

0. Горбушина

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ

ТРЕНИНГ

934644



Mark P.



**Запорізька обласна
бібліотека
ім. О.М. Горького**

Дата	Имя, фамилия	Оценки	
1918			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100			

Горбушина О. П.
Психологический тренинг
Секреты проведения

Заведующая редакцией (Москва)
Ведущий редактор
Руководитель проекта
Выпускающий редактор
Художник
Корректоры
Верстка

Т. Калинина
Н. Кулагина
Е. Паникаровская
Н. Лукьянова
С. Маликова
М. Котова, В. Макосий
Е. Бурнашова

ББК 88.4
УДК 159.8.018

Г67 Горбушина О. П.
Психологический тренинг. Секреты проведения. — СПб.: Питер,
2008. — 176 с.: ил. — (Серия «Практическая психология»).

ISBN 978-5-91180-224-0

В книге в четко структурированной и доступной форме даны самые точные рекомендации по подготовке к тренингу, составлению тренинговых программ, проведению самого тренинга. Здесь без утайки изложены основные секреты управления группой, формирования позитивного эмоционального фона во время проведения тренинга. Все рекомендации изложены в оптимально простой, логичной и лаконичной форме. Книга предназначена для практических психологов.

© ООО «Питер Пресс», 2008

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 978-5-91180-224-0

Подписано в печать 26.07.07. Формат 60х90^{1/16}. Усл. и. л. 11. Тираж 3500. Заказ № 3524.
ООО «Питер Пресс», 198206, Санкт-Петербург, Петергофское шоссе, д. 73, лит. А29.
Налоговая льгота - общероссийский классификатор продукции ОК 005-93, том 2;
95 3005 - литература учебная.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ООО «Типография Правда 1906»
195299, Санкт-Петербург, Киришская ул., д. 2.
Тел.: (812) 531-20-00, (812) 531-25-55

Оглавление

От автора.....	5
Часть 1. Секреты организации работы группы, или дисциплина в чистом виде.....	7
Глава 1. Законы тренинга.....	9
1.1. Для чего необходимы законы тренинга.....	9
1.2. Цели и задачи законов тренинга.....	9
1.3. Основные законы тренинга.....	10
1.4. Способы активизации работы группы по законам тренинга.....	12
1.5. Краткое резюме.....	14
Глава 2. Выбор одежды и поза ведущего во время тренинга.....	15
2.1. Имидж, или чудесное превращение из куколки в бабочку ...	15
2.2. Краткая история появления и становления понятия «имидж».....	17
2.3. Практические рекомендации по выбору одежды ведущего тренинга.....	22
2.4. Наблюдения.....	24
2.5. Краткое резюме.....	26
Глава 3. Первая часть тренинга.....	28
3.1. «Разминка-разогрев».....	28
3.2. Представление участников.....	29
3.3. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга.....	29
3.4. Группа упражнений под общим названием «Круг».....	30
3.5. Упражнения для выравнивания эмоционального фона и сплочения группы.....	32
3.6. Краткое резюме.....	35

Часть 2. Правила составления грамотной и эффективной тренинговой программы.....	36
Глава 1. Грамотное целеполагание — основа удачной тренинговой программы.....	37
1.1. Основы успешной реализации цели.....	37
1.2. Отделяем мед от дегтя, или креативная уборка.....	38
1.3. Секретное оружие, или специи в кухне достижения целей	39
1.4. Ингредиенты хорошо сформулированной цели.....	41
1.5. Психологические нюансы достижения цели в вопросах и ответах.....	42
1.6. Краткое резюме.....	45
Глава 2. Особенности составления программ работы. Практические отличия мотивационно-рекламных программ от внутренних.....	47
2.1. Пример рекламно-мотивационной программы курса подросткового тренинга.....	47
2.2. Тренинговые программы для разных возрастных групп, составленные по правилам групповой динамики.....	50
2.3. Краткое резюме.....	55
Глава 3. Личность тренера и результат работы.....	56
3.1. Ответственность за влияние.....	56
3.2. Оценка, ошибка, «потолок».....	57
3.3. Глубинный смысл понятия «руководить».....	58
3.4. «Золотые правила» тренинга.....	59
3.5. Веселые казусы.....	62
3.6. Краткое резюме.....	63
Рекомендуемая литература.....	64
Анкета.....	69
Приложение. Упражнения на карточках	70

От автора

В своей работе специалисты, чтобы реализовать основные задачи и терапевтические цели тренинга, часто решают проблемы дисциплины и организации. Особенно непредсказуемы в этом плане тренинги в детских и подростковых группах, так как здесь больше непосредственности и нешаблонности. Опыт показывает, что группы, в которых основными участниками являются взрослые люди, также сложны в управлении, но здесь трудности вызывают такие явления, как устойчивость сложившегося стиля поведения, скептицизм или другие особенности, связанные со спецификой опыта участников занятий.

Причиной невозможности реализовать в процессе тренинга поставленные специалистом цели и терапевтические задачи может стать (и чаще всего становится) незнание определенных приемов и неумение учитывать все детали организации работы группы. Именно поэтому главной задачей книги является рассмотрение наиболее эффективных и действенных способов регуляции работы группы во время тренинга. Включение в содержание книги разнообразных приемов, технологий, методов, практических рекомендаций и психологических способов позволит превратить тренинг в яркое незабываемое событие.

Книга построена так, что наибольшее внимание уделяется организации тренинга на самом первом этапе, так как именно он задает тон всему происходящему в дальнейшем. Здесь вы узнаете ответы на следующие вопросы:

- Как регламентировать сам тренинг?
- Кто главные помощники в организации группового процесса и как их активизировать?

Автор стремилась к тому, чтобы перед вами раскрылись многие секреты и психологические нюансы, используемые мастерами тренинга, их «золотые правила» и еще много мелочей, на которые следует обратить внимание до, во время и после тренинга. Например, секреты создания имиджа ведущего, степень влияния самой личности ведущего на участников тренинга и т. п.

Книга является пособием для психологов, использующих в своей работе разнообразные тренинги, поэтому ее содержание максимально ориентировано на практическое применение. В этом больши́м подспорьем послужат апробированные автором упражнения, составившие основу приложения. При этом каждое из них изложено на отдельной карточке, что позволит тренеру свободно комбинировать их для создания собственной программы тренингов. Карточки, представленные в приложении, содержат в себе название и цель упражнения, инструкцию. В них также указан возрастной диапазон участников, наиболее подходящий для данного упражнения, и некоторые вопросы, которые необходимо обсудить в процессе или после проведения упражнения.

Читателю предложены одобренные специалистами программы тренингов для всех возрастных групп, начиная от 5 лет. На их примере показаны общие принципы построения программ для тренинга, логика реализации целей и задач в действии.

Искреннюю благодарность и любовь выражаю студенткам Витебского института повышения квалификации, для которых я вела мастер-классы, психологам-профессионалам, общение с которыми доставило мне истинное наслаждение и во многом обогатило эту книгу.

О. П. Горбушина
Москва, 2006 г.

Часть 1

СЕКРЕТЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ГРУППЫ, ИЛИ ДИСЦИПЛИНА В ЧИСТОМ ВИДЕ

Для того чтобы руководить группой и направлять ее в нужное русло, мало просто составить программу тренинга, подобрать упражнения. Эффективность работы тренера тесно связана со знанием психологических особенностей **внутригрупповых** процессов и их специфики. К сожалению, не всегда люди, проводящие **тренинговые** занятия, имеют психологическое образование, поэтому здесь, пусть в достаточно схематичном виде, излагаются основанные на знании психологии рекомендации, позволяющие управлять **внутригрупповыми** процессами.

Конечно, мастерство приходит с опытом и для того, чтобы разобратся в сложной системе **внутригрупповых** процессов, требуется не один год обучения. В данном случае предлагаются некоторые приемы, которые помогут скоординировать работу группы и облегчат некоторые дисциплинарные моменты.

Глава 1. Законы тренинга

1.1. Для чего необходимы законы тренинга

Зачем необходимо устанавливать правила (законы) тренинга для участников группы до начала самого тренинга?

Тренинг — яркое, эмоционально насыщенное занятие, направленное на изменение, гармонизацию стиля общения личности, привитие желаемых навыков и разрешение противоречий, проявляющихся во взаимодействии с другими людьми или же имеющих внутриличностный характер.

Любая из вышеперечисленных целей тренинга затрагивает тонкие, сложные процессы психологии человека. Поэтому работа тренера похожа на работу ювелира, занимающегося огранкой ценного бриллианта.

Правила, или, как в данном случае — законы, тренинга позволяют регламентировать, контролировать **внутригрупповые** процессы, происходящие во время тренинга. При грамотном их использовании тонкий механизм динамики групповых процессов становится эффективным средством помощи участникам. И наоборот, если тренер не обращает внимания на столь важные для эффективности тренинга особенности, то, в лучшем случае, группа попросту «разваливается», а в худшем — «ранит» участников группы.

Ювелирная работа тренера начинается с малого, прежде всего с такого понятия, как *дисциплина* (особенно, если речь идет о группах с участниками школьного возраста — детьми и подростками).

1.2. Цели и задачи законов тренинга

1. Первоначальное сплочение тренинговой группы на основе общих правил поведения.
2. Регламентирование основных организационных моментов проведения группового тренинга.
3. Возможность дальнейшего управления группой на основе принятых правил.
4. Направленность законов тренинга на задачи и цели тренинга позволяет усилить эффективность работы группы согласно поставленной цели.

Ниже приведены типовые правила (законы) поведения для участников тренинга. Их можно варьировать в зависимости от возраста участ-

ников, уровня воспитания или подготовленности членов группы к тренинговой работе (насколько знакомы участники с подобным видом взаимодействия).

1.3. Основные законы тренинга

1. Закон «00».
2. Закон микрофона.
3. Закон активности.
4. Закон «Я-высказывания».
5. **Закон тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам группы.**
6. Закон имени.
7. Закон вежливости.
8. Закон «Здесь и сейчас».
9. Закон конфиденциальности.
10. Закон предложения только своего участия (всегда предлагать в участники работы только себя).

Рассмотрим подробнее сущность, проявления, функции и значение каждого из законов.

1. **Закон «00».** Все участники тренинга вовремя приходят к началу занятия и после перерывов, в заранее оговоренное время. Необходимо помнить, что ведущий тренинга является примером в этом отношении. Известная русская пословица «Рыба гниет с головы» актуальна для многих областей жизни, здесь же она вообще работает напрямую. Если тренер опаздывает (хотя бы 1-2 раза), то обязательно будут опаздывать и члены группы, только уже на более долгий срок и с более завидной регулярностью.

Ведущий тренинга не только учит, руководит и участвует в анализе вместе с группой, но и во многом своим личным примером демонстрирует желаемый стиль поведения и общения.

2. **Закон микрофона.** Говорит тот, у кого в руках «микрофон». Микрофоном может служить игрушка, которую вы пускаете по кругу во время проведения или анализа упражнения, или обыкновенный цветной маркер. В условиях, когда у тренера не было достаточного времени подготовиться к работе, можно использовать в качестве «микрофона» обыкновенную шариковую ручку.

Наиболее приемлемыми предметами на роль «микрофона» являются небольшие мягкие игрушки. Главное — помнить, что любой предмет, используемый в тренинге, оказывает влияние на эмоциональный настрой группы. Поэтому «выражение лица» используемой игрушки или сам ее вид не должны нести агрессивной окраски (например, не рекомендуется к использованию волк с прорисованными зубами).

В качестве «микрофона» можно также использовать маленькие мячики. В этом случае есть одна особенность: в группе, особенно подростковой, всегда найдется сверхподвижный участник, которому непременно захочется поиграть с мячом. Поэтому, чтобы не отлавливать половину занятия мячик-попрыгунчик по кабинету, рекомендуется использовать матерчатые или любые другие объекты, у которых способность «подпрыгивать» не столь велика.

Если в качестве «микрофона» используется маркер, то проследите, чтобы он был яркий и привлекал к себе внимание.

3. **Закон активности** гласит: «Вы имеете право не участвовать в каком-либо упражнении. Это не означает, что кто-то не может выполнить задание, это означает, что человек просто хочет понаблюдать со стороны. Заранее сообщите о своем намерении группе. Но следует учесть: если из работы группы выбывает хотя бы один участник, это влияет на работу всей группы».

4. **Закон «Я-высказывания».** Этот закон требует излагать свою точку зрения только от первого лица: «Я считаю, я чувствую, я думаю, что...». Данное правило основано на том, что каждый участник не может наверняка знать мнения каждого участника группы, не может отвечать за всю группу, а поэтому высказывания, начинающиеся с «Мы...», — недопустимы.

5. **Закон тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам группы** излагается в следующем виде: «У всех у нас есть достоинства и недостатки. Во время тренинга необходимо терпимо относиться к чужим особенностям. Если вас что-то не устраивает, сообщите об этом ведущему тренинга в корректной форме, чтобы не обидеть и не задеть никого из участников».

Этот закон особенно важен, когда работа проводится с группой подростков. Часто требуется заранее оговорить, что на тренинге недопустимо называть друг друга по фамилиям или прозвищам. Исключением являются те случаи, когда участник тренинга сам пожелает, чтобы его называли по фамилии или прозвищу.

6. **Закон имени.** Если же участники тренинга не знакомы тренеру или собралась группа из малознакомых друг для друга людей, то используется закон, сформулированный следующим образом: *называть свое имя перед каждым высказыванием.*

7. **Закон вежливости.** Группе рекомендуется всех участников называть желаемыми для них именами, которые, представляясь, участники тренинга сами озвучивают.

8. **Закон «Здесь и сейчас»** означает, что все происходящее в настоящем времени и в данном месте, а также чувства, эмоции и отношения присут-

ствующих следует рассматривать в рамках тренинга и не переносить на другие реалии вашей жизни (например, на прошлое или будущее).

Этот закон, с одной стороны, важен для ведущего, потому что он не дает некоторым участникам увлечь своими рассказами о произошедших событиях других членов группы.

Такое поведение, как правило, свидетельствует о том, что человек, активно стремящийся перенести на данный момент чувства из прошлого, просто испытывает внутреннее сопротивление процессу, происходящему с ним во время тренинга.

С другой стороны, этот закон дает возможность каждому участнику группы «прожить» и осмыслить значимость переживаний в данный момент, определить ценность каждого мгновения жизни.

9. Закон *конфиденциальности* формулируется следующим образом: «Все, что происходит на этом тренинге, остается здесь, ни с кем из людей, не участвовавших в тренинге, не обсуждается».

Этот закон позволяет участникам группы чувствовать себя безопасно, что создает возможности более комфортного самораскрытия.

10. Закон *предложения в участники только себя*. Очень часто кто-то из участников, боясь сам участвовать в каком-либо упражнении (а может быть, это стиль всей его жизни?), сердобольно предлагает кого-то другого. Как правило, тот, в свою очередь, начинает усердно упираться. Все это продолжается по цепочке, и оказывается, что никто из участников не хочет выполнять данное упражнение, что нежелательно для тренинговых задач. Поэтому рекомендуем сразу оговорить подобные вещи и предложить возможность их исключения в виде закона, сформулированного выше.

1.4. Способы активизации работы группы по законам тренинга

Первый способ самый простой: прочитайте законы тренинга и предложите группе их принять.

Этот способ особо эффективен, если участники группы никогда не участвовали в тренинговой работе. Для начала объясните участникам, что у тренинга есть свои правила и закономерности. Потом прочитайте каждый закон, покажите на примере, как он должен действовать, и объясните его необходимость.

В конце предложите принять участникам данные законы. Можете дать понять, что выполнение данных правил неукоснительно для всех, учитывает интересы каждого и направлено на эффективность работы всей группы.

Второй способ более творческий: вы предлагаете группе, особенно если ее участники раньше не были на тренинге, сформулировать самостоятельно основные правила работы и красиво их оформить. При этом можете предложить разные стили изложения. Например, юмористический. Тогда, возможно, участники перефразируют «Закон микрофона» в «Даешь свободу слова!» и т. д.

Можно предложить оформить «Законы тренинга» как юридический документ, в форме официального договора, подписанного всеми участниками. Тогда тот же «Закон микрофона» может превратиться в «Закон о праве быть услышанным», а с позиции «направленности на оказание экстренного дружелюбия ближнему» может трансформироваться в «Закон активного слушателя».

Третий способ наиболее подходит для участников группы, которые прежде неоднократно участвовали во всевозможных тренингах, ибо он самый творческий и демократичный: предложите участникам самим выбрать и сформулировать правила, по которым группа будет функционировать в течение какого-то времени.

Но у данного способа есть свои подводные камни, поэтому сразу ознакомьтесь с принципами и приемами, благодаря которым данная процедура пройдет безобидно и эффективно.

- Любое правило должно быть принято и одобрено всеми (без исключения) членами группы.
- Срок действия правил устанавливается в зависимости от целесообразности (с точки зрения тренера) самих правил — на 1 час, на 3 часа, на тренинговый день и т. п. В таком случае по истечении оговоренного срока тренер может предложить участникам изменить или дополнить установленные ранее правила.
- Тщательно следите за тем, чтобы при обсуждении и даже при оформлении на бумаге принятых правил каждый участник высказывал свою точку зрения и хоть мазок на листе, но оставил своей рукой.

Способов и методов предъявления группе тренинговых правил существует великое множество. Можете придумать еще много вариантов и использовать их.

В качестве примера приведу несколько творческих способов активизации работы группы по законам тренинга.

1. Ведущий предлагает участникам прочитать правила, написанные на заранее подготовленных листках, которые помещены в общий кошелек. Каждый из участников достает, не глядя, любой листок и зачитывает вслух. После этого идет обсуждение и тренер группы рассказывает по-

дробно, что означает это правило и для чего оно необходимо. Если все участники **принимают** это правило, то оно становится Законом этого тренинга. Вот **примерные** правила, которые написаны на листочках.

- Кто больше дает — больше получает.
 - Одновременно говорит только один человек: из уважения к себе и говорящему мы не перебиваем.
 - Вежливость — привилегия королей.
 - И последние станут первыми.
 - Мы не учителя и не на уроке, поэтому оценок никому ^{не} ставим.
 - Каждый имеет право на свое мнение.
 - Предлагать **вдобривольцы** только себя.
2. Забавные правила поведения во время тренинга для детей 5-6 лет. Правила предлагаются в игровой форме в виде стихотворения:

Чтобы было весело играть, пять правил нужно выполнять:

- 1) игру всем вместе начинать;
- 2) по очереди отвечать, друг друга не перебивать;
- 3) активным быть, все выполнять;
- 4) по имени всех называть;
- 5) друг над другом не смеяться, а лучше чаще улыбаться.

Ведущий говорит строчку, а дети хором за ним повторяют. Можно использовать мячик и кидать его любому участнику группы, чтобы он назвал любое правило. Так происходит по кругу до тех пор, пока все правила не будут названы. Игра с мячиком проводится не на первом тренинге, а как повторение правил перед последующими тренингами.

1.5. Краткое резюме

1. В этой главе мы подробно рассмотрели одну из самых важных составляющих, позволяющую регламентировать, контролировать **внутригрупповые** процессы, происходящие во время тренинга, — правила (законы) тренинга. При грамотном использовании этих правил тонкий механизм динамики групповых процессов становится эффективным средством помощи участникам работы.
2. Работа тренера — тонкая работа мастера с **внутрипсихическими** механизмами личности, которая начинается с такого важного умения, как управление **внутригрупповыми** процессами, позволяющего достичь дисциплины в группе. Для этого были подробно описаны сами законы, а также их цели и задачи.
3. Управление группой достигается с помощью определенных способов и приемов активизации работы. Здесь мы познакомились с некоторыми творческими способами активизации **работы группы** по законам тренинга, предложенными практикующими тренерами.

Глава 2. Выбор одежды и поза ведущего во время тренинга

Как театр начинается с гардероба, так и тренинг начинается не с умных реплик ведущего или занимательных упражнений, а с внешнего вида самого ведущего и того помещения, в котором проходит тренинг.

Не секрет, что людям творческих профессий, а именно к этим видам профессий автор относит специалистов, проводящих тренинги, присуща достаточно свободная манера одежды. Конечно, такой облик не только подчеркивает индивидуальность, но и завораживает окружающих, но всегда ли он адекватен, когда необходимо установить прочные деловые контакты или произвести впечатление надежного во всех отношениях человека?

Вот о таких тонкостях соответствия внешнего имиджа и внутреннего содержания, а также о приемах практического моделирования собственного внешнего вида для создания нужного впечатления и пойдет речь в этой главе.

2.1. Имидж, или чудесное превращение из куколки в бабочку

Часто на тренингах тренер занимает позицию учителя или, по крайней мере, информация, исходящая от нас, воспринимается, как обучающая. Но для того, чтобы действия и слова достигали цели, очень важно соответствовать тому образу, в котором находишься. Личностный рост, уверенность в себе, хорошие навыки общения, — всему этому хочется научиться у человека, который сам собой предъявляет их в жизнь. Бедному, грустному и неряшливому человеку мы не верим, когда он говорит о счастье и богатстве. Именно поэтому очень важно рассмотреть аспекты имиджа ведущего тренинга не только с позиции практических рекомендаций, но и с позиции глубокого анализа имиджа любого человека, тем более профессионала, работающего с людьми и по роду своей деятельности влияющего на других людей, подталкивающего их к еще большему самосовершенствованию.

Если вы хотите стать профессионалом, то рассмотрение данного вопроса следует начать с краткого научно-теоретического анализа самого понятия «имидж», категорий и видов имиджа, точек зрения различных исследователей в этой области.

В социуме каждый человек обладает определенными психологическими качествами, характерными особенностями. Каждая личность стремится в своем взаимодействии с социумом получить не только удовлетворение своих потребностей, желаний, амбиций, но и признание, уважение, любовь, внимание и принятие, особенно со стороны референтной группы (значимых для себя людей). Но прежде, чем человек заслужит перечисленное выше, он стремится произвести на окружающих его людей положительное впечатление через позитивный образ себя в их представлении. Создание такого образа — это и есть процесс формирования или становления имиджа.

Считается, что слово имидж имеет английскую этимологию. На самом деле понятие «имидж» имеет латинские корни и происходит от латинского слова *imago*, значение которого, впрочем, такое же, как и у английского понятия *image*, что означает «образ», «облик». В американских словарях *image* — это также искусственная имитация внешней формы какого-либо объекта. А в латинском языке понятие *imago* является однокоренным к латинскому *imitare*, что значит имитировать [69].

В психологии, как правило, под «имиджем» понимают «сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа, эмоционально-окрашенный образ кого-либо или чего-либо; имидж отражает социальные ожидания определенной группы. Формирование имиджа происходит стихийно, но может являться результатом работы специалистов» [60].

Условно можно сказать, что имидж и есть та категория, которая не только позволяет распознавать своих среди чужих, дает информацию о человеке и влияет на характер общения, но и позволяет конструировать себя согласно своему желанию.

Имидж — это то, как тебя воспринимают, как видят окружающие.

Существуют определенные стереотипы восприятия. Для примера приведем следующий эпизод. Когда мы видим молодого человека в костюме, при галстуке, в до блеска начищенных ботинках, скорее всего, мы подумаем о нем как о серьезном, стремящемся прочно стать на ноги или как об уже сложившемся специалисте.

Такого человека мы можем надеть отличными деловыми качествами. И даже если на самом деле он крайне непунктуален, в своем

первом впечатлении о нем мы наделим его не только серьезностью намерений, но и пунктуальностью как необходимым качеством современного делового человека. И все это произойдет потому, что он выглядит так, как принято именно в деловых кругах, как принято выглядеть представителю серьезной компании.

С другой стороны, потертые джинсы, майка, рюкзак за плечами могут подтолкнуть нас к мысли о несерьезности и ненадежности этого же молодого человека. Конечно, именно это мы и подумаем, если так будет выглядеть человек, который пришел пробовать свои силы на вакансию на работу.

Тот же самый наряд будет как нельзя кстати на пикнике или на отдыхе. Здесь он может сослужить хорошую службу: «Как человек, бывавший в походах, этот паренек умеет одеваться и по погоде и со вкусом», и уже в этой ситуации мы, скорее всего, будем склонны думать о нем, как о надежном и интересном человеке.

А вот деловой костюм на отдыхе вызовет неприятные ощущения у окружающих, и скорее всего мы припишем такому субъекту занудство и нелепость, возможно, даже глупость.

«О, ну это уже слишком! — воскликнете вы. — Все знают, как выглядеть на работе и во время отдыха».

«Возможно, — отвечу я, — но эти примеры наиболее ярко, благодаря кажущейся абсурдности, демонстрируют разнообразие того, как воспринимают нас люди».

Точнее говоря, в сознании любого человека существуют определенные знаки, которые сходу помогают ему отнести другого человека к определенной группе. Это и есть те самые стереотипы восприятия, которые помогают нам ориентироваться в бесконечном потоке информации, сваливающемся на нас ежедневно.

Тем более это относится к имиджу профессионала, работающего с людьми. Не исключением является и имидж ведущего тренинга.

2.2. Краткая история появления и становления понятия «ИМИДЖ»

Изначально понятие «имидж» носило практически-прикладной характер. Впервые этот термин начал использоваться в коммерческой Рекламе для дифференциации однородных товаров в Америке. Затем в начале 60-х годов XX века он вошел в политический лексикон в связи с появлением новых методов проведения и организации избирательных кампаний [54]. В политике термин «имидж» отражал пуб-

личную сторону деятельности кандидата, обращенную к избирателям [54, 98].

Позднее в американской литературе публикуется ряд изданий об имидже, использующих это понятие как определенную технологию для влияния и создания целенаправленного образа в индивидуальном, массовом и групповом сознании [15, 99].

До сих пор рядом авторов понятие «имидж» рассматривается как прикладное, практическое понятие, способствующее достижению определенных целей (например, продвижение бренда, торговой марки, узнаваемости политика и т. д.) [62, 85, 86].

В данных случаях имидж напрямую связывают с деятельностью специалистов-имиджмейкеров, и изучается он с точки зрения своего практического применения. Основной целевой аудиторией, на которую направлена деятельность имиджмейкеров, является групповое, массовое и индивидуальное сознание людей.

На современном этапе в зарубежной литературе появился ряд научно-популярных исследований, в целом направленных на выявление закономерностей и возможностей влияния на человеческую психику через специально созданный и активно пропагандируемый образ чего-либо или кого-либо [3, 10, 63, 74].

На данном этапе западные и американские исследователи продолжают воспринимать имидж как прикладную категорию, но разделяют ее на разные составляющие в зависимости от объекта исследования (имидж торговой марки, имидж бренда, имидж лидера, имидж политика). Эти подходы к изучению имиджа существенно отличаются от принятого в российской научной школе, который расширяет понимание данной категории, привнося в нее глубинные процессы человеческой психики и выделяя ее в отдельную область знаний.

Об имидже как научной категории заговорили в нашей стране в 70-х годах XX столетия [17]. Сам термин «имиджелогия» был введен в середине 80-х годов российским ученым, занимающимся исследованием имиджа, — В. М. Шепелем [103]. Именно благодаря его инициативе в отечественной науке возникло такое направление, как имиджелогия.

Следует отметить, что еще раньше были К. Боулдингом (1984) предприняты попытки утвердить похожее направление под термином «имиджеведение», но достичь цели и привлечь внимание ученых к разработке и научным исследованиям по проблемам имиджа, добиться популярности данного направления среди научного сообщества удалось именно В. М. Шепелю [17, 103].

В отечественной литературе, по мнению Г. Г. Почепцова, существует три основных подхода к имиджу, каждый из которых выражает свой набор имиджей [73, с. 21–23].

Так, при функциональном подходе выделяются следующие имиджи:

- 1) зеркальный (имидж, свойственный нашему представлению о себе; другими словами, зеркальный имидж отражает восприятие себя, образ «Я»);
- 2) текущий (видимый со стороны, то есть как воспринимают нас другие, при этом учитывается возможное наличие предубеждений, которые «формируют представления о нашем имидже так же, как наши поступки»);
- 3) желаемый, к которому мы стремимся, какими мы себя представляем в идеальном образе, какими мы хотим быть;
- 4) корпоративный (имидж организации в целом, а не каких-то отдельных подразделений: репутация организации и т. д.);
- 5) множественный (имидж независимых структур в единой корпорации, стремящейся к привлекательному, положительному, единому имиджу, используя торговую марку, собственную символику, униформу и другие атрибуты объединения и представления компании внутри нее и вовне);
- 6) отрицательный (имидж, создаваемый оппонентом, соперником, врагом, самим человеком при сознательной негативной самопрезентации).

При контекстуальном подходе имидж классифицируется по видам деятельности — имидж политика, имидж бизнесмена, имидж поп-звезды и т. д.

При сопоставительном подходе имиджи ранжируются в зависимости от значимости и степени представленности (например, у политика могут одновременно быть представлены имиджи, связанные с публичностью его персоны, и имиджи, выражающие другие его качества, например мужа и отца).

Другой подход к классификации имиджа, во многом схожий с предыдущей классификацией, предлагает А. Н. Жмыриков, но он строит свою классификацию применительно исключительно к имиджу политического лидера. По мнению автора, существуют «идеальный», «первичный» и «вторичный» имиджи [35, с. 75–78].

«Идеальный имидж» — это суммарное представление людей о лидере, каким его хочет видеть большинство; идеальный имидж обычно недостижим.

«Первичный имидж» — это представление о конкретном человеке, сложившееся в сознании многих людей после первого знакомства с ним. «Первичный имидж» во многом соответствует идеальному имиджу, но не совпадает с ним. Структуру ядра первичного имиджа образуют внешняя (поведенческая) направленность личности; внутренняя ориентация личности; иерархия временных «Я»-личностей.

Каждую из составляющих ядра имиджа можно, в свою очередь, разделить на типы. Например, «внешняя направленность личности» отражает:

- а) направленность на конкретные результаты предметной деятельности;
- б) направленность на общение;
- в) направленность на завоевание авторитета (власти).

«Внутренняя ориентация личности», в свою очередь, подразумевает ориентацию на доминирующие способности, реализуя которые конкретный человек достигает поставленных целей. Иерархия временных «Я»-личностей сопряжена непосредственно с образом «Я»-личности и базируется на его конструктах [35, с. 96].

«Вторичный имидж» представляет собой компромисс между стремлением электората обрести лидера, образ которого зеркально повторяет идеал, и желанием избежать лидера, образ которого более всего противоречит идеальному. «Вторичный имидж» формируется только в процессе конкурентной борьбы [35, с. 98].

Классификации Г. Г. Почепцова и А. Н. Жмырикова отражают первоначальные взгляды на проблемы имиджа, сложившиеся в российской науке.

А. Ю. Панасюк предлагает классификацию имиджей по двум направлениям: *виду деятельности и субъективному отношению*.

Первое направление подразумевает деление на профессиональный имидж и на личностный.

Второе же отражает эмоциональную окраску: положительный и отрицательный [62]. Таким образом, автор подчеркивает, что имидж всегда субъективен с точки зрения наблюдающих или испытывающих его влияние людей (человека). Для рассмотрения имиджа с точки зрения факторов, его образующих, представлена следующая классификация имиджей персоны:

- 1) «средовой имидж» — созданная человеком искусственная среда обитания (жилище, кабинет, автомобиль);
- 2) «габитарный имидж» — по собственной внешности (костюм, макияж, аксессуар);

- 3) «овеществленный имидж» — по овеществленной продукции человека (предметы, вещи, которые он создал);
- 4) «вербальный имидж» — вербальная продукция человека (что он говорит, как он говорит);
- 5) «кинетический имидж» [62, с. 17-31].

Каждый из этих видов имиджа может по отдельности влиять на человека и формировать мнение о нем, одновременно каждый из них является слагаемым целостного имиджа (образа) его носителя [62, с. 31].

Следует отметить, что единой трактовки понятия «имидж» в современной науке нет. Исследователи имиджа спорят между собой о центральном ядре имиджа как научной категории. Определение понятия «имидж» предлагается в зависимости от того, какую центральную категорию они выделяют в структуре имиджа.

Междисциплинарный анализ позволил определить следующие категории имиджа, предлагаемые исследователями как центральные, базовые ядра данного научного термина: образ, мнение, знак, впечатление, образ-впечатление, представление, образ-представление, стереотип, способ влияния, облик, телесно-эстетические характеристики человека, психологическая модель объекта [23].

Теоретический анализ показал, что мнения исследователей в понимании имиджа едины или наиболее схожи по сути содержания в рамках изучения определенного объекта. Было выявлено, что классификация разрозненных и противоречивых представлений об имидже возможна, если объединить их по объектам изучения.

Таковыми объектами изучения на данном этапе являются:

- имидж персоны;
- имидж политического лидера;
- имидж личности лидера;
- имидж предмета;
- имидж реального объекта;
- имидж символического объекта;
- имидж политической партии;
- имидж рекламного объекта;
- имидж организации;
- имидж политико-экономико-социально-территориального объекта (мегаполиса, региона, страны) и др. [23].

Чем шире и неоднороднее объект по своей структуре, тем большее число частных имиджей он включает в себя.

2.3. Практические рекомендации по выбору одежды ведущего тренинга

Прежде всего, следует обратить внимание на то, для какой группы проводится тренинг. Костюм разрабатывается в зависимости от возрастной группы, социальной роли участников.

Если это тренинг для подростков, то спортивный стиль (например, джинсы с футболкой) вполне подойдет. Другой вопрос, если вы проводите тренинг для руководящего звена, корпоративный тренинг на фирме. Тогда лучше всего придерживаться делового стиля, учитывая специфику работы тренера.

В любом случае костюм тренера должен полностью соответствовать конкретным обстоятельствам.

В качестве примера можно привести следующую ситуацию: вас попросили провести тренинг делового общения на какой-то фирме. На улице лето, жара стоит нестерпимая.

Одеваясь по погоде, вы приходите в майке и шортах. Дальнейшее развитие событий может идти двумя вариантами: либо участники также пришли на тренинг в короткой летней одежде, либо встречают вас в деловых костюмах. В любом случае отношение к вашим словам будет не вполне серьезное, а в последнем варианте, скорее всего, с вами не будут иметь дело.

В первом случае вас могут принять, но на протяжении тренинга, возможно, будет царить атмосфера излишнего панибратства, так как деловое общение (а именно этот тренинг вам заказали) обязательно подразумевает под собой наличие вышколенного делового этикета у человека, стремящегося донести информацию, обучить. Недаром мудрая пословица гласит: встречают по одежке.

В данном случае адекватность ситуации — это, прежде всего, соответствие назначению тренинга и социальному статусу группы. Но, ни в коем случае, не погоде или настроению с утра.

Повернуть ситуацию в свою сторону вне зависимости от чего бы то ни было могут только настоящие профессионалы, но они-то как раз и не стремятся переоценить свои возможности, поэтому даже в жару, чаще всего, являются на тренинг в стильных летних деловых костюмах.

Действительно, уча деловому общению, тренер должен сам демонстрировать собой весь спектр деловых взаимоотношений, и начинается он прежде всего с костюма. Поэтому, какая бы жара ни была на улице, ведущий тренинга всегда учитывает место проведения работы, поставленные задачи и особенности группы.

Таким образом, первое правило квалифицированного тренера относительно своего внешнего вида — адекватность ситуации.

Дальше речь пойдет об аксессуарах. Конечно, дамы любят всевозможные шарфики, бусики, шпильки, заколки и тому подобные мелочи. Эти эффектные вещицы не только смотрятся красиво, но и отражают определенный стиль. Но для тренинга подбор украшений должен быть тщательно продуман с позиции целесообразности.

Если женщина-тренер повяжет изящный платок и все время будет думать о том, расположены ли его края, как было задумано утром перед зеркалом, то цель тренинга превратится в цель «удержать платок в исходном положении». Поэтому при выборе аксессуаров руководствуйтесь принципом «все гениальное — просто», чтобы быть уверенным в своем внешнем виде и не думать о нем.

Второе правило — удобство фасона одежды, позволяющее не задумываться о ней на протяжении всего тренинга.

Важно учесть, что работа тренера связана и с эмоциональными, и с физическими нагрузками. Поэтому «жаркие», синтетические ткани, шерсть на голое тело — это не лучшие варианты для такой работы. Предпочтительнее всего выбрать природные (хлопковые, льняные и т. д.) ткани.

Одежда должна отвечать главному требованию, а именно — быть комфортной в любой ситуации. Многие из упражнений, которые проводятся на тренинге, показываются на себе. Поэтому одежда, сковывающая движения, будет мешать работе. Также может быть неудобна слишком короткая одежда, которая при наклоне будет оголять участки тела. Но все же главное при выборе одежды — насколько хорошо ощущает себя тренер в выбранной одежде.

Поэтому третье правило при выборе одежды для ведущего тренинга — комфортность.

Четвертым правилом выбора одежды ведущего тренинга являются многослойность и функциональность.

Под этим подразумевается возможность в процессе тренинга «моделировать» свой костюм.

Например, вы приходите вести тренинг для руководителей. На вас надет классический деловой костюм по всем правилам. Дань уважения к статусу отдана. В процессе тренинга вы уже спокойно можете снять пиджак. И любая удобная для вас блуза, рубашка уже будут смотреться на вас адекватно, а ваши движения ничего не будут сковывать.

Или для тренинга в группе подростков вы надеваете футболку или майку под рубашку, чтобы в самые «горячие» моменты тренинга была возможность ее снять.

Еще одним препятствием в работе тренера может стать «хрупкость» одежды или те ее свойства, которые могут сковывать движения. Частично об этом мы уже говорили, но некоторые моменты хотелось бы выделить отдельно.

Для женщины-тренера существенные ограничения в выборе поз, действий, движений могут создать короткие или средней длины юбки, обтягивающая, стесняющая движения одежда, слишком высокий каблук и т. п. Такая одежда очень непрактична и может стать одним из стрессогенных факторов ведущего. Перед работой важно проследить, чтобы все застёжки, пуговицы, «молнии» были в хорошем рабочем состоянии. Есть упражнения, в которых степень экспрессивности настолько высока, что может возникнуть ситуация, когда придется держать одежду на себе руками. Поэтому заранее проверьте свою одежду «на прочность».

Итак, пятым правилом выбора одежды ведущего тренинга является свобода движений и действий.

Известно, что аккуратные и следящие за своим внешним видом люди, которые всегда ходят в чистой и выглаженной одежде, у которых в порядке обувь и чистые волосы, более привлекательны для окружающих. Это же касается ухода за телом, так как чувствительность к запахам — одно из важнейших свойств человека.

Уверенность в себе связана не столько с «красивостью», сколько с опрятностью и чистотой.

Поэтому шестое правило — опрятность и чистота.

2.4. Наблюдения

Ситуация 1. Однажды я наблюдала за процессом проведения тренинга в качестве супервизора. Предварительно мы одобрили программу, она действительно была интересной и грамотно составленной. Все шло как бы ничего, но многое не получалось. А причина на самом деле была проста.

Психолог, которая вела тренинг, была эффектной женщиной, которая умела себя преподнести в обществе мужчин. Кстати, она не вала об этом ни на минуту на протяжении всего тренинга. Ее ноги, прикрытые модной короткой юбкой, периодически изящно скрещивались.

А вела она методический тренинг для учителей. В группе были только женщины. Но все внимание участниц на протяжении тренинга приковано к ногам и манере поведения ведущей. И, как вы сами знаете, дело здесь было вовсе не в половой ориентации.

Кто-то рассматривал фасон ее одежды, кто-то восхищался манерой поведения и предъявления себя, кто-то думал, что юбка как-то уж очень коротка. Короче говоря, мысли участниц были прикованы к предметам, совершенно оторванным от целей тренинга. Поэтому большинство даже эмоционально насыщенных по своей природе упражнений проходило вяло, а зачастую и неинтересно.

Представьте себе, что было бы, если бы тренинг проходил не в группе женщин-учителей, а в подростковом коллективе. Сколько бы лишних скрытых конфликтов возникло бы в группе между ведущим и девочками-подростками на почве ревности, насколько бы пополнилась коллекция комплексов неполноценности? А как бы увеличилась, даже гипертрофировалась и так активная сексуальность мальчишек, которую они и без того в подростковом возрасте не знают куда деть?

Нет, я не говорю о том, что теперь все миловидные психологи должны ходить в парандже. Здесь скорее идет речь об умеренности. Ведущий тренинга в любом случае постоянно находится в центре внимания и является значимым для каждого участника, поэтому излишняя демонстрация участникам своих внешних достоинств превратит тренинг в фарс, который не только не решит многих задач тренинга (в частности, терапевтических), но и способен превратить весь процесс работы в бесконечное самолюбование ведущего. Поэтому очень важно уделять внимание всему тому, что связано с внешними атрибутами работы тренера (одежда, поза, жесты, манера сидеть, говорить и т. п.).

Ситуация 2. Другой случай я наблюдала в одной из московских частных школ. Психолог — женщина неопределенного возраста. Эту неопределенность создавал такой слой косметики, который не позволял определить наличие или отсутствие морщин.

Выглядело это так. Женщина уже пенсионного возраста (выдавали кисти рук); бело-розовый тон лица; яркие, как в мультиках, розово-красные румяна; такая же яркая помада и огромные в пол-лица затемненные очки. Дальше темная водолазка до ушей и черная юбка по щиколотку.

Нетрудно себе представить ощущение, как будто разговариваешь с престарелой куклой или шпионом вражеской стороны — настолько сильно было «замаскировано» лицо. Конечно же, такая манера самоподачи не вызвала доверия. Все слова воспринимались настороженно и с опаской даже мной, не говоря уже о детях.

Ситуация 3. Еще один пример из моих наблюдений. Входит психолог в класс, плечи опущены, нос «землю подметает», ноги волочатся, руки

скрещены на груди, и говорит: «Давайте сегодня поиграем в интересную игру...». Результатом были затылки детей, повернутых к своим соседям, и дружное игнорирование «дарителя» интересных игр.

Все приведенные выше примеры подчеркивают значимость невербальной информации, исходящей от ведущего.

В первом случае женщина, ведущая тренинг, воспринималась легкомысленной, что, однако, не отрицало значимость предлагаемых ею идей и советов.

Во втором случае женщина демонстрировала такую мощную «закрытость» окружающему миру, что воспринималась как опасный и тревожный человек. Естественно, такое впечатление о ведущем у участников тренинга ни в коем случае не помогало созданию доверительной обстановки.

В третьем примере резкая разница между жестами, мимикой и пантомимикой психолога и его словами также привела к плачевному результату.

Поэтому, исходя из задач нашей книги, проанализируем особенности стиля одежды, подходящей для тренинга, а также жесты и позы ведущего во время тренинга.

В обществе, как и в природе, существует своеобразный естественный отбор — наиболее приспособленные к жизни личности пользуются большим авторитетом, возможностями и более благополучны. К психологу, тем более проводящему тренинги, это относится прежде всего. Забота о своем имидже, о том впечатлении, которое мы производим на людей, имеет особое значение.

Во-первых, потому, что человек, который проводит тренинги, находится в роли наставника, а значит того, с кого берут пример и кому подражают.

Во-вторых, потому, что во время тренинга психолог всегда находится в центре внимания, а значит, он сам и его внешний вид находятся под пристальным наблюдением как минимум нескольких пар глаз.

2.5. Краткое резюме

1. Для того чтобы руководить группой и направлять ее в желаемое русло, мало составить хорошую программу тренинга и подобрать упражнения. Важно обратить внимание и на особенности стиля одежды, подходящей для ведущего тренинга.
2. Значимость невербальной информации, исходящей от ведущего и влияющей на участников тренинга, требует выделить следующие моменты:

- важно уделять внимание тому, какую позу принимает ведущий во время тренинга, как одет ведущий и как он себя преподносит участникам;
 - излишняя демонстрация участникам своих внешних достоинств превратит тренинг в фарс, который не только не решит психологических задач тренинга, но и способен превратить его в бесконечное самолюбование ведущего;
 - психолог своей личностью, стилем поведения и манерой одеваться не только располагает к общению (или может располагать), но и является примером для подражания как символ желаемых для приобретения качеств.
3. Критериями выбора одежды и аксессуаров для ведущего тренинга, в первую очередь, являются:
- адекватность ситуации;
 - удобность;
 - комфортность;
 - многослойность и функциональность;
 - свобода движений и действий;
 - опрятность и чистота.

Все эти рекомендации завершают описание психологических нюансов и «секретов» первого подготовительного этапа к проведению эффективного и плодотворного тренинга.

Глава 3. Первая часть тренинга

3.1. «Разминка-разогрев»

Часто первую часть тренинга называют **разогревом**. Это символическое название отражает одну из задач первой части тренинга.

1. Знакомство участников группы между собой, а также знакомство ведущего с группой.
2. Фиксирование и диагностика настроения участников на начало тренинга.
3. Выравнивание эмоционального фона.
4. Сплочение группы.

Прежде всего, **первая** из задач разминки — это знакомство участников группы между собой и ведущего с группой.

Вторая, не менее важная задача — фиксирование и диагностика настроения участников на начало тренинга. Данная цель достигается в процессе решения нескольких задач:

- выяснить ожидания каждого из участников группы от тренинга;
- проговорить актуальное эмоциональное состояние. Это полезно для того, чтобы в течение тренинга участник не возвращался к нему, либо впоследствии (если перед ведущим стоит такая задача) можно было проработать эти эмоции. Но, как правило, перед ведущим стоит следующая (третья) цель.

Третья задача первой части тренинга: выравнивание эмоционального фона. Часто говорят, что цель — поднятие эмоционального фона. Но для реализации общей цели тренинга ведущему вовсе не требуется повышения эмоционального фона в группе, поэтому корректнее говорить о его выравнивании.

Четвертая задача направлена на сплочение участников группы в единую команду для достижения конечного результата работы. Или хотя бы на восприятие группы каждым участником как единого целого.

Для реализации выделенных выше задач первой части тренинга используются разнообразные упражнения, наиболее действенные из которых предлагаются ниже.

3.2. Представление участников

Один из вариантов начала тренинга — участникам предлагается написать свои имена на карточках и прикрепить их на одежде. Это упражнение особенно полезно, если тренер впервые видит участников тренинга или собралась группа из малознакомых друг другу участников тренинга.

Для этого можно использовать белые листы бумаги, карандаши или краски. В случае использования красок запаситесь заранее кисточками по количеству участников тренинга и баночками с водой.

Вам понадобятся:

- цветная бумага или картон светлых тонов (чтобы буквы не сливались с фоном);
- яркие маркеры, фломастеры;
- булавки (безопаснее всего использовать английские булавки) или специальные крепления;
- ножницы (желательно несколько, чтобы не образовалась длинная очередь и не затянулось начало тренинга).

Инструкция: «Перед вами лежат разноцветные листы картона, маркеры и ножницы. Подумайте, как бы вы хотели, чтобы вас называли в течение всего тренинга. Возможно, это будет ваше настоящее имя, как вас называют друзья или любимое прозвище. Можно использовать придуманные имена, которые вам нравятся. Это имя будет действовать в течение всего тренинга и именно так к вам будут обращаться окружающие. Например, Ваня, Иван, Ванечка, Нео и т. п. Выберите картон понравившегося вам цвета, вырежьте карточку любой формы. Это может быть что угодно, например облако, ромб, круг или что-то еще, что вы придумаете сами. Напишите на ней выбранное имя. Затем прикрепите карточку на одежду с помощью булавки так, чтобы ее всем было видно».

Данное упражнение содержит в себе глубокий диагностический смысл. Благодаря ему ведущий сможет сделать вывод о некоторых особенностях самопрезентации участников группы, получить некоторое представление о том, с каким настроением пришли участники, и т. д.

После того как все участники закончили делать первое задание, ведущий приглашает их сесть на расставленные стулья. Стулья для тренинга можно расставить заранее или попросить самих участников тренинга сделать это.

3.3. Принцип расстановки посадочных мест для тренинга

Обычно все стулья для тренинга выбираются одинаковой высоты, формы и цвета. Исключение составляют лишь те тренинги, где разнообра-

ние стульев предусмотрено целями самого тренинга, где такой подбор стульев не случаен.

Для тренинга используются чаще всего именно стулья, потому что они позволяют комфортно сидеть и не ослабляют внимание, как, например, кресла. Кресла своей мягкостью и повышенным удобством (особенно это касается кресел, в которых сидящий как бы утопает) ослабляют внимание и отвлекают от общего процесса.

Сидящую в креслах группу сложнее с НИХ поднять, когда вам требуется провести динамическое упражнение, а общее время на обсуждение вопросов, по моим наблюдениям, затягивается. К тому же кресла тяжелее двигать, если вам понадобится расширить пространство внутри тренингового круга.

Одинаковые по цвету или размеру стулья подбираются для реализации многих тренинговых задач. Такой подбор на подсознательном уровне говорит о единстве, направленности на сплоченность группы. «Одинаковость» стульев располагает к общению на равных, настраивает на признание значимости каждого участника и его мнения, даже если в жизни у людей разные социальные роли, например ученик, начальник, подчиненный.

Также не отличающиеся по цвету или размеру стулья способствуют созданию рабочей атмосферы.

Стулья обычно расставляют по кругу. Это оптимальное решение для проведения тренинга, так как позволяет каждому из участников беспрепятственно видеть и наблюдать любого участника группы, в том числе и ведущего. Расстояние между стульями определяется в зависимости от количества участников тренинга.

3.4. Группа упражнений под общим названием «Круг»

В их основе лежит один и тот же принцип: все участники высказываются по кругу. Каждый выслушивается безоценочно со стороны окружающих. Тему высказываний задает сам ведущий. Для этого упражнения мы рекомендуем использовать «микрофон».

Упражнения, предложенные ниже, и последовательность их использования представляют собой лишь примерную модель, возможную вариацию, которая поможет начинающим тренерам представить тот сложный механизм построения тренинга, который влияет на становление групповых процессов. Для ведущих, которые уже имели опыт проведения и составления программы тренинга, эти задания могут помочь пополнить свою «копилку упражнений», тем более, что она будет представлена по возрастам, с учетом возрастных особенностей.

УПРАЖНЕНИЕ «МОИ ОЖИДАНИЯ ОТ ТРЕНИНГА»

Цель. Узнать степень настроя группы и каждого отдельного участника на работу в тренинге.

Инструкция: «Сейчас каждый, по кругу, ответит на вопросы:

- С каким настроением я пришел на тренинг?
- Участвовал ли я в других подобных занятиях раньше?
- Что я жду от сегодняшнего дня?

Ответы на вопросы должны быть краткими. Лучше всего отвечать по одному предложению на каждый вопрос. Для этого я передам по кругу "микрофон". Помните, что отвечает тот, у кого сейчас "микрофон" в руках. Остальные участники внимательно слушают говорящего».

Такое построение инструкции, когда участникам во время прочтения инструкции повторяют актуальный для данного упражнения закон тренинга, очень эффективно для использования в работе с подростками. Чтобы обсуждение и ответы на вопросы не затянулись по времени (это ослабляет внимание группы, начинаются разговоры между собой), в инструкции необходимо заранее оговорить время, отведенное на ответ каждого участника.

Для этого можно прямо проинструктировать, что каждому участнику отводится по одной (или 2-3, но не больше) минуте на ответ. Но так как психологическое восприятие времени у каждого свое, то рекомендуем указывать не время ответа, а количество слов. Например: «Охарактеризуйте одним словом ваше настроение сейчас». Или, как в предложенной инструкции: «Ответы на вопросы должны быть краткими. Лучше всего отвечать по одному предложению на каждый вопрос».

Число вопросов одновременно, за один «круг», не должно превышать трех. Это, опять же, делается для того, чтобы групповое внимание не ослабевало из-за сильной растянутости упражнения во времени. Также данное требование мобилизует участников и учит грамотно выражать свои мысли.

В начале тренинга его ведущему рекомендуется самому показать пример выполнения упражнения. Он может после прочтения инструкции предложить: «Итак, я начну...». Можно использовать любые другие фразы, подходящие по смыслу задания. Далее право начинать выполнение упражнения можно предложить любому участнику тренинга. Вот несколько вариантов:

- 1) сразу после инструкции передать «микрофон» одному из участников. Например, по часовой стрелке, по кругу;
- 2) передать микрофон участнику, сидящему напротив вас в кругу;

3) спросить: «Кто хочет ответить первым?»;

4) выбрать методом жеребьевки, в шуточной форме.

Неважно, какой вы выберете способ, главное, чтобы во время тренинга очередность менялась. При постоянной очередности (например, в одну и ту же сторону) теряется эффект новизны и неожиданности. Когда человек точно знает, что его очередь будет через девять участников, он может потерять интерес ко всему, что происходит до его ответа. Поэтому очень важно, чтобы способы выбора первого отвечающего или выполняющего упражнение были разные.

Следующее упражнение направлено на то, чтобы поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу. По форме проведения это упражнение-круг.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОЖЕЛАНИЯ ПО КРУГУ» =====

Инструкция: «Сейчас я передам по кругу в разные стороны две игрушки. Задание: тот, кому попадет в руки игрушка, передает ее дальше по кругу и высказывает тому, кому передает игрушку, добрые пожелания. Например: "Я желаю тебе хорошего настроения, счастливого дня, улыбаться так же очаровательно, как и сейчас".

Выигрывает та часть круга, участники которой будут выполнять работу быстрее и выскажут более добрые пожелания. С какой стороны игрушка быстрее дойдет до меня, те и выиграют в скорости. Одновременно я буду следить за тем, чтобы пожелания были добрые и дарили радость».

Элемент соревновательности, особенно важный для подростковой группы, способствует объединению даже сильно разобщенных участников. С другой стороны, он играет в данном упражнении чисто формальную роль, так как с какой бы стороны быстрее не пришла игрушка, в выполнении задания участвовали все.

Другая разновидность этой игры: перекидывание игрушки любому участнику по выбору. В этом случае следует обратить внимание группы, чтобы пожелания были высказаны в адрес всех участников группы.

3.5. Упражнения для выравнивания эмоционального фона и сплочения группы

УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕСАДКИ, ИЛИ УГАДАЙ, ЧТО НАС ОБЪЕДИНЯЕТ» ==

Цель. Создание положительного эмоционального фона, знакомство с предпочтениями участников, создание ощущения сопричастности к другим участникам тренинга.

Основное содержание работы. Перед упражнением один стул из круга убирается, так, чтобы в круге осталось стульев на один меньше числа участников. Первым проводит упражнение сам ведущий. Он становится на освободившееся от стула место и громко называет признак, объединяющий всех или какую-то группу участников. Например: «пересаживаются все те, кто живет на планете Земля». Задача участников — определить, относится ли сказанное к ним и, если да, то быстро пересесть с одного места на другое. Причем пересаживаться на соседнее место нельзя. Задача ведущего — занять любое освободившееся место. Следующим ведущим в упражнении становится тот, кто остался без стула.

Если названное ведущим качество присуще только одному участнику, то он меняется местами с ведущим и сам называет следующее качество.

Вот некоторые из признаков, которые можно называть в этой игре:

- пересаживаются все те, кто любит мороженое;
- пересаживаются все те, кто хоть раз участвовал на тренинге;
- пересаживаются все те, кого с утра разбудила мама;
- пересаживаются все те, кому хоть раз в жизни сопутствовала удача;
- пересаживаются все те, кто любит шумные вечеринки;
- пересаживаются все те, кто предпочитает душевные разговоры в узкой компании близких друзей;
- пересаживаются все те, кому иногда бывает грустно;
- пересаживаются все те, кто хоть один раз в своей жизни ругался с мамой;
- пересаживаются все те, кто любит море или хотя бы раз был на море;
- пересаживаются все те, кто знает, чего хочет в жизни;
- пересаживаются все те, кто родился зимой (летом, весной, осенью);
- пересаживаются все те, кто сегодня сказал: «Здравствуйте!» и т. п.

Обычно, это упражнение проходит шумно и весело. В конце тренинга участники, как правило, указывают на него как на самое понравившееся или как на самое веселое.

Следующее упражнение также очень значимо. Его основная цель: сплочение группы, но его можно использовать и в терапевтических целях. Фабула и структура этого упражнения заимствована из книги В. Ю. Большакова [18].

УПРАЖНЕНИЕ «ДАДИМ ОТПОР...» —

Основное содержание работы. Все участники становятся в круг. Ведущий называет всевозможные страхи и опасности. Если кто-то из участников боится того, что было озвучено ведущим, то он должен встать в круг. Если остальные участники, оставшиеся за кругом, в течение 5 секунд возьмутся за Руки (как бы защищая тех, кто вошел в круг) и громко, дружно скажут: «Дадим

то считается, что упражнение выполнено правильно и оставшиеся в кругу защищены. Основные критерии этого упражнения — быстрота, громкость и дружность защиты.

Фразы ведущего всегда начинаются со следующего выражения: «На нас напали...».

Ответ участников начинается с фразы: «Дадим отпор...».

Пример.

Ведущий: «На нас напали маленькие зеленые человечки».

Участники: «Дадим отпор маленьким зеленым человечкам».

Следует учесть, что начинать это упражнение следует, скорее, с шутки, а уже потом называть реальные опасности. Если ведущий чувствует, что участники не спешат оказаться в кругу или у тренера иссякли примеры опасности, то он просит участников по кругу называть страхи и опасности, которые присутствуют в их реальной жизни. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не выскажутся. Часто бывает так, что участники в этом упражнении высказывают именно те страхи, которые есть у них самих.

Предлагается несколько наборов фраз для этой игры в той последовательности, в которой они приобретают терапевтический смысл: первый для подростков, второй — для взрослых.

Для подростков наиболее подходят следующие фразы:

«На нас напали маленькие зеленые человечки».

«На нас напала плохая погода».

«На нас напали злые собаки».

«На нас напало много домашних заданий».

«На нас напал строгий директор».

«На нас напала скука».

«На нас напали угрызения совести».

«На нас напал нелюбимый учитель».

«На нас напала лень».

«На нас напало чувство грусти».

«На нас напало одиночество».

«На нас напало непонимание родителей».

Для взрослых более актуальны следующие фразы:

«На нас напало чувство вины».

«На нас напало предательство».

«На нас напали злость и агрессия».

«На нас напало чувство стыда».

«На нас напала неуверенность в себе».

Далее участники продолжают сами, по кругу.

«На нас напала слабость».

«На нас напала нехватка времени».

«На нас напала неудовлетворенность».

«На нас напала большая ответственность».

«На нас напала неудача».

«На нас напало одиночество».

3.6. Краткое резюме

Как вы лодку назовете, так она и поплывет!

Замечательные слова капитана Врунгеля

В этой главе были показаны способы представления участников тренинга друг другу, наиболее эффективные приемы начала игрового тренингового взаимодействия. Здесь же даны примеры конкретных упражнений, которые направлены на сплочение группы, гармонизацию и создание общего единого эмоционального настроя всего тренинга, подробно освещены возможности и вариации группы упражнений под общим названием «Круг».

Также в этой главе мы обратили внимание на принципы расстановки посадочных мест для тренинга.

Описанное выше позволяет сделать вывод о том, что характер начала тренинга, степень включения участников во взаимодействие, уравновешенность, сбалансированность эмоционального поля атмосферы тренинга в первой его части влияют на уровень:

- комфортности участников группы на протяжении всего тренинга;
- эффективности упражнений основной части тренинга;
- возможностей ведущего управлять групповыми процессами на протяжении всей оставшейся части тренинга.

Часть 2 ПРАВИЛА СОСТАВЛЕНИЯ ГРАМОТНОЙ И ЭФФЕКТИВНОЙ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ

Глава 1. Грамотное целеполагание — основа удачной тренинговой программы

При составлении тренинговой программы необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) соответствие подобранных для работы упражнений поставленной цели тренингового занятия и тренинга целиком (на протяжении скольких бы дней он не длился);
- 2) механизмы групповой динамики и **построенность** последовательности упражнений исходя из логики развития группового взаимодействия;
- 3) **мотивационную** готовность участия в группе людей. Это объясняет то, почему программа тренинга, показанная группе, отличается рекламным характером от того текста, который сделан для использования специалистом.

В этой главе будут подробно развернуты и пояснены все эти критерии, а также на примерах показаны типы составления тренинговых программ, учитывающих механизмы групповой динамики и возрастные особенности участников. Здесь также будут представлены готовые тренинговые программы по наиболее актуальным темам для детского и подросткового возраста, а также модель программы для привлечения участников на тренинг, и рассказаны основные механизмы взаимодействия с клиентами.

1.1. Основы успешной реализации цели

Наши цели так же глупы, как и мы.

Вольфганг Линкер

Любой тренинг начинается с того, что ставится цель. Вся работа тренера, группы на протяжении подготовки к тренингу и его проведения будет вертеться всегда вокруг одной и той же изначально поставленной цели. И от того, насколько четко она сформулирована, насколько грамотно преподнесена и принята всеми участниками, зависит степень достижения результата самого тренинга.

Умение грамотно формулировать и работать с целями — наиболее важный момент в любом аспекте жизни человека, именно поэтому придается такое значение тому этапу проработки тренинговой программы, где осуществляется постановка цели, так подробно обсуждаются все нюансы целеполагания. Эта тема будет рассмотрена с позиции управления, даже бизнес-управления собой и другими людьми, так как работа тренера во многих случаях мало чем отличается от управления коллективом на предприятии.

О целеполагании и важности правильной постановки цели говорят давно и много. Существует достаточно практик и методик, способствующих достижению цели.

Именно способствующих достижению цели, потому что грамотно сформулированная цель, как считают специалисты, способна быть реализована на 80%. Насколько точна указанная цифра, мы не беремся утверждать, но то, что результат заложен уже в самой цели, подтверждается многолетней практикой. Тем не менее не так редки вопросы, связанные с тем, что желаемый результат все равно остается за горами. Почему? Для того чтобы осветить подобные нюансы, покажем всю технологию целеполагания от начала и до конца, сделав упор на тех моментах, которые обычно специалисты держат в секрете. Но именно без этих кирпичиков поставленные цели и не достигаются.

Для начала отметим, что в таком важном деле, как реализация целей, нет второстепенных моментов, на которые можно не обращать внимание. Особенно, если вы используете эту технологию недавно, и ваши действия еще не достигли автоматизма.

1.2. Отделяем мед от дегтя, или креативная уборка

Существуют два вида целей: *экстернальные* и *интернальные*. К первым относятся те, которые не зависят напрямую от человека, их реализации участвуют другие люди. Здесь мы будем демонстрировать все на личных примерах, так как понятнее всего то, что «ближе к телу». Тем не менее данные постулаты применимы ко всем родам целей, в том числе и для создания грамотной, хорошей, качественной тренинговой программы.

Возьмем, к примеру, следующие цели.

- Хочу в декабре с мужем отдохнуть на Канарских островах.
- Хочу, чтобы мне повысили зарплату.
- Хочу лучших условий для труда.

В каждом из них в реализации цели задействованы другие люди. В первом случае реализация цели зависит от того, будет ли у мужа возможность отдохнуть с женой в декабре и согласится ли он провести отпуск на Канарских островах. Во втором случае результат как минимум зависит от решения начальника. В третьем случае цель как таковая размыта, слишком неопределенна, потому что не уточнено, каких именно условий труда человек хочет.

Как разновидность *экстернальных*, существуют также «ложные цели», которые вообще сложно назвать по законам целеполагания целями, так как они носят *манипулятивный* характер по отношению к другому человеку или другим людям. Эту особенность мы продемонстрируем на примерах ниже.

1.3. Секретное оружие, или специи в кухне достижения целей

Экстернальные цели не следует путать с фикциями вроде: «Я хочу, чтобы он (она)...». В данном случае, когда основное желание направлено на то, чтобы изменить или повлиять на любого другого человека, неправомерно это желание вообще называть целью.

Если свое желание человек формулирует в виде желаемого поведения или отношения со стороны третьего лица, то оно заведомо не является целью. Это скорее заказ для колдуньи или черного мага. Потому что при всем своем желании мы не имеем ни малейшего права вмешиваться в жизнь или менять другого человека. Поэтому желания, сформулированные как: хочу, чтобы он меня больше любил; хочу, чтобы мне подарили золотое кольцо; хочу, чтобы мои сотрудники с большим энтузиазмом относились к своей работе; хочу, чтобы коллеги помогали мне, являются «ложными целями», так как они не экологичны с позиции целеполагания.

Во-первых, потому, что результат либо полностью, либо по большей части зависит не от вас лично.

Во-вторых, саможелание направлено на третье лицо. Желаний подобного рода много в голове каждого человека. И чаще всего, приходя на тренинг впервые, участники именно так и формулируют свои цели.

Грамотный специалист расшифрует желание «я хочу, чтобы он меня больше любил» как «я не люблю себя сама, и для того, чтобы почувствовать, что я все-таки чего-то стою, мне постоянно необходимо подтверждение извне». Поэтому и психологическая работа начинается, прежде всего, с того, чтобы человек полюбил сам себя и принял себя полностью. Тогда картина мира меняется, и само желание либо анну-

лируется, либо трансформируется в реальную цель, направленную на собственную жизнь человека.

В бизнес-консультировании тренер может столкнуться с похожими примерами. Например, многие руководители желают, чтобы их сотрудники более качественно и с большим чувством долга относились к своим обязанностям. В данном случае изначально следует проникнуть в саму причину подобного отношения сотрудников к своим обязанностям. А уже потом грамотно построить цель так, чтобы результат максимально зависел от самого руководителя.

Выявляя причины такой постановки цели у участников тренинга, можно найти интересные факты. Нередко бывает так, что выясняются подробности, когда тренер сам не хочет работать (например, устал или произошла профессиональная переработка).

Итак, **экстернальные** цели — это те цели, в выполнении которых могут быть задействованы посторонние лица, но основное выполнение которых зависит от сформулировавшего их человека, и именно его усилия приведут к конечному результату.

И чаще всего цели в бизнесе — **экстернальные**: их получают извне и зависят они от внешних факторов.

Ставя **экстернальные** цели, необходимо отдавать себе отчет, что процент их исполнения небольшой. Поэтому можно сразу переформулировать их так, чтобы они стали **интернальными**.

Интернальные цели — это цели, реализация и конечный результат которых полностью зависят от того, кто их поставил.

В большинстве случаев для выявления **интернального** мотива в **экстернальной** цели необходимо разбить существующую цель на две составляющие так, чтобы исполнение первой составляющей полностью зависело от человека (**интернальная** цель), а второй — от внешних факторов.

Например, «Я хочу, чтобы мне повысили зарплату» содержит в себе два эквивалента. Первый — что я могу сделать для того, чтобы мне повысили зарплату. Второй — решение руководства и общее положение дел на фирме, отталкиваясь от которых, начальство будет делать заключение.

Интернальный аспект желания повышения зарплаты включает в себя:

- собственные действия человека, способные подтолкнуть руководство к принятию решения о прибавке к заработной плате;
- продумывание содержания разговора с руководителем на волнующую тему;
- выбор места и времени для разговора с руководителем.

Следует помнить о том, что окончательный результат также зависит от многих других факторов. Например, от конъюнктуры рынка, от положения дел на фирме, от умения руководителя поддерживать перспективных сотрудников, от планов руководства на дальнейшее развитие фирмы.

Как правило, самыми продуктивными считаются **интернальные** цели.

1.4. Ингредиенты хорошо сформулированной цели

1. *Цель должна быть достижимой.* Это означает, что перспектива достижения цели должна быть видна, по крайней мере, на протяжении жизни. Если человек является гражданином России, а хочет стать президентом США, то, скорее всего, его желание недостижимо, так же, как и желание в один день полностью изменить внешность, не прибегая к хирургическому вмешательству.

2. *Изначально формулируйте цель так, чтобы результат максимально зависел только от вас.* Повлиять на другого человека, тем более на группу людей, гораздо сложнее, чем воспитать в себе волю к достижению цели.

3. *Упражняясь в достижении цели, начинайте с конкретных и малых задач.* Постарайтесь, чтобы первая сформулированная цель была максимально достижима и в наиболее короткие сроки. Как и в любом деле, легкость приходит с практикой и при повторении, поэтому полезно начинать не с глобальных жизненных целей, а с мелких и бытовых.

4. *Вовремя оставьте цель в покое.* Если человек к чему-то давно стремится, а у него это не получается — эффективнее забыть об этой цели.

5. *Проверьте, не содержит ли цель противоречия.*

6. *Проверьте цель на необходимость.* Если человеку действительно нужно то, что он хочет, то результат, как правило, приходит достаточно быстро. Если цель — это только цепь логических убеждений, не подкрепленная сознательными усилиями и не прочувствованная всеми фибрами души, тогда ее достижение может быть осложнено рядом препятствий. Чтобы точно понять, действительно ли это искренняя цель или навязанная извне, необходимо точно знать, как она выглядит: какова она на вкус, чем пахнет и т. п.

7. *Примите то, что цель может быть никогда не достигнута.* Как бы не было сильно желание, важно понимать, что оно может быть не осуществлено. Люди, которые слишком сильно настаивают на своем, периодически испытывают эмоциональные провалы и разочарова-

ния, способные довести человека до депрессии. Чтобы избежать подобных ловушек, примите обратную сторону медали и представьте возможность того, что ваше желание не осуществится никогда.

Специ:

- а) при постановке цели используйте позитивные понятия, исключите слова, заведомо несущие негативную оценку чему-либо (например: избавиться, удалить, похудеть (от слова «худо»), бесплатно («бес платит»), всегда, никогда, возможно);
- б) частица «не» перед глаголом читается подсознанием как усиление данного глагола. Фраза «я не хочу этого!» для человеческого подсознания, а значит, для нашего внутреннего ресурса равна фразе «я очень этого хочу!»;
- в) всегда начинайте формулирование цели со слов «я хочу...».

1.5. Психологические нюансы достижения цели в вопросах и ответах

Мы подробно разобрали в предыдущей части специфику постановки цели. Но есть еще и некоторые нюансы, на которые следует обратить внимание. Сделаем это в форме вопросов, которые наиболее часто задаются по данной тематике, и моих ответов на них.

Вопрос 1. Я так давно этого хочу, а у меня никак не получается!

Почему?

Ответ. Конечно, каждый случай глубоко индивидуален. Но есть ряд типичных признаков, мешающих реализации цели.

1. **Слишком сильное желание.** Иногда человек настолько сильно сосредоточен на конкретном результате и методах его достижения, что не способен увидеть другие альтернативные решения.
2. **Наличие «вторичных выгод».** «Вторичной выгодой» называют психологический механизм, который сопутствует реальному положению вещей и на подсознательном уровне воспринимается как благоприятный и комфортный.
3. **Неточно выбранные «психологические маркеры».** Психологические маркеры — это такие вербальные и невербальные понятия, которыми руководствуется психика. Говоря другими словами: у каждого человека есть свой набор понятий, которые наиболее доступны и понятны его психике. Любое событие, явление, действие, цель и т. п. можно описать, используя абсолютно разные набор слов. Использование при формулировке цели слов,

более привычных для вашего лексикона, поможет подсознанию более точно определить цель. Л значит, и быстрее включить программу ее реализации.

4. **Отсутствие поэтапных действий к достижению цели.** Грамотно сформулированная, четкая цель — это половина дела. Вторая половина приходится на конкретные действия, которые человек делает на пути к достижению цели. Планомерные, периодические действия, пусть даже незначительные, способны гораздо раньше приблизить желаемую цель, чем хаотичные порывы в моменты эмоциональных подъемов, от случая к случаю.
5. **Отсутствие благодарности к собственным ресурсам.** Бывает, что поставленная цель либо растянута во времени, либо громоздка для реализации. Неудовлетворенность не позволяет увидеть человеку собственные достижения и вовремя поощрить себя (свое подсознание) за тот результат, которым есть. Игнорирование происходящих изменений, отрицание промежуточных результатов как несущественных формирует пагубную привычку относиться к себе с позиции провала и неудачи.

Вопрос 2. А зачем вообще нужно ставить цели?

Ответ. Часто приходится объяснять саму необходимость ставить перед собой четкие, определенные и конкретные цели вместо размытых желаний и мечтаний. Само объяснение простое, как и все гениальное: для того чтобы куда-то прийти, нужно знать, куда идешь!

Вопрос 3. В моей жизни много моментов, которые мне не нравятся, это... (идет перечисление). Я давно уже хочу от них уйти, но чтобы я ни делал, они меня преследуют...

Ответ. Древние мудрецы считали: «Куда мысль — туда и энергия». Когда человек концентрирует свое внимание на том, от чего хочет избавиться, думает об этом, осуждает, сетует, он направляет туда свои собственные бессознательные ресурсы, тем самым «подкармливая» негативные моменты в своей жизни. Если он решил от чего-то избавиться, то это заведомо ложный путь. Нельзя удалить руку, даже если она оолит. Но можно поставить цель: здоровое тело. А далее расписать последовательные действия к реализации цели и действовать. Тогда организм сам поможет исцелиться и поддерживать свое здоровье.

Вопрос 4. Как правильно распознать психологические маркеры при постановке цели?

Ответ. Психологические маркеры являются соматическим индикатором, базирующимся на бессознательном восприятии. Поэтому их

легко выявить, если прислушаться к самому себе. Я предлагаю следующую методику.

Сядьте поудобнее в спокойной атмосфере, расслабьтесь, прикройте глаза и повторите про себя вашу цель несколько раз.

Если при произнесении цели вы испытываете дискомфорт, психологические маркеры подобраны неправильно.

Если при произнесении цели, вы чувствуете легкость, вам легко представить себя в конечном результате цели, по вашему телу разливается приятное тепло, то психологические маркеры работают на вас и в самое ближайшее время цель будет достигнута.

Вопрос 5. Что делать, если соматические маркеры подсказывают, что цель сформулирована неправильно для моего подсознания?

Ответ. Я предлагаю следующую методику.

Как и в предыдущей методике, расслабьтесь и сядьте поудобнее, прикройте глаза и произнесите свою цель не полным предложением, а по отдельным словам. Например, вначале «я хочу» и проверьте, нет ли у вас отторжения на уровне желания чего бы то ни было для себя. Есть люди, которые просто запрограммированы на то, что желать что-нибудь для себя — это эгоистично и неправильно. Здесь срабатывают социальные убеждения, в которые поверил человек на протяжении жизни. Если вы заметили, что достижение цели тормозится уже при словах «я хочу», обратитесь к специалисту, так как подобные ментальные установки можно, но сложно менять самостоятельно.

Если первый этап произнесения фразы «я хочу» вызывает у вас воодушевление и эмоциональный подъем, произнесите про себя следующее слово из вашей цели и также почувствуйте, как оно отзывается в вашем теле.

Если вы его принимаете, чувствуете комфорт и легкость, то оставляйте.

Если это слово вызывает у вас неприятные ощущения в любой части тела, тогда следует заменить это понятие на другое, более близкое и приемлемое лично для вас.

Таким образом проверьте каждое слово из вашей цели и почувствуйте свою реакцию на него. В большинстве случаев бывает достаточно просто заменить некомфортное понятие на более подходящее для вас.

Вопрос 6. Каким образом можно подстегнуть достижение цели, обеспечить ее исполнение?

Ответ. В любом процессе участвуют 6% логики, интеллекта и ума, а основная часть (94%) приходится на работу подсознания. Поэтому особо важно задействовать в реализации цели подсознательные механизмы. В первую очередь помогают психологические маркеры. Есть

еще и методики. Для того чтобы себя стимулировать к выполнению даже правильно сформулированной цели, можно использовать игровые элементы, которые легко проникают в подсознание. Если для интеллекта и логики основной язык — слова, понятия, вербальные конструкты, цифры, то для подсознания основным языком являются чувства, ощущения, движение тела, игра, смех, интуиция.

Методика для активизации подсознательных ресурсов.

Выберите время, когда вы будете в одиночестве, включите любимую музыку, желательно ритмичную, 2 минуты просто подвигайтесь под нее, потанцуйте, попрыгайте.

Потом, подпрыгивая и одновременно делая махи руками вверх, громко выкрикивайте свою цель. Если это упражнение выполнять в течение недели, то реализация цели происходит настолько легко, что создается ощущение, что все произошло как бы само собой.

Это одна из самых эффективных методик стимуляции достижения цели.

Можно использовать другую методику.

Разложите на полу лист ватмана, возьмите краски и кисти и нарисуйте себя и свою реализованную цель. Очень важно нарисовать, например, не просто ту машину, которую вы хотите, а себя в этой машине.

Третья методика «**продуква** намерения» также хороша для подсознания.

Напишите красиво свою цель на листе бумаги. Скомкайте лист с написанной целью и положите комочек в дальний угол комнаты. Выберите в комнате точку, желательно в противоположном ее конце, и обозначьте ее с помощью другого листа, на котором будет написано: «Я легко и с радостью достиг...» (далее идет ваша цель). Приготовив все элементы, приступайте к основной части: без помощи рук и ног, используя только струи воздуха от вашего дыхания, доставьте комочек бумаги с написанной целью точно к листку, на котором написано, что она уже реализована. Повторяю, что сделать это нужно, используя только собственное дыхание.

1.6. Краткое резюме

В этой главе мы познакомились с психологическими изюминками легкого и быстрого достижения собственных целей, психологическими причинами возникновения препятствий на пути реализации желаний, методами обхождения подводных камней на пути к достижению цели, приемами формулирования целей для их удачной реализации, с отличиями интернальных и экстернальных целей, выделили «ловушки» размытых нечетких целей. Кратко сформулируем основные выводы по данному разделу.

1. **Экстернальные** цели — это те цели, в выполнении которых задействуются другие лица и которые зависят от внешних факторов.
2. **Интернальные** цели — это цели, реализация и конечный результат которых полностью зависят от вас самих.
3. Составляющие грамотно формулируемой цели:
 - достижимость;
 - максимальная зависимость конечного результата только от человека;
 - последовательность, проявляющаяся в том, что начинают с конкретных и малых задач;
 - своевременность отречения от цели;
 - непротиворечивость;
 - необходимость;
 - принятие обратного результата;
 - возможность распознавания «психологических маркеров».
4. Возможные препятствия, мешающие достижению поставленных целей:
 - слишком сильное желание;
 - наличие «вторичных выгод»;
 - неточно выбранные «психологические маркеры»;
 - отсутствие поэтапных действий к достижению цели;
 - отсутствие благодарности к собственным ресурсам.
5. Информация о применении и значении психологических маркеров и практические упражнения, способствующие достижению поставленных целей, помогают наиболее коротким и комфортным путем достигать собственных целей, а также грамотно выстраивать цели тренинговой программы. Потому что у любого тренера есть желание, чтобы его программа была реализована, тренинг прошел в полном составе участников и был хорошо оплачен. Мы считаем, что именно поэтому, рассказывая о построении цели, мы брали личные примеры. Так как любой тренинг начинается прежде всего с его автора и ведущего!

Глава 2. Особенности составления программ работы. Практические отличия мотивационно-рекламных программ от внутренних

Как мы уже говорили, важно помнить о мотивационной стороне участия в группе каждого человека. Выше мы подробно рассмотрели аспекты достижения целей тренера, возможные ловушки, но сейчас необходимо уделить внимание важным аспектам мотивации самих участников тренинга. Программа тренинга, которую составляет тренер, чтобы показать ее участникам перед тренингом, во многом отличается от той, которую тренер составляет для своего личного пользования.

Составление двух программ необходимо по следующим причинам:

- 1) профессиональная программа и ее сухой конкретный язык изложения непонятны клиенту и не мотивируют его на участие;
- 2) если тренер составляет только рекламную программу, то он дисквалифицирует себя на время тренинга. Примерный подбор упражнений для тренинга неприемлем для качественного тренинга и является заведомой ложью для участников, так как тренер не столько следит за малейшими нюансами изменения настроений в группе, сколько «вспоминает», какое же упражнение он «думал» провести следующим;
- 3) яркая, интересная, запоминающаяся, лаконичная, информативная программа, составленная специально для рекламно-мотивационных целей, способна привлечь многих заинтересованных участников.

2.1. Пример рекламно-мотивационной программы курса подросткового тренинга

Тренинг для подростков «Как научиться эффективно общаться»

Цель. Научиться эффективному, приятному и гармоничному взаимодействию с окружающими: сверстниками, родителями, самим собой.

Задачи:

- 1) найти новых интересных друзей;
- 2) познать себя через общение с собой и другими;
- 3) в тренинговом взаимодействии показать и научить наиболее эффективным методам разрешения конфликтных, сложных эмоциональных ситуаций;
- 4) сформировать базисное чувство уверенности в себе и своих силах;
- 5) создать атмосферу на тренинге, располагающую к общению и эмоциональному отдыху;
- 6) развить творческие способности.

Программа цикла тренингов рассчитана на подростков 12-14 лет.

ЗАНЯТИЕ 1. «ВВОДНОЕ»

Цель. Сплочение, создание положительного настроения на дальнейшее продолжительное взаимодействие в тренинговой группе.

Задачи:

- 1) знакомство участников;
- 2) формирование группы сотрудничества;
- 3) создание заинтересованности в занятиях на тренингах;
- 4) диагностика (первоначальное тестирование участников в игровой форме) эмоционального состояния;
- 5) подъем положительных эмоций через игровое взаимодействие с собой и другими.

ЗАНЯТИЕ 2. «КАК СДЕЛАТЬ ТАК, ЧТОБЫ ТЕБЯ ПОНЯЛИ БЕЗ СЛОВ, ИЛИ ТЕАТР ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ»

Примечание: приход новых участников на второе занятие еще возможен, после него группа считается сформированной.

Цель. Сплочение, создание положительного настроения на дальнейшее продолжительное взаимодействие в тренинговой группе. Развитие невербальных навыков общения, познание себя через восприятие другого.

ЗАНЯТИЕ 3. «КАК ЛАДИТЬ СО ВСЕМИ, ИЛИ ЛАСКОВОЕ СЛОВО И КОШКЕ ПРИЯТНО»

Цель. Формирование умения общаться так, чтобы общение с тобой приносило радость, создание положительного настроения на дальнейшее продолжительное взаимодействие в тренинговой группе. Развитие невербальных навыков общения, познание себя через восприятие другого.

ЗАНЯТИЕ 4. «ИЗ ЧЕГО МЫ СЛОЖЕНЫ, ИЛИ ВТОРОЕ ДНО КРАСИВОГО ЛАРЦА»

Цель. Самораскрытие через творчество, познание себя. Формирование навыков умелой самопрезентации, понимания других через себя. Занятие не только развивает определенные навыки взаимодействия, но и предполагает активное развитие творчества.

ЗАНЯТИЕ 5. «О ЧЕМ ГОВОРIT НАШЕ ТЕЛО, ИЛИ ТАНЦЫ ДО УПАДУ»

Цель. Формирование уверенности в себе через движения в танце, что не только дарит свободу движений и гармоничное выражение себя через пластику, жесты, пантомимику, но и формирует уверенность в себе и адекватное отношение к своему телу.

ЗАНЯТИЕ 6. «КАК УМЕЛО СПОРИТЬ, ИЛИ ИЗ КОНФЛИКТА БЕЗ ПОТЕРЬ»

Цель. Продолжение работы над уверенностью в себе, чувством любви к себе, гармоничным восприятием самого себя в общении со сверстниками.

Используются вербальные и невербальные техники взаимодействия.

ЗАНЯТИЕ 7. «КАК ЗАЯВИТЬ О СЕБЕ, ОСТАВИШЬ ДРУЗЬЯМИ, ИЛИ ПОЧЕМУ НАС НЕ ЛЮБЯТ ОКРУЖАЮЩИЕ»

Цель. С помощью сказок проработать такие сложные проблемы в группах сверстников (школьных классов), как лидерство и аутсайдерство. Работа техникой «моя первая игрушка», разрешение эмоциональных противоречий.

ЗАНЯТИЕ 8. «КАК СДЕЛАТЬ ТАК, ЧТОБЫ ТЕБЯ ПОНИМАЛИ, ИЛИ МАМА, ПАПА, Я - ВМЕСТЕ ДРУЖНАЯ СЕМЬЯ»

Цель. Психологическая, ролевая, игровая проработка основных моделей взаимодействия с родителями и другими взрослыми (например, учителями, бабушками и дедушками).

ЗАНЯТИЕ 9. «ЧТО ОКАЗАЛОСЬ САМЫМ ВАЖНЫМ ДЛЯ МЕНЯ, ИЛИ ГАЛОПОМ ПО ЕВРОПАМ»

Цель. Закрепление навыков и дополнительная проработка тех тем, которые оказались наиболее актуальными для участников группы.

ЗАНЯТИЕ 10. «КАК НАУЧИТЬ РОДИТЕЛЕЙ ТОМУ, ЧТО ЗНАЕШЬ САМ, ИЛИ ТОРЖЕСТВЕННЫЙ БАНКЕТ В ЧЕСТЬ САМЫХ УДАЧЛИВЫХ ЛЮДЕЙ В ОБЩЕНИИ»

Цель. Подведение итогов каждым участником. Демонстрация и закрепление полученных навыков в приятном взаимодействии со сверстниками. В конце Для участников группы и их родителей устраиваются «совместные посиделки».

В результате ознакомления перед тренингом с этой программой были достигнуты следующие цели.

1. Участники тренинга были полностью информированы о теме и целях каждого тренингового занятия из всего курса.
2. Благодаря яркости и игривости изложения, проявленных в названиях тем, был выражен мотивационный блок программы.
3. Понятное и лаконичное изложение, без профессиональных определений и «словечек» сделало программу доступной для понимания как родителями подростков, которые оплачивают пребывание участников на тренинге, так и самими подростками, которые сами внутри мотивированы на участие.

2.2. Тренинговые программы для разных возрастных групп, составленные по правилам групповой динамики

Опытные тренеры знают, что необходимо учитывать механизмы групповой динамики и составлять последовательность упражнений исходя из логики развития группового взаимодействия. Книг по данной теме написано немало, поэтому мы не будем разворачивать подробно специфику динамических процессов в группе.

Тем не менее важно не только знать теорию, но и видеть, как эти знания преломляются и учитываются на практике. Поэтому здесь приведены программы тренингов, прошедших апробацию на практике, учитывающих особенности механизмов групповой динамики и без которых любая тренинговая программа неэффективна.

Здесь представлены программы для всех возрастных групп начиная с 5-летнего возраста. При этом здесь рассмотрены самые разнообразные темы и цели тренингов, чтобы каждый из читателей смог на практике убедиться, что, вне зависимости от цели задач тренинга, законы групповой динамики сохраняются. Отсюда вытекают и правила построения тренинговой программы, изложенные выше.

Все нижепредставленные программы содержат в себе цели, задачи тренинга, разъяснения, на что направлена та или иная программа и каков возраст ее участников.

Все упражнения приведены в той последовательности, в которой их рекомендуется выполнять для реализации целей тренинга.

В тренингах перечислены только названия упражнений, так как подробные инструкции по проведению каждого из них можно найти в приложении «Упражнения на карточках».

Тренинг общения, привитие навыков доброжелательного общения со сверстниками (для детей 5-6 лет)

Цели тренинга. Формирование навыков коммуникации и умения действовать сообща (согласованность в действиях). Создание доброжелательной атмосферы. Тренинг носит сюжетный характер.

Интересный способ одновременного введения всей группы в игровой контекст тренинга: ведущий предлагает закрыть глаза и «окунает» играющих участников в игровую сказку, предлагая превратиться в гномиков и надеть колпачки. Колпачки символизируют то, что все равны, одинаковы и находятся в едином информационном и игровом поле тренинга.

Вводная часть. Знакомство с правилами поведения во время тренинга. Ведущий, начиная тренинг, использует стихотворный прием знакомства с правилами (законами) тренинга.

Чтобы было весело играть, пять правил нужно выполнять:

- 1) игру всем вместе начинать;
- 2) по очереди отвечать, друг друга не перебивать;
- 3) активным быть, все выполнять;
- 4) по имени всех называть;
- 5) друг над другом не смеяться и чаще улыбаться.

Участникам предлагается по желанию высказаться, какая игра на сегодняшнем занятии понравилась и запомнилась больше всего. Упражнение проводится по форме «Круга».

Далее перечислены названия упражнений в той последовательности, в которой они должны выполняться.

- «Давайте познакомимся, или кто живет под колпачком».
- «Змейка».
- «Похвастайся соседом».
- «Поругайся овощами».
- «Поссорились».
- «Лучики солнышка».
- «Песенка колокольчика».

Заключительная часть

Цель заключительной части: рефлексия и выражение эмоций.

Обсуждение: что вам больше понравилось и запомнилось?

Тренинг игрового взаимодействия (для детей 5-7 лет)

Целитренинга:

- 1) сплочение группы;
- 2) развитие умения понимать другого;

3) развитие творческого воображения и мышления.

Вводная часть включает в себя первоначальное знакомство участников между собой до тренинга, принятие единых законов тренингового пространства (организации тренинга).

Для данного возраста предлагаем использовать ту стихотворную форму, которая уже была приведена на предыдущей странице.

Разминка включает несколько упражнений.

- «Представь себя».
- «Дотронься до цвета».
- «Остров дружбы».

Здесь же можно использовать упражнения «Ассоциация» и «Интервью».

Основная часть:

- «Скульптура».
- «Ассоциация».
- «Интервью».

Заключительная часть включает в себя следующий набор упражнений: «Костер проблем» и «Серебряное копытце».

Рефлексия по окончании тренинга строится на примере упражнения «Круг».

Тренинг развития эмпатии и эмоциональной чувствительности (для детей 7–10 лет)

Разминка

Эта часть начинается с упражнений «Дружба начинается с улыбки» и «Ветер дует на...».

Далее участникам предлагается упражнение «Найди свою группу».

Основная часть:

- «Драка».
- «Художник».
- «Щепки на реке».

В заключительной части участники выполняют упражнение «Доброе животное».

Тренинг на развитие познавательных процессов (для детей раннего подросткового возраста — 11–13 лет)

Введение

1. Лекция ведущего об особенностях раннего подросткового возраста.

2. Правила тренинга подаются в следующем порядке: ведущий предлагает участникам прочитать правила на заранее подготовленных карточках, которые помещены в общий кошелек (пакет или сумку). Карточки представлены в приложении («Шпаргалка 2 для ведущего»).

Все дают согласие.

Далее выполняются упражнения «Мячик» и «Четыре угла».

Основная часть

- «Раз-два-три».
- «Узнай себя».
- «Молва».

Заключительная часть

Эта часть работы начинается с упражнения «Плавание».

Далее участникам предлагаются упражнения «Накопление энергии» и «Обратная связь» (см. приложение).

Далее подводятся итоги. Здесь участники отвечают, в первую очередь, на вопросы следующего характера:

1. Что видели?
2. Что чувствовали?
3. Что слышали?

Ответив на вопросы, участники группы делают выводы о роли чувств и эмоций в их внутреннем мире.

• После окончания работы в этом упражнении участникам предлагается обобщить их впечатления, полученные в процессе тренинга, и обменяться мнениями в следующем порядке:

- а) общее впечатление от участия в тренинге;
- б) открытия в самом себе;
- в) пожелания ведущему тренинга.

Тренинг общения и позитивного отношения к себе (для учащихся 14–17 лет)

Цели тренинга:

- 1) развитие коммуникативных навыков;
- 2) формирование навыков уверенного поведения;
- 3) осознание своих положительных и отрицательных качеств;
- 4) формирование положительной «Я-концепции».

Разминка

Эта часть работы начинается с упражнения «Я такой, как я хочу».

Далее проводятся упражнения «Футболка с надписью» и «Перека-ти мяч».

Основная часть этого тренинга состоит из упражнений:

- «Ассоциации».
- «Психологическая поддержка».
- «Брачное объявление».

Заключительная часть:

- «Коллективный пейзаж».
- «Я дарю тебе».
- «Рефлексия».

Тренинг взаимодействия с «внутренним ребенком» (общения и позитивного отношения к себе) для взрослых людей¹

Благодаря этому тренингу я подвожу людей, не знакомых даже с самим собой, к такой трудоемкой работе, как активизация «внутреннего ребенка». Ведь «внутренний ребенок» — это наше творчество, радость в жизни, свобода и легкость, интуиция. Чтобы все это разбудить, требуется стереть социальные запреты, табу, стереотипы, накопленные в жизни. Именно поэтому здесь представлены методики, которые позволяют человеку окунуться в свой собственный мир и разобраться с самим собой.

Следующая часть тренинга — танцевальная — посвящена работе с телом при помощи танца и красок. Сюда можно добавить упражнения из телесноориентированной терапии (они пойдут «на ура», так как группа будет хорошо «разогрета», а «внутренний ребенок» очень восприимчив), также можно вставить лекционный блок. Упражнение «Костер проблем» настолько энергетично, что тренер сам может делать его вместе с группой.

Цель тренинга: вывести взрослого человека из «социальной зашоренности», пробудить «внутреннего ребенка» через игровое взаимодействие и творчество, показать взрослому, социально ограниченному человеку новые механизмы общения с самим собой.

Участники знакомятся с законами (правилами) тренинга (см. часть 1, глава 1).

Работа начинается с упражнений «Пересадки, или угадай, что нас объединяет?», «Чего и тебе желаю», «Чем мы похожи».

¹ Создан автором как методическая разработка для уже практикующих психологов, педагогов и тренеров.

Основная часть:

- «Интервью».
- «Скульптура».
- «Коллаж».

После завершения упражнения «Коллаж» делается обеденный перерыв. Затем следует цикл упражнений, направленных на эмоциональную сферу участников.

После перерыва проводится вторая часть тренинга, в которой последовательно проводятся следующие упражнения:

- «Доброе животное».
- «Серебряное копытце».
- «Тактильный портрет».

И завершается тренинг упражнениями, закрепляющими его результат:

- «Костер проблем».
- «Паровозик Я + хороший».

Затем проводится рефлексия и обратная связь.

2.3. Краткое резюме

В этой главе проанализированы основные отличия составления мотивационно-рекламных программ тренинга, предъявляемых клиентам, и внутренних программ, используемых самим тренером.

Здесь специально приведены конкретные примеры мотивационно-рекламной программы подросткового тренинга, составленной в доступной для понимания форме как для самих будущих участников тренинга, так и для их родителей, которые платят деньги за участие своих Детей. Эта программа уже доказала свою эффективность на практике.

Также в этом разделе были описаны полные, составленные по своим правилам и учитывающие внутригрупповые процессы в ходе тренинга внутренние программы для самого ведущего. Эти программы составлены для каждой возрастной группы: от 5 до 60 лет. Таким образом, читатель, ориентируясь на этот «пакет», представленную структуру работы, может моделировать собственные программы, используя Упражнения, предложенные в приложении.

Глава 3. Личность тренера и результат работы

3.1. Ответственность за влияние

Здесь мы рассмотрим вопрос о степени влияния личности тренера на других людей и той ответственности, которая возлагается на человека, работающего с людьми.

Во время своей практики я часто замечала, что вне зависимости от желания или представлений самого психолога, ведущего тренинги, его личность, поступки, мировоззрение оказывают огромное влияние на подопечных.

Безусловно, каждый высокопрофессиональный специалист уверен в том, что делает. При этом любую информацию, любой способ работы он «пропускает» через призму своей личности. В этом плане работа специалиста-психолога отличается повышенной ответственностью, так как к нему приходят люди в критических для себя ситуациях.

Многие ученые в своих исследованиях показывают, что во время консультации психолог по отношению к клиенту находится в позиции «родителя», то есть в позиции умного, всезнающего взрослого. В свою очередь, клиент чаще всего находится в позиции «ребенка», то есть обучающегося, ожидающего помощи, ведомого.

Хочет этого психолог или нет, но он, так или иначе, оказывает влияние на своих подопечных. Это происходит не только через слова, действия во время работы с клиентом, но и через воздействие его личности во всем ее многообразии, через «трансляцию» привычек, убеждений, взглядов на жизнь.

Психолог иногда становится для клиента примером той жизни, к которой он стремится. Поэтому стиль поведения, общения, даже тембр голоса становятся примером для подражания.

Приведу случай из моей практики, который наглядно показывает то, о чем я говорю сейчас.

Я вела тренинговые занятия для группы студентов. В группе были одни девушки. Занятия были посвящены личностному росту и решению акту-

альных задач будущих психологов. Цикл занятий уже подходил к концу. Тренинги достигали своей цели. Группа мощными темпами шла вперед...

В то время я относилась к числу людей, которые курят. Естественно, что во время перерыва я выходила на улицу и курила на пороге здания. Каково же было мое удивление, когда к концу занятий, я обнаружила, что вместе со мной вышли покурить почти все девушки из группы. Если учесть, что на начало занятий из них курила только одна.

Подобный эффект — повод для целого исследования. Но обратить на него внимание следует прямо сейчас. Еще раз повторю: оказывают влияние не только наши слова, советы, действия во время консультации, но и вся наша личность целиком.

И если мы учим человека общению и уверенности в себе, то, наблюдая за нашим стилем поведения, как за эталонным, человек может перенять все наши привычки. Даже те, которые не нравятся нам самим.

Так что своеобразным выводом этого размышления могут стать слова: куришь ты — курят и твои подопечные.

3.2. Оценка, ошибка, «потолок»

Специалист, который считает, что все уже понял и всего достиг, менее квалифицирован, чем специалист, находящийся в постоянном поиске. Это актуально почти для всех профессий, в том числе и для профессии психолога.

Как правило, психолог-профессионал постоянно самосовершенствуется. Нередко специалист посещает тренинги и консультации своих коллег. Это не свидетельствует о его слабости или несостоятельности как профессионала. Это подчеркивает его стремление к постоянному развитию.

Мой научный руководитель, Валентина Александровна Горянина, часто говорила: «Для специалиста самое неприемлемое — это «опотолчиться». Подразумевая под этим, что не должно быть «потолка» для личностного и духовного развития.

Так или иначе, но психологи такие же люди, и какими бы «суперскими» методиками мы не владели, мы можем быть не правы и совершать ошибки. Хотя понятие ошибки — неоднозначно, так как такие понятия, в которых речь идет о «правильности-неправильности», являются относительными, особенно если рассматривать их во вселенском масштабе. Нам кажется, что мы неизмеримо правы в данной ситуации. Некоторые склонны с пеной у рта доказывать свою правоту. Такое поведение свойственно почти всем людям на Земле. А часто по-

лучается, если посмотреть на то же самое убеждение с позиции пройденного опыта, что через несколько лет, возможно, мы вообще от него отказываемся.

Что значат, по сравнению с глобальной историей цивилизации, те конкретные политические воззрения или события, которые оцениваются в определенный период времени как «эпохальные»?

Просто мы получаем то, что больше всего соответствует нашим представлениям и наиболее оптимально ведет нас к совершенствованию. «Это естественный процесс, просто наш ум склонен все оценивать», — говорит А. Н. Задиракин, автор системы психологического восстановления (СПР) [38]. Вот и получается, что одно и то же событие является то «ошибкой», то «правильностью».

3.3. Глубинный смысл понятия «руководить»

Уже в самом составе слова «руководить» мы видим словосочетание, отражающее его смысл. Руководить — рукой водить. А вот какой смысл стоит за этим словосочетанием и какими способами мы обычно «руководим», следует проанализировать.

Не случайно в этой книге зашла речь о способах и стилях руководства. Потому что психологи, педагоги, учителя, ведущие тренинга, руководители фирм и многие другие представители профессий, связанных с постоянным общением с людьми, — это люди, которые обучают, преподносят информацию, ведут к определенному пониманию. Тем более, важно различать истинный смысл понятия «руководить».

Рейдем сразу к сути.

1. Можно водить ребенка за руку, таща за собой. Ну чего там, он же гораздо медленнее ходит, меньше понимает, поэтому мы идем вперед, своей дорогой, учим своему способу мышления, советуем, выручаем и просто не видим, что происходит. Ребенок тащится где-то там за нами, а мы всего лишь ждем, когда он вырастет и будет что-нибудь понимать.

Понимать, но что? Нас самих? Это он уже давно понял и изучил манипуляции взаимодействия с нами.

Он вырос и ушел, а мы сетуем: «Вот неблагодарный, я для него, я все, а он гадкий такой...»

2. Другой способ руководить (рукой водить). Когда мы с ребенком, мы следуем сзади, наблюдая и вовремя поддерживая, а ребенок идет сам. Сам набивает иногда шишки (но только маленькие), при наблюдении большие шишки нереально набить, как и споткнуться тоже.

Ребенок находит по дороге все сокровища мира, начиная от лягушек, заканчивая бриллиантовыми колечками.

Что бы ребенок ни нашел, он подарит это вам. Пусть сначала это дождевые черви, булжники и стеклышки, но его созерцательному взгляду доступно не только восхищение всем, что находится вокруг.

Рано или поздно бриллиант засияет в ваших руках.

Это будет ласковый смех, вытирание слез, солнечный зайчик, который за заботами вы уже лет двадцать не видели, чистый ветер, новая идея, — все это радость нашего сердца. Тогда при чем тут подземные сокровища угрюмых троллей — материальные блага.

Вы не подумайте, что автор против материальных благ. Напротив, я очень люблю многие блага цивилизации, в том числе и красивые украшения, просто они не единственные ценности в этом мире.

Так может проще ходить все-таки за ребенком, чем тащить сто в лабиринт своих проблем вместе с собой.

3.4. «Золотые правила» тренинга

В моей практике был интересный случай, который подтвердил значимость негласного правила тренеров: *прежде чем проводить упражнение на группе — почувствуй его на себе*.

В то время я проводила мастер-класс для психологов Витебского института повышения квалификации (Белоруссия). Этот мастер-класс был как раз посвящен особенностям проведения социально-психологического тренинга.

Обычно я всегда включаю в свою программу практические занятия, на которых сами участники имеют возможность составить тренинг самостоятельно и попробовать себя в роли тренера.

Все «студенты» в группе мастер-класса были психологами со стажем. Несмотря на это, практические занятия все равно были включены в программу.

На одном из таких методических тренингов свою программу социально-психологического тренинга представляла группа довольно сильных студенток. По ходу работы сразу было видно, что женщины любят проводить упражнения на релаксацию или «энергетические» упражнения. Такие упражнения чаще всего связаны с погружением человека в легкий транс, позволяющий наладить контакт с самим собой, самоощущением себя и своего тела, а также с восстановлением гармонии в группе и снятием излишнего эмоционального напряжения после тренинга.

В заключительной части тренинга психологи решили продемонстрировать свою находку — упражнение на бодрость и «заряжение» человека энергией.

Накопление энергии в данном упражнении было связано с ассоциацией себя с цветущим, могучим деревом.

Представьте себе следующее.

Вы стоите в кругу, по просьбе ведущего ваши глаза прикрыты, звучит приятная музыка. Слышен текст, в котором просят поднять руки вверх и представить их могучими ветвями сильного дерева, тянущимися к солнцу. Вы тянетесь, потягиваетесь, вытягиваетесь под приятную музыку к солнцу, которое уже нарисовало воображение.

Ведущий продолжает приятным голосом читать «энергетический» текст, его слова звучат минуту (вам приятно и хорошо), вторую (все мышцы тела прекрасно растянулись), третью (руки онемели и кроме напряжения в них уже ничего не чувствуется). А приятный голос ведущего все продолжает «заряжать» вас солнечным светом и теплом через ветви какого-то дерева...

Результат у упражнения был обратный — все участники тренинга «зарядились» изрядной долей агрессии. Руки участников онемели до такой степени, что выплеск негативных эмоций продолжался еще минут 20; только после нейтрализации негативных эмоций удалось закончить тренинг.

Следует напомнить, что описанный случай взят из методического тренинга, который проводился на практикующих психологах. Казалось бы, что подготовка самих психологов должна была помочь более быстрому разрешению вопроса.

А теперь представьте, если бы в таком варианте упражнение прошло бы на подростках. Не исключено, что кабинет психолога и сами тренинги дети избегали бы после этого за версту.

Хорошо, что это был методический тренинг, поэтому упражнение пошло на пользу всем. Каждый прочувствовал на себе, как легкое релаксирующее упражнение может превратиться в изнурительную тренировку бицепсов и трицепсов.

Поэтому *первое «золотое правило»*: **прежде чем проводить упражнение на группе — прочувствуй его на себе.**

Давайте рассмотрим наиболее распространенные ошибки ведущего в данном случае.

Специалист, который проводил это упражнение, читал текст инструкции. А это одна из самых распространенных ошибок, так как при прочтении сужаются возможности отследить реакцию группы и вовремя скорректировать свои действия.

Старайтесь все инструкции знать наизусть. А если учесть первое правило, то и учить не надо, так как, прочувствовав на себе силу или эффективность упражнения, зная его изнутри, всегда можно создать инструкцию самостоятельно.

Отсюда *второе «золотое правило»*: **все инструкции ко всем упражнениям необходимо знать наизусть.**

Третье «золотое правило»: **в любой момент тренинга отслеживайте реакцию группы на то или иное упражнение или действие.**

На практике ведущие тренинга часто сталкиваются с проблемой отказа одного или нескольких участников от выполнения того или иного упражнения. Понятно, что дурной пример — заразителен, и часто подобные отказы влияют на атмосферу во всей группе. Во-первых, потому, что затрачивается время, во-вторых, нарушается игровое взаимодействие и общий уровень настроений в группе падает.

Подобной ситуации можно избежать, используя следующее несложное правило. Данное правило связано с тем, как ведущий тренинга преподносит участникам инструкцию следующего упражнения.

Известно, что все упражнения в тренинге, моменты рефлексии и даже паузы просчитываются тренером заранее, поэтому даже небольшие заминки способны увести тренера и группу в сторону. Поэтому, если вы знаете, что эффект следующего упражнения в тренинге в какой-то мере зависит от сплоченности и внезапности его проведения, то необходимо выполнить указанные правила.

Четвертое «золотое правило»: **предлагая группе участие в упражнении, начинайте со слов и жестов, побуждающих к действию.**

Для того чтобы было наглядно понятно данное правило, приведем два примера.

Пример 1. Ведущий сидит в расслабленной позе, откинувшись на спинку стула, вытянув вперед ноги, и ленивым голосом предлагает участникам: «Давайте поиграем в одну очень интересную игру...»

Пример 2. Ведущий сидит в позе, означающей готовность к действиям (на краешке стула, наклонившись вперед), и бодрым голосом говорит: «Сейчас мы будем играть...»

Конечно же, именно во втором примере у группы будут отсутствовать всякие возражения по поводу участия в следующем упражнении. Во-первых, потому, что существует полная согласованность действий, невербальных проявлений (поза, жесты, мимика) и слов.

Во-вторых, сама фраза построена так, что она заведомо подразумевает под собой участие всей группы в данный момент времени, фра-

за побуждает к действию. В примере 1 вербальное сообщение ведущего содержит в себе вопрос, он как бы спрашивает у группы разрешение на проведение следующего упражнения. Не говоря о том, что невербальные проявления ведущего, описанные в примере 1, просто не профессиональны по своей сути и неприемлемы в ходе тренингового взаимодействия.

3.5. Веселые казусы

1. «Посмотрите на того, кто сидит справа от вас...»

И все увидели затылок правого соседа!

В некоторых упражнениях, предлагаемых в литературе, часто в тексте инструкции встречается следующая фраза: «Посмотрите на того, кто сидит справа от вас». На практике, во время тренинга, при исполнении сказанного ведущим, то есть когда все участники оборачиваются к соседу справа от себя, то видят его затылок, а не глаза, так как он, в свою очередь, тоже обернулся к соседу справа.

2. «Встаньте в позу "зю" и расслабьтесь!»

Под позой «зю» мы понимаем все те позы, которые тренер просит принять участников группы, но которые неестественны и некомфортны для участников в их повседневной жизни.

Например, поднять вверх руки и стоять так продолжительное время. Следует помнить, что поднять вверх руки приятно, когда ты потягиваешься, и то непродолжительное время. Руки, поднятые вверх, без движения более нескольких секунд отекают и начинают болеть и ныть. А участники тренинга все-таки не в плену у ведущего, поэтому стоять с поднятыми руками не всегда комфортно психологически. Поэтому, чтобы девизом вашего упражнения не стала фраза: «Когда вас насилуют — расслабьтесь и получайте удовольствие!», постарайтесь не предлагать участникам находиться в сложной, статичной позе, если, конечно, это не есть ваша цель.

3. Участник тренинга: «Вчера вы дали мне за это конфетку. Если хотите, чтобы я сделал это сегодня — дайте еще».

Еще одним казусом в работе тренинга, и не всегда веселым, является неумелое использование в тренинге призов и вещественных наград. Гораздо желательнее для вас поведение можно невещественными мотивационными способами, но некоторые используют для этого материальные презенты. Если это разовая акция, то пожалуйста, только учтите, что эффект от тренинга будет скорее развлекательно-игровой.

В тренинге, который состоит из целого цикла занятий, использование вещественных награждений нежелательно.

Во-первых, потому, что сильно напоминает эксперименты с собакой Павлова, и апеллирует не к разуму самого человека, а к его инстинктам.

Во-вторых, если сегодня ребенок улыбнулся и получил за это конфетку, то завтра он растянет весь рот в улыбке, чтобы получить еще, а не получив, послезавтра опять будет вести себя по-своему. Поэтому такая тонкая вещь, как использование в тренинге призов и вещественных наград, требует полного понимания последствий:

- а) ожидание участником в будущем подобного уровня поощрений за подобные же действия;
- б) со временем потребности возрастают, поэтому призы и подарки следует менять на более дорогие. Если вначале выполнять условия тренера за конфетку приятно, то через месяц за то же самое действие участнику захочется более существенного вознаграждения.

3.6. Краткое резюме

В этой главе мы обсудили вопрос о той ответственности, которая возложена на ведущего тренинга. Ведь обучающиеся чему-либо люди, как правило, находятся в ролевой позиции ведомых, или «детей» (Э. Берн).

Было обращено внимание на то, что не только слова, советы и действия специалиста оказывают влияние на слушателей во время работы с людьми, но воздействует сама его личность, его привычки, убеждения и взгляды на жизнь.

Обучая человека общению и уверенности в себе, мы должны помнить, что наблюдая за нашим стилем поведения, как за эталонным, он может перенять все наши привычки. Даже те, которые не нравятся нам самим.

Здесь было отмечено, что когда мы говорим об управлении, то оптимально для развития нашего подопечного, чтобы наставник был рядом, наблюдал и помогал, а не «тащил за собой».

Обсуждая вопросы работы с группой, мы также отметили:

- чем же на самом деле являются в работе тренера ошибки и оценки и где находится потолок профессионализма;
- каких правил надо придерживаться, чтобы предупредить возможные проблемы и обеспечить эффективность работы.

Все вышеизложенное — повод к размышлению и самостоятельному творчеству читателя, как профессиональному, так и личностному.

Приложение. УПРАЖНЕНИЯ НА КАРТОЧКАХ

УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕДСТАВЬ СЕБЯ»

Возрастная группа: 7–11 лет.

Цель: представление себя и развитие ассоциативного мышления.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий просит участников представиться особым способом. Например: «Представьте не своим именем, а названием того растения или цветка, которое вам больше всего нравится».

УПРАЖНЕНИЕ «ДОТРОНЬСЯ ДО ЦВЕТА»

Возрастная группа: 5–8 лет.

Цель: развитие внимания, поднятие эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий говорит предложения, в которых есть слова, обозначающие названия какого-либо цвета. Задача участников — глазами быстро найти предмет такого же цвета и на счет «раз-два-три» дотронуться до него.

1. Заяц белый в лесу бегал.
2. В космос полетела ракета серого цвета.
3. Зимой и летом стройной оранжевой была.
4. Ярко светит в небе зеленое солнце.
5. Снесла курочка яичко не простое, а красное.
6. В траве сидел кузнечик, совсем как огуречик, но розовый он был.

УПРАЖНЕНИЕ «ОТГАДАННОЕ СЛОВО»

Возрастная группа: 13–17 лет.

Цель: поднятие эмоционального фона, а также развитие ассоциативного мышления и умения обобщать.

Порядок выполнения и инструкция. Первый участник называет любое слово, которое может обозначать предмет, явление, понятие. Второй участник называет свое слово. Задача третьего участника — объединить эти два слова. Игра продолжается со второго Участника.

УПРАЖНЕНИЕ «СКУЛЬПТУРА»

Возрастная группа: 12–15 лет.

Цель: развитие умения понимать другого, творческого мышления и воображения.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий рассказывает: «Жили король и королева: Творец и Муза. Долго не было у них детей. Наконец, у них родилась дочь Глина. Родители берегли и лелеяли ее, никому не показывали. Она росла, и вскоре скульпторы узнали, что у Творца и Музы есть очаровательная дочь. Многие хотели на ней жениться, но король всем отказывал. Муза огорчалась, а Творец отвечал: "Они любят себя, свой талант, а не ее". Однажды приехал в город молодой скульптор. Увидел Глину и был пленен ее пластичностью, грацией. Глина спросила у скульптора: "Ты хочешь быть королем?" "Нет, мне нравится твоя мягкость, неповторимость, пластика. Я вижу твой образ", — ответил скульптор. И Глина стала его женой».

После рассказа ведущий обращается к группе: «Встаньте друг напротив друга, лицом к лицу, образуя два круга. Внутренний круг — это "скульпторы", внешний — "глина".

Затем роли меняются. Задача "скульптора" — вылепить любой образ, который вам напоминает ваша "глина". Время на работу 3 минуты».

УПРАЖНЕНИЕ «КОСТЕР ПРОБЛЕМ»

Возрастная группа: 6–18 лет.

Цель: сформировать установку на возможность внутреннего самосовершенствования, снижения тревожности и повышения уровня безопасности.

Порядок выполнения и инструкция. Раздать полоски бумаги. На полосках бумаги написать проблемы, от которых хотелось бы избавиться. Затем ведущий собирает «проблемы» участников в железную посуду, поджигает их и говорит: «Это горит не бумага, а проблемы. Их больше нет, развеите пепел».

УПРАЖНЕНИЕ «ИНТЕРВЬЮ»

Возрастная группа: 13–17 лет.

Цель: развитие умения почувствовать другого, перевоплотиться в него.

Порядок выполнения и инструкция. Участники должны разделиться на пары, повернуться лицом друг к другу и по очереди за одну минуту узнать как можно больше друг о друге. Задача участника — рассказать от своего имени все, что он запомнил о партнере.

После рассказа о своем собеседнике от своего имени остальные участники тренинга могут задавать ему дополнительные вопросы, обращаясь к нему по имени его визави.

Последующее обсуждение предполагает ответы на следующие вопросы:

- Когда вам было комфортнее, когда слушал о себе или говорил за другого?
- Согласны ли вы с представлением о вас другого человека?

УПРАЖНЕНИЕ «СЕРЕБРЯНОЕ КОПЫТЦЕ»

Возрастная группа: 7–11 лет.

Цель: выравнивание эмоционального фона, релаксация.

Порядок выполнения и инструкция. Вообразите с закрытыми глазами, что каждый из вас — красивый, сильный олень с высоко поднятой головой. На левой ноге — серебряное копытце. Удар копытцем по земле не принесет сказочных монет, но сделает золотым ваше сердце.

Его нежность и доброту должны почувствовать все, кто находится вокруг. Повернитесь направо, положите руки на плечи соседу впереди и помассируйте их.

УПРАЖНЕНИЕ «ВЕТЕР ДУЕТ НА...»

Возрастная группа: 7–13 лет.

Цель: получить больше информации друг о друге.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий начинает игру словами: «Ветер дует на...». Нужно, чтобы участники игры больше узнали друг о друге. Вопросы, например, могут быть следующие: «*Ветер дует на того, у кого светлые волосы*». Все светловолосые собираются в центр круга. После этого жмут друг другу руки и расходятся по свободным местам.

Возможные варианты:

- Ветер дует на того, кто любит мороженое.
- Ветер дует на того, у кого дома есть животное.
- Ветер дует на того, у кого есть заколки или другие украшения.
- Ветер дует на того, кто любит манную кашу.
- Ветер дует на того, у кого есть сестра.
- Ветер дует на того, кто любит петь.
- Ветер дует на того, кто любит танцевать.
- Ветер дует на того, у кого есть друзья.
- Ветер дует на того, у кого мало друзей.

УПРАЖНЕНИЕ «ДРУЖБА НАЧИНАЕТСЯ С УЛЫБКИ»

Возрастная группа: 6–10 лет.

Цель: поднятие эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Перед упражнением ведущий настраивает группу на необходимый для дальнейшей работы лад следующими словами: «Конечно же, все смотрели мультфильм про Крошку Енота, который благодаря улыбке подружился со своим отражением в реке».

Инструкция для участников. Сидящие в круге берутся за руки, смотрят соседу в глаза и дарят ему молча, по очереди самую добрую свою улыбку.

После выполнения упражнения рекомендуется поблагодарить и похвалить всех участников: «Ну что же, замечательно, спасибо вам за улыбки».

УПРАЖНЕНИЕ «КОМПЛИМЕНТ»

Возрастная группа: старший подростковый возраст.

Цель: развитие умения видеть достоинства других людей.

Порядок выполнения и инструкция. Из группы выбираются два человека. Остальные — зрители. Один из выбранных — «Тот, кто дарит комплимент» (по желанию), другой — заказывает ему свой портрет. После выполнения задания участники могут поменяться местами. «Тот, кто дарит комплимент» внимательно смотрит на своего партнера (1–2 минуты). Затем отворачивается и говорит ему комплименты. При этом перед каждым комплиментом произносит: «Сейчас я тебя не вижу, но я помню...» и продолжает эту фразу каким-либо комплиментом:

- 1) как мне понравились твои волосы;
- 2) какой у тебя добрый взгляд и т. п.

В этом упражнении ведущий не только следит за тем, чтобы оно проходило в доброжелательной обстановке, но активно стремится помочь, акцентируя внимание на определенных аспектах. Например: «А как характер твоего партнера выражен через его одежду или украшения?»

УПРАЖНЕНИЕ «БРАЧНОЕ ОБЪЯВЛЕНИЕ»

Возрастная группа: 13–17 лет.

Цель: самопрезентация, формирование навыков уверенного поведения, осмысление положительного образа «Я», развитие способности понимать партнера.

Порядок выполнения и инструкция. Каждому участнику предлагается написать небольшое объявление в газету «Знакомства». Объявления участников собираются в шапку. Далее ведущий зачитывает по очереди объявления. После упражнения рекомендуется проводить обсуждение.

УПРАЖНЕНИЕ «ВМЕСТО ССОРЫ - ПОМИРИЛИСЬ»

Возрастная группа: 7–11 лет.

Цель: разрядить напряженную атмосферу в группе.

Порядок выполнения и инструкция. «Разбейтесь на пары, повернитесь друг к другу спиной. Представьте себе, что вы поссорились. Вот-вот начнется драка. Пальцы сожмите в кулаки. Глубоко вдохните, сожмите челюсти, затаите дыхание, надуйте щеки. Надуйте щеки как можно сильнее. Затем быстро развернитесь к своему визави и пальцами "сдуйте" его надутые щеки. Смешно, весело, ругаться уже неохота. Ура! Можете обнять своего друга».

Для этого упражнения можно предложить выбрать себе в партнеры наименее привлекательного для данного участника человека из группы.

УПРАЖНЕНИЕ «ОБРАТНЫЙ ОТСЧЕТ»

Возрастная группа: 14–22 года.

Цель: восстановление работоспособности, структурирование опыта, выравнивание эмоционального состояния.

Порядок выполнения и инструкция. «Сядьте удобно. Закройте глаза и вспомните все в обратном порядке, начиная с того момента, как закончу говорить. Вспомните все, как можно подробнее, что происходило на сегодняшнем тренинге, ничего не поясняя и не интерпретируя».

В конце участники делятся мнениями о том, что с каждым из них происходило. В частности, им предлагается рассказать о следующем:

- 1) об общем впечатлении от тренинга;
- 2) о том, что открыл в себе с помощью группы;
- 3) о своих пожеланиях ведущему тренинга.

УПРАЖНЕНИЕ «ЩЕПКИ НА РЕКЕ»

Возрастная группа: 7–10 лет (младший школьный возраст).

Цели: сплочение группы, установление тактильного контакта.

Порядок выполнения и инструкция. Дети становятся в два ряда, друг напротив друга, на расстоянии вытянутых рук. Таким образом создается «коридор». В данном упражнении «коридор» — это русло реки. Река может изогнуть свое русло в любом месте. Первый из участников закрывает глаза и становится в начале реки. Когда все готовы, он начинает «плыть». Одна щепка плывет, а вода помогает проплыть по реке, то есть остальные участники, прикасаясь к нему руками, направляют его движение. Щепка останавливается в конце, превращаясь в реку, а другой ребенок становится щепкой и проходит по лабиринту реки. Так все по очереди.

УПРАЖНЕНИЕ «ДОБРОЕ ЖИВОТНОЕ»

Возрастная группа: 5–12 лет.

Цели: сплочение группы, выравнивание эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Участники встают в круг и берутся за руки. Ведущий тихим голосом говорит: «Мы — одно большое, доброе животное. Давайте послушаем, как оно дышит!» Все прислушиваются к своему дыханию, дыханию соседей. «А теперь подышим вместе!» Вдох -- все делают шаг вперед. Выдох — все делают шаг назад. Вдох — все делают два шага вперед, выдох — все делают два шага назад. «Так не только дышит животное, так же четко и ровно бьется его большое доброе сердце. Стук — шаг вперед, стук — шаг назад».

УПРАЖНЕНИЕ «ЗМЕЙКА»

Возрастная группа: 7–10 лет.

Цель: развитие умения следовать правилам игры и действовать сообща.

Порядок выполнения и инструкция. Путем считалки выбирается «голова змейки». После этого «голова змейки» становится первым за ведущим, а остальным ребятам предлагается стать за ним друг за другом, держась за талию. «Змейка» двигается, делая повороты, то вправо, то влево. Затем роли меняются, пока каждый из участников не побудет в роли головы и хвоста.

Конечно, следует обратить внимание на количество участников в группе. Если общее количество участников превышает 10, то эта игра в данном варианте не имеет смысла.

В конце игры каждый участник проговаривает, кем ему больше понравилось быть: головой или хвостом.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОХВАСТАЙСЯ СОСЕДОМ»

Возрастная группа: 7–10 лет.

Цель: развитие навыков общения, внимания, наблюдательности, умения выражать словами симпатию другому ребенку.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий говорит: «Всем очень нравится, когда о нем говорят приятное. Сегодня мы поиграем в хвастунов. Только хвастаться мы будем не собой, а своим соседом. Ведь это так приятно и почетно иметь самого лучшего соседа. Посмотрите на того, кто сидит справа от вас. Подумайте, какой он, что в нем хорошего? Что он умеет, какие хорошие поступки он совершал? Чем он может понравиться?»

Далее ведущий может дать образец подобного «хвастовства».

Вариант: игра в виде конкурса хвастунов. Кто больше всех похвастается — получит приз.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОРУГАЙСЯ ОВОЩАМИ»

Возрастная группа: 6-9 лет.

Цель: формирование умений выражать свои чувства, эмоции через определенные правила. Научить понимать шутку в различных ситуациях общения, объяснять свои чувства, развивать коммуникативные навыки, научить выражать негативные эмоции конструктивными способами.

Порядок выполнения и инструкция. «Иногда дети ссорятся и говорят друг другу обидные слова — ругаются. Сегодня я предлагаю вам поругаться необычными словами. Мы будем говорить не обидные слова, а названия овощей.

В конце игры каждый ребенок говорит, какие чувства испытывал, когда его ругали «овощами».

УПРАЖНЕНИЕ «ПОССОРИЛИСЬ»

Возрастная группа: 6-10 лет.

Цель: научить детей передавать эмоции (злость, гнев, обиду) с помощью невербальных средств общения — мимики, а также управлять своими эмоциями.

Порядок выполнения и инструкция. Детям предлагается встать парами, повернувшись друг к другу спиной, и изобразить на лице эмоции гнева, злости на обидчика. Надуть сильно-сильно щеки. Далее ведущий говорит: «Вы поссорились. Вам не хватает общения с другом. Вы хотите помириться. Для того чтобы вам помириться, нужно повернуться лицом друг к другу. Осторожно "сдуть" надутые щеки обиженного, обиды и злости лопнут как воздушный шарик. Засмеяться и обняться».

УПРАЖНЕНИЕ «ЛУЧИКИ СОЛНЫШКА»

Возрастная группа: 7–10 лет.

Цель: релаксация, выравнивание эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Детям предлагается построить длинный узкий коридор парами. Ведущий становится во главе созданного коридора и превращается в солнышко. Дети превращаются в лучики.

Участники вытягивают руки вперед, их руки символизируют лучи солнышка. Один из участников проходит внутри ряда с закрытыми глазами по направлению к ведущему, а дети-лучики гладят и ласкают его своими лучами-руками. Ведущий все время тихо говорит участникам, настраивая их на необходимый лад: «Мы ласковые, добрые, теплые лучики. Мы нежно гладим идущего к нам». Когда ребенок доходит до солнышка, оно его обнимает и ребенок сам становится солнышком.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОЗДОРОВАТЬСЯ ЧАСТЯМИ ТЕЛА»

Возрастная группа: подростковый возраст.

Цель: повышение эмоционального фона, установление тактильного контакта, психосексуальная разгрузка.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий говорит: «Ну что ж, словами мы с вами поздоровались, а теперь поздороваемся частями тела».

Здесь лучше всего использовать игровой момент. Поэтому предупредите участников, что необходимо поздороваться со всеми участниками, и сделать это следует как можно быстрее.

Предлагаемая последовательность: ладонь—локоть—плечо—стопа—колени—бедро—спина—живот—ухо—нос.

УПРАЖНЕНИЕ «ФУТБОЛКА С НАДПИСЬЮ»

Возрастная группа: 12–17 лет.

Цели: знакомство, самовыражение, фиксирование настроения на начало тренинга.

Порядок выполнения и инструкция. Участникам предлагается придумать, представить себя в футболке. Фасон футболки, цвет, фактуру ткани и надпись на ней придумывает каждый участник для себя сам. Надпись на футболке — своеобразный жизненный девиз участника. Каждый, по кругу, рассказывает окружающим фасон, цвет и «говорящую» надпись на своей футболке, тем самым представляя себя группе.

УПРАЖНЕНИЕ «АССОЦИАЦИИ»

Возрастная группа: старший подростковый возраст (14–17 лет).

Цель: дать возможность участникам группы посмотреть на себя со стороны, развитие интуиции.

Порядок выполнения и инструкция. Один из участников становится ведущим. Он выходит из комнаты. Группа загадывает одного из участников, оставшихся в комнате. Задача ведущего отгадать с помощью ассоциативных вопросов, кого загадали. При этом ведущий может задавать вопросы, сравнивающие загаданного с любым предметом, а участники отвечают, проговаривая свои ассоциации. Например: «Если бы этот человек был книгой, деревом, мебелью, то какими?»

УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕЗЕНТАЦИЯ СЕБЯ»

Возрастная группа: 14–17 лет.

Цель: самопрезентация, формирование навыков уверенного поведения, осмысление положительного образа «Я», развитие способности понимать партнера.

Порядок выполнения и инструкция. Каждому участнику предлагается написать небольшое объявление в газету «Знакомства». Объявления участников собираются в шапку. Далее ведущий зачитывает по очереди объявления. После упражнения рекомендуется проводить обсуждение.

УПРАЖНЕНИЕ «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА»

Возрастная группа: 13-18 лет.

Цель: дать возможность участникам группы осознать свои отрицательные черты, развить умение оказания психологической поддержки другому человеку, сформировать положительную самооценку.

Порядок выполнения и инструкция. Участникам предлагается закончить предложение: «Меня могут не любить люди за...». Сосед справа поворачивается к нему и произносит: «Все равно ты молодец, потому что...». Таким образом, называя положительные черты этого участника, он оказывает психологическую поддержку.

Ведущий задает следующие вопросы:

1. Какая часть задания была для вас наиболее приятной, первая или вторая?
2. Что вы чувствовали, когда называли свои отрицательные качества?
3. Что вы чувствовали, когда слышали от другого свои положительные качества?

УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕТЫРЕ УГЛА»

Возрастная группа: 7-10 лет.

Цель: изучение интересов группы, самопрезентация участников.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий в каждом углу комнаты приклеивает листок определенного цвета: синий, зеленый, красный или желтый.

Ведущий объявляет, что после того, как он задаст вопрос, каждому нужно будет встать к выбранному цвету, в зависимости от того, какой ответ выбирают участники. Если участник не может определиться с выбором, то он остается в центре.

Первый вопрос. Какой из этих цветов для вас наиболее приятный? Далее вопросы составляются согласно цели тренинга.

Например, можно задать следующие вопросы.

- Кто что любит есть (овощи — зеленый цвет, фрукты — синий, мясо — красный, сладости — желтый)?
- Кто кого боится (змеи, пауки, лягушки, собаки)?
- * Кто какие фильмы любит (комедии, боевики, мультфильмы, ужастики)?

УПРАЖНЕНИЕ «МЯЧИК»

Возрастная группа: 7–11 лет.

Цель: знакомство, диагностика настроения до начала игры.

Порядок выполнения и инструкция. Участники становятся в круг. Все держат руки впереди себя «ковшиком». Ведущий бросает кому-нибудь из круга мячик, называя его имя. Получив мяч и бросив его другому, игрок убирает руки за спину, чтобы каждый получил мяч только один раз. Последний бросает мячик ведущему. Ведущий опять бросает мяч в такой же очередности по кругу, чтобы воспроизвелась цепочка бросков заново.

Можно бросать мяч в обратной последовательности.

УПРАЖНЕНИЕ «ПАРОВОЗИК Я + ХОРОШИЙ»

Возрастная группа: 5–11 лет.

Цель: поднятие самооценки каждого участника и общего эмоционального фона группы.

Порядок выполнения и инструкция. Всем встать друг за другом и положить друг другу руки на плечи. Первым встает ведущий тренинга. «Паровозик» начинает двигаться по комнате. Ведущий первый говорит: «Я (называет свое имя) хороший». Все хором, громко повторяют за ним: «Ты (его имя) хороший». Так продолжается дальше, пока каждый из участников не назовет себя хорошим и не получит подтверждение от группы.

Главное условие упражнения — говорят все и громко.

УПРАЖНЕНИЕ «ПЕСЕНКА КОЛОКОЛЬЧИКА»

Возрастная группа: 5–8 лет.

Цель: прийти к согласованности действий, почувствовать себя в коллективном творчестве.

Порядок выполнения и инструкция. Детям по очереди предлагается спеть песенку колокольчика. Например: первый участник начинает: «Дин-дон» и продолжает петь в том же ритме. По команде ведущего вступает второй участник, но уже с другим мотивом: «Тили-тили-дон-дон», потом третий и т. д., пока каждый из участников не вступит в общий хор колокольчиков.

УПРАЖНЕНИЕ «ГРУППОВОЕ ЧИСЛО»

Возрастная группа: 12-19 лет.

Цель: сплочение участников группы, повышение эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Сейчас мы проверим, насколько организовано и согласованно вы умеете работать в команде, сообщая. Работая плечом к плечу, очень важно понимать друг друга без слов. Все сели поудобней. По команде ведущего «один-два-три» все участники показывают на пальцах какое-нибудь число от одного до пяти. Необходимо за 2 минуты прийти к одинаковому результату, причем не переговариваясь, не жестикулируя. Команда подается четко, ведущий анализирует работу группы.

УПРАЖНЕНИЕ «УЗНАЙ СЕБЯ»

Возрастная группа: 10-18 лет.

Цель: формирование и развитие умения задавать вопросы, слушать ответы и составлять единый образ.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий прикрепляет на спину каждому участнику листочек с именем известного героя из сказки или реальной жизни. Нужно угадать, кем ты стал. Разрешается задавать по три вопроса закрытого типа (на которые можно получить ответ только «да» или «нет» от любого выбранного участника группы). Задав три вопроса и получив ответы, можно задавать вопросы следующему человеку, пока игрок не определит, кто он. Возможные герои: Колобок, Алла Пугачева, Золушка, Чебурашка, Илья Муромец, Буратино, Дед Мороз, Кармен и т. д.

При подведении итогов участникам предлагается ответить на следующие вопросы:

1. Трудно ли было себя отгадать?
2. Как происходило осознание, кто ты?
3. Что вы поняли?
4. Что взяли полезного для себя?

В процессе ответа на вопросы участники группы высказывают свое мнение об условиях успешности общения.

УПРАЖНЕНИЕ «МОЛВА»

Возрастная группа: 13-22 года.

Цель: развитие умения слушать и **передавать** информацию точно.

Порядок выполнения и инструкция. Выбирается пять желающих принять участие в игре. Ведущий **предлагает** четверым из них выйти за дверь и находиться там, пока их не позовут. Первому участнику ведущий читает рассказ, предупредив его о том, что этот же рассказ ему придется передать следующему игроку. После прочтения рассказа приглашается из-за двери следующий участник, и тот, кто слушал, передает ему содержание. Последний рассказывает свой вариант истории группе. После этого зачитывается первоначальный текст, чтобы все участники услышали оригинал и сравнили его со своим рассказом. Группа анализирует, на рассказе которого из участников текст был наиболее искажен. Участникам предлагается ответить на вопросы:

1. С какими трудностями вы столкнулись при передаче и получении информации?
2. Что происходит с общением людей в случае искажения информации?

УПРАЖНЕНИЕ «ПЛАВАНИЕ»

Возрастная группа: 4-12 лет.

Цель: телесное расслабление, освобождение от усталости после долгого сидения на стуле.

Порядок выполнения и инструкция. «Сядьте на стул так, чтобы не касаться спинки стула, руки поставьте локтями на колени, сейчас мы будем имитировать движения пловца. Плавать мы будем брассом, прогибаясь в спине и пояснице. При движении рук вперед спина и позвоночник сгибаются как можно сильнее, при движении рук назад позвоночник разгибается. Движения при плавании легкие, грациозные, изящные. Понаблюдайте за красотой и стремительностью ваших движений. Итак, имитируем плавание стилем брасс. Начали! Закончили заплыв».

УПРАЖНЕНИЕ «КОЛЛЕКТИВНЫЙ ПЕЙЗАЖ»

Возрастная группа: 17-35 лет.

Цель: релаксация, сплочение, выравнивание эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Звучит музыка. Участники закрывают глаза. Ведущий начинает **описывать картину**, а участникам предлагается продолжить за ведущим «рисование» картины, добавляя к ней по одному-два элемента.

УПРАЖНЕНИЕ «Я ДАЮ ТЕБЕ»

Возрастная группа: 7-18 лет.

Цель: рефлексия, выражение эмоций.

Порядок выполнения и инструкция. Участникам предлагается поблагодарить соседа за участие в упражнении и подарить ему какой-либо подарок (нематериальный) с пожеланиями.

Таким подарком может стать удачный комплимент, теплое пожатие руки или объятие, предложение дружбы, стихотворение или песня в честь того человека, которому предназначен подарок.

УПРАЖНЕНИЕ «ДАВАЙТЕ ПОЗНАКОМИМСЯ»

Возрастная группа: 5-7 лет.

Цель: знакомство, диагностика настроения до начала игры.

Порядок выполнения и инструкция. Каждому ребенку предлагается назвать свое имя; то, как его ласково называют родители дома, а также свое любимое занятие.

Для этого ведущий вразнобой кидает всем участникам мячик. Их задача — поймать мячик, назвать свое имя и вернуть мячик обратно ведущему.

УПРАЖНЕНИЕ «ВЕСЕЛАЯ СЕМЕЙКА»

Возрастная группа: 8–14 лет.

Цель: развитие невербальных способов общения.

Порядок выполнения и инструкция. Для этого упражнения ведущему понадобятся заранее **приготовленные** карточки. Число карточек равно или больше числа участников. С одной стороны карточек написаны названия животных по следующему принципу: волк—волчица—волчонок; селезень—утка—утенок; слон—слониха—слоненок и т. д. На одной карточке — одно название животного в том или ином качестве.

Правила игры: участники получают карточки. Никому их не показывая, читают про себя, что на них написано. По команде ведущего все начинают показывать мимикой, жестами и пантомимикой то, что написано на карточке. Обратите внимание участников, что при выполнении упражнения нельзя произносить ни звука. Задача каждого участника — найти свою «семью» и выстроиться так, чтобы было понятно, кто папа, кто мама, кто ребенок в «семье».

УПРАЖНЕНИЕ «ОСТРОВ ДРУЖБЫ»

Возрастная группа: 10–15 лет.

Цель: сплочение группы, установление тактильного контакта.

Порядок выполнения и инструкция. Перед упражнением ведущий расстилает на полу газету. Затем говорит: «Представьте себе, что вы оказались на острове. Начался прилив. Для того чтобы спастись, надо поместиться всем на оставшемся маленьком клочке земли. Таким островом спасения для нас будет служить газета».

УПРАЖНЕНИЕ «Я - ЗВЕЗДА»

Возрастная группа: 13-18 лет.

Цель: самовыражение через пластику, развитие невербальных способов общения.

Порядок выполнения и инструкция. Каждому участнику группы предлагается на время перевоплотиться в «звезду эстрады».

Для этого упражнения ведущему понадобятся заранее приготовленные карточки. Число карточек равно или больше числа участников. С одной стороны карточек написаны имена любимых исполнителей участников группы.

Каждый участник вытаскивает карточку и читает про себя, не показывая ее никому.

Участники по очереди показывают группе своего исполнителя, не произнося при этом ни звука. Тот из группы, кто первым отгадает, какого исполнителя показывают, сам становится в роли ведущего и начинает показывать своего исполнителя. Так до тех пор, пока каждый не примет участие в упражнении.

УПРАЖНЕНИЕ «ЛАСТИК»

Возрастная группа: 13-18 лет.

Цель: развитие внимания и самоконтроля, формирование умения владеть ситуацией.

Порядок выполнения и инструкция. Для этого упражнения вам понадобится ластик или любой другой заменяющий его предмет. Ведущий говорит: «Сейчас все выйдут за дверь. Я положу ластик на самое видное место. Его можно будет заметить глазами. После этого все входят по очереди, молча в кабинет и глазами отыскивают ластик. Кто увидел его, садится на свое место, не показывая своих эмоций. Если после вас ластик заметили остальные участники группы, то вы проиграли».

Ластик действительно кладется на видное место, чтобы его легко можно было заметить.

УПРАЖНЕНИЕ «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ»

Возрастная группа: 13–17 лет.

Цель: познание себя и своего умения сотрудничать в паре.

Порядок выполнения и инструкция. Участники группы или некоторые из них (в зависимости от количества членов группы) **разбиваются** на пары.

Для упражнения понадобятся: ластик (или заменяющий его плоский, небольшой предмет) и ведро (можно заменить другим предметом, могущим служить «собирателем»).

Участники в паре становятся друг напротив друга. Вытягивают навстречу друг другу ладони (одни — правую, другой — левую), между ладонями помешают ластик. На счет «один-два-три» участники бросают ластик в ведро. Дается три попытки. Задача участников скоординировать свои действия и попасть в ведро.

УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМО ПОТОМКАМ ПРАВОГО СОСЕДА»

Возрастная группа: 12–17 лет.

Цель: развитие навыков рефлексии, анализа, создание положительного настроя, прогнозирование благоприятного будущего (рекомендуется проводить после упражнений «катастроф»).

Порядок выполнения и инструкция. Каждому участнику дается листок бумаги, ручка. Участники могут отсесть друг от друга, как им удобно.

Предлагается представить, что археологи будущего найдут послания, которые участники сейчас напишут и отдадут их адресату. Предлагается написать письмо не своим потомкам, а потомкам правого соседа. Написать о нем все, что посчитают важным.

После выполнения задания письмо отдается человеку, потомкам которого они адресованы. После прочтения предложите желающим зачитать свои письма вслух.

УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕСАДКИ, ИЛИ УГАДАЙ, ЧТО НАС ОБЪЕДИНЯЕТ»

Возрастная группа: 7-18 лет.

Цель: создание положительного эмоционального фона, знакомство с предпочтениями участников, создание ощущения сопричастности другим участникам тренинга.

Порядок выполнения и инструкция. Перед упражнением один стул из круга убирается так, чтобы в кругу осталось стульев на один меньше числа участников. Первым проводит упражнение сам ведущий. Он становится на освободившееся от стула место и громко называет признак, объединяющий всех или какую-то группу участников. Например: «пересаживаются все те, кто живет на планете Земля». Задача участников определить, относится ли сказанное к ним, и если да, то быстро пересесть с одного места на другое. Причем пересаживаться на соседнее место нельзя. Задача ведущего — занять любое освободившееся место. Следующим ведущим в упражнении становится тот, кто остался без стула.

Если названное ведущим качество присуще только одному участнику, то он меняется местами с ведущим и сам называет следующее качество.

ШПАРГАЛКА 1 ДЛЯ ВЕДУЩЕГО (общая для любого тренинга)

(Подробную формулировку и описание действия закона см. в части 1, главе 1, пункте 1.3.)

Законы тренинга для организации групповой работы:

- Закон «00».
- Закон микрофона.
- Закон активности.
- Закон «Я-высказывания».
- Закон тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам группы.
- Закон имени: 1) называть свое имя перед каждым высказыванием; 2) всех участников называть желаемыми для них именами.
- Закон «Здесь и сейчас».
- Закон конфиденциальности.
- Закон предложения в участники только себя.

ШПАРГАЛКА 2 ДЛЯ ВЕДУЩЕГО
(для тренинга с подростками 12–14 лет)

Законы тренинга для участников:

1. Кто больше дает — больше получает.
2. Одновременно говорит только один человек: из уважения к себе и говорящему мы не перебиваем.
3. Вежливость — привилегия королей.
4. И последние станут первыми.
5. Мы не учителя и не на уроке, поэтому оценок никому не ставим.
6. Каждый имеет право на свое мнение.
7. Предлагать в добровольцы только себя!

ШПАРГАЛКА 3 ДЛЯ ВЕДУЩЕГО
(для детей 5-6 лет)

Чтобы было весело играть — пять правил нужно выполнять:

- 1) игру всем вместе начинать;
- 2) по очереди отвечать, друг друга не перебивать;
- 3) активным быть, все выполнять;
- 4) по имени всех называть;
- 5) друг над другом не смеяться, а лучше чаще улыбаться.

УПРАЖНЕНИЕ «ЛАСКОВОЕ СЛОВО И КОШКЕ ПРИЯТНО»

Возрастная группа: от 13 лет.

Цель: научиться замечать достоинства окружающих и уметь преподносить их в самом выгодном свете.

Порядок выполнения и инструкция. Вначале все участники группы делятся по парам. Далее первые участники (например, все те, кто в паре сидит слева по часовой стрелке) начинают брать интервью у своих визави. *Задача:* в течение 1,5 минут выяснить как можно больше интересных подробностей о предпочтениях, жизни и характере (хобби, любимых животных, увлечениях, любимом времяпрепровождении, отдыхе и работе) своего партнера по игре.

Через 1,5 минуты (время начала и окончания интервью контролирует ведущий) участники меняются местами и теперь тот, кто задавал вопросы, начинает отвечать на вопросы второго участника.

После того как первая часть упражнения выполнена, дается полминутки всем, чтобы собраться с мыслями, и затем по кругу каждый участник пары рассказывает о своем партнере наиболее привлекательные, интересные моменты. Поощряются самые интересные рассказы (красноречие) и рассказы наиболее информативные (качество получения информации).

УПРАЖНЕНИЕ «ЗАПУТАЙ МЕНЯ, ИЛИ КЛЮЧЕВЫЕ ФРАЗЫ»

Возрастная группа: 14-25 лет.

Цель: развитие способности улавливать и удерживать основную мысль текста или разговора.

Порядок выполнения и инструкция. Игра проходит в два этапа. Во время первого этапа всем участникам предлагается сочинить коллективную сказку. Для этого каждый участник по кругу может сказать два предложения из сказки. Участников надо предупредить, что желательно, чтобы в сказке были неожиданные повороты сюжета, много подробностей, волшебство и запутанность. После того как участники пройдут один или два круга и сложится мозаика сказки, предлагается пересказать эту сказку, не опуская ни одной значимой детали. Выигрывает тот, кто наиболее полно, подробно перескажет всю сказку от начала до конца. Перескал выполняется по желанию или по рекомендации ведущего.

УПРАЖНЕНИЕ «ЗАПУТАННЫЙ РАЗГОВОР»

Возрастная группа: от 14 лет.

Цель: развитие способности улавливать и запоминать ключевые моменты разговора.

Порядок выполнения и инструкция. Участники по кругу начинают сочинять историю. Основное требование, чтобы история получилась со множеством поворотов сюжета. Для этого участники могут продолжать историю, «ухватившись» за любое слово в предыдущем рассказе, и продолжать дальше, высказывая свои ассоциации на него; или просто запутывать рассказ по своему усмотрению.

После того как рассказ составлен, то есть все участники внесли свою лепту в историю, ведущий спрашивает: «Кто может пересказать историю от начала до конца, не пропуская ни единого момента?» Если желающие есть, то они рассказывают. Любые замечания и дополнения по рассказу группа делает только после того, как рассказчик закончил свое повествование.

Далее ведущий просит перечислить основные сюжетные линии рассказа и обозначить единую структуру истории:

- О чем она?
- О ком она?
- Кто главные герои?
- Что можно выбросить из истории, не нарушая единого контекста?

УПРАЖНЕНИЕ «ЗАЙЧИК-ХВАСТУН»

Возрастная группа: 9-21 год.

Цель: эмоционально поощрить или наградить кого-нибудь из участников или нескольких участников.

Порядок выполнения и инструкция. Предложить участнику встать на стул или любую другую возвышенность и рассказать всем о любых трех своих положительных качествах. Можно предложить участнику рассказать о своих достижениях или радостных событиях, случившихся с ним.

УПРАЖНЕНИЕ «ОДЕНЬ КРАСАВИЦУ, ИЛИ ПОМОГИ ГОЛОМУ»

Возрастная группа: от 13 лет.

Цель: развитие воображения, способности чувствовать идеи другого, следовать в едином командном ритме.

Порядок выполнения и инструкция. Если количество участников в группе позволяет, то группа делится на две части по 10 человек, но можно проводить упражнение и не деля участников на подгруппы. Каждой группе дается следующее задание. Перед вами голый человек. Он мечтает, чтобы его нарядно и со вкусом одели. (таким человеком может стать бизнесмен, политик, манекенщица, женщина-руководитель, работник офиса, подросток и т. п.).

Каждый из участников называет только один элемент одежды, его фасон, цвет и фактуру ткани. Например, колготки эластичные, черные, с лайкрой, без рисунка.

Важно, чтобы воображаемый человек был одет не только согласно его запросу, но и последовательно (вначале штаны, а затем уже шляпа), и чтобы элементы одежды гармонировали друг с другом.

УПРАЖНЕНИЕ «ПУСТЬ МОЯ ПРАВАЯ РУКА НЕ ЗНАЕТ, ЧТО ДЕЛАЕТ ЛЕВАЯ»

Возрастная группа: от 13 лет.

Цель: релаксация, развитие воображения, самопознание.

Порядок выполнения и инструкция. Выберите левой рукой любой понравившийся цвет карандаша (маркера или фломастера). Затем выберите любой понравившийся цвет карандаша (маркера или фломастера) правой рукой, так чтобы для правой и для левой руки были выбраны разные цвета, то есть для каждой руки свой. Закрыв или завязав глаза, рисуйте на листе все, что хотите (например, каракули). Рисуйте каракули двумя руками, затем (после того как почувствуете, что для вас достаточно) откройте глаза. Не задумываясь о значении линий и переплетений на листке, возьмите какой-нибудь один цвет (либо из тех, которые вы уже использовали, либо любой другой) и сформируйте любые образы и фигуры на основе полученных «каракулей».

Дальше можно провести обсуждение или составить из отдельных рисунков совместную творческую картину группы. При этом дополнять рисунки или переделывать нельзя. Из готовых рисунков можно только составить общую картинку!

УПРАЖНЕНИЕ «ГЛИНЯНАЯ РАПСОДИЯ»

Возрастная группа: 3-7 лет.

Цель: развитие мелкой моторики рук.

Порядок выполнения и инструкция. 1. Предоставляем участникам возможность ощутить податливость глины путем ее сжатия, разглаживания и **покатывания**. 2. Затем участники изготавливают шарики из глины. После чего, закрыв глаза, пытаются вылепить из них то, что захотят. Полученный **продукт** показывается остальным участникам, ему присваивается название. 3. Участники тренинга придумывают и рассказывают от первого лица легенду о происхождении глины и ее жизни в земле, среди людей, а также истории, случающиеся с ней. 4. На последнем этапе работы из глины изготавливаются фигурки для групповой композиции.

Это же упражнение можно использовать в группе 13-18 лет в следующей версии. Участникам тренинга предлагается:

- а) создать отпечатки разных предметов и частей тела (как своих, так и участников группы), чтобы получилась единая глиняная фотография группы, на которой были бы четко отражены наиболее характерные особенности всех участников группы;
- б) вылепить любой сосуд из глины. Далее рассмотреть вместе все сосуды и постараться выяснить, как форма, гладкость или шершавость, тщательность или небрежность и т. д. могут характеризовать того или иного мастера, сотворившего сосуд. Ведущий рекомендует во время выполнения данного упражнения сохранять всем участникам благожелательность.

УПРАЖНЕНИЕ «ВОЛШЕБНОЕ СЛОВО «ДА»»

Для тех, кто по роду профессии работает с людьми.

Цель: работа с личными стереотипами, выход из привычного отношения к себе.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий готовит основной перечень вопросов (далее участники могут предлагать вопросы сами). Например:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1) У тебя есть миллион рублей? | 5) У тебя бывают рваные носки? |
| 2) Тебе нравится океан? | 6) Тебе нравится танцевать? |
| 3) Ты творческий человек? | 7) Ты любишь кого-нибудь? |
| 4) Ты добрый? | |

На любой вопрос ведущего, вне зависимости от «правильности» ответа, каждый из участников должен ответить «ДА». Это упражнение, с одной стороны, способно вызвать всеобщий смех, а с другой — посмотреть на себя и свои привычки другими глазами, задуматься над стереотипами отношения к самому себе.

УПРАЖНЕНИЕ «МАСКА»

Возрастная группа: 14-25 лет.

Цель: проиграть сложившиеся у каждого участника социальные роли и посмотреть со стороны на особенности своего стиля поведения.

Порядок выполнения и инструкция. Каждый участник берет цветную бумагу, картон, ножницы и клей (в другом варианте можно использовать глину или пластилин, но их понадобится очень много — упаковка на каждого участника).

Перед началом упражнения участниками оговариваются все социальные роли, в которых они задействованы. Ведущий синтезирует информацию и помогает каждому участнику выбрать наиболее любимые ими роли, наиболее тягостные для них роли и желаемую роль, то, какими они представляют себя в идеале. Затем участники делают маски для каждой из трех выбранных по указанным выше темам-ролям и показывают окружающим. Идет обсуждение. Как продолжение можно добавить элемент психодрамы. Данное упражнение требует от тренера предварительной подготовки и фундаментального психологического образования.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОСМОТРИ НА ХОРОШЕГО ЧЕЛОВЕКА»

Возрастная группа: 12-35 лет.

Цель: повышение самооценки, осознание каждым участником себя в новом качестве.

Порядок выполнения и инструкция. Для этого упражнения понадобится сумочка и зеркальце (6-9 см). Зеркальце крепится так, чтобы при открытии сумочки взгляд падал именно на него.

Участники интригуются словами о том, что у ведущего в сумочке находится портрет самого хорошего, удачливого, симпатичного, любимого и любящего человека на свете. Потом участникам предлагается отгадать, чей это портрет. После того, как все предположения и аргументация иссякнут, участникам предлагается по очереди заглянуть в сумочку и посмотреть на портрет. При этом комментировать увиденное нельзя, чтобы остальные участники раньше времени не догадались, чей портрет там изображен.

Получится, что каждый из участников увидит собственное отражение в зеркале, а значит самого себя.

После проведения упражнения обязательно проводится обсуждение с помощью следующих вопросов:

- а) Кто (не) согласен с увиденным?
- б) Какие чувства у вас вызвало увиденное?

УПРАЖНЕНИЕ «ЦВЕТИК-СЕМИЦВЕТИК»

Возрастная группа: 10-19 лет.

Цель: сплочение группы, самовыражение и свободное творчество.

Порядок выполнения и инструкция. Участник выбирает лист цветной бумаги любого цвета. Вырезает из него любую фигуру, наиболее емко отражающую его в данный момент. После окончания работы всеми участниками составляется коллективная картинка (можно все фигуры наклеить на ватман и повесить в комнате).

Желательно после упражнения обсудить и проговорить свои чувства и ощущения до, *после* и во время работы.

УПРАЖНЕНИЕ «КОЛЛАЖ»

Возрастная группа: 14-18 лет.

Цель: работа с образом «Я», самопознание, возможность узнать новое о других членах группы.

Порядок выполнения и инструкция. Участники на занятие приносят любые журналы, которые можно резать. Также понадобятся: клей, ножницы, листы бумаги формата А3.

В течение 30-40 минут участники составляют индивидуальные коллажи. Для этого им необходимо сесть так, чтобы никто не видел их работу.

Цель составления коллажа — ответы на вопросы: «Кто я? Какой я?»

Способ работы. Участники вырезают из журналов картинки и заглавия статей, которые наиболее ярко отражают их качества и их восприятие мира. Затем в произвольном порядке наклеивают их на листе бумаги. После окончания работы участник отдает свой коллаж ведущему и выходит на перерыв.

После того как все работы сданы и участники вышли из кабинета, ведущий тренинга расставляет работы в стиле оформления картинной галереи.

Ведущий приглашает всех посетить выставку выдающихся художников XXI века. Напоминает о правилах поведения на выставке. Каждый участник смотрит молча, анализирует и пытается угадать, кому какая картина принадлежит. Обсуждение будет позже, сейчас созерцание. В данном случае пафос в словах ведущего полезен.

Обсуждение строится по следующей схеме:

- а) каждому участнику предоставляется возможность выйти и рассказать остальным о своем коллаже;
- б) при этом ему рекомендуется сосредоточиться на таких вопросах:
 - 1) Какие чувства он испытывал, создавая его?
 - 2) Какие чувства он испытывал, когда на его произведение смотрели другие?
 - 3) Что он почувствовал, когда видел другие коллажи и сравнивал их со своим?
 - 4) Всегда ли совпадали его представления об авторе коллажа с тем, кем он оказывался на самом деле?
 - 5) Что нового узнал о себе?
 - 6) Что нового узнал о других?

УПРАЖНЕНИЕ «ВОЛШЕБНОЕ ПРЕВРАЩЕНИЕ»

Возрастная группа: 5-25 лет.

Цель: творческое самовыражение и умение взаимодействовать с окружающими, развитие навыков взаимопонимания и чувствования настроения другого.

Порядок выполнения и инструкция. Для этого упражнения понадобится театральный грим, зеркало, средство для снятия макияжа и вата.

Участники тренинга делятся по парам. Каждой паре выдается по коробочке театрального грима. Участники в парах одновременно начинают рисовать на лицах (руках) друг друга образы, символы или клоунские лица.

В конце упражнения все смотрятся в зеркало, и идет обсуждение.

Задания и форму проведения этого упражнения можно варьировать.

УПРАЖНЕНИЕ «ОБЩЕСТВЕННАЯ РАБОТА»

Возрастная группа: 15-19 лет.

Цель: сплочение группы, единение участников и самовыражение.

Порядок выполнения и инструкция. Упражнение выполняется в свободной творческой форме. Можно создать игровой момент и попросить участников действовать с подчеркнuto серьезным выражением лица, как будто они выполняют ответственную общественную нагрузку, от пользы выполнения которой зависит рождение нового дружного коллектива. (Не забудьте, что взрывы смеха во время выполнения задания лишь подчеркивают благоприятную атмосферу в группе.)

Вырежьте из журналов фигуры людей, животных и т. д., а затем совместными усилиями создайте и оформите единую композицию. При этом каждый элемент должен отражать какую-либо характерную сторону любого из участников. Главное условие, что в создании единой композиции одновременно принимают участие все участники, так чтобы каждый в конце мог гордо указать на поле своей деятельности.

Для этого упражнения можно использовать разноцветную ткань с рисунком, или фотографии, или «дары природы» (веточки, листики, камушки и т. п.).

УПРАЖНЕНИЕ «ТАКТИЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ»

Возрастная группа: 18–35 лет.

Цель: развитие ощущений собственного тела, понимание основных стереотипов своих движений, распознавание телесных блоков и зажимов.

Порядок выполнения и инструкция. Краска, которую при случае легко отстирать, крепится к самым подвижным частям тела: бедра, плечи, **тали**я, колени, запястья, грудь, щиколотки. Краска крепится так: полоски бумажного скотча крепятся вокруг названных частей тела, на внешнюю поверхность наносится краска, которая медленно высыхает (например, на желатине). Человек с закрытыми глазами начинает **танцевать** в произвольном стиле. Вокруг него расположен длинный лист ватмана, с которым человек соприкасается, танцуя.

После этого упражнения хорошо видны активные, подвижные и раскрепощенные части тела, а также любимые движения в танце и наиболее раскрепощенный стиль тактильного поведения.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОЛКИ МОЕГО ЧЕРДАКА»

Возрастная группа: 12–22 года.

Цель: исследование образа «Я» и структуры личности.

Порядок выполнения и инструкция. Каждый участник получает по ватманскому листу бумаги. Участникам предлагается расчертить лист в произвольном порядке. У каждого участника получится свое количество ячеек на листе, той формы (круг, квадрат, ромб), которую они выбирают сами (без подсказок и комментариев со стороны ведущего). После того как каждый разлиновал свой лист, ведущий предлагает заполнить каждую ячейку рисуночными образами так, чтобы каждый образ отражал одну из составляющих личности участников.

После выполнения работы ведется обсуждение с помощью следующих вопросов:

- Хватило ли вам ячеек, изначально очерченных вами, или пришлось дополнять?
- Какие аспекты вашей личности вы вывели в центре листа? Какие на периферию?
- Что нового вы узнали о себе в ходе упражнения?

УПРАЖНЕНИЕ «ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА»

Возрастная группа: 10-22 года.

Цель: исследование глубинных подсознательных моделей личности.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий раскладывает перед участниками любые предметы (предметов должно быть в 1,5 раза больше, чем участников) и предлагает выбрать любой понравившийся. Далее участникам предлагается написать рассказ от имени этого предмета, от первого лица. Так, как будто сам участник является этим предметом. После проведения упражнения ведется обсуждение. Одновременно ведущий может диагностировать группу, фиксируя для себя характер описания от имени предмета: радужное и радостное отношение к себе, потребительское, сам производит действие либо над ним производят действие и т. д.

УПРАЖНЕНИЕ «СТРОЙКА»

Возрастная группа: 4-12 лет.

Цель: сплотить участников и определить лидеров.

Порядок выполнения и инструкция. Группе дается большая корзина с кубиками или частями конструктора разного размера и цвета и предлагается что-нибудь **совместно** построить. Следует соблюдать лишь два условия: во-первых дети должны использовать все блоки до одного; во-вторых, они должны помогать друг другу. Продолжительность упражнения зависит от того, насколько группа велика и сколько времени осталось до окончания занятия. Детей можно сфотографировать, а затем раздать фотокарточки тем, кто попросит. Они смогут с удовольствием рассказать родителям о том, что делали в группе.

По ходу упражнения целесообразно спрашивать детей, как они чувствуют, как воспринимают свою роль в группе, а в конце провести рефлексию: какими они увидели других участников до и после совместной работы.

УПРАЖНЕНИЕ «СНЕЖНЫЙ КОМ»

Возрастная группа: 7-24 года.

Цель: облегчение запоминания имен, если участники тренинга абсолютно не знакомы друг с другом.

Порядок выполнения и инструкция. Участники группы сидят в кругу.

Первым представляется ведущий. Затем сидящий слева от него называет имя ведущего и свое имя. Каждый *следующий* участник называет по очереди имена всех представляющихся до него. Таким образом, участнику, замыкающему круг, предстоит назвать имена всех членов группы.

Это упражнение наиболее активно и весело проходит в мало-знакомых или незнакомых группах.

УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕМ МЫ ПОХОЖИ»

Возрастная группа; 5-17 лет.

Цель: сплочение и создание доброжелательного эмоционального фона.

Порядок выполнения и инструкция. Члены группы сидят в кругу. Ведущий приглашает в круг одного из участников на основе какого-либо реального или воображаемого сходства с собой. Например: «Света, выйди, пожалуйста, ко мне, потому что у нас с тобой одинаковый цвет волос (или мы похожи тем, что мы жители Земли, или мы одного роста и т. д.)». Света выходит в круг и приглашает выйти кого-нибудь из участников таким же образом. Игра продолжается до тех пор, пока все члены группы не окажутся в кругу.

УПРАЖНЕНИЕ «ЗАБАВНАЯ ПАНТОМИМА»

Возрастная группа: 1–13 лет.

Цель: пластическое изображение.

Порядок выполнения и инструкция. Время проведения: 15 минут. Время на подготовку пантомимы — 1 минута.

Процедура проведения. Все участники разбиваются на 3–4 подгруппы (по 3–5 человек). Каждая подгруппа получает одно из заданий, вывешенных на доске. Например: «объединение веселых мышат», «собрание безопасных кобр», «сплочение маленьких бульдозеров». Все задания для группы предлагаются в юмористической форме, а можно и использовать определенные эмоциональные состояния, например «угрызения совести», «крик нелюбимого учителя» и т. д. Задача состоит в том, чтобы пантомимой изобразить это определение таким образом, чтобы остальные участники догадались, о каком именно определении идет речь.

Обсуждение происходит с помощью следующих вопросов:

- а) Какая пантомима была наиболее «однозначной» и не вызвала затруднений при угадывании?
- б) С какими затруднениями столкнулись группы в процессе придумывания пантомимы?

УПРАЖНЕНИЕ «КОРЗИНОЧКА»

Возрастная группа: 12–17 лет.

Цель: развитие фантазии, творческого мышления.

Порядок выполнения и инструкция. Необходимое время — 10 минут. Материалы — корзинка или пакет с мелкими предметами (например, игрушки из «киндер-сюрпризов», маленькие мягкие игрушки, небольшие сувениры и т. п.). Количество предметов должно намного превышать количество участников группы.

Ведущий проходит по кругу с «корзиночкой», в которой находятся различные мелкие предметы. Участники, не заглядывая в «корзиночку», берут какой-то один предмет. Когда все готовы, ведущий предлагает каждому найти какую-нибудь связь между этим предметом и любым событием или понятием из своей жизни.

Рассказ начинает участник, первым получивший игрушку.

УПРАЖНЕНИЕ «ПРЕВРАЩЕНИЯ»

Возрастная группа: 14-20 лет.

Цель: самопознание и самовыражение с помощью метафорических средств.

Порядок выполнения и инструкция. Необходимое время: 10 минут.

Участники сидят в кругу. Ведущий предлагает участникам завершить следующие предложения:

«Если бы я был мебелью, то я был бы... (изящным стулом с резными ножками, круглым обеденным столом...)»; «Если бы я был едой, то я был бы... (манной кашей, пирожным, картошкой-фри)»; «Если бы я был взрослым, то я бы...» (другие варианты — песней или музыкой, явлением природы, видом транспорта...). Все отвечают по кругу.

УПРАЖНЕНИЕ «ПИСЬМО ПОТОМКАМ ПРАВОГО СОСЕДА»

Возрастная группа: 12-18 лет.

Цель: развитие рефлексии, подготовка к основной части тренинга, диагностика восприятия будущего.

Порядок выполнения и инструкция. Всем участникам раздается по ручке и листу бумаги. При этом ведущий тренинга дает вводную: «Мы являемся потомками многих поколений людей, мы интересуемся историей своей семьи, многим бы хотелось, чтобы их предшественники оставили для них след и рассказали бы о себе. Вот сейчас нам самим представляется возможность оставить такое послание своим потомкам, но не в виде архитектурных ценностей или произведений искусства, а в виде письма, письма о нас как о людях. Своим потомкам оставлять такое письмо интересно, но еще интереснее оставить своим потомкам письмо о тебе, написанное другими людьми. Получится интересная информация. У каждого из вас есть сосед справа, напишите письмо его благодарным потомкам».

После написания письма благодарным потомкам соседа справа оно отдается тому, о ком написано. Каждый читает полученное письмо, по желанию — вслух для всей группы. После упражнения проводится обсуждение.

УПРАЖНЕНИЕ «ВОЛШЕБНАЯ ЛАВКА»

Возрастная группа: 12-19 лет.

Цель: личностное развитие и рефлексия, повышение самооценки и уверенности в себе.

Порядок выполнения и инструкция. Попросите участников группы представить, что существует лавка, в которой очень интересные «вещи»: терпение, снисходительность, расположенность к другим, чувство юмора, чуткость, доверие, умение владеть собой, доброжелательность, склонность не осуждать других, умение слушать, любознательность, способность к сопереживанию. Ведущий выступает в роли продавца, который обменивает одни качества на какие-нибудь другие. Вызывается один из участников. Он может приобрести одну или несколько «вещей», которых у него нет, а взамен делится теми, которые развиты у него. Например, покупатель просит у продавца «терпения». Продавец выясняет, сколько ему нужно «терпения», зачем оно ему, в каких случаях он хочет быть «терпеливым». В качестве платы продавец просит у покупателя что-то взамен, например, тот может расплатиться «чувством юмора», которого у него с избытком.

Далее упражнение предполагает глубокую рефлексия.

УПРАЖНЕНИЕ «ПОСТРОИТЬСЯ ПО РОСТУ»

Возрастная группа: 15-19 лет.

Цели: разминка, повышение уровня сплоченности, взаимопонимания.

Порядок выполнения и инструкция. Участникам группы предлагается закрыть глаза и построиться по росту (другой вариант: встать по кругу, построиться по размеру обуви, по размеру ладони руки). Группа может сделать несколько попыток, до тех пор пока выполнение задания не будет абсолютно правильным.

УПРАЖНЕНИЕ «ПРО МЕНЯ ЛЮБИМОГО»

Возрастная группа: 12-17 лет.

Цель: повышение настроения и самооценки, активизация участников группы.

Порядок выполнения и инструкция. Участники сидят в кругу. Ведущий просит встать всех тех, кто обладает определенным умением или качеством (например: «Встаньте все те, кто умеет вышивать, кататься на горных лыжах, любит смотреть сериалы, мечтает научиться играть в шахматы» и др.). Остальные участники группы аплодируют тем, кто встал.

УПРАЖНЕНИЕ «УВЕРЕННОСТЬ ИЛИ ЕЕ МАСКА»

Возрастная группа: 14-20 лет.

Цель: дать возможность участникам группы проанализировать стили своего поведения.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий разбивает участников на пары. Один из партнеров исполняет роль самоуверенного, а другой — неуверенного в себе человека. Каждый из них должен принять такую позу, чтобы всем было видно, кто какую роль исполняет. Тот, кто играет роль «самоуверенного», рассказывает своему партнеру о том, что ему дает ощущение превосходства: описывает позу, голос, манеру общаться, мысли, поступки, которые он может совершить.

В свою очередь «неуверенный» рассказывает о себе по тому же плану. Например: «Я могу смотреть только в пол. Мои плечи опущены. Я говорю тихим голосом. У меня не получается быть интересным, я не пользуюсь популярностью».

Потом участники обмениваются ролями и повторяют процедуру вновь.

После этого ведущий предлагает обоим партнерам попробовать почувствовать себя уверенными людьми, которые ни над кем не возносятся, но и не чувствуют себя хуже других.

В заключение ведущий проводит глубокую рефлексию, выясняя мнение каждого участника.

УПРАЖНЕНИЕ «НОБЕЛЕВСКАЯ ПРЕМИЯ»

Возрастная группа: 13–19 лет.

Цель: распознавание личного конструкта будущего, повышение социальной компетентности подростков, переживание ситуации «ответственности перед человечеством».

Порядок выполнения и инструкция. Материалы: бумага, письменные принадлежности, карандаши, фломастеры, маркеры, скотч, кнопки, пластилин.

Ведущий рассказывает участникам о Нобелевской премии, а затем предлагает игровую ситуацию:

Никто не знает, какие сюрпризы преподнесет нам жизнь. Перенесемся в будущее. Представьте себе, что вы — известный ученый, писатель или общественный деятель. Нобелевский комитет принял решение о присуждении вам почетной премии. Торжественное вручение премии предполагает ответное выступление лауреатов — это является давней традицией. Через некоторое время желающие получают возможность выступить на церемонии вручения премии с ответной речью. Выберите номинацию, по которой вы хотели бы получить премию, и подготовьте выступление. Можете использовать любую схему выступления (доклад, рассказ, стихотворение или песню).

УПРАЖНЕНИЕ «НА КАКОГО СКАЗОЧНОГО ГЕРОЯ Я ПОХОЖ?»

Возрастная группа: 12–14 лет.

Цель: самовыражение и самораскрытие в метафорической форме, получение обратной связи от участников группы.

Порядок выполнения и инструкция. Для упражнения понадобится мяч. Ведущий предлагает одному из присутствующих выбрать среди участников группы человека, вызывающего у него любые ассоциации с каким-нибудь персонажем из сказки либо героем мультфильма или приключенческого фильма и бросить ему мяч. При этом участник называет имя того, кто именно напоминает ему данный персонаж, называет персонаж, делает комплимент или по-доброму улыбается этому участнику, а затем уже бросает ему мяч. Участник, получивший мяч, в свою очередь, повторяет упражнение в заданной последовательности. И так далее до тех пор, пока про каждого участника не будет высказана ассоциация.

УПРАЖНЕНИЕ «ПЯТЬ СЛОВ О ТЕБЕ»

Возрастная группа: 11–17 лет.

Цель: повышение самооценки, самопознание, возможность сделать приятное другому человеку.

Порядок выполнения и инструкция. Участники разбиваются на подгруппы по пять человек (произвольно или по игровому заданию от ведущего).

Каждый из вас должен обвести свою руку на листе бумаги, чтобы получилась ваша нарисованная ладошка. Напишите на ладошке свое имя. Потом передайте листок соседу справа, а сами получите рисунок ладошки от соседа слева. На одном из «пальчиков» полученного рисунка напишите, пожалуйста, какое-нибудь привлекательное качество этого человека, на ваш взгляд (можно использовать для упражнения доброжелательные пожелания). Например: «Ты чуткий и отзывчивый», «Ты наше солнышко» или «Желаю тебе побыстрее влюбиться и быть любимой любимым человеком!» Так дальше нарисованные ладошки передаются по кругу, и каждый пишет свое. Пока ладошка не вернется к ее владельцу.

УПРАЖНЕНИЕ «СОСЕД СПРАВА, СОСЕД СЛЕВА»

Возрастная группа: 7–11 лет.

Цель: разминка перед началом основной части тренинга.

Порядок выполнения и инструкция. Человек, в руках у которого находится мяч, называет имена соседей справа и слева от себя, а затем представляется сам. После этого он бросает мяч любому из членов группы. Получивший мяч вновь должен назвать имена своих соседей справа и слева и представиться сам и т. д.

УПРАЖНЕНИЕ «МЫ ОХОТИМСЯ НА ЛЬВА»

Возрастная группа: 5–13 лет.

Цель: поднятие эмоционального фона, первоначальное групповое сплочение.

Порядок выполнения и инструкция. Важно, чтобы сам ведущий задавал задорный тон и ритм упражнению. Для этого вся группа синхронно выстукивает ритм ладонями по коленям. Ведущий кричит первую строчку, группа за ним повторяет. Если группа сбивается или вступает не слаженно, игра начинается с начала. При этом ведущий может действиями показывать смысл слов, а группа повторяет его движения вместе со словами, в той же последовательности.

Мы охотимся на льва.
Не боимся мы его.
У нас меч-кладенец
И автомат Калашникова.
Ой! Что это?
Это тропинка.
Над ней не пролетишь,
Под ней не проползешь,
Ее не обогнешь,
Дальше пойдешь.
Шур-шур-шур -шур.
Мы охотимся на льва.
Не боимся мы его.
У нас автомат **Калашникова**
И танк Т-34.
Ой! Что это?
Это болото.
Над ним не пролетишь,
Под ним не проползешь,
Его не обогнешь,
Дальше пойдешь.
Чав-чав -чав-чав.
Мы охотимся на льва.
Не боимся мы его.
У нас танк Т-34
И ковер-самолет.
Ой! Что это?

Это гора.
Над ней не пролетишь,
Под пей не проползешь,
Ее не обогнешь,
Дальше пойдешь.
Лезем -лезем-лезем -лезем.
Мы охотимся на льва.
Не боимся мы его.
У нас ковер-самолет
И дубинка.
Ой! Что это?
Это пещера.
Над ней не пролетишь,
Под ней не проползешь,
Ее не обогнешь,
Дальше пойдешь.
Ой! Что это? Пушистое, мохнатое,
Рычащее, клыкастое?
Это же ЛЕВ!!!
А-а-а-а-а...
Обратно побежали!
С горы: лезем-лезем-лезем-лезем.
По болоту: чав -чав -чав-чав.
По тропинке: шур-шур -шур -шур.
Охустали, уморились,
Пот утерли и
Спать повалились.

УПРАЖНЕНИЕ «РАЗ-ДВА-ТРИ»

Возрастная группа: 12-25 лет.

Цель: активизация групповой динамики, быстрый способ сконцентрировать внимание всей группы.

Примечание: после этого упражнения обязательно должно быть интересное, динамичное задание.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий произносит следующие слова: «У меня есть ценный приз, который необходимо разыграть. Сейчас на счет “Раз-два-три” все участники группы бегут к выходу. Выиграл тот, кто первым выбежит из кабинета. Раз, два (пауза 2 секунды). А теперь именно с такой концентрацией сил мы приступаем к следующему заданию».

УПРАЖНЕНИЕ «ЗВЕЗДЫ ЭСТРАДЫ»

Возрастная группа: 13-18 лет.

Цель: развитие невербальных способов общения, умения считывать информацию по невербальным проявлениям другого человека.

Порядок выполнения и инструкция. Для этого упражнения ведущему понадобятся заранее приготовленные карточки на которых написаны имена самых известных российских и зарубежных исполнителей. Например: Алла Пугачева, Майкл Джексон, Мадонна, Киркоров и т. д. Число карточек должно быть кратно двум, так как имя каждого исполнителя пишется дважды. Участники в виде «жеребья из шляпы» достают карточки и, не издавая ни одного звука (без слов и мелодий песен), показывают жестами, мимикой и пантомимикой исполнителя с карточки.

Задача. Каждому участнику найти свою пару и встать рядом (получится две Аллы Пугачевой, два Майкла Джексона, две Мадонны). После этого ведущий просит всех открыть свои карточки и проверить правильность образованных пар.

Упражнение проходит бурно и весело, особенно, если тренер честно предупреждает, что начинать говорить и проверять карточки можно только после его команды!

УПРАЖНЕНИЕ «РОБОТ»

Возрастная группа: 4–10 лет.

Цель: развитие внимания в условиях ограничения времени (2,5–7,5 минуты).

Порядок выполнения и инструкция. Предложить ребенку за определенное время как можно быстрее и точнее вычеркнуть в колонке (странице) любого текста любую наиболее часто встречающуюся букву (например, все «а» или «о»). Успешность выполнения упражнения оценивается по времени его выполнения и количеству пропущенных букв. Время рассчитывается так: скорость чтения знаков в минуту, умноженная вначале на три, при многократном успешном прохождении ребенком задания — умноженное на два, потом на один.

Для тренировки переключения и распределения внимания задачу надо изменить: предложить ребенку зачеркивать одну букву вертикальной чертой, а другую горизонтальной (например: все «е» — горизонтальной, а все «н» — вертикальной). Длительность упражнения 15 минут.

УПРАЖНЕНИЕ «КРЕСТИКИ-НОЛИКИ»

Возрастная группа: 12–18 лет.

Цель: развитие образного мышления, концентрация внимания, памяти и воображения.

Порядок выполнения и инструкция. Участники сидят в кругу, перед каждым из них воображаемая доска, на которой изображен квадрат из 9 клеток. Желательно, чтобы у ведущего в руках был такой же квадрат, но начерченный на листе. Это позволит объективно фиксировать данные участников. Первый участник ставит в любой ячейке квадрата крестик, его сосед — нолик, за ним — опять крестик и т. д., до тех пор пока участники не собьются, выйдя за пределы квадрата или поставив в одну клетку 2 знака. Игра продолжается с того участника, на котором прервалась.

Игра прекращается после того, как какая-нибудь из команд выигрывает. Для этого ей необходимо подряд в одну строчку или столбик выстроить 3 одинаковых знака.

УПРАЖНЕНИЕ «ДРЕССИРОВАННАЯ МУХА»

Возрастная группа: 5–10 лет.

Цель: развитие памяти, образного и пространственного мышления, внимательности.

Порядок выполнения и инструкция. Для упражнения потребуется лист бумаги в клеточку и кусочек пластилина. На листе игры рисуется квадрат, как для игры в «крестики и нолики» (три на три клеточки).

Кусочек пластилина играет роль «дрессированной мухи». Перемещение «мухи» по игровому полю происходит посредством подачи ребенком четырех команд (**вверх**, **вниз**, **вправо** и **влево**). Главное, чтобы «муха» не выходила за пределы игрового поля.

В противном случае взрослый произносит **«Бип»**. Исходное положение «мухи» — центральная клетка. Когда ребенок полностью усвоит правила и повторит упражнение несколько раз, правила можно модифицировать. Кусочек пластилина убирается и игра продолжается на воображаемом поле.

Если ребенок потеряет нить игры или «увидит», что воображаемая «муха» покинула поле, дается команда «стоп». «Муха» возвращается на центральную позицию и игра начинается заново.

Как правило, через несколько ходов дети теряют нить игры или сознательно перестают ее удерживать. В первом случае желательно посмотреть динамику изменения ходов (ребенок теряется сразу или спустя какое время ослабевает его внимание? На третий ход или на десятый?).

В последнем случае ребенку необходимо дать время отдохнуть, переключив его внимание на что-нибудь еще.

УПРАЖНЕНИЕ «Я ПРАВ, ЧТО Я...»

Возрастная группа: 12–18 лет.

Цель: формирование умения делать комплемент.

Порядок выполнения и инструкция. Участники тренинга по очереди говорят о себе, обращаясь к соседу: «Мне кажется, что моим достоинством является... доброта, прическа...». Сосед может согласиться или сказать: «Возможно». «Нет» говорить нельзя.

УПРАЖНЕНИЕ «РЕПА-ПОМИДОР-ОГУРЕЦ»

Возрастная группа: 7–10 лет.

Цели: повышение эмоционального фона группы, развитие наблюдательности и концентрации внимания.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий показывает движения, означающие следующие слова:

Репa — ладонь в виде ковшика.

Помидор — ладонь в форме крышки от чайника.

Огурец — пальцы сжаты в кулак.

Дальше ведущий предупреждает группу, что сейчас он в произвольном порядке будет называть вышеперечисленные овощи, а задача участников их показывать так, как он только что продемонстрировал (как — см. выше). При этом сам ведущий будет путать участников — называть одно, а показывать другое. Участники должны следовать словам. При этом опускать глаза нельзя, надо смотреть на ведущего во время упражнения, показывать движения за его словами и не ошибаться.

УПРАЖНЕНИЕ «НОС-ПОТОЛОК-ПОЛ»

Возрастная группа: 5–10 лет.

Цель: повышение эмоционального фона группы, развитие наблюдательности и концентрации внимания.

Порядок выполнения и инструкция. Ведущий показывает движения, означающие следующие слова:

Нос — ведущий кладет указательный палец на свой нос;

Потолок — поднимает указательный палец вверх;

Пол — опускает указательный палец вниз.

Дальше ведущий предупреждает группу, что сейчас он в произвольном порядке будет называть вышеперечисленные понятия (слова), а задача участников их показывать так, как он только что продемонстрировал (как — см. выше). При этом сам ведущий будет путать участников — называть одно, а показывать другое. Участники должны следовать словам. При этом опускать глаза нельзя, надо смотреть на ведущего во время упражнения, показывать движения за его словами и не ошибаться.

УПРАЖНЕНИЕ «ДЕРЖИ ДИСТАНЦИЮ»

Возрастная группа: 10-17 лет.

Цель: показать участникам на примере упражнения важность знать и сохранять дистанцию общения.

Порядок выполнения и инструкция. Все участники **тренинга** разбиваются на две равные **группы**. Каждая из групп строится в **шеренгу** так, чтобы напротив каждого участника первой группы, лицом к нему **находился** один участник **второй** группы. Расстояние между участниками 2 метра. Если число участников нечетное и поделить **группу** поровну нельзя, то ведущий становится участником упражнения.

Участникам первой группы дается задание: «Вам необходимо произнести "Стоп" в тот момент, когда, на ваш взгляд, **расстояние** сократится до комфортного для общения». По команде ведущего участники второй группы очень медленно начинают подходить к первой группе. При этом контакт глаз обязателен для участников обеих групп. После того как каждый из участников первой группы произнесет свое «Стоп», ведущий просит участников второй группы продолжить движение.

В этот момент обычно **начинается** смех, участники второй группы отводят глаза. После проведения этого упражнения целесообразно провести **обсуждение** и **лекцию** ведущего по поводу комфортных зон общения, о том, чем обусловлены раздражительность или согласие с точки зрения соблюдения личной дистанции.

УПРАЖНЕНИЕ «ДА—НЕТ»

Возрастная группа: 13-27 лет.

Цель: показать участникам, насколько может быть сильна зависимость человека от эмоционального фона группы, зависимость от одобрения или отказа в коллективе.

Порядок выполнения и инструкция. Из группы по желанию выбираются два участника (по наблюдениям — это либо самые активные и положительно настроенные, либо те, которые соперничают в ролевой позиции с тренером). Когда они уходят (так, чтобы не слышать задание), остальным членам группы говорится, что на каждый вопрос первого участника все отвечают с серьезным выражением лица «нет», а на каждый вопрос второго участника — «да». Выбранные участники заходят в комнату по очереди. **Ведущий** просит их задать каждому члену группы по одному закрытому вопросу (ответить на который можно только либо «да», либо «нет»). После проведения упражнения проводится обсуждение.

УПРАЖНЕНИЕ «СОЦИОМЕТРИЧЕСКАЯ РЕФЛЕКСИЯ»

Возрастная группа: 13-22 года.

Цель: выявление референтной группы каждого из участников, копилка мнений о себе или обратная связь для каждого.

Порядок выполнения и инструкция. Каждый участник тренинга выбирает двух человек из группы, чье мнение о себе он хотел бы услышать. Эти два человека должны сказать, обращаясь к этому члену группы: «У тебя есть два таких-то достоинства и два таких-то резерва...». Высказывания принимаются без обсуждения участниками тренинга.

УПРАЖНЕНИЕ «МОТИВАЦИЯ»

Возрастная группа: 12-22 года.

Цель: развитие умения понимать и влиять на групповые процессы.

Порядок выполнения и инструкция. Каждому участнику выдается персональное задание (примеры перечислены ниже). Далее предлагается каждому придумать, как уговорить остальных выполнить это задание так, чтобы они не просто сделали, а захотели его сделать:

- станцевать танец **маленьких** лебедей;
- спеть один куплет «Пусть бегут неуклюже»;
- десять раз прокукарекать;
- изобразить пантомимой (движениями тела, без слов) стадо бизонов;
- исполнить танец **африканского племени тумба-юмба**;
- хором рассказать стихотворение «В лесу родилась елочка»;
- изобразить с акцентом кавказских торговцев на рынке.

УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕГО И ТЕБЕ ЖЕЛАЮ»

Возрастная группа: 7-22 года.

Цель: поднятие эмоционального фона, получение информации друг о друге.

Порядок выполнения и инструкция. В произвольном порядке по кругу, от участника к участнику, **перекидывается** мячик или игрушка со **словами:** «У меня лучше всего получается, чего и тебе желаю».

Начинает ведущий, он первый кидает мячик любому участнику и говорит: «У меня лучше всего получается... (например, **общаться** с людьми), чего и тебе желаю». Получивший мячик с пожеланием, кидает его любому другому участнику круга и произносит: «У меня лучше всего получается... (например, **вкусно готовить, любить людей, рисовать и т. д.**), чего и тебе желаю!»

УПРАЖНЕНИЕ «ПАЛАТА № 6»

Возрастная группа: 10-17 лет.

Цель: развитие смекалки, сообразительности, навыков сопоставления фактов.

Порядок выполнения и инструкция. По-другому упражнение называется «Сдвиг по фазе», но не стоит говорить это название участникам, так как это является прямой подсказкой к разгадке.

Несколько участников (1-3) выходят из комнаты. Ведущий предупреждает группу, что участники сейчас будут заходить по очереди и каждый по кругу будет задавать вопросы, на которые будет необходимо ответить в следующей последовательности: первый отвечающий в любом случае говорит «да», второй отвечает на вопрос, который был задан первому участнику, третий отвечает на вопрос, который задается второму участнику, четвертый — на вопрос, заданный третьему участнику, и т. д. Таким образом, происходит сдвиг по фазе. Задача же участника, который вначале выходит, а потом задает вопросы, «поставить диагноз» группе, т. е. определить, по какому принципу идут ответы на вопросы.

УПРАЖНЕНИЕ «МНЕ КАЖЕТСЯ, ЧТО МЫ ПОХОЖИ...»

Возрастная группа: 12-18 лет.

Цель: установление контакта.

Порядок выполнения и инструкция. Участники тренинга кидают друг другу мяч, говоря: «Мне кажется, что нас с тобой объединяет... работа, город, друзья...». Если тот, к кому обращаются, согласен, то он отвечает: «Да». Если не уверен или не согласен, отвечает: «Может быть». «Нет» говорить нельзя. Заканчивается упражнение по желанию.

УПРАЖНЕНИЕ «СПИНОЙ ДРУГ К ДРУГУ»

Возрастная группа: 10-23 года.

Цель: избавление от концентрации на собственном эгоистическом «Я», развитие наблюдательности и зрительной памяти.

Порядок выполнения и инструкция. Участникам предлагается разбиться на пары и поставить стулья так, чтобы оказаться спиной друг к другу. В этом упражнении может участвовать как вся группа, так и одна выбранная пара.

Участники, сидя спиной друг к другу, описывают то, что одето на их партнере, при этом подглядывать нельзя. Желательно, чтобы описывали все детали: *цвет одежды, фасон, украшения, заколки, обувь*. Выигрывает тот, кто окажется самым наблюдательным. Особенно интересно игра проходит, если участники делятся по половому признаку (мальчик описывает девочку, девочка — мальчика).

Потом проходит обсуждение: от чего зависит то, насколько внимательно мы рассматриваем внешний облик другого человека. Такими факторами могут стать: половые отличия - особенности мужской и женской психологии, привлекательности человека именно для нас, референтная группа, чувства, значимость внешнего облика для самого человека.

УПРАЖНЕНИЕ «ФОТОПАМЯТЬ»

Возрастная группа: 5-10 лет.

Цель: развитие зрительной памяти, внимания.

Порядок выполнения и инструкция. На столе раскладываются 10-12 предметов. Ребенку дается 15 секунд, чтобы запомнить все предметы и их место расположения. Потом ребенка просят вернуться, а взрослый убирает со стола 2-4 предмета. Ребенок должен назвать убранные предметы и рассказать, где они находились до этого.

УПРАЖНЕНИЕ «РЕФЕРЕНТНАЯ ГРУППА»

Возрастная группа: 10–17 лет.

Цель: разрушение ложных стереотипов общения и отношения к самому себе.

Порядок выполнения и инструкция. Выбираются два участника, которые вызывают наиболее яркие эмоции у всей группы. Для этого каждый из участников кладет руку на плечо тому, кого считает наиболее ярким, число рук подсчитывается и остаются те, кто набрал наибольшее количество голосов.

Их просят встать так, чтобы за их спиной оказалось достаточно места, и отвернуться. После этого всю группу просят встать за спиной участника так, чтобы выразить два параметра:

Первый параметр — близость или удаленность от участника — показывает степень доверия к нему.

Второй параметр — разворот тела в сторону участника (лицом, боком, спиной) — показывает степень привлекательности общения для вас с этим человеком.

Сам участник, стоящий спиной, пытается отгадать и называет вслух, кто стоит к нему ближе всего, кто дальше, кто развернут к нему лицом, кто повернут боком или спиной.

Упражнение требует особой деликатности от ведущего и всех участников!

УПРАЖНЕНИЕ «СЮРПРИЗ»

Возрастная группа: от 13 лет.

Цель: научиться видеть положительные стороны человека и делать ему приятно.

Особенно полезно это упражнение в малознакомой группе, потому что выявляется изначальное умение каждого участника видеть особенности другого человека, а также основные стереотипы восприятия. Впрочем, стереотипы восприятия видны в любом случае.

Порядок выполнения и инструкция. После минимальной по времени подготовки участники по кругу (в любую сторону) делают комплимент соседу.

Важно, чтобы комплимент понравился, «попал в точку» и вызвал интерес к общению с его автором.

УПРАЖНЕНИЕ «БОЛЬШАЯ РЫЖАЯ ОБЕЗЬЯНА»

Возрастная группа: 13–19 лет.

Цель: нивелирование негативного влияния неформальных лидеров на групповое мнение, если оно расшатывает динамику групповой работы.

Порядок выполнения и инструкция. В группе может быть демонстративный участник, чье мнение идет вразрез с мнением ведущего, что нивелирует действия и слова ведущего тренинга. Для того, чтобы приостановить «негативную деятельность» подобных участников, и проводится это упражнение. Такой неформальный лидер выбирается в качестве участника упражнения, его просят выйти из комнаты. Всем участникам группы дается такое задание: «Сейчас я буду задавать один смешной вопрос: "Кто большая рыжая обезьяна?" Все должны громко закричать: "Я-я-я-а" и похлопать себя кулаками по груди, как это делают настоящие обезьяны. Этот вопрос я буду задавать три раза, но ответ на него надо дать только два раза. Давайте прорепетируем». После этого участник приглашается в комнату, ему повторяется инструкция, за тем исключением, что по поводу третьего раза его никто не предупреждает. Так и получается, что первые два раза на вопрос: «Кто большая рыжая обезьяна?» вся группа громко и весело, стуча себя в грудь, орет: «Я», а на третий раз в немой тишине раздается громкий глас выскочки. Далее — дружный смех, па котором ни в коем случае нельзя акцентировать внимание. Без пауз и обсуждения проводится следующее упражнение на выравнивание и поднятие эмоционального фона.