того, полушария действуют «по очереди»: когда активно правое, деятельность левого притормаживается и наоборот. Эта особенность получила название реципрокности.

Распределение функций между полушариями активно исследуется и в настоящее время принято считать, что левое полушарие отвечает за формирование дискретной, линейной модели мира, кодированной знаками и понятиями, связанными между собой причинно-следственными связями, а правое — за формирование непрерывной модели, в которой ведущую роль играют сложные образы реальных объектов, тесно связанные между собой эмоциональными отношениями.

Этап инкубации начинается в тот момент, когда индивид прекращает сознательную работу над проблемой, что связано с логическими операциями левого полушария, и проблема «пе-

редается» в правое полушарие. Следует, однако, заметить, что работа над проблемой на подсознательном уровне начинается, конечно, раньше, по-видимому, уже на этапе подготовки, однако она не является для него специфической.

В случае сохранения мотивации, направленной на разрешение проблемы, из непрерывной правополушарной модели привлекается недостающая и вообще любая, имеющая отношение к задаче информация. Если в прошлом опыте есть необходимые «ключевые» образы, то они в итоге займут свое место в «пустотах» структуры решения. Отметим, что другим принципиальным условием, определяющим успешность этапа инкубации является качество прохождения этапа подготовки. Ошибки и недочеты, совершенные на этом этапе, могут заблокировать появление необходимой идеи даже при условии присутствия «ключевой» информации в правополушарной модели.

#### 4. ИНСАЙТ

Инсайт — это кратковременный, но очень отчетливый этап креативного процесса, момент поступления в сферу сознания решения проблемы. Он характеризуется бурными позитивными эмоциями, оживлением, даже эйфорией.

Это кульминационная точка креативного процесса, в которой проявляются результаты пролонгированной подготовки, своевременного перехода из состояния фрустрации к вынашиванию идеи.

Собственно говоря, инсайт как прямое усмотрение ответа в первые секунды далеко не всегда осознается автором и не вербализуется. Он переживается как реальнейший шанс приобрести недостающее, которое, как выяснилось, находится совсем рядом. Тем не менее, это все-таки шанс, который может быть упущен, если его появление не фиксируется сознанием.

В письме другу в 1821 г. Людвиг ван Бетховен рассказывал, как однажды в карете ему приснился красивый канон. «Но едва я проснулся, как канон тут же вылетел из головы», — писал он. К счастью, на следующий день в той же самой карете канон снова всплыл в памяти композитора и ему удалось его записать.

Поступление в сферу сознания ответа нуждается в быстрой фиксации, что повышает вероятность успешного завершения креативного процесса.

#### 5. РАЗРАБОТКА.

Разработка или верификация является завершающим этапом творческого процесса, в ходе которого происходит проверка истинности полученного решения логическими средствами. Интрига этапа, его парадокс заключается в возможности ошибочной верификации.

Этап может быть представлен двумя подэтапами:

##### 5.1. Собственно проверка истинности инсайта (верификация).

Субъект креативного процесса ищет ответы на вопросы:

«Будет ли это работать?», «Соответствует ли это исходным условиям?», «Действительно ли это ответ на поставленный вопрос?». Иногда случается, что казавшаяся блестящей идея меркнет и отвергается как ложная. В этом случае субъект чаще всего возвращается на этапы инкубации или фрустрации, после чего может снова начать подготовку.

Это обстоятельство показывает, что креативный процесс не является линейной последовательностью событий, а скорее движением по спирали, обратимым процессом с возможными взаимопереходами и взаимной детерминацией этапов.

## 5.2. Осуществление.

Если истинность инсайта установлена, то процесс продолжается на втором подэтапе, продолжительность которого варьируется от нескольких секунд (например, реализация варианта поведения в общении) до десятков лет. Последние сроки характерны для воплощения идей в больших системах, так как там идея входит в соприкосновение с десятками тысяч переменных. Последствия этих соприкосновений затрагивают привычные установления, коммуникации, отношения людей и пр.

На стадии воплощения решающую роль играют навыки, умения, техники и ресурсы.

В ходе работы с модулем «Креативный процесс» тренер создает условия, ситуации для осознания участниками его этапов, закономерного характера их последовательности, что дает возможность влиять на протекание творческого процесса, опираясь на полученную информацию и собственный опыт.

Качество прохождения каждого этапа оказывает существенное влияние на конечный продукт. Участники занятий обнаруживают это в ходе работы, и эти открытия закрепляются в их опыте в виде переживаний и навыков создания оптимальных условий для протекания креативного процесса в целом.

При этом тренер ориентируется на следующую последовательность шагов:

- детализация образа проблемы и ее кроссмодальное сопряжение с содержанием накопленного опыта;
- использование эвристических приемов и техник управления креативным процессом;
- воплощение найденного решения или варианта поведения в реальность.

Для оценки находимых решений или вариантов поведения участникам тренинга могут быть предложены критерии оценки продуктов деятельности, предложенный Т. Эмбайл (1983). По ее мнению, продукты некоторой деятельности могут быть оценены как креативные, если они являются одновременно новыми и адекватными по отношению к ситуации, а ситуация или задача не могут быть решены по какому-либо ранее известному алгоритму.

Существенным отличием программы тренинга креативности, разработанной нами в Институте тренинга, от известных нам подходов развития способности к творчеству следует признать включение в программу модуля «Управление опытом».

Концептуально этот фрагмент тренинга основывается на группе экспериментально установленных фактов о взаимосвязи между творческими проявлениями и характеристиками накопленного субъектом опыта. В частности, обнаружено, что периоду продуктивной, творческой деятельности предшествует продолжительный период напряженной работы, учебы. По некоторым данным профессионал нуждается в освоении нескольких десятков тысяч паттернов, отражающих взаимодействие элементов его профессиональной реальности, прежде чем он оказывается способным к нахождению нетривиальных, конструктивных решений и их реализации. Агата Кристи в «Рождественской трагедии» пишет: «Все дело в опыте и практике. Я слышала, что, если археологу показать один из забавных египетских скарабеев, ему будет достаточно одного взгляда, чтобы определить, каким тысячелетием до нашей эры датируется вещица и не подделка ли она. Он не всегда сможет объяснить, почему пришел к такому заключению, он просто знает и все. Он всю жизнь занимался этим, у него интуиция».

Любознательность, открытость любому опыту, стремление к его приумножению характерны для людей, проявляющих креативность в различных областях деятельности.

Разнообразие и обширность опыта создают условия для установления большего числа взаимосвязей между явлениями, событиями, фактами, что повышает вероятность появления но-



вых идей. Р. Эпштейн, доктор философии, заслуженный директор Кембриджского Центра Исследований поведения в штате Массачусетс США пишет: «Чтобы повысить свой творческий потенциал, изучайте что-нибудь новое. Если вы банкир, научитесь танцевать чечетку. Если вы нянечка, займитесь курсом мифологии. Прочитайте книгу на малознакомую вам тему. Смените газету. Новое соединится со старым в доселе неведомых и, возможно, удивительных формах».

Знакомый нам мир отделен от мира неизвестного очень тонкой, иногда почти условной границей. Как пишет Ю. Кузнецов, «край света за каждым углом». Поэтому неудивительно, что преодолеть эту границу и более того, делать это неоднократно, удается тем, кто постоянно раздвигает их, не признает их неприкосновенность.

Программа тренинга находится в постоянном развитии и то, что сказано выше, может претерпеть значительные изменения уже в недалеком будущем. Тем не менее, мы рассчитываем, что ознакомление с предложенной информацией даст тому, кто будет читать и использовать этот каталог в работе, возможность более уверенно ориентироваться в психогимнастических упражнениях, которые могут быть использованы для развития креативности.

## ПИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ.

### 1. ПИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ (ЭТАП ЗНАКОМСТВА).

В этом разделе представлены некоторые варианты знакомства участников группы тренинга креативности. Их специфика связана с особенностями программы, для реализации которой необходимо с самых первых шагов создавать в группе креативную среду — среду, побуждающую к проявлениям творческого мышления и поведения.

Знакомство осуществляется после вступительного слова ведущего, в котором он говорит о целях тренинга, кратко раскрывает основные понятия, используемые в ходе занятий, обсуждает с участниками принципы и режим работы тренинговой группы.

#### УПРАЖНЕНИЕ 1.

Участники группы сидят по кругу.

«Начнем нашу работу со знакомства: каждый по очереди будет называть свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, что и его имя».

Такое представление требует от участников изобретательности, гибкости мышления, предлагая несколько необычный подход для рассмотрения своих качеств, особенностей личности. Действие, к которому побуждает участников группы задание, согласуется с характеристиками креативной среды.

Задание требует значительных усилий для его неформального выполнения, так как сложн назвать первые пришедшие в голову качества на нужную букву иногда оказывается сильнее готовности к поиску более точных, соответствующих собственным представлениям о себе характеристик.

В некоторых случаях называются достаточно противоречивые характеристики: например, стабильный, собранный, суетливый. В этом случае тренер может обратиться к назвавшему эти качества с просьбой пояснить, чем вызвано перечисленные таких, на первый взгляд противоречивых качеств. Возможно обращение в этом же вопросом к группе.

Бывает так, что кто-то из участников называет одноплановые качества: например, добροжелательный, добрый, дружелюбный, тренер может спросить этого члена группы, что помешало ему назвать более разнообразные характеристики.

В двух названных, а также других случаях (например, кто-то вообще затрудняется назвать три качества), участники группы могут обратить внимание на те сложности, с которыми они столкнулись при выполнении задания, и эти эффекты могут быть использованы в дальнейшей работе с группой.

## УРАЖНЕНИЕ 2.

Участники группы сидят по кругу.

«Давайте познакомимся и сделаем это так: каждый по очереди, по кругу, по часовой стрелке, будет называть свое имя, а также одно из своих реальных хобби, увлечений, и одно желаемое хобби, то, которое Вы хотели бы иметь, но пока это по той или иной причине не осуществилось, тот, кто будет представляться вторым, прежде чем рассказать о себе, повторит то, что скажет первый, а начиная с третьего, все будет повторять то, что расскажут о себе два предыдущих человека. Итак, имя, хобби реальной и хобби желаемое...».

Тренер выдерживает паузу две-три минуты, давая возможность всем подумать; если кто-то выражает желание начать, тренер обращается к группе с вопросом: «Нужно еще кому-нибудь время, чтобы подумать?», и только, убедившись, что все готовы, предлагает желающему начать.

В результате такого знакомства происходит осязаемое изменение в эмоциональном состоянии группы: каждый предстает перед всеми в новом качестве: группа узнает, что кто-то купается в проруби зимой, а кто-то разводит цветы. Среди нереализованных пока увлечений часто встречаются очень неожиданные, нестандартные, что соответствует содержанию тренинга креативности, создает соответствующую целям тренинга атмосферу.

Достаточно часто после завершения знакомства кто-то из участников группы говорит: «Какие мы разные!», и эта идея многообразия, необходимости видеть каждое явление, событие, каждого человека с разных сторон «красной нитью» проходит через весь тренинг.

Можно усложнить этот вариант знакомства. Для этого, после того как все участники представятся, расскажут о своих реальных и желаемых увлечениях, тренер продолжает инструкцию: «Сейчас у нас будет пять минут для того, чтобы, учитывая то, что мы сейчас узнали друг о друге, написать рассказ о нас, о нашей группе. Постарайтесь при этом упомянуть в рассказе, включить в описываемые в нем события каждого. Жанр можете выбрать любой».

После того как все завершат работу, тренер предлагает каждому прочитать свой рассказ, сообщив при этом, что их содержание обсуждаться не будет. Тренер тоже принимает участие в этой работе.

## УРАЖНЕНИЕ 3.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы будем знакомиться и сделаем это так. Каждый по очереди назовет три слова, каким-то образом связанные с его именем. При этом само имя называть не надо. Все мы, после того как прозвучат три слова, дающие информацию об имени того, кто их назвал, постараемся понять, как зовут этого человека и скажем его имя».

Это задание существенно повышает активность участников, степень их включенности в работу. Кроме того, упражнение дает материал для обсуждения многих феноменов, относящихся к содержанию тренинга: ассоциативного мышления, барьеров проявления креативности (в частности, стереотипности мышления), влияния маловероятных факторов на взаимодействие

людей и т. д. Выполнение задания оказывает мотивирующее влияние на участников, так как само собой происходит сравнение вариантов представления в сознании каждого участника, опирающееся на субъективные критерии стандартности — нестандартности, адекватности — неадекватности.

#### УРАЖНЕНИЕ 4.

Участники группы сидят по кругу.

«Математики склонны, все, что происходит в мире, все явления и даже предметы описывать с помощью формул. Я предлагаю на время нашего знакомства перевоплотиться в математиков и, называя свое имя, сказать формулу, которая, с Вашей точки зрения, достаточно точно описывает Вашу личность».

Это задание может вызвать значительные затруднения у некоторых участников, порой возникает недоумение, появляются вопросы, просьбы привести пример. Тренер в этих случаях ведет себя так, чтобы сохранилась неструктурированность, неопределенность ситуации. Не стоит приводить примеры, можно сказать, что язык математических описаний очень богат, кроме того, у каждого есть возможность создать собственный раздел математики.

#### УРАЖНЕНИЕ 5.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы познакомимся и сделаем это так: вспомните, пожалуйста, человека, с которым Вы лично знакомы сейчас или были знакомы раньше и который на сегодняшний день служит для Вас образцом человека творческого, неординарного, нестандартного. Когда всем удастся вспомнить такого человека, каждый по очереди назовет свое имя и скажет, какие качества, особенности поведения Вашего знакомого дают Вам основания считать его креативным, творческим».

Такое знакомство дает возможность сразу войти в проблематику тренинга креативности и порождает значительное количество идей, относящихся к базовым ориентировочным основам. Кроме того, оно создает позитивный настрой в группе, ведь участникам приятно сообщить о своем опыте отношений с неординарными личностями, которые отныне в сознании группы будут связаны с их именами.

После того как все участники завершат свои рассказы, тренер может подвести итог, перечислив все особенности, характеристики, свойства, которые были названы и могут рассматриваться как проявления творчества, креативности.

#### УРАЖНЕНИЕ 6.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы познакомимся. Для начала у нас будет некоторое время, в течение которого надо будет вспомнить какой-нибудь жизненный эпизод, случай или ситуацию, в которой Вы вели себя нестандартно, необычно, творчески. Когда все будут готовы, кто-то первый начнет, назовет свое имя и расскажет этот случай или жизненную ситуацию. Затем то же самое сделает каждый из нас».

Этот вариант представления дает возможность участникам познакомиться, сделать шаг на пути осознания своего опыта, сосредоточиться на проблематике, соответствующей содержанию тренинга креативности. Кроме того, в ходе такого знакомства в группе за короткое время появляется обширная, эмоционально окрашенная, разнообразная информация. Применяемая

нами методика измерения информационной насыщенности среды тренинга в условных единицах новой информации показывает, что в ходе этого упражнения каждый участник группы общей численностью 15 человек может получить до 400 условных единиц, что в 200 раз повышает фоновый дневной показатель (под условной единицей новой информации мы понимаем факт или событие, которые до настоящего времени не были известны человеку, а также неизвестное ему ранее отношение к знакомому факту, необычная интерпретация, угол зрения, рассмотрения). Этот эффект значительно усиливает мотивацию на участие в тренинге, так как воспринимается как сигнал «здесь происходит много нового, интересного».

#### УРАЖНЕНИЕ 7.

Этот, а также следующий вариант знакомства лучше использовать после того, как участники группы представились и немного рассказали о себе: например, где они работают, какова сфера их интересов.

Участники группы сидят по кругу.

«Продолжим наше знакомство. Представьте себе, что сложилась такая ситуация, что вам необходимо перевоплотиться в какой-то объект материального мира, животное или растение. Подумайте и скажите, какой объект, какое животное и какое растение Вы бы выбрали».

Данный вариант представления активизирует один из механизмов творческого процесса, при котором происходит неоднократная проработка проблемы логическими средствами (левополушарные процессы) и ее перевод в образную форму, ассоциирование появляющихся идей с содержанием опыта (правополушарные механизмы). Участники групп придерживаются различных стратегий при выполнении этого задания. Эти стратегии не анализируются на данном этапе работы, вместе с тем ведущий фиксирует их проявления. Впоследствии полученный опыт применяется для иллюстрации данных об этапах и механизмах творческого процесса.

Наиболее распространены две стратегии. В первом случае перевоплощение происходит как бы само собой и тогда участник стремится сразу проговорить возникшие образы, или еще какое-то время обдумывает, уточняет их. В другом случае участник выделяет несколько своих характеристик и подбирает символизирующие их объект материального мира, животное и растение.

#### УРАЖНЕНИЕ 8.

Участники группы сидят по кругу.

«По-видимому, каждый из нас в тот или иной момент своей жизни идентифицировал себя с кем-то из литературных героев, исторических личностей, известных людей, представлял себя на их месте, мысленно пытался пожить жизнью этого человека, посмотреть на мир его глазами, пережить его чувства. Вспомните об этом...»

А теперь продолжим знакомство и будем еще раз называть свое имя и говорить о тех людях, героях, персонажах, с которыми мы себя так или иначе идентифицировали».

Этот вариант знакомства оказывает позитивное влияние на групповую атмосферу: повышается уровень доверия, участники многое узнают друг о друге.

Для некоторых людей это задание может оказаться сложным в силу личного характера сообщаемой информации. Тренер принимает в нем участие и стремится к тому, чтобы его представление прозвучало одним из первых. При этом он не торопит участников и не комментирует то, что говорят о себе члены группы. После того как все выскажутся, тренер может предложить участникам задать вопросы друг другу, если в этом есть необходимость.

## УРАЖНЕНИЕ 9.

Участники группы сидят по кругу.

Тренер стоит в центре круга.

«Сейчас у нас будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то умением. Это умение он называет. Например, я скажу: „Пересядьте все те, кто умеет водить машину“, и все те, кто умеет водить машину, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, постарается в момент пересаживания занять одно из освободившихся мест, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит работу. Используем эту ситуацию для того, чтобы побольше узнать друг о друге. Кроме того, надо быть очень внимательным и постараться запомнить, кто пересаживался, когда называлось то или иное умение. Это нам понадобится немного позже».

В ходе упражнения тренер побуждает участников называть разнообразные умения, отмечая особенно оригинальные и интересные.

После того как названо примерно 8—12 умений, тренер останавливает упражнение и продолжает инструкцию: «Сейчас у нас будет пять минут, в течение которых каждый напишет рассказ о нашей группе, используя ту информацию, которую вы сейчас узнали о каждом из нас».

Через пять минут тренер предлагает каждому прочитать получившийся у него рассказ. При этом тренер проявляет активность и при каждой подходящей ситуации дает участникам группы позитивную обратную связь.

В ходе выполнения упражнения происходит существенное изменение групповой атмосферы, появляется эмоциональная свобода, снижается напряженность, столь характерная для начала работы группы. Участники открываются порой с неожиданных, новых сторон. В опыте нашей работы неоднократно встречались случаи, когда рассказ о группе был написан в стихах, в виде репортажа, притчи, сказки и т. д.

## УРАЖНЕНИЕ 10.

Участники группы сидят по кругу.

«Давайте познакомимся и сделаем это так: каждый будет называть свое имя и те свои качества, особенности поведения, вообще все, что в нем есть такого, что побуждает других людей к творчеству, созданию нового, к нестандартному, креативному поведению. У нас будет время для того, чтобы подумать, и когда все будут готовы, мы начнем знакомство».

Этот вариант знакомства побуждает участников говорить о себе, что способствует сближению членов группы, создает более доверительную атмосферу. Кроме того, появляется много идей, которые в дальнейшем могут быть полезны при обсуждении характеристик креативной среды.

Участники групп тренинга креативности обычно говорят о том, что других людей побуждает к творчеству, такие их особенности: любовь, интерес к людям; безоценочность; отсутствие давления; энтузиазм, проявляемый в ситуациях создания чего-то нового; готовность учиться у других и т. п.

## УРАЖНЕНИЕ 11.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы познакомимся и сделаем это несколько необычным способом. Вспомните, кем вы можете работать, кроме вашей теперешней профессии, и, называя свое имя, перечислите несколько вариантов этих возможных профессиональных ролей. При этом будьте внимательны, постарайтесь запомнить, что говорят остальные участники группы. Это нам скоро пригодится».

После того как каждый представится, тренер предлагает всем взять по листу бумаги и написать небольшой рассказ о группе, в котором в качества героев выступают ее участники в названных ими профессиональных ролях. Тренер также сообщает, что рассказ может быть написан в любом жанре, главное, чтобы в действие были вовлечены по возможности все участники группы.

После завершения работы над рассказами, каждый зачитывает то, что он (а) написал (а).

В ходе обсуждения проделанной работы обычно возникает важная для тренинга креативности идея, что для создания чего-то нового необходимо достаточное количество информации, материала, для получения которого надо быть внимательным, наблюдательным, восприимчивым и заинтересованным.

## 2. ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОСОЗНАНИЕ ТОГО, ЧТО ТАКОЕ КРИАТИВНОСТЬ, КАКОВЫ ЕЕ ПРОЯВЛЕНИЯ, БАРЬЕРЫ И ЭТАПЫ КРЕАТИВНОГО ПРОЦЕССА.

Упражнения этого раздела позволяют перевести отвлеченные, порой умозрительные представления о креативности и ее феноменах в целостные, достаточно детализированные образы, связанные с переживаниями и реальным поведением участников тренинга.

Упражнения, включенные в данный раздел, направлены также на осознание имеющихся барьеров проявления креативности и создание условий для преодоления или уменьшения их влияния.

Сюда вошли также упражнения, позволяющие осознать этапы креативного процесса, а также основные характеристики опыта, которые оказываются существенными и часто определяют поведение человека в ситуациях, побуждающих находить креативные решения или способы поведения.

## УРАЖНЕНИЕ 12.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы потратим некоторое время на то, чтобы сосредоточиться на себе, на своих мыслях, чувствах, переживаниях».

Сядьте, пожалуйста, поудобнее и медленно закройте глаза. Обратите внимание на ваше дыхание, ощутите, как воздух проходит через нос, горло, попадает в грудь, наполняет ваши легкие. Ощутите, как с каждым вдохом в Ваше тело попадает энергия, а с каждым выдохом уходят ненужные сейчас заботы, напряжения... Обратите внимание на ваше тело. Почувствуйте ваше тело: все — от ступней ног до макушки головы... Вы сидите на стуле (кресле), слышите какие-то звуки..., ощущаете прикосновение воздуха на вашем лице. Может быть, вам захочется изменить позу, сделайте это.

А теперь сосредоточьтесь на идее изменчивости мира, в котором мы живем... Наше сложное время характерно быстрыми и резкими изменениями...

Порой они бывают молниеносными... Социальные и технологические изменения, которые в прошлые столетия тянулись десятки лет, теперь могут произойти в считанные месяцы или даже недели, и все это постоянно действует на каждого из нас.

Подумайте об этом.

Какие мысли у вас возникают?.. Как вы чувствуете себя в этом изменчивом мире?.. (Эти вопросы тренер повторяет с интервалами 2—3 раза.)

Подумайте о том, какие ваши качества, особенности поведения помогают вам жить в этом изменчивом мире, а какие мешают?

А теперь вспомните, что вы сидите здесь, в этой комнате, и здесь есть еще другие люди. Вернитесь сюда, в наш круг, и сделайте это в удобном для вас темпе. Вы можете сразу открыть глаза или посидеть еще некоторое время с закрытыми глазами. Вернитесь сюда, в наш круг, и сделайте это в удобном для вас темпе».

После того как все участники группы открыли глаза, тренер может предложить всем еще некоторое время остаться со своими впечатлениями, чувствами, переживаниями и нарисовать их. Для этого участникам группы предлагаются бумага, краски, фломастеры, цветные карандаши, пастель и т. п.

Рисунки участников группы желательно расположить так, чтобы все могли их видеть на протяжении дальнейших занятий.

После того как все закончили рисовать, и рисунки прикреплены на натянутую леску или к стене, тренер продолжает инструкцию: «Продолжим нашу работу. Сейчас мы объединимся в группы: по 4—5 человек в каждой — и поделимся нашими впечатлениями, размышлениями, расскажем друг другу о том, какие наши качества, особенности поведения помогают, а какие затрудняют нашу жизнь в изменчивом мире. Составьте, пожалуйста, в вашей группе перечень этих качеств. Не стремитесь к обобщениям, пусть качества или особенности поведения, которые вы включите в список, будут конкретными. Будьте готовы в конце работы, в малых группах поделиться с остальными тем, что у вас получится».

В ходе представления каждой группой своего перечня качеств тренер побуждает остальных участников задавать вопросы, прояснять то, что им, не вполне ясно. При этом тренер записывает называемые качества, особенности поведения на доске или листе ватмана.

Это упражнение направлено на осознание каждым участником группы своего опыта жизни в изменчивом мире. Проведение этого упражнения в тренинге креативности позволяет сделать шаг на пути понимания того, в чем проявляется креативность, а также некоторых барьеров, блокирующих ее проявление.

Ниже мы приводим сокращенный перечень качеств, особенностей поведения, помогающих и мешающих жить в изменчивом мире. Эти качества были предложены в разных группах тренинга креативности, проведенных нами.

1. Качества, особенности поведения, помогающие жить в изменчивом мире:

- любовь к людям, позитивное отношение к миру, оптимизм;
- принятие себя и мира во всех проявлениях;
- умение посмотреть на проблему глазами других;
- чувство юмора;
- переживание своей «незаконченности», незавершенности;
- общительность, контактность;
- сенситивность, эмпатия;
- желание помогать людям;
- работоспособность;

- мечтательность, способность фантазировать;
  - решительность, настойчивость, целеустремленность и т. д.
2. Качества, затрудняющие жизнь в изменчивом мире:
- неуверенность в себе, своих силах;
  - предвзятость мнений;
  - заниженная самооценка;
  - несамостоятельность;
  - чрезмерная приверженность принципам;
  - формализм, заорганизованность;
  - стереотипность мышления и поведения;
  - ориентация на общепринятые нормы, правила, излишняя чувствительность к мнению других;
  - тревожность;
  - высокая внушаемость и т. д.

### УРАЖНЕНИЕ 13.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас кто-то из нас, по желанию, задумав какой-либо признак, которым обладают некоторые из нас и не обладают остальные, выйдет в круг и будет подходить по очереди к каждому. Каждый из нас задаст ему только один вопрос: (например, в круг выйдет Таня) „Таня, я с пум-пум-пумом?“, и Таня ответит „да“ или „нет“ в зависимости от того, есть задуманный признак у этого человека или отсутствует. Признаки должны быть конкретными, известными всем нам.

Наша задача — понять, какой пум-пум-пум задуман. После того, как ведущий подойдет к каждому и ответит на заданный вопрос, мы сможем высказать возникшие у нас гипотезы.

В процессе поиска „пум-пум-пума“ обращайтесь внимание на возникающие у вас состояния и постарайтесь уловить момент появления ответа».

Тренер может сам принимать активное участие в упражнении, в том числе выходя в центр круга со своим вариантом «пум-пум-пума», однако лучше это сделать не сразу, предоставив возможность проявить активность участникам группы.

Данное упражнение имеет многочисленные эффекты. Оно полностью соответствует содержанию тренинга креативности, создавая проблемную, неопределенную среду, проходит весело, побуждает участников быть изобретательными, гибкими, развивает их воображение и наблюдательность.

Однако мы рекомендуем его использовать на этапе ориентации, когда основной целью работы является осознание того, что такое креативность, каковы барьеры ее проявления и этапы креативного процесса.

В этом случае эффективными будут два вопроса, которые тренер задает участникам группы. Первый из них «Как возник ответ?» задается участнику группы, нашедшему ответ. Второй вопрос можно задать всем, кто занимался поиском ответа: «Какие чувства, состояния у вас возникали, как они изменялись во время поиска ответа?»

Ответы на первый вопрос позволяют приоткрыть завесу над механизмами обнаружения ответа в тех проблемных ситуациях, где решение не может быть найдено логическим путем. В частности, участники тренинговых групп достаточно быстро выходят на то, какое важное значение в этих случаях имеет ассоциативный механизм.

Отвечая на вопрос «Как возник ответ?», участники начинают говорить об этапах креативного процесса. Появляется идея, что для того, чтобы найти ответ, надо собрать полную ин-



формацию! проявляя психологическую наблюдательность, просмотреть все возможные варианты, переходя из одной содержательной области в другую. Таким образом, начинается разговор об этапе подготовки, и тренер получает возможность подхватить эту тему, зафиксировать высказанные идеи. Уже здесь можно предложить участникам осознать те тактики, которыми они пользовались на этом этапе и рассказать о них.

Ответы на второй вопрос дают возможность продолжить разговор об этапах креативного процесса. В частности, участники часто говорят о том, что в какой-то момент у них возникало впечатление, что им не удастся найти «пум-пум-пум», рассказывают о напряжении, периодически возникающем желании прекратить поиск ответа. Таким образом, появляется возможность обозначить этап фрустрации и, подводя итог, перечислить те состояния, которые возникают на этом этапе креативного процесса,

Обычно кто-то из участников в ходе обсуждения говорит примерно следующее: «В какой-то момент я перестал(а) думать о „пум-пум-пуме“, стал(а) думать о чем-то своем и вдруг, это, кажется, было после слов Наташи, у меня сам собой возник ответ». В этом случае иногда оказывается возможным выяснить, что этот участник группы тщательно прошел этап подготовки и, не оставаясь долго на этапе фрустрации, перешел на этап инкубации. Во время нахождения на этом этапе его подсознание «услышало» то, что сказала Наташа, «объединило» эту информацию с уже имеющейся и «нашло» ответ.

Участники тренинга также, как правило, говорят о тех эмоциях и чувствах, которые у них возникали в момент нахождения ответа: радость, восторг, « было приятно » и т. д. Эти впечатления тренер может соотнести с этапом инсайта.

В процессе обмена впечатлениями после завершения упражнения обычно высказываются идеи, которые позволяют поговорить и об этапе разработки (верификации, воплощения).

Кто-то из участников может сказать примерно следующее; «Мне показалось, что я нашел ответ, и я стал его проверять, соотносить с условиями задания и понял, что он подходит (не подходит)». Опираясь на такое высказывание, тренер говорит о необходимости проверки возникающих идей, придания им завершённой формы.

Приведем пример поиска «пум-пум-пума» в одной из проведенных нами групп тренинга креативности.

Загадывающий выбрал в качестве «пум-пум-пума» первую гласную букву в полном имени участников тренинга. Таким образом, Александра, которую в группе звали Саша, Ольга и Антонина (в группе ее называли Тоня) были обладательницами «пум-пум-пума». Группа начала поиск с перебора признаков внешнего облика. После того как были названы цвет волос, форма причёски, цвет глаз, форма лица (круглое), наличие украшений, часов, форма выреза на платьях, рубашках, блузках и многое другое, у некоторых членов группы возникло беспокойство, которое выражалось фразами:

«Может быть, ты нам что-нибудь подскажешь», «А если мы не найдем ответ, то что будет?», «А этот „пум-пум-пум“ действительно есть?» и т. п.

Некоторые из участников в этот период снизили свою активность, по их невербальному поведению можно было предположить, что они думают о чем-то, не относящемся к поиску «пум-пум-пума». Позже, в ходе обсуждения эти участники говорили о том, что в какой-то момент они потеряли интерес к заданию, им стало лень дальше заниматься этой проблемой.

Однако большинство участников группы продолжали поиск решения. Они переходили все в новые и новые области.

Качественный скачок в процессе поиска решения произошел после высказывания Андрея, который обратил внимание группы на то, что до сих пор поиск шел в одной содержательной области — внешний облик, и предложил поискать «пум-пум-пум» в других областях: местоположение в комнате, место работы, характер увлечений (о своих увлечениях, хобби участ-

ники группы рассказывали друг другу в начале занятий). После этого стали возникать новые идеи, что позволило в конце концов выйти на содержательную область «имена» и найти, правда далеко не сразу, ответ.

#### УРАЖНЕНИЕ 14.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас, бросая друг другу мяч, будем, не повторяясь, называть качества, особенности поведения, присущие, с нашей точки зрения, креативному человеку. Постараемся быть внимательными, запоминать названные характеристики, а также и то, у кого уже мяч побывал. Будем стараться, чтобы все принимали участие в работе».

После того, как мяч побывает два-три раза у каждого, тренер изменяет инструкцию: «А теперь, продолжая бросать мяч, будем называть качества, особенности поведения антипода креативного человека».

Это упражнение способствует осознанию проявлений креативности, что дает возможность тренеру в дальнейшем предложить участникам группы ориентировочную основу с перечнем этих проявлений и на следующем этапе работы перейти к их развитию, тренировке.

#### УРАЖНЕНИЕ 15.

Участники группы сидят по кругу.

«Давайте все вместе напишем рассказ о городе, в котором собрались и живут самые некреативные люди из всех живущих на Земле. Кто-то из нас начнет и скажет одну-две фразы, с которых начнется наш рассказ. Далее будем двигаться по часовой стрелке по кругу, и каждый по очереди будет, продолжая повествование, говорить свои фразы».

Обычно достаточно сделать два круга, после чего остановить работу. При этом тренер может предложить тому участнику, который замыкает второй круг, предложить придумать именно заключительные фразы.

Это упражнение позволяет участникам группы через описание противоположности осознавать, что такое креативность и в чем она проявляется. Рассказ может получиться достаточно мрачным, если участникам не удастся отнестись к ситуации с юмором. В этом случае после завершения рассказа можно предложить сделать что-то более веселое, например, заняться поисками «пум-пум-пума».

#### УРАЖНЕНИЕ 16.

Участники группы сидят по кругу. В центре круга лежит бумага, краски, фломастеры и т. д. — все, что необходимо для рисования. «Сейчас я предлагаю каждому из нас взять лист бумаги и нарисовать креативность так, как вы ее понимаете. У нас будет достаточно времени на рисование, мы подождем, когда все закончат свои рисунки».

После того как все завершат рисунки, каждый рассказывает о своем рисунке, о том, как он (а) понимает, что такое креативность.

Упражнение позволяет сформулировать многие существенные характеристики креативности как свойства личности, творческого процесса, а также отличительные особенности именно творческих продуктов деятельности.

Приведем примеры того, что говорили некоторые участники групп тренинга креативности, рассказывая о своих рисунках.

Ольга. «Я хотела на своем рисунке показать роль внешних условий: из ручейка получается океан. Это означает, что креативность развивается в подходящих условиях, и сама потом питает других».

Татьяна (на рисунке — мозаика): «Для меня креативность — это движение от хаоса к гармонии».

Саша (на рисунке разноцветная спираль): «Креативность — это развитие, радость, бесконечность».

По ходу обсуждения тренер предлагает участникам задавать друг другу вопросы, уточнять содержание высказываний. После того как все выскажутся, тренер подводит итог, перечисляя основные идеи, касающиеся проявлений креативности, условий ее формирования и развития, которые соответствуют содержанию ориентировочных основ (содержательных модулей), в рамках которых будет проходить дальнейшая работа.

## УРАЖНЕНИЕ 17.

Участники группы сидят по кругу.

У тренера в руках карточки, на которых написаны названия; предметов, состояний, любые понятия, например, сон, веселье, ночь, весна, фараон, бухгалтерия, организм и т. п.

«Сейчас я приколю карточку с написанным на ней словом на спину одному из нас, допустим Светлане, и сделаю это так, чтобы она не видела, что на ней написано. Мы все сможем прочитать написанное слово, но при этом ничего не будем говорить Светлане. Ее задача — узнать, что написано на карточке. Для выполнения этой задачи она может называть любого из нас, по своему выбору, и тот, кого она назовет, постарается, пользуясь только невербальными средствами, „сообщить“ Светлане, что написано на карточке».

Те, кто окажется в центре круга и будет отгадывать слово, постарайтесь обратить внимание на то, как возникает ответ, а также на то, какие состояния у вас будут в ходе выполнения задания и как они будут изменяться. По ходу выполнения задания отгадывающий может высказывать возникающие у него гипотезы и, как только называется правильное слово, тренер сообщает ему об этом.

Анализ затруднений, источников напряжений, возникающих в процессе выполнения задания, позволяет обнаружить и обозначить некоторые барьеры креативности, в частности, такие как ориентация на оценку, желание во что бы то ни стало сделать правильно, неустойчивая сниженная самооценка, страх не найти ответ.

В то же время в ходе обсуждения появляется возможность поговорить о механизмах возникновения решения.

Дело в том, что для достижения цели отгадывающему необходимо устанавливать связи между получаемой информацией и находить нечто, объединяющее всю информацию (безусловно, в том случае если он ее точно, без искажений воспринял). Например, в одной из тренинговых групп, когда на карточке было написано слово «весна», участники изобразили сев, радость при появлении первых цветов, возможность снять теплые вещи и одеться легче, прыгали через воображаемые лужи, приветствовали прилет птиц и т. д. Показательными были рассуждения вслух того, кто отгадывал слово: «Что же это такое, что объединяет все это: птицы летят, что-то сеют, рвут цветы?»

В ходе обсуждения проделанной во время этого упражнения работы (также как и в упражнении 13) можно начать разговор об этапах креативного процесса. Работа, которую проделывают отгадывающие, отчетливо демонстрирует, как важно для успешного разрешения проблемной ситуации тщательно пройти этап подготовки, сбора информации.

Упражнение вовлекает в работу всех участников тренинга. Они ищут более выразительные средства для того, чтобы изобразить отгадываемое слово, развивают свою фантазию, изобретательность и экспрессивность.

#### УРАЖНЕНИЕ 18.

Участники группы сидят по кругу.

У тренера в руках мяч.

«Сейчас я начну предстоящую нам работу, брошу кому-то мяч и назову при этом любой предмет. Тот, кому достанется мяч, должен будет назвать три нестандартных способа использования этого предмета. Например, бросая мяч, я скажу „молоток“. Кроме его прямого назначения, молоток можно использовать в качестве пресс-папье для того, чтобы не разлетались лежащие на столе бумаги; можно использовать молоток в качестве ручки для тяжелой авоськи; можно, привязав к нему шпагат, применить его в качестве отвеса при строительных работах.

Сразу договоримся, что не будем прибегать к универсальным способам использования большинства предметов: почти любой предмет можно нарисовать, потрогать, понюхать, многие предметы можно подарить.

Итак, тот, кому я брошу мяч назовет три нестандартных, нетрадиционных способа использования доставшегося ему предмета и затем бросит мяч следующему, назвав другой предмет. Будем внимательны и постараемся сделать так, чтобы во время этой работы мяч побывал у каждого».

Это упражнение прежде всего направлено на осознание барьеров креативности.

Для более отчетливого их проявления тренер побуждает участников реагировать быстро, т. е. создает внешний барьер: ограничение времени, который дает о себе знать при наличии внутренних барьеров, актуализируя их влияние на человека.

В ходе работы, когда кто-нибудь длительное время не может найти очередной вариант нестандартного использования предмета, можно предложить остальным показать, есть ли у них свои варианты, подняв руку или кивнув головой. В группе всегда находится несколько человек, имеющих один или даже несколько вариантов.

В ходе обсуждения проделанной работы можно задать группе такие вопросы: «В чем заключались основные трудности, с которыми вы столкнулись при выполнении задания?», «Какие состояния возникали и как они изменялись в ходе работы?», «Что вам помогало справляться с поставленной задачей? »

Когда речь идет о трудностях, с которыми участники столкнулись при выполнении задания, тренер может обратиться прежде всего к тем, кто долго молчал, не давая ответа, в то время как у многих варианты были, и попросить сообщить свое видение этой ситуации. Участник одной из групп тренинга креативности сказал следующее: «Гораздо легче что-то придумывать, когда на меня не смотрят. Если мяч у меня, и я должен говорить, и меня все ждут, кажется, что время тянется очень медленно».

Действительно, у многих из нас есть сформированный еще в детстве стереотип «Нельзя заставлять себя ждать». В этой ситуации он начинает действовать, и у человека возникает напряжение, блокирующее свободный поиск вариантов ответа.

Среди состояний, возникающих в ходе выполнения задания, участники называют волнение, тревогу, смущение. Возникает идея оценивания: «...все на меня смотрят и ждут, когда я отвечу, и мне кажется, что другие отвечали быстрее и лучше».

Достаточно часто во время обсуждения удается обнаружить такие внутренние барьеры креативности как стереотипы, желание во что бы то ни стало сделать правильно («я молчала, потому что искала лучший вариант»), ориентация на одобрение, сниженная самооценка.

К внешним барьерам проявления креативности, которые отчетливо обнаруживают свое влияние в ходе выполнения этого упражнения, относятся: временное ограничение (ситуационный стресс-фактор), оценивание (эту реакцию участники сами приписывают окружающим их людям).

Упражнение дает возможность лучше понять, какие условия способствуют проявлению креативности.

Кроме того, в ходе обсуждения появляются идеи относительно того, что помогало выполнить задание. Среди них: нестатичность возникшего образа предмета («я представляла большую люстру, поменьше, из разных материалов, со стеклянными, с плетеными плафонами, и тогда возникали все новые и новые варианты ее использования»); сознательное изменение образа предмета; свободная обстановка в группе.

## УПРАЖНЕНИЕ 19.

Для проведения этого упражнения участникам группы надо заранее дать такое домашнее задание: «Составьте перечень идей, принципов, привычек, которым Вы особенно привержены, невозможность следовать которым вызывает у вас напряжение».

Работа проводится в три этапа.

На первом этапе группа разбивается на подгруппы: по 4—5 человек в каждой.

«Сейчас в ходе обсуждения в малых группах составьте общий для вашей группы перечень тех идей, принципов, привычек, которым бы особенно привержены, невозможность реализации которых вызывает у вас напряжение. Не стремитесь к обобщениям; пусть те принципы, привычки, которые войдут в список будут достаточно конкретны».

На выполнение этого задания уходит примерно 30—40 минут.

На втором этапе участники сидят полукругом.

Тренер на доске или на большом листе ватмана (что предпочтительнее, так как информация останется до конца тренинга) записывает то, что подготовила каждая подгруппа. В ходе этой работы постоянно возникает обсуждение, члены группы говорят о том, какое влияние на самочувствие, поведение, жизнь оказывает их приверженность тем или иным принципам.

Приведем примеры идей, принципов, привычек, которые достаточно часто включают в перечень участники групп тренинга креативности:

- всегда надо выполнять обещанное;
- запланированное должно быть выполнено;
- надо отвечать на письма сразу;
- любовь к порядку, чистоте;
- нельзя проявлять бестактность;
- надо быть одетым сообразно ситуации;
- нельзя брать деньги в долг;
- нельзя публично говорить о своих чувствах;
- я обязан откликаться на все просьбы родственников;
- нельзя делать хорошо одновременно два дела;
- важные дела надо доводить до конца и делать их очень хорошо и т. п.

После того как общий перечень составлен, группа переходит к третьему этапу работы.

«Прочитайте внимательно составленный нами перечень и отметьте в нем, во-первых, две идеи, принципа или привычки, которым вы на самом деле привержены, но до сих пор это не

осознавали, и, во-вторых, две — которые у вас были, но теперь уже не действуют на вас так сильно, как раньше».

После того как все выполняют это задание, тренер предлагает каждому участнику назвать две идеи, принципа или привычки, приверженность которым обнаружена во время работы над общим перечнем, а также те идеи, принципы, привычки, которые уже не оказывают на человека столь сильного влияния. При этом можно предложить рассказать, что помогло преодолеть ранее существовавшую жесткую идентификацию.

Конечно, дело не в том, чтобы полностью отказаться от привычек, стереотипов, шаблонов мышления и поведения, а в способности осознавать те из них, которые тормозят развитие, поиск новых решений. На это, собственно, и направлено данное упражнение.

Уотермен Р. (1988) пишет: «Дилемма обновления состоит в том, что привычки полезны. Они помогают нам проложить маршрут в повседневных сложностях жизни, позволяя быстро реагировать на повторяющиеся события... Однако, сколь не полезны привычки, с одной стороны, они также служат и основным препятствием в постоянной борьбе за соответствие меняющемуся миру».

Наиболее сильно мешают проявлению креативности как раз те идеи, принципы, привычки, которым человек особенно привержен, невозможность следовать которым вызывает напряжение, дискомфорт. Аналогичные состояния возникают и в том случае, когда этим принципам, стереотипам не следуют, не соответствуют другие люди. Наличие у человека большого числа такого рода привычек и стереотипов является свидетельством статичности и, как правило, недостаточной осознанности его опыта. Степень жесткости стереотипизированных фрагментов сознания определяет и открытость человека новому опыту, а также то, насколько травматичными для него будут происходящие вокруг изменения.

#### УРАЖНЕНИЕ 20.

Участники группы сидят парами. Тренер принимает участие в работе в том случае, если в группе — нечетное количество участников.

«Вспомните все, что вы уже знаете друг о друге, то, что говорил ваш партнер, как он вел себя, действовал в различных ситуациях нашей совместной работы и после этого по очереди расскажите друг другу о том, проявление какого стереотипа, привычки, идеи, которой очень привержен Ваш партнер, вы заметили в его поведении».

После того как работа в парах закончена, группа возвращается в круг, и тренер может задать максимально открытый вопрос «Расскажите о ваших впечатлениях от работы в парах» или конкретизировать его «Что вы нового узнали о себе во время работы в парах?». Возможны и другие варианты вопросов.

Упражнение направлено на осознание своих привычек, стереотипов, принципов, что позволяет участникам в дальнейшем замечать их влияние на поведение свое и окружающих людей. Это повышает поведенческую и когнитивную гибкость, способствует преодолению барьеров проявления креативности.

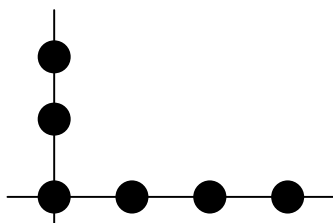
#### УРАЖНЕНИЕ 21.

Участники группы сидят полукругом. Тренер стоит у доски или у листа ватмана, который прикреплен на стене.

«Сейчас я буду предлагать вам некоторые задачи. Выслушав условие, займитесь поиском решения. Обнаружив ответ, дайте об этом знать, например, поднятием руки, вслух ничего не говоря».

Приведем несколько задач, которые могут быть использованы в ходе такой работы.

Изменив местоположение одной монеты, нужно добиться того, чтобы на каждой оси лежало по четыре монеты.



Ответ: одну из монет, расположенных на горизонтальной оси, надо положить на монету, находящуюся на пересечении осей.

2. Изменив местоположение одной цифры, надо добиться того, чтобы равенство было верным.

$$102 = 100$$

Ответ:  $10^2 = 100$

3. Проведя в любом месте отрезок, надо добиться того, чтобы равенство стало верным.

$$\sqrt{1} = 1$$

Ответ:  $\sqrt{1} = 1$

В ходе решения задач, которые предлагаются группе по очереди, тренер обращается к тем участникам, которые пока не нашли решения, с предложением проговаривать вслух все возникающие у них идеи. Очень часто во время такого проговаривания у кого-то из слушателей, не имеющих решения, оно возникает. Обращаясь к ним с вопросом: «Как возник ответ?», мы получаем возможность выйти на идею значения ассоциативных механизмов в ситуации решения творческих задач.

Эта работа также позволяет участникам тренинга креативности осознать, как мешают ее проявлению различные барьеры и какие они могут быть.

Очень наглядным является факт создания самим человеком рамок, ограничивающих его возможности при решении задачи, например, при обсуждении впечатлений, возникших в процессе работы с первой задачей, участница одной из групп сказала: «Я решила, что монеты надо передвигать, не отрывая от поверхности листа», а другая сказала: «Я решила, что все монеты должны быть видны». Очевидно, что таких ограничений не было в условии задачи, и они созданы самими людьми.

Еще один барьер проявления креативности, который практически всегда удается обнаружить в ходе работы над такими задачами, это — неадекватная, особенно заниженная самооценка. Вот реплика одной из участниц группы тренинга креативности, которая прозвучала во время проговаривания тренером второй задачи: «О, это математика, я ее совсем не знаю», хотя понятно, что уровень математических знаний, необходимых для решения этой задачи, есть у каждого.

Работа над такими задачами в рамках тренинга креативности позволяет участникам группы осознать этапы креативного процесса. Для того чтобы побудить участников обратить внимание на это, тренер, перед тем как дать условие задачи, говорит: «Просьба в ходе решения обращать внимание на все состояния, которые у вас возникают», а в ходе обсуждения впечатлений предлагает рассказать об этих состояниях, их характерных особенностях и динамике.

## УРАЖНЕНИЕ 22.

Участники группы сидят по кругу. «На предыдущих этапах работы мы говорили о неоднозначном влиянии нашего опыта на проявления креативности: в одних случаях наличие опыта явно помогало найти решение в проблемной ситуации, в других — ограничивало сферу поиска ответа, создавало рамки.

Сейчас мы некоторое время поработаем в малых группах по 4—5 человек в каждой. В ходе этой работы надо сформулировать характеристики, которыми должен обладать „хороший“ опыт, опыт, способствующий проявлению креативности. На обсуждение в малых группах и формулирование характеристик у нас будет примерно 20 минут».

Во время работы тренер подходит к каждой из подгрупп и помогает формулировать эти характеристики, качества опыта.

После завершения работы в малых группах, все возвращаются в круг, и каждая группа поочередно представляет получившиеся у них результаты, в случае необходимости поясняя и комментируя их.

В проведенных нами группах тренинга креативности участники всегда называли основные характеристики «хорошего» опыта: разнообразный, осознанный, структурированный, нестатичный.

### УРАЖНЕНИЕ 23.

Участники группы сидят полукругом.

У тренера в руках лист с изображением куба.

«Посмотрите, пожалуйста на этот лист и скажите, что вы видите на нем».

Участники высказывают свои версии. Тренер подводит итог, повторяя то, что было сказано. Обычно это — рисунок, куб, геометрическая фигура, несколько квадратов, коробка, комната и т. д. После этого тренер продолжает инструкцию:

«У нас возникли разные мнения по поводу того, что изображено на этом листе. В то же время очевидно, что на нем нет ничего, кроме двенадцати отрезков прямых. Как это объяснить?».

В процессе обсуждения участники группы высказывают идеи относительно влияния предыдущего опыта на восприятие, когда «узнается» ранее выстроенная в сознании конструкция.

В зависимости от уровня группы или достигнутого ею к этому моменту работы уровня понимания проблемы эта идея может облекаться в разные формулировки: «мы узнаем вещи, которым сами дали имя (название), при этом другие могут даже не подозревать, что этот объект означает для нас», «нам сказали, что такая форма называется кубом, поэтому мы и видим его» и т. д.

### 3. ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ КРИАТИВНОСТИ.

Упражнения, включенные в этот раздел, посвящены развитию отдельных сторон креативности как свойства личности: гибкости, оригинальности, точности, беглости мышления, воображения и т. д. Кроме того, сюда же вошли упражнения, позволяющие участникам тренинга интегрировать появившиеся у них навыки управления креативным процессом.

### УРАЖНЕНИЕ 24.

Участники группы сидят по кругу.



У тренера в руках мяч.

«Давайте вообразим, что это (тренер показывает мяч) — апельсин. Сейчас мы будем бросать его друг другу, говоря при этом, какой апельсин вы бросаете. Будем внимательны: постараемся не повторять уже названные качества, свойства апельсина и добиться того, чтобы мы все принимали участие в работе».

Тренер начинает работу, называя любую характеристику воображаемого апельсина, например, «сладкий». В процессе выполнения упражнения тренер побуждает участников к более динамичной работе, формулируя свои высказывания позитивно, например, «Давайте попробуем работать быстрее».

Также тренер обращает внимание группы на те моменты, когда происходит переход в другую содержательную плоскость. Например, звучали такие характеристики как «желтый», «оранжевый», а следующий участник говорит: «Кубинский». В этом случае тренер может сказать: «Появилась новая область — страна-производитель».

Упражнение направлено на развитие беглости мышления, скорости извлечения информации из памяти, а также способности осознанно переходить в новые содержательные области.

#### УРАЖНЕНИЕ 25.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем бросать друг другу мяч, при этом, когда бросаем мяч — называем какой-либо цвет, а когда ловим — объект такого цвета, будем внимательны и постараемся не повторять те цвета и объекты, которые уже названы, и дадим возможность каждому из нас участвовать в работе».

Использование в инструкции слова «объект», а не предмет, связано с тем, что оно предоставляет больше возможностей для порождения ассоциаций. Иногда в группе возникает вопрос, что следует понимать под объектом. В этом случае тренер сообщает о возможности сохранить любое понимание, то, которое представляется приемлемым каждому.

#### УРАЖНЕНИЕ 26.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч. Тот, кто бросает мяч, говорит одно из трех слов: „воздух“, „земля“ или „вода“, а тот, кто ловит мяч, говорит, если прозвучало слово „воздух“ — название птицы, во втором случае („земля“) — животного, и если было сказано „вода“ — название рыбы. Реагировать нужно как можно быстрее».

По ходу работы тренер побуждает участников группы увеличивать темп.

Упражнение направлено на развитие беглости мышления.

#### УРАЖНЕНИЕ 27.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы все займемся тяжелым физическим трудом — будет грузить баржу. Делать это мы будем следующим образом: я назову одну из букв русского алфавита и какое-либо слово, обозначающее предмет, который в принципе может быть погружен на баржу, и брошу мяч кому-то из нас. Тот, в свою очередь, называет предмет, начинающийся на ту же букву, и отправляет мяч дальше. Делать это надо быстро, чтобы погрузка шла без задержек и с участием всех присутствующих. Иногда мы будем менять букву. Кроме того, у нас будут некоторые ограничения: на баржу нельзя грузить то, что может быть на ней перевезено: астероиды, айсберги, а так-

же будем гуманистами и не будем грузить, например, аборигенов и антилоп. Экспертом, разрешающим спорные ситуации, буду я».

Данное упражнение направлено на развитие двух характеристик креативности — беглость мышления (через скорость извлечения информации из памяти) и самообладание в ситуациях одновременного действия дефицита времени и оценки окружающих. В ходе упражнения периодически возникают остановки, связанные с тем, что кто-либо из участников не успевает отыскать очередной предмет для «погрузки». Участники групп поясняют это разными причинами: «Мне ничего не приходит в голову», «Слово, которое я приготовил, только что назвали», «Я не могу так быстро». Во время остановок тренер может попросить участников, у которых есть что «погрузить» на баржу, поднять руки или назвать три предмета для погрузки. Тренер обязательно принимает участие в упражнении. Когда работа завершена, тренер обращается к группе с вопросами: «Какие тактики „погрузки“ Вы использовали?», «Что мешало, затрудняло выполнение задания?» В ходе обсуждения группа, как правило, обращается к идее барьеров, необходимости развития самообладания, предлагает конкретные приемы, связанные с подготовкой значительного количества предметов и их заменой, представлением класса предметов (конфета, карамель, кекс, курага, казинаки), с образным инициированием вариантов (представление страницы словаря или энциклопедии, где приводятся слова на эту букву или воображение прилавка канцелярского магазина, где можно обнаружить предметы, начинающиеся на самые разные буквы).

#### УРАЖНЕНИЕ 28.

Участники группы сидят по кругу. У них в руках листы бумаги и ручки.

«Задание, которое я сейчас вам предложу, надо будет выполнять письменно. Напишите сверху листа четыре буквы: Н Г О К. По моему сигналу мы начнем работу: надо будет составить как можно больше предложений, причем в каждом из написанных вами предложений первое слово должно начинаться на букву Н, второе — на букву Г, третье — на О, четвертое — на К. Например, „Николай Говорит Очень Красиво“. Сейчас у вас есть три минуты на выполнение задания. Начали».

Через три минуты тренер предлагает каждому участнику по очереди сказать, сколько у него написано предложений, а затем просит каждого прочитать одно из написанных им предложений, любое, по выбору самого участника. Это может быть то предложение, которое сам участник считает наиболее удачным. При ознакомлении с результатами работы участники обнаруживают для себя не использованные ими стилевые, содержательные и другие возможности для составления предложений, что усиливает их мотивацию и позитивно сказывается на результатах последующей работы.

Тренер предлагает продолжить составление предложений еще в течение трех минут. Когда отведенное время закончится, каждый участник снова сообщает, сколько ему удалось написать предложений и зачитывает одно из них по своему выбору.

Затем тренер продолжает инструкцию: «Теперь каждый напишет рассказ о нашей группе. Количество слов в предложениях, из которых будет состоять этот рассказ, может быть любым, но слова должны начинаться на буквы НГОКНГОКНГОК и т. д. При этом знаки препинания могут ставиться в любом месте. На выполнение этого задания у вас будет пять минут». (Можно не задавать тематику написания рассказа.)

Когда работа завершена, каждый участник зачитывает свой рассказ. Содержание рассказов не обсуждается, не комментируется и не оценивается.

Упражнение направлено на развитие гибкости, беглости и точности мышления.

## УРАЖНЕНИЕ 29.

Участники группы сидят по кругу. «Сейчас каждым по очереди будет, взяв свой стул, входить в круг и, по очереди садясь напротив каждого из оставшихся в кругу, задавать ему неожиданный вопрос. Задав вопрос, надо дождаться ответа».

Возможна модификация: тот, кто садится напротив каждого из оставшихся в кругу участников, отвечает на задаваемые ему вопросы.

Упражнение направлено на развитие гибкости, точности, оригинальности мышления. Обычно проходит весело, существенно улучшает настроение в группе.

## УРАЖНЕНИЕ 30.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем, бросая друг другу мяч, выдвигать аргументы „за" и „против" создания семьи. Мы будем чередовать наши доводы: первый (тот, кто начнет), бросая мяч, предложит аргумент „за", второй — „против", третий — „за" и т. д. При этом договоримся, что будем пользоваться формулировкой „создавать семью надо, потому что ..." и „создавать семью не стоит, потому что ..."».

Упражнение направлено на развитие гибкости мышления. В ходе упражнения тренер обращает внимание участников группы на моменты, когда происходит переход в новую содержательную область, например, из сферы быта в сферу искусства или профессиональной деятельности.

Если упражнение проводится после работы с ассоциациями, то тренер может обратить внимание группы на наблюдаемые эффекты продолжительного порождения ассоциаций в одной содержательной области и трудности, связанные с преодолением влияния определенных фрагментов прошлого опыта.

Это упражнение, также как и следующее, может быть шагом, предваряющим более продолжительную работу, направленную на развитие версионного мышления.

## УРАЖНЕНИЕ 31.

Участники группы работают в парах, в которые объединяются по желанию. У каждого участника есть бумага и карандаш.

«Упражнение будет состоять из ряда шагов. Сначала каждый самостоятельно постарается написать как можно больше аргументов в пользу курения. На это у вас будет три минуты».

Через три минуты тренер предлагает каждому сказать, сколько аргументов у него написано. Эта информация не обсуждается, и тренером не комментируется. Если в группе все же возникают вопросы, много или мало аргументов написано, высказываются оценки и самооценки («ой, а у меня совсем мало»), тренер не реагирует и не поддерживает обсуждение.

«Теперь у вас будет некоторое бремя для того, чтобы поделиться друг с другом сформулированными аргументами, при этом запомните 1—2 аргумента, которые есть у партнера, а у вас их нет, и эти аргументы кажутся вам особенно неожиданными и оригинальными».

Через 5—7 минут, когда все завершат работу, тренер продолжает инструкцию: «Сейчас у вас будет еще три минуты, в течение которых каждый самостоятельно постарается написать как можно больше аргументов против курения».

Затем участники обмениваются результатами своей работы также, как они делали это на предыдущем этапе.

Продолжение обсуждения происходит в общем круге.

Тренер: «Сейчас каждый из нас скажет, какие из аргументов „за" и „против" курения из предложенных вашими партнерами особенно понравились вам, показались оригинальными, неожиданными».

В ходе работы происходит значительное расширение имеющихся у каждого представлений о частной, конкретной проблеме (в данном случае, о курении). Закономерным результатом работы становится преодоление ограничений в существовавших до этого представлениях, что сопровождается возникновением позитивных эмоций. Постепенное расширение видения проблемы (осознание и формулирование собственных аргументов, обнаружение нового в аргументах партнера, обнаружение нового в аргументах других пар) помогает прочувствовать идею неограниченности версионного представления проблемы, мотивирует участников на приобретение разнообразного опыта.

### УРАЖНЕНИЕ 32.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас мы обратимся к работе с версионным мышлением.

Представьте себе следующую ситуацию. Вы возвращаетесь домой (или идете куда-то по делам) и встречаете группу подростков, которые занимаются тем, что бросают нож в дерево. Вам надо придумать максимальное количество вариантов вашего поведения, которое может побудить молодых людей перестать бросать нож и найти себе другое занятие. Возникшие у вас варианты надо записать».

### УРАЖНЕНИЕ 33.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Наверное, все знают такую шуточную примету: упал нож — придет мужчина. Сейчас мы будем развивать эту область примет. Сделаем это так: бросая мяч, надо будет сказать, что упало, например, барабан, монетка и т. д.

Тот, кто ловит мяч, говорит о том, кто, по его мнению придет, и в случае возникновения вопросов у остальных, объясняет, почему это происходит. Делать все это постараемся как можно быстрее».

В процессе выполнения упражнения тренер поощряет неожиданные, оригинальные идеи, а также проявления гибкости и нестандартные интерпретации.

В ходе работы группа часто переходит от обычных вариантов (упал цветок — придет девушка, потому что она любит цветы; упала люстра — придет электрик, потому что ее надо починить) к более оригинальным и неожиданным (упала звезда — придет осень, потому что звезды часто падают в конце лета; упало настроение — придет грусть, потому что человека надо чем-то занять; упал курс рубля — придет желание что-то делать, потому что мужик крестится только, когда гремит гром и т. д.).

Упражнение направлено на развитие гибкости, оригинальности мышления. Для того чтобы во время выполнения этого упражнения стимулировать у участников активность правого полушария, тренер может предлагать им представлять «картинку» падающего предмета и того, кто приходит после этого события.

### УРАЖНЕНИЕ 34.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас тот, кто начнет нашу работу, бросит мяч кому-нибудь из нас и скажет, где окажется тот, кому адресован мяч. При этом у нас не будет никаких ограничений: можно направлять своих партнеров в самые необычные, даже фантастические места — в холодильник, в Древнюю Грецию, на пальму и т. д. Поймав мяч, надо быстро назвать три предмета, которые вы возьмете с собой туда, куда вас направляют. При этом будем внимательны и постараемся не повторять те места, в которых уже „побывали" другие, и те предметы, которые уже назывались».

Упражнение проходит динамично и весело. Оно способствует развитию воображения, гибкости, оригинальности мышления.

### УРАЖНЕНИЕ 35.

Участники группы сидят по кругу.

«Посмотрите внимательно вокруг и выберите ) любой предмет, находящийся в этой комнате, от имени которого вы готовы произнести короткий монолог. Когда все будут готовы, кто-то из нас начнет, и все по очереди произнесут свои монологи. Не следует беспокоиться, что от имени одного предмета может прозвучать два или даже три монолога».

Упражнение направлено на развитие воображения, преодоление привычного ракурса восприятия окружающего, «приобретение новых глаз». Опыт проведения этого упражнения позволяет назвать основные трудности, с которыми могут столкнуться участники группы. Наибольшую сложность представляет сохранение при произнесении монолога принятой позиции. При этом, хотя в данном упражнении не может быть правильных или неправильных монологов, в группе может возникнуть дискуссия по поводу того, насколько корректными являются те или иные высказывания. Например, участник, произносивший монолог от имени дверной ручки, говорит: «Мне приятно ощущать тепло человеческих рук» или «Ночью, когда „она" находится без движения, особенно чувствуется холод и скука». Здесь наблюдается выход из принятой позиции. Один из участников высказал идею о том, что, по его мнению, дверная ручка «не знает», что такое человеческая рука, и ощущение тепла и холода он бы описал как ускорение перемещения атомов металла, из которого ручка сделана.

Принципиальным в этом упражнении является то, что участники приобретают дополнительный опыт отстранения от привычной идентификации с человеком и обнаруживают, что происходит закономерно, многообразие вариантов смещения этой позиции.

### УРАЖНЕНИЕ 36.

Участники разбиваются на подгруппы по 4—5 человек в каждой.

«Каждый из нас, по очереди, будет предлагать любую, самую невероятную ситуацию, формулируя ее, например, так: представим себе, что все люди на Земле спят днем, а ночью все делают. После того как ситуация предложена, все (в том числе и участник группы, предложивший ситуацию) говорят, какие они видят плюсы, минусы и интересные моменты в этой ситуации. Например, представим себе, что все автомобили на Земле желтого цвета. Плюс — легче производить краску для машин; минус — трудно находить свою машину на стоянке; интересный момент — какое воздействие может оказать на психику человека такое изобилие желтого цвета вокруг».

Это упражнение направлено, с одной стороны, на развитие воображения. Участники группы придумывают невероятные ситуации: например, на Земле везде только день, все люди на одно лицо, на Земле столько разных языков, сколько людей и т. д.

С другой стороны, упражнение позволяет развивать способность видеть разные грани одной и той же проблемы, явления, развивает гибкость мышления.

#### УРАЖНЕНИЕ 37.

Группа разбивается на подгруппы по 4-5 человек в каждой.

«Сейчас каждому надо выбрать проблему, это должна быть ваша личная проблема, но такая, о которой вы готовы рассказать в Вашей подгруппе.

Каждый поочередно коротко рассказывает о своей проблеме, а другие участники задают ему неожиданные вопросы».

Это упражнение позволяет участникам группы обнаружить новые, неожиданные для них ракурсы рассмотрения своих собственных проблем, расширяет границы видения мира и себя в этом мире, развивает гибкость мышления.

#### УРАЖНЕНИЕ 38.

Участники группы сидят по кругу.

«Пожалуйста, подумайте некоторое время и выберите какую-нибудь из своих проблем, желательно такую, решение которой у вас пока нет. Мы не предполагаем обсуждать содержание вашей проблемы, вам не придется рассказывать о ней в группе, поэтому выбирайте любую проблему, ту, над которой вы хотели бы и готовы сейчас поразмышлять».

Тренер выдерживает паузу и продолжает инструкцию только тогда, когда убедится, что все выбрали проблему для работы над ней.

Тренер: «Сейчас я буду предлагать различные образы. Надо будет, концентрируясь на предложенном образе, думать о своей проблеме, стремясь установить как можно больше связей между ней и предложенным образом. Каждый раз у вас будет пять минут для работы. Постарайтесь удерживаться от отвлечений, ухода в сторону от проблемы. В процессе работы с каждым из образов рекомендуется делать записи, фиксировать наиболее важные из возникающих идей и впечатлений».

В основе этого упражнения лежит идея о том, что информация, необходимая для решения проблемы нередко находится на периферии или в более глубоких слоях сознания. Продолжительные усилия, связанные с установлением связей между проблемой и зрительными, слуховыми и другими образами и понятиями позволяет вовлечь в поиск решения проблемы периферийные пласты опыта и маловероятные ракурсы рассмотрения проблемы и относящихся к ней обстоятельств.

Как пишет М. Пруст, магия открытия заключается не в обнаружении новых ландшафтов, а в приобретении новых глаз.

Организация работы во время этого упражнения такова, что в процесс разрешения проблемы вовлекаются оба полушария, что повышает эффективность получаемого результата.

В ходе этого упражнения нам приходилось наблюдать и фиксировать самые разнообразные эффекты:

- участники групп сообщают о появлении новых, не найденных до этого вариантов решения проблемы, которые они, скорее всего, попытаются и смогут реализовать;
- возникают идеи, относящиеся к переоценке способов воплощения найденных ранее вариантов решения;
- участники обнаруживают, что проблема надумана или что ее значимость явно преувеличена;
- изменяется отношение к проблеме или к некоторым ее аспектам;

- происходит обогащение видения многих аспектов проблемы, появляются новые, не принимавшиеся ранее во внимание аспекты и смыслы;
- участники сообщают, что им трудно определить, что произошло, но они чувствуют, что прежнее отношение и видение проблемы не является точным.

Тренер должен быть готов к сильным эмоциональным переживаниям, которые могут возникать у членов группы во время этой работы. Его реакции в таких случаях — это в основном невербальные проявления сопереживания и сочувствия. Если в группе есть эмоционально неустойчивые, лабильные участники, то можно воздержаться от проведения этого упражнения в рамках тренинга креативности.

В этом упражнении мы используем различный стимульный материал: показываем участникам группы картинки, на которых изображены животные, предметы, предлагаем слуховые образы (например, скрип снега под ногами в морозный день), зрительные (желтый цвет), фразы (тихо светит по всему небу) и т. д. Обычно в ходе работы участникам группы предлагается 6—7 образов.

#### УРАЖНЕНИЕ 39.

Участники группы сидят по кругу либо в подгруппах по 4—5 человек.

«Каждому из нас, по очереди, надо будет, пользуясь только невербальными средствами, изобразить любого выбранного им литературного героя или реального жившего или живущего сейчас человека. Это должен быть известный всем человек. Все остальные будут внимательно смотреть и постараются понять, кого изображает выполняющий задание участник. Если группе сразу не удастся понять, кто изображен, надо будет найти другие выразительные средства».

Это упражнение существенно повышает активность участников группы, вовлекая их всех в деятельность, требующую, с одной стороны, большой сосредоточенности на происходящем, а, с другой стороны, гибкости мышления, быстрой переработки получаемой информации и поиска различных способов выражения.

Каждый участник группы может изобразить несколько персонажей.

#### УРАЖНЕНИЕ 40.

Упражнение проводится в малых группах по 4-5 человек в каждой.

«Сейчас мы некоторое время поговорим по телефону. Сделаем это так. Каждый по очереди „поговорит“ по воображаемому телефону с кем-либо. С кем конкретно вы будете „разговаривать“ и о чем — решите сами. В ходе разговора не надо будет ничего произносить вслух, только сохранить беззвучную артикуляцию и все остальные невербальные проявления. При этом можно будет стоять или сидеть, ходить или оставаться на месте. Задача всех остальных — понять, с кем и о чем говорит ваш коллега».

В ходе обсуждения удастся выделить признаки, опираясь на которые делалось заключение о теме разговора и собеседнике. Если в группе есть люди, достаточно хорошо знающие друг друга, то их результаты, как правило, оказываются более точными, вплоть до того, что им удастся назвать конкретных людей, с которыми велся воображаемый разговор.

Упражнение направлено на развитие психологической наблюдательности, развивает навыки сбора информации, необходимые для детализации образа проблемы на этапе подготовки. Кроме того, оно развивает выразительность и гибкость поведения.

#### УРАЖНЕНИЕ 41.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас каждый из нас, молча, ничего не говоря другим, выберет любое животное. После того как все сделают это, будем по очереди, невербально, ничего не говоря, не издавая никаких звуков, изображать выбранное животное. Один показывает, все остальные высказывают предположения, что это за животное. При этом не будем повторяться: если выбранное вами животное кто-то уже изобразил, замените его на другое».

Упражнение проходит весело, уместно в тех случаях, когда необходима эмоциональная разрядка. В то же время оно способствует развитию экспрессивности, выразительности поведения.

#### УРАЖНЕНИЕ 42.

Участники группы сидят по кругу.

У тренера в руках карточки, на которых написаны такие слова: видеть, наблюдать, делить, брать, поддерживать, играть, поднимать, сопротивляться, рассуждать, искать и т. п.

«Сейчас я дам каждому карточку, На карточках написаны слова, обозначающие различные действия. У нас будет минута для того, чтобы придумать жесты, выражения лица, с помощью которых вы можете сообщить остальным, какое слово написано на вашей карточке. После этого каждый по очереди представит свой вариант».

Упражнение дает возможность каждому расширить свои представления о способах и средствах выражения смысла, развивает выразительность, экспрессивность поведения.

#### УРАЖНЕНИЕ 43.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем, бросая друг другу мяч, называть любые предметы. Поймавший мяч без слов, молча совершает любые действия с тем предметом, который ему достался, а мы все постараемся понять, какие действия совершаются. Будем внимательны и постараемся сделать так, чтобы мяч побывал у каждого».

Упражнение направлено на развитие выразительности поведения, требует от участников известной находчивости, развивает воображение.

Это упражнение можно усложнить, дав задание проделать с предметом нестандартное действие. Наблюдающие за выполняемым действием должны понять его характер. Этот вариант работы побуждает участников группы преодолевать стереотипы поведения. Например, если в первом варианте упражнения участник, получивший «утюг», как правило, начинает совершать движения, имитирующие глажение, то во втором случае совершаются очень разнообразные действия: кто-то использует утюг как зеркало, кто-то колет им орехи, а кто-то греет о теплый утюг озябшие руки.

В программе тренинга креативности используется ряд психогимнастических упражнений, связанных с использованием ассоциативного механизма. Обобщенной целью их проведения является увеличение возможностей использования имеющегося у участников тренинга опыта, под которым мы понимаем все содержание личной истории — все, что человек знает, видел, чувствовал. Работа с ассоциациями позволяет приобрести навыки вовлечения в процесс поиска решения проблем или способов поведения неосознаваемых пластов опыта. Эти упражнения



проводятся в определенной последовательности, которую отражает порядок их рассмотрения в каталоге.

#### УРАЖНЕНИЕ 44.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем бросать друг другу мяч, называя при этом любое существительное. Например, я бросаю мяч Николаю, называя слово „карусель". Николай быстро называет любое слово, пришедшее ему в голову по поводу „карусели" и отправляет мяч дальше. Следующий скажет свою ассоциацию в ответ на брошенное ему слово. Постараемся делать это быстро, долго не обдумывая свою реакцию».

При кажущейся простоте упражнение нередко вызывает трудности у участников тренинга. Это может выражаться в сообщениях о том, что ничего не приходит в голову, в длительных паузах, даже раздражении. Возникающее при этом напряжение некоторые участники пытаются преодолевать, реагируя заранее заготовленными словами. Тренер во время выполнения упражнения не акцентирует на этом внимание. Главное, к чему стремится ведущий — создание атмосферы, способствующей спонтанному порождению ассоциаций.

Когда упражнение завершено, можно спросить у участников группы, с какими трудностями они столкнулись в ходе его выполнения, на что они обратили внимание во время работы.

Довольно часто предметом обсуждения становятся длинные тематические ассоциативные цепочки, созданные при участии значительного числа участников группы: «чашка — ложка — кастрюля — кухня...» или «вечер — беседка — соловей — веер...» и т. д. В случае необходимости и уместности тренер может включить в обсуждение лекционный фрагмент, в котором уместно привести комментарии к предложенному Дж. Локком термину «ассоциации идей», основанному на противопоставлении ассоциаций связям, установленным на основе формальной логики и теоретических положениях ассоциативного эксперимента К. Юнга.

#### УРАЖНЕНИЕ 45.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем, бросая друг другу мяч, называть любое существительное. Поймавший мяч говорит любое слово (существительное, глагол или прилагательное) — ассоциацию, возникшую у него в связи с прозвучавшим словом. Потом, в свою очередь бросает мяч следующему, называя другое существительное. Давайте попробуем».

Через некоторое время тренер останавливает работу и предлагает участникам группы от-рефлексировать то, что происходило перед остановкой.

Можно задать вопрос: «На что вы обратили внимание во время нашей работы?».

Достаточно часто появляется идея, отражающая то, что на самом деле происходит в этом случае: обычно люди начинают говорить в качестве ассоциаций одну и ту же часть речи. Например, снег — белый, небо — голубое, очки — стеклянные и т. д. Кроме того, участники группы обращают внимание на сложность переключения с высказанной ассоциации на то слово, которое надо сказать, бросая мяч следующему. Эта сложность обусловлена тем, что выполнение этой задачи требует преодоления реципрокности в работе больших полушарий, что действительно не так просто.

После того как участники группы осознали эти трудности можно усложнить задание и предложить участникам группы, реагируя на предложенное им слово, следить за тем, чтобы в качестве высказанных ассоциаций чередовались прилагательные, глаголы и существительные. Уточним: если предыдущий участник группы, высказывая ассоциацию, сказал существительное,

то следующий в качестве ассоциации может сказать только глагол или прилагательное. В этом случае участникам надо находить ассоциацию (а это, как правило, работа правого полушария) и следить за очередностью предлагаемых в качестве ассоциации частей речи (а это задача для левого полушария). Участники часто, сбиваются, делают ошибки, однако стоит продолжать работу, постепенно увеличивая ее темп.

#### УРАЖНЕНИЕ 46.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Для выполнения предстоящего задания нам понадобится знание алфавита. Все его помнят? (При необходимости, прежде чем продолжить инструкцию, тренер организует в группе повторение алфавита.)

Я начну и, бросив кому-то из нас мяч, скажу существительное, начинающееся на букву „а". Тот, кому достанется мяч, должен будет сказать слово-ассоциацию, возникшую у него в ответ на прозвучавшее слово, но только начинающееся на букву „б". Пусть это тоже будет существительное. Называя его, он бросает мяч следующему, который скажет свое слово-ассоциацию на букву „в" и т. д. Таким образом у нас получится ряд существительных, начальные буквы которых составят алфавит. Например, я бросаю мяч Тане и говорю „арбуз". Таня, твоя ассоциация». (Допустим, Таня говорит «бахча» и бросает мяч Кате, которая, направляя мяч Диме, говорит «вода» или «вор» и т. д.)

Это упражнение, с одной стороны, направлено на развитие способности привлекать из своего опыта необходимую информацию, на совершенствование ассоциативных механизмов мышления субъекта творческого процесса; с другой стороны, характер задания таков, что требует одновременной работы левого (надо следить за последовательностью букв в алфавите) и правого (возникают ассоциации, у многих они носят образный характер) полушарий головного мозга. Таким образом преодолевается реципрокность в их работе.

Кроме того, происходит тренировка беглости мышления.

#### УРАЖНЕНИЕ 47.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы продолжим работу с ассоциациями. Сделаем это так. Кто-нибудь начнет и, назвав любое слово, пусть это будет существительное, бросит мяч одному из нас. Тот, к кому попадет мяч, про себя будет создавать ассоциативную цепочку из 4—5 звеньев, стремясь уйти как можно дальше от первоначального понятия. Например, тень — ночь — космос — атом. — медицина. При этом вслух надо будет произнести лишь последнее слово, замыкающее ассоциативную цепочку и после этого, называя другое слово, послать мяч следующему участнику, Все мы будем внимательны и постараемся понять, как возникло последнее слово».

В ходе упражнения тренер может прерывать работу и обращаться к группе с вопросом: «Как вы думаете, как Игорь от „весла" пришел к „глобусу"?», после чего желающие высказывают возникшие у них гипотезы. Затем Игорь рассказывает свою цепь ассоциации, и работа продолжается дальше. Тренер побуждает группу на каждом следующем ассоциативном шаге стараться переходить в другую содержательную область. Достаточно часто при создании ассоциативной цепочки происходит то, что мы называем ее замыканием: образуется своего рода ассоциативная петля, например, цветок — солнце — небо — дождь — роса. В этом случае последнее слово «роса» оказывается достаточно близким первому: оно могло быть высказано как непосредственная (прямая) ассоциация на слово «цветок».

Если участникам группы удастся заметить и осознать этот эффект, то они быстрее «научаются» уходить далеко от первоначального слова, таким образом создавая новые связи и более благоприятные условия для решения будущих проблем.

#### УРАЖНЕНИЕ 48.

Участники группы сидят по кругу, у каждого несколько листов бумаги, карандаши, фломастеры. Тренер в случайном порядке раздает каждому по три карточки, на которых напечатано по три слова. Упражнение проводится в три этапа.

1-й этап. «Прочтите слова, напечатанные на ваших карточках. В течение трех минут постарайтесь найти слово, обозначающее любой объект или понятие, объединяющее в себе свойства объектов и смыслы понятий, относящихся одновременно ко всем словам, напечатанным на каждой из карточек».

После того как участники справились с заданием, тренер предлагает рассказать о полученных результатах и о том, как они были получены.

Приведем пример. Одному из участников необходимо было найти слово, объединяющее смыслы и свойства, отражающиеся в словах «кубик», «трость», «река». Было предложено слово «фараон». Выбор был пояснен следующим образом: кубик (элемент пирамиды), трость (символ власти фараона), река (Нил) — фараон.

2-й этап. «Поработайте по очереди с каждой карточкой. Нарисуйте образы, возникшие у вас в связи с каждым из трех слов, написанных на карточке. После этого еще раз найдите слово, обозначающее любой объект или понятие, объединяющее в себе смыслы всех трех слов».

Так как на карточках написаны слова, обозначающие чувства, черты характера, абстрактные понятия, а не только материальные объекты, в группе возникают вопросы, как нарисовать, например, «хитрость» или «потерю». В этих случаях тренер воздерживается от пояснений, сообщая только о том, что можно нарисовать любой образ, который возникает в связи с данным словом. Тренер не реагирует на сетования отдельных участников по поводу неумения рисовать, принимая их к сведению.

Когда все участники справятся с заданием, тренер предлагает им поделиться полученными результатами и своими впечатлениями от работы. Приведем пример. Участник группы, на чьей карточке были слова «кубик», «трость», «река», нарисовав образы, возникшие у него в связи с этими словами, в качестве обобщающего предложил слово «мысль»: кубик (умозаключение, из которых складывается рассуждение), трость (опора, помощь, поддержка), река (движение) — мысль.

3-й этап. На третьем этапе работа продолжается с помощью приемов Э. де Боно (1967, 1973). Рассмотрим вариант такой работы на конкретном примере.

##### 1. Функциональный анализ (ФА).

кубик — игрушка; груз; мера веса, объема;

подставка; украшение; упор; сигнал; инструмент для измельчения зерна, соли, орехов.

трость — средство для опоры; дрова; рычаг, спортивный снаряд; измерительный инструмент.

река — экспериментальная площадка для экологических исследований; транспортная артерия, сила, создающая электроэнергию.

##### 2. Структурный анализ (СА).

кубик — грани, плоскости; металл, дерево или пластмасса.

трость — набалдашник, палка, лаковое покрытие, искривленные поверхности, наконечник.

река — берега, дно, вода, химический состав воды (водород, кислород).

### 3. Оценка всех факторов (ОВФ).

кубик — может быть набалдашником у трости: объем воды в реке может быть измерен в кубических метрах, из кубиков может быть построен мост через реку.

трость — тростью можно играть в новый вид бильярда, где вместо шаров используется кубик, то же самое можно делать в реке; на трости можно укрепить кубические емкости и переносить в них речную воду.

река — на реке можно выращивать тростник для изготовления тростей; кубик можно сделать из замерзшей речной воды; трость может испортиться в реке.

### 4. Положительное, отрицательное, интересное (ПОИ).

кубик: П — очень функционален; может быть развивающим средством, строительным материалом; удобный в складировании. О — сделанный из прочного материала может стать причиной ушибов и травм.

трость: П — символ респектабельности; орудие защиты; средство для развития кистей рук; записная книжка с длительным сроком хранения сделанных пометок. О — лишняя тяжесть; ограничивает свободу. И — одновременно может быть тайником, оружием и средством, вызывающим жалость к ее обладателю.

река: П — на реке могут быть организованы праздники с купанием, катанием на лодках, рыбной ловлей; средство орошения. О — на реке тонут люди; по реке приплывают враги; вода — путь передачи инфекции.

На этом конкретном примере затруднено использование некоторых приемов де Боно, таких как:

- цели, задачи, намерения (ЦЗН);
- точки зрения различных лиц на эту ситуацию (ТЗ);
- основное преимущество (ОП);
- последствия и результаты (ЦР);
- альтернативы, возможности, выводы из данного события (АВВ).

В зависимости от используемого материала тренер может определить перечень приемов, с которыми будут работать участники. Полное использование приемов возможно и особенно эффективно при анализе ситуаций взаимодействия людей, конкретных управленческих приемов. Результаты анализа в этих случаях становятся основой для принятия решений и разработки детальных планов их реализации.

Упражнение целесообразно проводить на третий-четвертый день работы, когда группа уже продвинулась на пути осознания целей тренинга.

## УРАЖНЕНИЕ 49.

Идея этого упражнения взята из опыта исследования подсознания методом свободных ассоциаций. Одним из первых примеров исследования скрытых аффективных комплексов методом свободных ассоциаций является эксперимент К. Юнга.

Давая свободную ассоциацию, человек восстанавливает глубоко укорененные в его подсознании связи, существующие между понятиями, событиями, чувствами.

Один из исследователей творческого компонента мышления Ротенберг (Cropley, 1992) предложил понятие янусианского мышления, наличие которого свидетельствует, судя по экспериментальным данным, о развитом творческом потенциале.

Понятие янусианского мышления введено Ротенбергом по аналогии с римским богом Янусом, в честь которого был назван месяц январь. Январь «смотрит» назад, на прошедший год, и одновременно вперед, на год новый. Идея объединения противоположностей, способности

обнаружить их в целостной структуре явления, события или объекта положена в основу теста, предложенного Ротенбергом для измерения креативности. Испытуемым предъявляют через тахистоскоп стимульные слова и просят сказать как можно больше ассоциаций. Показателем креативности является число ассоциативных пар, включающих противоположности.

Для выполнения упражнения участники разбиваются на пары.

«Сейчас один из участников пары будет быстро говорить любые слова, не подготавливая их заранее. Его партнер столь же динамично будет реагировать на услышанное слово ассоциацией, но обязательно противоположной по смыслу слову-стимулу. Затем партнеры, поменяются ролями. В каждом случае необходимо создать около 25 пар ассоциаций».

#### УПРАЖНЕНИЕ 50.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Бросая кому-то мяч, будем называть литературного героя, героя фильма или реального, жившего или живущего сейчас человека, известного всем. Тот, к кому попадет мяч, постарается перевоплотиться в этого героя или человека; на это у вас будет примерно 5—7 секунд, после чего бросавший мяч скажет любое слово, и надо будет дать на него ассоциацию, оставаясь „в образе“. Например, я бросаю мяч Тане и говорю „Маугли“. Таня постарается перевоплотиться и посмотреть на мир глазами этого героя... Теперь я говорю любое слово, например, „цветок“. А Таня говорит ассоциацию на это слово, чувствуя себя Маугли».

После того как Таня дала ответ, тренер предлагает продолжить работу.

Это упражнение помогает, говоря словами М. Пруста «приобретать новые глаза», видеть разные стороны, грани в одном явлении, предмете, событии.

В ходе обсуждения впечатлений тренер может задать такие вопросы: «Как происходило перевоплощение в предложенного героя: человека?», «Что изменяется в этом случае в характере ассоциаций?».

Участники групп называют самые разные, порой отчетливо проявляющиеся внешне, способности перевоплощения: «Когда Гале сказали, что она — Екатерина Вторая: у нее сразу изменилось выражение лица, спинка выпрямилась, плечи развернулись, она стала горделиво оглядывать все вокруг».

Упражнение также способствует развитию воображения, так как многие для перевоплощения пользуются тем, что представляют себя в соответствующих этому герою или человеку ситуациях, мысленно перемещаются во времени и пространстве.

Создание этого упражнения — неплохой пример того, как создается, возникает что-то новое. Один из авторов этого каталога когда-то с удовольствием прочитал роман И. Шоу «Две недели в другом городе». В этом романе описывается игра, в которую любил играть главный герой.

«Я римлянин, — воображал Джек, играя в свою любимую игру, когда, по вечерам, лежа в постели с закрытыми глазами, говорил себе: „Я эскимос, в моей иглу тепло, тюлени лают во льдах" или „Я Натан Хейл, они придут за мной утром, чтобы повесить", или „Я Джубал Эрли, еду верхом на лошади вдоль границы своего Союза". — Я римлянин, — воображал Джек, — и Христос, только что родился и только что был распят, хотя я при жизни еще не услышу об этих событиях. Я поужинал и выпил немного лишнего под холодным аппенинским ветром, и я слышал, как какой-то афинянин играл на флейте, а мальчик аккомпанировал ему на лире. И поэтому теперь вдвойне приятна эта темнота и тишина перед входом в сенат ...».

Прошел год или два, и мы проводили очередную группу тренинга креативности. В ходе работы, когда шло очередное упражнение, в ходе которого надо было говорить ассоциацию на предложенное слово, возникла идея. Произошло это так: тренеру бросают мяч и говорят «зерка-

ло», ответ — «комната», и одновременно возникает мысль: а если я даю ответ, перевоплотившись, например, в Екатерину II... И возникает ответ дворец, так как в этот момент перед внутренним взором появился образ Екатерининского дворца в Царском селе, зал, полный зеркал.

Новое возникает, когда объединяются знания, полученные в разных ситуациях, когда объединяется что-то, что не было связано.

#### УРАЖНЕНИЕ 51.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем бросать друг другу мяч, называя при этом любые объекты. Тот, у кого окажется мяч, назовет страну, которая для него ассоциируется с этим объектом».

При выполнении этого упражнения наряду с задачей совершенствования ассоциативных механизмов, может решаться задача тренировки беглости (для этого тренер побуждает участников увеличивать темп работы) и точности мышления.

#### УРАЖНЕНИЕ 52.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Бросаем кому-то из сидящих в кругу мяч, называя при этом два предмета. Например, я бросаю мяч Тане и говорю: „Велосипед, резинка“. Возможны разные варианты ответа. Таня, назови свой вариант».

После того как участник группы, которому тренер бросил мяч, даст свой вариант ответа, можно обратиться к другим участникам и попросить их назвать свои варианты. Далее тот участник группы, у которого находится мяч, бросает его следующему, называя при этом два предмета и т. д.

Приведем примеры объединений, предложенные в тренинговых группах: велосипед, резинка — стиральная машина, крапива, яблоко — еж.

Задание становится сложнее, если участники группы называют не только предметы, но и явления, события, действия. Например, «дождь» и «езда на автомобиле». Возможный ответ: прыжок с парашютом.

В основе этого упражнения лежит принцип получения чего-то нового за счет объединения разных сторон, качеств, признаков двух или более предметов, явлений, событий. В своем комментарии проделанной работы тренер может привести группе идею И. Канта о том, что связь — это единственное, что не представлено в объекте и не может воспринято в нем.

#### УРАЖНЕНИЕ 53.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Тот, кто захочет начать это упражнение, возьмет мяч, бросит его любому из нас и скажет два любых прилагательных. Поймавший мяч назовет предмет, явление — что угодно, что с его точки зрения обладает этими характеристиками».

В ходе выполнения упражнения тренер обращает внимание группы на особенно оригинальные, нестандартные варианты, тем самым поощряя участников к преодолению стереотипности мышления.

Приведем примеры оригинальных вариантов: мокрый, дерзкий — новорожденный, скользкое, пестрое — жизненный путь, гладкий, враждебный — клиент (вариант предложен в ходе занятий со специалистами в области страхования).

#### УРАЖНЕНИЕ 54.

Участники группы сидят по кругу.

«Сосредоточьтесь сейчас на своей личной истории. Постарайтесь „осмотреть“ внутренним взором весь свой опыт, все, что Вы видели, слышали, чувствовали в ходе своей жизни. Найдите в Вашем опыте фрагмент, который, по Вашему мнению, будет наиболее удивительным, новым, неожиданным и необычным для Вашего соседа слева. На подготовку у нас есть три минуты».

Через три минуты тренер предлагает кому-либо из участников группы начать работу и рассказать своему соседу слева выбранный им фрагмент опыта. Сосед, выслушав рассказ, сообщает рассказчику балл, который на 10-балльной шкале показывает степень новизны и неожиданности для него услышанной информации:

0 — известная, ожидавшаяся информация;

10 — неизвестная, неожиданная информация.

Работа продолжается до тех пор, пока каждый не расскажет свой фрагмент и не получит ответную реакцию, выраженную в баллах.

Упражнение направлено на расширение опыта участников группы, развитие их прогностических способностей и умения находить маловероятные варианты поведения. Заметим, что творчество, и в общении в том числе, не имеет отношения к высоковероятным событиям, а связано с областью малых вероятностей.

Работа в рамках этого упражнения дает дополнительный материал для осознания индивидуальных и социальных стереотипов, что ослабляет их влияние на мышление и поведение участников группы.

#### УРАЖНЕНИЕ 55.

Участники группы сидят по кругу.

«Сейчас я буду предлагать Вам описания предметов и ситуаций. После того как Вы выслушаете описание надо будет закрыть глаза и представить себе предмет или ситуацию в виде картинки или изменяющегося образа. Если образ не появится сразу, подождите. Постарайтесь добиться отчетливого представления предложенного предмета или ситуации. На работу с каждым образом мы будем затрачивать примерно две минуты».

Затем тренер предлагает описания предметов и ситуаций: «Белый кубик», «Белый кубик лежит на красном ковре», «Дети играют в мяч на берегу реки», «Другие дети играют на берегу другой реки», «Дети начали громко смеяться», «Дети остановились как вкопанные» и т. д.

Упражнение направлено на развитие воображения и навыков управления им.

Трудности, с которыми сталкиваются в ходе выполнения этого упражнения участники тренинговых групп, носят различный характер и определяются самыми разными причинами: дефицитами в области саморегуляции, в частности, неустойчивым вниманием; спецификой имеющегося опыта. Так, вместо белого кубика может упорно появляться синий, потому что именно такой лежит в детской комнате в квартире этого человека. Дети могут не остановиться как вкопанные или сделают это не все. В этих случаях тренер может использовать различные варианты работы: предлагает вообразить, что участники сами делают белый кубик или перекрашивают постоянно возникающий синий в белый цвет и т. д.

## УРАЖНЕНИЕ 56.

Участники группы сидят по кругу. В центре круга на полу лежит мяч.

«Кто-нибудь из нас по желанию, начнет работу. Возьмет мяч и скажет любое слово (пусть это будет существительное). После этого мы все на 15 секунд закроем глаза и постараемся как можно отчетливее представить себе тот образ, который возникает у каждого из нас в связи с названным словом. Я буду следить за временем и через 15 секунд попрошу всех открыть глаза, после чего тот, кто назвал слово, бросит мяч любому из нас. И тот, к кому попадет мяч, по возможности максимально детально опишет ту картину, которая возникла в его воображении. Затем он называет свое слово и по истечении 15 секунд, в течение которых мы все будем сосредотачиваться на возникающих у нас образах, бросит мяч тому, чей рассказ он хотел бы услышать. Мы будем продолжать работу до тех пор, пока каждый из нас не назовет слово и не опишет „увиденную“ им картину».

Это упражнение направлено на развитие воображения. Кроме того, оно дает возможность еще раз осознать и пережить факт многообразия видения мира. Действительно, как это не очевидно, но участников тренинга каждый раз удивляет, и они говорят об этом, насколько разные образы возникают у разных людей в ответ на одно и то же слово.

Проделанная работа очень сближает участников группы, наполняет групповое пространство различными, в основном позитивными, эмоциями.

## УРАЖНЕНИЕ 57.

Участники группы сидят по кругу. В кругу лежат цветные карандаши, мелки, фломастеры, листы бумаги.

«Когда я скажу „начали“, каждый из нас возьмет лист бумаги и все то, что ему потребуется для рисования на своем листе бумаги. На рисование у нас будет 15 секунд. За временем буду следить я и через 15 секунд попрошу каждого передать свой лист соседу слева. После того как вы получите лист, на котором уже что-то нарисовано, надо будет нарисовать еще что-то, развивая сюжет в любом направлении. Мы будем продолжать работу до тех пор, пока лист каждого не пройдет по кругу и не вернется к Вам».

В ходе обсуждения проделанной работы тренер может сфокусировать внимание группы на тех моментах в развитии сюжета, которые воспринимаются участниками как неожиданные, нестандартные, необычные. Во время обсуждения появляются различные идеи. Участники говорят о влиянии стереотипов на развитие сюжета («хотелось нарисовать солнце», «Андрей нарисовал море, и я нарисовал корабль»), об обнаруженных ими критериях нестандартности (совмещение, на первый взгляд несовместимых, событий; использование необычных изобразительных средств, изменение масштаба и ракурса рассмотрения сюжета и т. д.).

Хотя упражнение приведено в разделе, посвященном развитию креативности, оно может также быть направлено на осознание барьеров ее проявления.

## УРАЖНЕНИЕ 58.

(Это упражнение один из авторов каталога впервые увидел на семинаре у Артура Сигала, профессора из США)

Участники группы сидят по кругу. У каждого небольшой лист бумаги.

«Сейчас каждый из нас напишет на листе бумаги фамилию (имя) человека, ныне живущего или уже умершего, при этом безусловно известного всем присутствующим здесь участникам нашей группы».



После того как все выполняют это задание, тренер предлагает каждому приколоть свой листок булавкой на спину кому-то из участников группы, не сообщая при этом, что на нем написано, в результате чего у каждого на спине оказывается листок с фамилией (именем) известного всем человека.

После этого тренер продолжает инструкцию: «Перед каждым из нас стоит задача: узнать, кто он? Для решения этой задачи можно обращаться к любому участнику группы с вопросами, предполагающими ответы „да" или „нет"».

Например, „Я мужчина?", „Я писатель?" и т. д. По ходу дела отгадывающий может высказывать возникающие у него гипотезы относительно того, какое имя написано на листке у него на спине. Осознавайте, на каком этапе креативного процесса вы находитесь, какие чувства, реакции, состояния сопровождают пребывание на каждом из этапов.

У каждого из нас в процессе поиска ответа будет возможность взять тайм-аут, другими словами, уйти в инкубацию».

Опишем некоторые из наиболее распространенных эффектов, наблюдавшихся нами в ходе работы с этим упражнением в тренинге креативности.

Участники группы по-разному проявляются в ходе выполнения этого упражнения. Чаще всего встречается одна из перечисленных ниже трех тактик поиска ответа.

#### ПЕРВАЯ ТАКТИКА.

Человек действует случайно; вопросы, которые он задает группе, не систематизированы, достаточно часто один и тот же вопрос задается неоднократно; заметно, что отгадывающий плохо помнит, что он уже узнал о том человеке, чье имя написано у него на спине. Участник группы, действующий в рамках такой тактики, которую, строго говоря, нельзя назвать тактикой, не замечает многочисленных невербальных сигналов, которые посылают ему отвечающие на его вопросы.

Люди, действующие таким образом, часто делают перерывы в поиске ответа, уходят в инкубацию, которая по сути ею не является, так как они продолжают бессистемный поиск ответа и во время тайм-аута, что сопровождается заметным напряжением. У этих участников на этапе фрустрации негативные эмоции проявляются наиболее заметно, а наличие внутреннего барьера — недостаточного уровня саморегуляции — не дает возможности изменить это состояние и в полной мере перейти на этап инкубации. Найдя в конце концов ответ, эти люди внешне не проявляют сильных позитивных эмоций.

#### ВТОРАЯ ТАКТИКА.

Человек задает вопросы в соответствии с выбранным им алгоритмом, ориентируясь на пространственные, временные, профессиональные и другие области, пытаясь определить точку нахождения в каждой из этих областей того человека, имя которого написано у него на спине. Выводы, которые делает человек, действующий таким образом, как правило, являются достаточно обоснованными. Иногда он берет тайм-аут и использует его для того, чтобы выйти на новые содержательные области, в рамках которых можно задавать вопросы. Использование этой тактики — проявление скорее логического, а не креативного способа решения проблемной ситуации, однако и ней несомненно присутствуют элементы креативного процесса.

#### ТРЕТЬЯ ТАКТИКА.

Участники, действующие таким образом, как правило, являются наиболее креативными. Они задают вопросы, в большинстве своем направленные на получение субъективной информации. Например, участник, на спине которого был прикреплен листок, на котором было написано «Николай II», после того как он пояснил, что он — мужчина и уже умер, задавая такие вопросы: «Я тебе нравлюсь?», обращаясь к тому участнику, чьи ценностные ориентации, предпочтения и отвержения были ему наиболее знакомы, «Я любил детей?», «Я любил Россию?», «Есть ли у тебя желание придти на мою могилу?» и т. д.

Люди, действующие в соответствии с этой тактикой, очень внимательны ко всем невербальным проявлениям тех, кто отвечает на их вопросы, а также окружающих. Порой они демонстрируют почти фантастические результаты, давая точный ответ после двух-трех вопросов.

Достаточно часто отвечающий таким образом участник не успевает осознать, как возник ответ, что свидетельствует о преимущественной активности правого полушария во время поиска ответа.

Участники, реализующие третью тактику, демонстрируют явное наличие этапа инсайта, хотя далеко не всегда могут осознать и проговорить предшествующие ему моменты.

Следует отметить, что, несмотря на различия в поведении членов группы в ходе этой работы, наблюдаются эффекты, связанные с имеющимися у участников на этот момент тренинга знаниями об этапах креативного процесса. По их реакции очевидно, что они замечают, а часто специально отслеживают свое пребывание на том или ином этапе. Кроме того, они замечают в поведении других участников группы сигналы, свидетельствующие об их нахождении на том или ином этапе.

В ходе выполнения этого задания тренер может сам создавать этап инкубации, предлагая сделать что-то (например, поиграть), уводящее участников в сторону от поиска ответа и тем самым от фрустрации. При этом можно стимулировать работу подсознания по поиску решения подбором подходящих игр и упражнений.

В ходе обсуждения работы, проделанной в процессе выполнения этого упражнения, целесообразно спрашивать у нашедшего ответ участника о том, когда и как он возник. Можно спрашивать о тех трудностях, с которыми столкнулся участник в процессе поиска ответа, а также о тех эмоциях и чувствах, которые у него возникали.

#### 4. ПСИХОГИМНАСТИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ЛИЧНОСТНУЮ ПОДДЕРЖКУ УЧАСТНИКОВ ТРЕНИНГА.

Результатом проведения упражнений этого раздела является более полное представление участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально окрашенными образами, связанными со всеми сторонами личности. Все это в совокупности увеличивает «устойчивость» личности, «площадь» ее опоры на себя, в чем коренится возможность для созидательного взаимодействия с другими людьми и миром.

##### УПРАЖНЕНИЕ 59.

Участники группы сидят по кругу.

«Сосредоточьтесь на своем соседе справа (слева). Вспомните все его проявления во время нашей работы, все, что он говорил, делал. Вспомните чувства и отношения, которые возникли у вас к этому человеку. Для этого у нас будет две минуты».

Когда две минуты прошли, тренер продолжает инструкцию: «Теперь решите, какое из описаний природы, погоды, времени года, которое вы встречали в литературе или придуманное

вами, соответствует вашим впечатлениям об этом человеке. Когда все будут готовы, каждый из нас, по очереди, скажет своему соседу возникшее у него описание».

Это упражнение позволяет каждому участнику получить лично ориентированную обратную связь, в то же время характер задания непосредственно связан с задачами тренинга креативности, в частности, направлен на развитие ассоциативных механизмов.

Возникающие описания очень разнообразны: некоторые приводят цитаты из литературных произведений «люблю грозу в начале мая», некоторые создают авторские тексты, нередко обширные и детальные.

#### УРАЖНЕНИЕ 60.

Участники группы сидят по кругу.

«Сосредоточьтесь на своем соседе справа (слева). Вспомните все его проявления во время нашей совместной работы, все, что он говорил, делал. Вспомните чувства и отношения, которые возникали у вас к этому человеку. Для этого у нас будет три минуты».

По истечении трех минут тренер продолжает инструкцию; «Вокруг нас, да и в нас самих тоже, постоянно все движется. Колышутся листья на деревьях, летят птицы, падает снег, бегают дети. Характер движения может быть очень разный. Найдите такой образ движения, который бы отражал ваше впечатление о вашем соседе справа (слева).

Когда все будут готовы, каждый, по очереди, сообщит своему соседу возникший у него образ».

Это задание по своему характеру аналогично предыдущему. Кроме того, оно в полной мере соответствует одному из параметров креативной среды: неопределенность, что создает благоприятные условия для творчества.

#### УРАЖНЕНИЕ 61.

Участники группы сидят по кругу.

«Сосредоточьтесь на своем соседе справа (слева). Вспомните все, что он говорил, делал во время нашей работы. Вспомните все те чувства и отношения, которые возникали у вас по отношению к этому человеку и выберите наиболее яркое впечатление из всего того, что у вас связано с этим человеком. На размышления у нас будет три минуты».

По истечении трех минут тренер предлагает каждому по очереди высказать свое наиболее яркое впечатление о соседе слева (справа).

#### УРАЖНЕНИЕ 62.

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч.

«Сейчас мы будем, бросая друг другу этот мяч, называть безусловное достоинство того человека, которому вы бросаете мяч. Будем внимательны и сделаем так, чтобы все мы участвовали в этой работе.

#### УРАЖНЕНИЕ 63.

Участники группы сидят по кругу.

«Я прошу всех сосредоточиться на своем соседе слева (справа). Вспомните все, что вы знаете об этом человеке, все, что вы чувствовали, когда он что-либо говорил, какие мысли у вас возникали по поводу любых проявлений этого человека».

Тренер дает возможность группе сконцентрироваться на своих партнерах, после чего продолжает инструкцию: «Сейчас подумайте и решите для себя, с образом какого архитектурного сооружения у вас ассоциируется ваш сосед слева? Мы подождем, до тех пор, пока все не будут готовы... Теперь тот, кто захочет, начнет, и мы все по очереди скажем своему соседу слева, с каким архитектурным сооружением он или она у нас ассоциируется. Если вашему партнеру неизвестен тот дом, мост и т. д., о котором вы говорите, постарайтесь его описать так, чтобы ему было хотя бы в общих чертах понятно, как выглядит возникшее у вас по ассоциации с ним архитектурное сооружение».

После того как все участники сообщат о характере появившихся ассоциаций, тренер предлагает по очереди пояснить, что, по мнению авторов ассоциаций, в их партнере стало причиной их появления.

Упражнение дает очень разнообразные эффекты. В группе возникают образы башен, часовен, домов-пятystenок, мостов, небоскребов без стекол, колонн и т. д. Поясняя свои ассоциации, участники группы говорят о том, как они у них возникали. У некоторых образ возникает мгновенно, без каких бы то ни было усилий, иногда это сразу ряд образов, из которых выбирается наиболее подходящий. В этих случаях поиск объяснений начинался после возникновения образа. В другом случае участники с самого начала выделяли для себя некоторые обобщенные характеристики своего партнера, его отдельные качества и присущие только ему особенности и только потом начинали поиск подходящего под эти характеристики образа. Иногда возникают ассоциации по внешнему сходству: колонна — на высокого человека, крепостная башня — на плечистого мужчину. Упражнение имеет сложную функциональную нагрузку: с одной стороны и нем реализуется базовый развивающий механизм программы, с другой — упражнение вызывает значительную мотивацию участников, получающих метафорические образы собственной личности, которые становятся существенным средством личностной поддержки. К закономерным и вследствие этого воспроизводимым эффектам упражнения относится существенное «потепление» групповой атмосферы, большая раскованность и спонтанность проявлений участников группы. В рамках одной программы целесообразно неоднократное проведение психогимнастических упражнений, направленных на оказание личностной поддержки, которая, кроме позитивного влияния на ход тренинга и на конкретного участника, выполняет и функции средства переноса результатов тренинга в реальную жизнь. Так как каждый участвующий в тренинге получает образные и вербальные отражения собственной личности, ассоциированные с архитектурным сооружением, с каким-либо животным, с литературным героем, то это обогащает представление человека о себе значимыми для него деталями, которые в критических ситуациях выполняют стабилизирующую роль, о чем прошедшие программу сообщают в своих отчетах, получаемых через продолжительное время. Человек сохраняет в своей памяти информацию о себе, увиденном другими, как о привлекательном и устойчивом архитектурном сооружении, жизнеспособном животном, романтическом герое литературного произведения. Эта информация востребуется в критических для него ситуациях, предотвращая неоправданные колебания самооценки и сохраняя ощущение своей значимости для других людей.

Отметим также, что при проведении этого упражнения на завершающем этапе работы группы тренер может несколько модифицировать групповую работу. После того как ассоциации будут высказаны, предлагается такая инструкция: «Сейчас каждый должен подумать и через некоторое время сказать своему соседу слева (или справа, в зависимости от того, как был задан порядок порождения ассоциаций), что, по его мнению, в его облике, поведении, мировоззрении есть такого, что могло вызвать именно ту ассоциацию, которая была ему сказана. При этом авторы ассоциации могут внести свои дополнения к прозвучавшей интерпретации».

Участники группы сидят по кругу.

«Одно время во всем мире было очень популярно движение хиппи. Хиппи имели разные традиции, привычки, обычаи, отличающие их от других людей. Одним из таких обычаев было делать какие-нибудь надписи на своей одежде, часто отражающие жизненную позицию, девиз ее обладателя. Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч со словами: „Если бы ты был хиппи, то на твоей футболке было бы написано..." проговаривая текст, который, с нашей точки зрения, мог бы быть написан на футболке человека, которому вы бросаете мяч. Тот, кому был брошен мяч, должен сказать, согласен ли он одеть футболку с названной надписью или нет. Будем внимательно следить за тем, у кого уже побывал мяч, а у кого — нет. Надо, чтобы каждый из нас получил футболку с какой-то надписью».

#### Литература.

1. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М., 1979.
2. Бехтерев В. М. Общие основы рефлексологии человека. Л., 1926.
3. Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. М., 1972.
4. Морено Дж. Театр спонтанности. Красноярск, 1993.
5. Пономарев Я. А. Психология творчества. М., 1976.
6. Роджерс К. Взгляд на психотерапию, становление человека. М., 1994.
7. Роджерс Н. Творчество как усиление себя. — Вопросы психологии, 1990, 3, с. 165.
8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. М., 1940.
9. Уотермен Р. Фактор обновления. М., 1988.
10. Ярошевский М. Г. Психология творчества и творчество в психологии. — Вопросы психологии, 1985, 6.
11. Amabile T. M. The social psychology of creativity. 1983.
12. Ackoff L., Vergara E. Creativity in problem solving and planning: a review. — European Journal of Operational Research, 1981, 7(1), p. 1—13.
13. Boles S. A model of routine and creative problem solving. — Journal of Creative Behavior, 24(3), 1990.
14. Cropley A. J. «European journal for High ability». 1992 vol. 3(2), p. 130.
15. Evans R., Russel P. The creative manager. 1989.
16. Guilford J. P. Measurement of creativity. Exploration in creativity. N.Y., 1967, pp. 281—287.
17. Guilford J. P. The nature of human intelligence. N.Y., 1967.
18. Kneller G. F. The art of science and creativity. N.Y., 1965.
19. May R. The courage to create. N.Y., 1975.