

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Олег ЕВТИХОВ

ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

РЕЧЬ

Санкт-Петербург 2004

ББК88.5
Е27

Рецензенты:

кандидат психологических наук, доцент *О. М. Миллер*,

кандидат психологических наук, доцент *А. А. Ярулов*

Научный редактор

кандидат психологических наук, доцент *Т. Л. Ядрышникова*

Евтихов О. В.

Е27 Практика психологического тренинга. — СПб.: Издательство «Речь», 2004. — 256 с.

ISBN 5-9268-0248-2

Эта книга предназначена для начинающих свою профессиональную практику психологов, студентов психологических факультетов, творческих и ищущих педагогов, социальных работников, а также для всех, кто хочет овладеть активными методами коррекции и развития личности.

Легкий и доступный язык изложения делает книгу понятной и интересной для широкого круга читателей. Разнообразие и структурированность предлагаемых упражнений в сочетании с их простотой и комментариями автора дают уникальную возможность освоить предлагаемый инструментарий.

ББК 88.5

Пособие одобрено и рекомендовано к печати

кафедрой практической психологии

Красноярского государственного педагогического университета

(протокол № 17 от 03.03.03.)

ISBN 5-9268-0248-2

© О. В. Евтихов, 2004

© Издательство «Речь», 2004

© П. Борозенец, оформление, 2004

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ АВТОРА

Часть 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Глава 1

ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ

- 1.1. Специфика тренинговой формы работы
- 1.2. История психологического тренинга
- 1.3. Основные направления развития групповых методов психологической работы
- 1.4. Тренинговая группа как психологическое зеркало
- 1.5. Факторы, обеспечивающие возможность изменения участников в тренинговой группе

Глава 2

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА В ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЕ

- 2.1. Фазы развития тренинговой группы
- 2.2. Сплоченность и напряженность в тренинговой группе
- 2.3. Проблема лидерства в тренинговой группе

Глава 3

СТРУКТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

- 3.1. Цели и задачи тренинга
- 3.2. Общие принципы тренинга
- 3.3. Роль и функции ведущего тренинг
Функции ведущего тренинг
Предмет работы ведущего в группе
Стиль ведения группы
Ко-тренерство (Совместное проведение группы)
- 3.4. Групповые методы и методические средства, используемые в тренинге
Диагностические процедуры
Информирование
Психогимнастические упражнения
Рольевые игры
Психодраматические приемы
Метод фиксированных ролей
Дебрифинг
Групповая дискуссия
Мозговой штурм
Анализ ситуаций

Психогимнастика
Проективное рисование
Элементы музыкотерапии
Домашняя работа

Глава 4

КОНСТРУИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА ТРЕНИНГА

- 4.1. Этапы построения содержательной работы в тренинге
- 4.2. Подготовка тренинга
- 4.3. Формы организации тренинговых занятий
- 4.4. Планирование программы тренинга
- 4.5. Особенности подбора упражнений

Глава 5

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА

- 5.1. Проведение процедуры знакомства
- 5.2. Работа с ожиданиями
- 5.3. Формирование норм и правил в группе
- 5.4. Инструкции в упражнениях
- 5.5. Завершение процедур
- 5.6. Обсуждение
- 5.7. Проведение дебрифинга
- 5.8. Организация опроса группы
- 5.9. Проведение дискуссии в группе
- 5.10. Обратная связь в тренинговой группе
- 5.11. Работа с принудительно образованными группами
- 5.12. Работа со зрителями
- 5.13. Ритуалы в группе
- 5.14. Использование видеосъемки
- 5.15. Использование музыки
- 5.16. О паузах
- 5.17. О спорах в группе
- 5.18. Завершение тренинга
- 5.19. О неудачах

Часть 2

ЗНАНИЯ И ТЕХНИКИ, ПОЛЕЗНЫЕ ВЕДУЩЕМУ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Глава 6

МИР И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НЕМ

- 6.1. Территории и их Карты
- 6.2. Особенности восприятия человека
- 6.3. Каналы восприятия
- 6.4. Фильтры восприятия (Особенности формирования Модели мира)

Глава 7

РАППОРТ И ПОДСТРОЙКА

7.1. Подстройка

7.2. Подстройка к языку тела

7.3. Подстройка к речи

7.4. Подстройка к дыханию

7.5. Подстройка — ведение

7.6. Отсоединение

7.7. Механизмы формирования раппорта с группой

Глава 8

РЕЧЬ КАК СРЕДСТВО ВОЗДЕЙСТВИЯ И ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ

8.1. Калибровка вербального сообщения

8.2. Голос

8.3. Темп речи

8.4. Пауза в речи

8.5. Громкость

8.6. Высота голоса

8.7. Интонация

8.8. Смысловые ударения

Глава 9

НЕВЕРБАЛЬНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

9.1. О мелочах

9.2. Коммуникативная конгруэнтность

9.3. Поза и положение тела

9.4. Жесты

9.5. Взгляд

Глава 10

ПРИКЛАДНЫЕ ЗНАНИЯ И ТЕХНИКИ

10.1. Приемы активизации и управления вниманием

Обращение по имени

Неожиданный поворот

Обращение к актуальным проблемам и событиям

Обращение к авторитетным источникам

Использование юмора

10.2. Практика использования вопросов

Закрытые вопросы

Открытые вопросы

Наводящие вопросы

Двойные направляющие вопросы

Возвратные вопросы

Контрольные вопросы

Вопросы, направленные на проверку компетентности
Вопросы, направленные на демонстрацию своих знаний
Сбивающие вопросы
Провокационные вопросы
10.3. Техники активного слушания
Смотрите на собеседника
Реагируйте
Не заканчивайте предложение вместо другого человека
Задавайте вопросы на понимание
Перефразируйте
Замечайте чувства
Напутствие начинающему тренеру

Часть 3

УПРАЖНЕНИЯ, ИГРЫ И МЕТАФОРЫ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ

Глава 11
ПРИТЧИ, МЕТАФОРЫ И ИНЫЕ ИСТОРИИ
А. Истории для формирования понимания и содержательного контекста в группе
Б. Упражнения-стимулы
11.9. Игра Роджера
11.8. Желтые веревки
В. Истории «Россыпью»

Глава 12
УПРАЖНЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ЗНАКОМСТВО
УЧАСТНИКОВ И СОЗДАНИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ГРУППЫ
12.1. «Самопрезентация»
12.2. «Имена»
12.3. «Автопортрет»
12.4. «Представление партнера»
12.5. «Презентация товарища»
12.6. «Вам послание»
12.7. «На льдине»
12.8. «Ужасный секрет»
12.9. «Луноход»

Глава 13
УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТУ С САМОВОСПРИЯТИЕМ И ОРГАНИЗАЦИЮ ЛИЧНОСТНОЙ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ
13.1. «Кто я?», «Какой я?»
13.2. «Каким меня видят?»
13.3. «Вы меня узнаете?»

- 13.4. «Автопортрет»
- 13.5. «Волшебная чайная»

ГЛАВА 14

УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОПОНИМАНИЯ

- 14.1. «Описание-интерпретация»
- 14.2. «Узнай по рукам»
- 14.3. «Экскурсия»
- 14.4. «Общее дыхание»
- 14.5. «Слепые странники»
- 14.6. «Слепые и поводырь»
- 14.7. «Сиамские близнецы»
- 14.8. «Танец с листком»

Глава 15

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ВНУТРИГРУПНОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

- 15.1. «Синхронизация»
- 15.2. «Взаимопонимание»
- 15.3. «Шеренга»
- 15.4. «Растяжка»
- 15.5. «Блиндаж»
- 15.6. «Мина»

Глава 16

КОММУНИКАТИВНЫЕ ИГРЫ И УПРАЖНЕНИЯ

- 16.1. «Групповой рассказ»
- 16.2. «Техника вежливого отказа»
- 16.3. «Рассмеши партнера»
- 16.4. «Разговор»
- 16.5. «Просьба»
- 16.6. «Интонации»

Глава 17

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ПСИХИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

А. Упражнения для развития памяти и наблюдательности

- 17.1. «Словесный ком»
- 17.2. «Скульптор»
- 17.3. «Фоторобот»
- 17.4. «Опиши партнера»
- 17.5. «Где я?»
- 17.6. «Ты его узнаешь?»
- 17.7. «Признак отличия»

- 17.8. «Сыщики»
Б. Упражнения для развития мышления
17.9. «Ситуация»
17.10. «Признаки»
17.11. «Составь предложение»
Упражнения-головоломки
17.12. «Адам и Ева»
17.13. «Крепостные ворота»
17.14. «Принцесса и крестьянин»
17.15. «Командированный»
17.16. «Человек и толпа»
В. Упражнения для развития внимания
17.17. «Муха»
17.18. «Считалка»
17.19. «Чужие коленки»

Глава 18

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ

- 18.1. «Потерпевшие кораблекрушение»
18.2. «Катастрофа в пустыне»
18.3. «Полет на Луну»
Занимательные задачи
«Справедливость»
«Собака Гарри»
«Падишах»

Глава 19

ИГРЫ НА РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ И НАВЫКА УБЕЖДАЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

- 19.1. «Таможня»
19.2. «Мафия»
19.3. «Шериф и убийца»

Глава 20

МЕДИТАТИВНО-РЕЛАКСАЦИОННЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

- 20.1. «Храм тишины»
20.2. «Заросший сад»
20.3. «Маяк»
20.4. Дом моей души
20.5. В гостях у Морфея

Глава 21

ПРОЦЕДУРЫ ДЛЯ ЗАВЕРШЕНИЯ ЗАНЯТИЯ

- 21.1. «Бюрократ»

- 21.2. «Покажи пальцем»
- 21.3. «Горячий стул»
- 21.4. «Пожелание»
- 21.5. «Подарок»
- 21.6. «Аплодисменты»
- Ответы к задачам, описанным в главе 17
- Упражнение «Крепостные ворота»
- Упражнение «Принцесса и крестьянин»
- Упражнение «Командированный»
- Упражнение «Человек и толпа»
- Упражнение «Адам и Ева»

БИБЛИОГРАФИЯ

Монографии и диссертации

ПРЕДИСЛОВИЕ АВТОРА

В настоящее время предлагается широкий выбор различных книг, преимущественно переводных, описывающих как особенности организации, так и технологии проведения тренингов. Множество из них имеют дневниковую форму изложения или представлены в виде алгоритма работы ведущего. Этим подобные книги весьма полезны для начинающего тренера, но в какой-то момент неизбежно начинают ограничивать его. К сожалению, даже точное подражание самой эффективной работе хорошего мастера зачастую не бывает таким же успешным. Как справедливо отмечает Ирвин Ялом¹, каждый психотерапевт (и каждый практический психолог) вносит в свою профессиональную деятельность комплекс индивидуальных «приправ», оказывающих влияние на конечный результат, но зачастую не осознаваемых даже им самим и соответственно не отражаемых при его описании собственного стиля. Поэтому любое копирование содержит в себе ограничение, по крайней мере до тех пор, пока тренер не выработает свой индивидуальный стиль работы и свою парадигму. Это возможно только посредством творческого поиска и накопления собственного опыта самостоятельной деятельности. Каждый практикующий психолог самостоятельно формируется как практик и, как пишет Г. И. Марасанов², вынужден шить костюм своей практической работы на себя сам. В данном пособии представлен лишь «материал», часть которого начинающий психолог-практик может «взять» и использовать в пошиве «своего костюма». Содержание в нем разделено на три части.

В первой части представлены общие теоретические знания о психологическом тренинге: структуре, целях, задачах и общих принципах построения, роли и функциях ведущего, методических средствах и приемах, исполь-

¹ Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. — М.: Независимая фирма «Класс», 1999. - С. 7.

² Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. — М.: Совершенство, 1998.

зуемых в тренинге, особенностях подготовки и проведения тренинга, основных процедурах и др.

Во второй части рассматриваются знания и техники, полезные ведущему тренинга, включающие такие понятия, как: Карта и Территория, раппорт и подстройка, речь ведущего, невербальная коммуникация, техники активного слушания, практика использования вопросов, техники активизации и управления вниманием и другие.

Третья часть содержит описание различных психогимнастических упражнений. В нее отдельной главой вошли метафоры и притчи, которые можно использовать для формирования содержательного контекста в группе и утилизации различных проявлений групповой динамики. Игры и упражнения в данной части классифицированы и представлены отдельными главами.

Такое структурирование пособия облегчает обращение читателя к интересующим его фрагментам по мере их востребованности. Хотя в целом содержание книги выстроено последовательно, все ее части являются взаимодополняющими и вы можете прочитать ее от корки до корки.

Я предлагаю читателю отнестись к этой книге как к тропинке, позволяющей исследовать новую территорию, а именно территорию понимания автором описанного в ней содержания. Некоторые фрагменты пособия написаны в форме книги-тренинга и содержат в себе потенциал определенных изменений, полезных для читателя.

Конечно же, здесь изложено далеко не все. В одних главах содержание описано достаточно полно и подробно. В других я приложил немало усилий, чтобы удалить часть уже написанного текста. В результате по некоторым вопросам остались только отдельные «штрихи». Я надеюсь, что читатель сможет подумать и самостоятельно воссоздать полный смысл. Человек гораздо больше ценит собственное, то есть открытое им (освоенное) понимание, чем услышанное от других.

Дорогой читатель!

Ваше мнение о книге, вопросы, замечания и пожелания автору вы можете сообщить по e-mail: evtihov2003@mail.ru.

Часть 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

- Общее представление о психологическом тренинге
- Групповая динамика в тренинговой группе
- Принципы тренинга
- Групповые методы и методические средства, используемые в тренинге
- Конструирование и подготовка тренинга
- Организация и проведение тренинга

Глава 1

ОБЩЕЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ

1.1. СПЕЦИФИКА ТРЕНИНГОВОЙ ФОРМЫ РАБОТЫ

Термин «тренинг» (от английского train, training) имеет ряд значений — «воспитание, обучение, подготовка, тренировка». Групповой психологический тренинг выходит за эти рамки и используется, в самом широком смысле, в целях развития, психокоррекции, обучения и диагностики.

В настоящее время определений группового психологического тренинга существует, наверное, столько же, сколько и авторов, их описывающих. Если проанализировать определения психологического тренинга в различных источниках, то складывается впечатление, что все они похожи на описание слона в известной метафоре, когда каждый «видит» что-то свое в соответствии с его точкой зрения. На наш взгляд, наиболее общее, но удачное определение группового психологического тренинга предложено Н. Ю. Хрящевой и С. И. Макшановым, представляющими тренинг как *«многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека»*³.

Под тренинговыми группами обычно понимаются все специально созданные малые группы, участники которых при содействии ведущего-психолога включаются в своеобразный опыт интенсивного общения и взаимодействия, ориентированный на решение разнообразных психологических проблем участников, их самосовершенствование, а также на развитие группы и решение общегрупповых проблем.

Попробуем разобраться в имеющихся представлениях о психологическом тренинге и выявить наиболее общее (ключевое) понятие в его определении.

³ Психогимнастика в тренинге/Под редакцией Н. Ю. Хрящевой. — СПб.: Речь, Институт тренинга, 2000.

В целом ряде работ отечественных психологов психологический тренинг рассматривается как один из **активных методов обучения**. Обучение — важный элемент тренинга, однако, на наш взгляд, данный термин не является ключевой характеристикой психологического тренинга, полностью раскрывающей его сущность. Так же как и не совсем удачно понятие «активность» по отношению к методу. Как отмечает С. И. Макшанов, разделение методов по критерию их активности может представляться недостаточно корректным, так как сам по себе метод не может быть активным или пассивным, активность — это скорее свойство субъекта, а не метода.

Другие авторы относят групповой психологический тренинг к психологическим **методам воздействия**. Однако термин «воздействие» отражает скорее процессуальные характеристики тренинга как метода и не раскрывает его полной сути.

Понятие **развитие** (отдельных качеств) также не является общим для психологического тренинга. Как отмечает О. П. Кондаурова⁴, в ходе тренинга психологические характеристики могут не только развиваться, но и затормаживаться, а некоторые навыки и умения формируются заново.

По отношению к теории психологического тренинга в противовес к «развитию» С. И. Макшанов вводит удачный термин **«преднамеренное изменение»**. Данное понятие адекватно отражает цель, процесс и результат изменения, подчеркивает их осознанный характер и является более широким в соотнесении с понятием «развитие». Понятие «преднамеренное изменение» позволяет применить его к ситуациям, не относящимся к развитию в принятом понимании, например, когда в результате преднамеренного изменения трансформируются отношения личности к чему-либо, то это, безусловно, является изменением, но не развитием⁵. Другими словами, изменение возможно без развития, развитие без изменения — нет. Преднамеренное изменение включает в себя и развитие и коррекцию.

Другие авторы в сочетании с обучением отмечают понятие **опыт**. Кьелл Рудестам называет тренинговую форму «ядром обучающего опыта, а в некоторых случаях — единственным успешным методом обучения и изменения человека». Он отмечает, что, «наблюдая происходящие в группе взаимодействия, каждый участник может идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения. Все переживания и поток опыта, порождаемые в группе, позволяют каждому участнику проанализировать и переоценить многие ограничивающие его установки и убеждения. Также в процессе тренинга участники могут смоделировать и опробовать различные навыки, которые в дальнейшем они могут перенести в обычную жизнь»⁶.

Виктор Каган описывает тренинг как совершенно особую форму обучения, опирающуюся не на декларативное, а на реальное знание и дающую

⁴ Кондаурова О. П. Тренинг общения с сотрудниками МОБ. Дис. канд. психол. наук. 2001.

⁵ Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. — СПб.: Образование, 1997.

⁶ Рудестам К. Групповая психотерапия. — М.: Прогресс, 1993.

возможность пережить на собственном опыте то, о чем лекция говорит вообще. Он отмечает, что «декларативное знание о вреде пьянства или курения, соблюдении десяти заповедей и т. п. мало что способно изменить в этом мире в жизни людей. Его логически завершенная форма — эрудиция, которую Амбруаз Паре едко назвал «пылью, вытряхнутой из книг в пустой череп»⁷. Реальное знание может ничего не знать о десяти заповедях, но руководит поведением человека в точном соответствии им. Реальное знание — это «знание» собственного опыта, а не информации.

На наш взгляд, именно понятие «опыт» является общим и ключевым для понимания психологического тренинга. Можно сказать, что *групповой психологический тренинг является методом преднамеренных изменений человека, направленных на его личностное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия.*

При этом понятие «жизненный опыт» следует понимать в самом широком смысле. У каждого человека свой жизненный путь. Каждый из нас является носителем собственного опыта. И то, кем мы являемся в настоящий момент, во многом определяется той событийностью, с которой каждый из нас встречался на своем пути, тем, как к ней относился, как на нее реагировал и как относился к собственной реакции. Иными словами, человек как личность и профессионал в совокупности его представлений о себе и окружающем мире является результатом его личного опыта взаимодействия с этим миром.

Возможность работы непосредственно с опытом позволяет использование психологического тренинга в качестве важного элемента профессиональной подготовки. Тренинг помогает «преодолеть ограничения, накладываемые на профессиональную деятельность традиционными методами обучения, и может выступать в качестве мостика между безусловно необходимыми, но тем не менее «перцептивно пустыми» теоретическими знаниями, с одной стороны, и практикой, с другой стороны. В традиционных формах профессиональной подготовки предполагается, что вначале специалист получает информацию и только через неопределенное время возможность ее использования. Только тогда происходит реальная оценка субъектом применимости полученного знания и закрепление того, что еще от них осталось»⁸. Оставаясь не связанной с переживаниями от практического использования полученных знаний, информация более подвержена воздействию механизмов забывания, вытеснения или просто последующего неприятия (отказа). В тренинге создается возможность незамедлительного соотнесения полученной информации и деятельности, эмоционального проживания новых моделей поведения и связанных с ними результатов, что обеспечивается действием каналов обратной связи. Проходящий подготовку в тренинге специалист при получении обратной связи обнаруживает имеющиеся у него дефициты уме-

⁷ Каган В. Е. Психотерапия для всех и для каждого. — М.: ЭКСМО-Пресс, 1998.

⁸ Макшанов С. И. Психология тренинга

ний и навыков, различные «белые пятна» теоретических знаний, а также неадекватность установок и стереотипов.

Также психологический тренинг позволяет работать с личностью, затрагивая глубинные внутренние структуры, трудно поддающиеся коррекции другими методами. При этом хорошая работа опытного ведущего в личностно ориентированном психологическом тренинге заключается не столько в развитии личности, сколько в ее «пробуждении» и активизации. Нельзя изменить человека. Человек меняет себя сам, так или иначе реагируя на ситуации и ощущение собственной успешности или неуспешности в них. Можно в этот момент быть рядом с ним, создавать соответствующие условия и помогать ему.

Психологический тренинг не просто позволяет выработать и проанализировать новый опыт, он ориентирует человека на «чувствование себя, своего "Я", дает возможность «прикоснуться» и частично осознать в себе то, что обычно спрятано и исподтишка навязывает свои решения». Мы очень мало знаем о чувствовании себя, чаще всего нас учат игнорировать или обесценивать его, хотя это чувствование является более важным, чем слух или зрение. И не важно, как человек его называет для себя: интуицией, подсознанием или опытом, тем более что все это лежит «в одной коробке». Джеймс Бьюдженталь пишет: «Если человек слепой или почти слепой от рождения, единственный способ рассказать ему о чувстве зрения состоит в использовании неточных аналогий со слухом, осязанием или другими чувствами»⁹. Так же сложно объяснить, что значит чувствовать себя. В данный момент ваши глаза сообщают вам, что перед вами — страница с текстом, а не белый прямоугольник с черными значками на нем. И вы можете непосредственно осознать каждое слово и предложение с заложенными в них значениями и смыслом. Внутреннее чувство (чувствование себя) может функционировать так же естественно и давать непосредственное осознание. Оно может сказать, например: «Мне не понравился разговор с этим человеком», а не сообщать «сырые» данные, из которых можно только выводить умозаключения типа: «Я заметил, что испытываю физическое беспокойство... наверное, мне наскучил разговор с...» и т. п. Человек знает, что нужно другим: чаще улыбаться, разговаривать вежливо и т. п., но порой не знает, что действительно хочет он¹⁰. Возможно, это плата за социализацию. Часто человек воспринимает себя лишь как «смутное представление на неопределенном фоне», и ему ничего не остается, кроме как размышлять о причинах своего беспокойства, тем более если с детства его отучали прислушиваться к себе, понимать себя и проявлять свои чувства. Развитие личности должно включать восстановление способности иметь и воспринимать внутренние сигналы, знать, что человеку нравится, а что нет, что хочется в настоящий момент, а что нежелательно, что приятно, а что не очень. Человек, не получающий этих сигналов изнутри, этих голосов своего истинного «Я», вынужден искать внешние опоры для ру-

⁹ Бьюдженталь Дж. Наука быть живым. — М.: Независимая фирма «Класс», 1998. - С. 22.

¹⁰ Бьюдженталь Дж., с. 30.

ководства. Он управляет собой при помощи часов, правил, календарей, расписаний, планов и указаний других людей.

Тренинговая группа — это не место, где обмениваются проблемами, это место, где каждый участник может лучше понять и принять себя. Психологический тренинг открывает участникам широкое поле для того, чтобы вступить в общение с самим собой, с той решающей частью себя, которая в обыденной жизни чаще не замечается или откровенно игнорируется, той частью себя, которая спрятана за внешними масками и ролями. Маски в виде внешних «Я» создаются для сохранения и освобождения внутреннего реального «Я» от разрушающего воздействия внешней реальности. Но нередко источник проблем человека заключается в том, что он все реже позволяет себе быть собой, теряется за внешними масками и окончательно забывает дорогу к себе. Постоянное поддержание внешних «Я» требует больших энергетических затрат, изматывает и разоряет личность. Психологический тренинг активизирует стремление участников к познанию себя и самосовершенствованию, позволяет каждому из них принять личную ответственность за то, кто он есть, и дает им возможность стать «скульпторами» собственной личности.

1.2. ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Научно обоснованные индивидуальные формы тренинга начали появляться в начале XX века как средство преодоления ограничений, накладываемых на результаты обучения теоретическим знаниям, и «безопасного» приобретения трудовых навыков. В то же время начали развиваться разнообразные формы психической саморегуляции, направленные на снятие психоэмоционального напряжения специалистов профессий, имеющих экстремальную специфику деятельности или связанных с высокой сложностью организации труда (операторов). В 1922 г. американский психофизиолог Р. Д. Джейкобсон предложил систему прогрессирующей релаксации для снятия нервно-психического напряжения. В 1932 г. И. Г. Шульц разработал классический вариант аутогенной тренировки, основанной на эффекте снятия внутреннего напряжения внушением расслабления¹¹.

Возникновение групповых форм тренинга относят к 1945 году и связывают с именами К. Левина, К. Роджерса, Л. Брайфорта, Р. Липпита. В этот период в США создается Центр по изучению групповой динамики. В результате исследований в мастерской межгрупповых отношений К. Левин пришел к твердому убеждению, что большинство эффективных изменений в установках личности происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте. Он утверждал, что для того чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, людям необходимо видеть себя такими, какими их видят окружающие¹². Разработанные К. Левином и К. Роджерсом теории групповой динамики и центрированной на клиенте терапии явились непосредственными источниками практики группового тренин-

¹¹ Макшанов С. И. Психология тренинга.

¹² Рудестам К. Групповая психотерапия. С. 67.

га. В результате успешной работы мастерской межгрупповых отношений в 1947 г. в США создается Национальная лаборатория тренинга. Появившиеся в то время Т-группы (тренинговые группы) стали предшественниками современных видов психологической работы с группами, большинство из которых объединяются у нас понятием «социально-психологический тренинг». Одна из причин популярности Т-групп заключается в возможности перестройки неэффективных стереотипов в психологически безопасных условиях тренинговой группы. Участникам Т-групп предлагается возможность экспериментировать с собственным поведением в искусственно создаваемой среде, в атмосфере доверия и поддержки, что способствует их большему самораскрытию, а соответственно и более глубинным изменениям. Кроме того, участники тренинга получают от тренера необходимую психологическую информацию и приобретают навыки, способствующие их личностному росту и более успешному общению с другими. Дальнейшее развитие Т-групп привело к появлению множества их разновидностей, порой смыкающихся с иными направлениями тренинга, но в общем их можно разделить на три течения¹³:

- 1) общее развитие индивидуума;
- 2) формирование и исследование межличностных отношений;
- 3) улучшение деятельности организаций и коллективов путем оптимизации трудовых отношений.

В 70-е годы в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан и научно обоснован социально-психологический тренинг. Его практической областью приложения была социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства. Основными средствами тренинга стали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования навыков эффективной коммуникации. Значительный опыт социально-психологического тренинга, накопленный М. Форвергом и его учениками, представлен в пяти основных типах тренинга, к которым относились:

1. Группы, нацеленные на усвоение необходимых для конкретной профессии моделей социального поведения. Основой изменений выступала коррекция когнитивных структур, ответственных за регуляцию поведения. Данный тип тренинга не ориентирован на проработку личных проблем участников, за исключением тех, которые могут быть связаны с непосредственными профессиональными затруднениями.

2. Группы, ориентированные на подготовку к управленческой деятельности и направленные на развитие отдельных психологических качеств личности, решение частных психопрофилактических задач средствами аутогенной тренировки. В данном типе тренинга применяется направленное стимулирование групповой динамики с целью вскрытия ее закономерностей и развития навыков ее управлением.

3. Группы психогигиены и психопрофилактики, ориентированные на работу с руководителями с повышенным риском по отношению к психоген-

¹³ Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. — СПб., 1996. С. 10.

ным и психическим заболеваниями. Данные группы формировались исключительно добровольно и проводились специалистами в области психотерапии и клинической психологии.

4. Группы развития личностного роста и компетентности в общении. Профессиональные проблемы в данном тренинге затрагивались только в случае их тесной связи с личностными особенностями участников тренинга.

5. Цель тренинга пятого типа — развитие социальной компетентности для работы в особо сложных ситуациях межличностного общения и частичное формирование новых целей жизни (Миккин, 1986; Макшанов, 1997).

Широкое распространение в отечественной практике СПТ начинает получать в начале 80-х годов. В 1982 г. была опубликована первая в стране монография Л. А. Петровской, посвященная теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга. Л. А. Петровская предложила под единым термином «социально-психологический тренинг» обозначить *практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы*.

В качестве ведущей цели социально-психологического тренинга многими авторами выделяется повышение компетентности в общении. Л. А. Петровская под компетентностью в общении предлагает рассматривать развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения¹⁴.

В. П. Захаров и Н. Ю. Хрящева для развития компетентности в общении определяют в качестве необходимости решение следующих задач¹⁵:

1. Приобретение знаний в области психологии личности, группы, общения.
2. Приобретение умений и навыков общения.
3. Коррекция, формирование и развитие установок, обеспечивающих успешность общения.
4. Развитие способности к адекватной оценке себя и других людей.
5. Развитие системы отношений личности.

В соответствии с ведущей направленностью работы и целями тренинговых групп их можно разделить на пять типов¹⁶.

1. «Я — Я» — группы, направленные на изменения на уровне личности, личностный рост участников; главные источники преобразований — внутриличностные.

2. «Я — Другие» — группы, направленные на изменения в межличностных отношениях и исследование процессов межличностного влияния и взаимодействия в зависимости от используемых способов.

3. «Я — Группа» — группы, направленные на исследование особенностей и стилей взаимодействия личности и группы как социальной общности и развитие эффективности этого взаимодействия.

¹⁴ Петровская Л. А. Компетентность в общении. — М., 1989.

¹⁵ Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг. — Л., 1989.

¹⁶ Макшанов С. И. Психология тренинга. С.81

4. «Я — Организация» — группы, ориентированные на изучение и развитие опыта межличностного и межгруппового взаимодействия в организациях.

5. «Я — профессия» — группы, ориентированные на субъектов конкретной профессиональной деятельности.

Опыт использования психологического тренинга отражен в работах отечественных психологов: Г. А. Ковалева (1980; 1989; 1996), Л. А. Петровской (1982; 1989; 1996), Ю. А. Емельянова (1983; 1985; 1991), Х. Миккина (1981; 1986), Т. С. Яценко (1987), В. П. Захарова и Н. Ю. Хряцовой (1989); А. П. Ситникова (1992; 1996), Г. И. Мара-санова (1995), В. Ю. Большакова (1996), С. И. Макшанова (1997), И. В. Вачкова (2000), Г. И. Лидерса (2001), О. П. Кондауровой (2002), В. Г. Ромек (2002), Е. В. Сидоренко (2001; 2002), Т. В. Зайцевой (2002) и других.

1.3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГРУППОВЫХ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Интерес к групповым методам психологической работы привел к появлению множества направлений их развития различными психологическими школами. В настоящее время в качестве основных подходов развития группового психологического тренинга

выделяются следующие.

Гуманистическое направление. Главным предметом гуманистической психологии является личность и ее уникальность, переживание человеком мира и осознание своего места в нем. В основу теории заложено предположение, что человек имеет врожденную способность достигать полного раскрытия своего духовного потенциала, решать все свои личностные проблемы, если он находится в оптимальной для него, дружелюбной социально-психологической атмосфере. Одна из характерных особенностей классического гуманистического направления — максимально недирективный стиль управления группой, побуждающий участников проявлять активность и принимать на себя ответственность за происходящее. Нередко подобный стиль приводит к возникновению в группе, на начальных этапах работы, ситуации фрустрации и проявлению негативных эмоций. Это позволяет вскрыть многие проблемы участников, которые в дальнейшем конструктивно перерабатываются группой. Формирование в группе атмосферы взаимного доверия, безопасности и открытости создает климат максимальной свободы для выражения личности, исследования чувств и межличностных коммуникаций. В результате участники приходят к более полному познанию себя и других, чем это было бы возможно в обычных социальных или рабочих отношениях. Климат открытости порождает доверие, позволяет личности осознать и изменить неадекватные защитные установки, проверить и принять обновленные способы поведения и формы эмоционального реагирования, которые в дальнейшем можно перенести на ситуации повседневной жизни.

В результате широкого распространения идей гуманистической психологии и параллельного развития Т-групп образовалось направление групповой работы, получившее название групп встреч.

Гештальт-модель. Это направление разрабатывалось Ф. Перлзом и его последователями. В гештальт-терапии важное место отводится процессу саморегуляции организма, приводящему к формированию целостного психического образования, некоей специфической организации частей, называемой гештальтом. Центральный момент теории — все совершается здесь и сейчас. Целью группового процесса является расширение сферы осознания каждым участником себя, своих индивидуальных особенностей, осознание им самоидентичности и совершенства, принятие личной ответственности за происходящее с ним. Процесс осознания участниками себя можно сравнить с «проявлением» человека на фотографии и отделением от независимого фона. При этом обращение происходит не столько к сознанию, сколько к чувствам и стремлениям участников.

Психодраматический подход. Психодрама как метод групповой работы, определяет разыгрывание участниками определенных ролей в моделируемых жизненных ситуациях, имеющих для них личностный смысл. Результативность данного метода во многом основывается на целительном эффекте группового взаимодействия. Создатель психодрамы Якоб Морено считал, что изменения в человеке могут происходить на разных уровнях. Смена установок, убеждений может происходить на когнитивном уровне с использованием техник внушения, убеждения и принятия. Но многие личностные проблемы захватывают более глубокие пласты, где в непосредственной связи представлены мысли, ощущения, переживания и действия. Поэтому человека необходимо рассматривать в его связях с другими людьми и миром в целом. При этом Я. Морено считал, что для актуализации чувств необходимо действие, так как именно действие по проигрыванию роли в моделируемых обстоятельствах проявляет чувства и переживания, с которыми можно работать.

Жизнь в психодраматической группе формируется как специфическая реальность, в которой участники могут экспериментировать с разными жизненными ситуациями, ролями и формами поведения. Данный метод предоставляет участникам возможность «выпустить» (отреагировать) те чувства, которые, возможно, годами сдерживались человеком внутри себя. При этом в психодраме могут проигрываться не только реальные события, но и виртуальные, представляющие фантазии и сновидения главного участника. Во время разыгрывания ролей в психодраме участники актуализируют имеющиеся и осваивают новые поведенческие образцы, расшатывают стереотипы, вызывают к жизни реальные и существующие в фантазии роли. Таким образом, они не просто воспроизводят чувства, но и вносят новые элементы в поведение и переживания, тем самым формируя новый жизненный опыт.

Трансактная модель. В основе этого направления лежит концепция Э. Берна о различных состояниях «Я», которые он назвал «Родитель», «Взрослый», «Ребенок». Согласно этой концепции в каждый момент времени инди-

вид существует в одном из этих состояний. Оно определяет, каким образом человек думает, чувствует и ведет себя. Соответственно его взаимодействие с другими людьми, как и интерпретация этого взаимодействия, происходит по-разному.

Первоначально в групповых занятиях создаются благополучные условия для анализа того, как отдельные состояния «Я» проявляются во взаимодействии с другими людьми в различных ситуациях. Далее производится анализ проявляющихся в процессе группового взаимодействия игр и жизненных сценариев с последующим их изменением. При этом под играми понимается такая последовательность транзакций, при которых под внешними смыслами высказываний и поступков маскируется (скрывается) другая последовательность взаимодействий, обеспечивающая в конечном итоге какое-либо психологическое преимущество — выигрыш. Жизненные сценарии в транзактной модели — это своего рода планы взаимодействия с другими людьми, которые вырабатываются ребенком в процессе взаимодействия с родителями в раннем детстве. В дальнейшем они определяют тип его поведения в различных ситуациях и особенности построения собственной жизни. Центральным моментом концепции является положение о том, что многие 'сформированные ранее жизненные сценарии могут быть «перепи-» саны» в более конструктивном варианте. Задача заключается в их распознавании, вскрытии и переформировании.

В отличие от гештальт-групп, в которых состояние инсайта скорее относится к эмоциям, в транзактной модели инсайт в большей степени носит интеллектуальный, аналитический характер, что роднит его с методами рациональной терапии.

Бихевиорально-ориентированные группы. Занятия поведенческим тренингом не ставят перед собой глобальных задач развития личности или реализации человеческого потенциала. Они формулируют свои цели значительно скромнее и конкретнее. Обычно эти занятия называются тренингом жизненных умений. Их задача — обучить участников справляться с конкретными проблемами и выработать умение приспосабливаться к *определенным* жизненным обстоятельствам. Согласно постулатам бихевиоризма, в упрощенной форме — весь опыт человек получает посредством научения. Соответственно для исправления нежелательного поведения необходимо переучить его, выработав более эффективное поведение или более адаптивные реакции. Одной из типичных методик, напрямую связанных с бихевиоризмом, является репетиция желаемого поведения. После моделирования необходимого поведения участнику предлагается проиграть его в виде упражнения, эпизода или ролевой игры. В случае успеха следует подкрепление в виде положительной реакции группы и ведущего. Для обеспечения более успешного переноса полученного навыка в реальную жизнь участникам группы предлагается опробовать его в качестве домашнего задания вне группы с последующим обсуждением результатов на следующем занятии [2; 6; 37].

В настоящее время активно развивается **когнитивно-поведенческая модель** психологического тренинга, которой придерживается и автор пособия.

В данной модели поведение человека рассматривается в неразрывной связи с его пониманием и интерпретацией данного поведения. Человек не просто совершает поступки, он так или иначе объясняет себе причины данных поступков или «отсутствие» данных причин. Именно это объяснение, которое во многом детерминировано самовосприятием человека, его представление о том, как его воспринимают окружающие, а также его интерпретацией прошлого опыта и имеющихся у него желаний и потребностей — во многом определяют его поступки. Человек потенциально не желает себе зла, и в его интерпретациях собственного поведения и эмоционального реагирования можно обнаружить многочисленные психологические защиты, им не осознаваемые, но направленные на личностное самосохранение. Поэтому ставя цель изменить неконструктивное поведение, необходимо также проявить и изменить конструкты интерпретации данного поведения и окружающего мира (когнитивные конструкты).

В тренинговой группе в процессе группового взаимодействия реализуются и проявляются неконструктивные модели поведения и обеспечивающие их когнитивные конструкты, которые замечаются участниками посредством идентификации и в процессе получения обратной связи. При этом перевод во внешний план неконструктивных моделей поведения и когнитивных стереотипов интерпретации окружающего мира может происходить как в процессе проигрывания роли или выполнении соответственно ориентированных упражнений, так и в процессе вербализации. В конечном итоге весь внутренний мир человека так или иначе закодирован в символах-словах. Манипулируя данными символами, можно частично отразить элементы внутреннего мира человека, в совокупности с его поведением и его интерпретацией данного поведения. Однако осознание проблемы участником не приводит к ее автоматическому разрешению. Любое личностное ограничение конкретного человека закреплено в выработанных им и «вживленных» стереотипах поведения, требующих переработки. Иными словами, для того чтобы отказаться от неконструктивных элементов поведения и выработать, развить более конструктивные, мало заметить и согласиться с тем, как не следует поступать. Необходимо получить и освоить образец более конструктивного поступка в конкретных ситуациях.

В настоящее время трудно составить стройную и наглядную систему взаимодействия и взаимосвязи различных групповых методов в силу того, что в этой области практика значительно опережает теорию. Психологический тренинг оказался неожиданно дружелюбным ко всем психологическим техникам и средствам, опыту педагогических вмешательств, обнаружив возможность аккумулировать все позитивное, что заключается в попытках человека трансформировать свои отдельные черты и жизнь в целом. В нем используются самые разные подходы психологической работы, объединяются техники и средства различных теорий и школ. Соответственно и принципы,

выдвигаемые представителями различных направлений группового движения, порой противоречат друг другу. Для выхода из данного теоретического хаоса психологу-практику приходится ставить в центр работы конкретные цели и задачи в соответствии со спецификой решаемых проблем, исходить из конкретной ситуации, в которой ему предстоит работать, и опираться на собственный профессионализм. Для этого ему необходимо быть достаточно эрудированным в области психологической науки и обладать мастерством в различных практических методах, хотя фрагментарный подход в конечном итоге может привести к еще большему умножению взглядов на психологический тренинг, а в некоторых случаях и к проявлению откровенного эклектизма [36; 44].

1.4. ТРЕНИНГОВАЯ ГРУППА КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗЕРКАЛО

У каждого человека имеется представление о своей внешности, о том, как он выглядит со стороны. Он не раз видел свое отражение в зеркале. Даже в давние времена, когда искусственных зеркал не было, люди искали свое отражение на поверхности воды. В этом отражении они получали и подтверждение собственного существования. Позже человек научился создавать зеркала и довел это умение до совершенства. Но даже смотрясь в очень качественное зеркало, человек может увидеть только отражение своей внешности, причем именно то, которое он показывает зеркалу в этот момент. Одни люди при этом улыбаются, другие хмурятся (во многом в зависимости от того, какое отражение они ожидают увидеть). Но, к сожалению, никакое зеркало не может отразить внутреннюю сущность человека, его «Я». Свое психологическое отражение человек может увидеть только в других людях. Окружающие являются для нас чем-то вроде психологических зеркал. Именно другие люди являются мерилom для человека в его отношении к себе. От других людей человек впервые узнает, *кто он*, и получает оценку — *какой он*. Каждый новый акт общения и взаимодействия увеличивает социальный опыт человека и вносит коррективы в его представление о себе, делает его более многогранным.

Но каждый человек, дающий обратную связь другому, так или иначе «преломляет его отражение», пропуская через свое «Я». К сожалению, окружающие являются кривыми зеркалами. Вспомните, что чувствует человек, заходя в комнату кривых зеркал и видя себя, например, с большими ушами, «стройным», как спичка, или невообразимо толстым? Он смеется. Ему позволяет смеяться то, что он знает свое «правильное» изображение. Он видел себя раньше в «правильном» зеркале. А теперь представьте себе человека, который никогда раньше не видел своего отражения и впервые увидел себя в кривом зеркале. Ему ничего не останется, кроме как поверить в то, что он видит. В то, что он такой и есть. Даже если ему придется при этом расстроиться. К сожалению, нет такого искусственного зеркала, в котором человек смог бы увидеть действительно подлинный и беспристрастный образ того, как он выглядит психологически. Человеку суждено собирать и строить свой меня-

ющийся в течение жизни автопортрет по отдельным обрывкам. Каждый успешен в этом по-разному. Складывающееся в течение жизни представление человека о себе нередко не совпадает с совокупностью его реальных качеств и представлением о нем окружающих. Можно выделить несколько проекций-представлений относительно любого человека, назовем его «Ч»:

«Ч» — реальный;

«Ч1» — представление данного человека о себе.

«Ч2» — представление данного человека о том, как его воспринимают окружающие.

«Ч3» — представление о данном человеке окружающих. Одной из задач социально-психологического тренинга является сближение всего комплекса представлений («Ч» = «Ч1» = «Ч2») в сознании каждого участника и развитие умения формировать соответствующее представление о нем у других участников взаимодействия («Ч3»). Только при действительном совпадении этих проекций-представлений человек может быть конгруэнтным и успешным.

Формирование и коррекция представления человека о себе в тренинговой группе, в отличие от обыденного общения, происходят более интенсивно, более выражено, а главное — управляемо. В тренинговой группе, выражая личностно значимые мысли и чувства и получая обратную связь от других, человек получает возможность исследовать себя как бы со стороны. При этом другие участники группы выступают в роли особых «зеркал», отражающих и показывающих то, что сам участник не может «увидеть» самостоятельно.

Два автора, Лафт Джозеф и Гарри Инграм¹⁷, создали широко описанную в литературе схему под названием «Окошко Джогарри», которая иллюстрирует процессы самопознания и самораскрытия в тренинговой группе.

Другие	Я	
	<i>Знаю о себе</i>	<i>Не знаю о себе</i>
<i>Знают обо мне</i>	1 Открытая область	2 Слепая область
<i>Не знают обо мне</i>	3 Скрытая область	4 Неизвестная область

Открытая область (1) содержит поведение, чувства и мотивы, которые известны и самому человеку, и окружающим.

Слепая область (2) состоит из того, что человек сам не замечает, а другие считают неуместным говорить об этом (отталкивающая манера поведения, повышенная агрессивность, навязчивость и другие особенности поведения).

¹⁷ См.: Рудестам К. Групповая психотерапия. С. 74.

Скрытая область (3) содержит то, что осознает субъект, но не знают другие (сфера нерешенных проблем, неблагоприятных поступков, интимных моментов в жизни).

Неизвестная область (4) — это то, что находится за пределами сознания и самого индивида и окружающих.

Содержательная работа в тренинге приводит к расширению 1-й области за счет уменьшения 2, 3 и 4-й областей. При этом уменьшение 2-й области данной схемы происходит за счет получения обратной связи от группы. Самораскрытие участников позволяет им снять «маски» и приводит к уменьшению 3-й области. Совместно с ведущим группа исследует и 4 область, получает новые знания и понимание.

Коррекция самовосприятия участников — достаточно сложный и утонченный процесс, требующий от ведущего особой чувствительности. Но эти усилия оправданы, так как именно то, как человек себя представляет и воспринимает, во многом определяет те цели, которые он перед собой ставит (в том числе в тренинге), поступки, которые он совершает, и его общее отношение к жизни. Работа с самопредставлением участников затрагивает сложные внутренние структуры, пробуждает и стимулирует их стремление к самопознанию и самосовершенствованию, что при соответствующем сопровождении может способствовать более эффективной перестройке всего «здания» личности. В данной метафоре работа, направленная на развитие психических процессов, различных навыков и т. п., является скорее строительством пристроек к имеющемуся зданию.

Работа с самопредставлением человека так или иначе присутствует в любом тренинге. Даже если ведущий не уделяет этой работе направленного внимания, он меняет собственные представления участников. Любое психологическое приобретение человека меняет его представление о себе. И наоборот, если человек вышел из тренинга с тем же представлением, что и пришел, значит, он ничего не «взял», ничего не освоил. Если он что-то и вынес из тренинга, то, возможно, он скоро от этого откажется.

Следует также особо подчеркнуть важность направленного выстраивания работы ведущим на помощь участникам в принятии себя и развитии у них их способности к самораскрытию. Готовность человека к раскрытию своего «Я» другому человеку является символом сильной и здоровой личности. «Не готовому к самораскрытию человеку приходится создавать внешние маски (ложные «Я») и тратить много энергии на их поддержание, что в конечном итоге приводит к истощению и разорению личности»¹⁸. Кроме того, процесс самораскрытия каждого участника группе является не только средством его развития, но и средством для развития остальных ее членов. Как отмечает Г. И. Андреева, «каждый раз, познавая другого, формируется и сам познающий индивид. При этом существует двоякая связь: с одной стороны, богатство представлений о самом себе определяет и богатство представ-

¹⁸ Ключева Н. В., Свистун М. А. Программы социально-психологических тренингов / НПЦ «Психодиагностика». — Я.: 1992. — С. 5.

лений о другом человеке, с другой стороны, чем более полно раскрывается другой человек, тем более полно становится представление о себе»¹⁹.

1.5. ФАКТОРЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ВОЗМОЖНОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ УЧАСТНИКОВ В ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЕ

Тренинговая группа является и средством и средой для преднамеренных изменений участников тренинга. Различными авторами выделяются следующие факторы, обеспечивающие изменения участников в группе [22; 42; 59].

1. Членство в группе. Само членство в группе может эффективно воздействовать и вызывать изменения. Осознание принадлежности к группе позволяет человеку прочувствовать, что его проблемы не уникальны и что он не один со своими проблемами.

2. Эмоциональная поддержка группы. Эмоциональная поддержка в группе, атмосфера взаимной заинтересованности, доверия создают предпосылки для ослабления защитных механизмов. Ощущение поддержки снимает напряжение, придает уверенность и активизирует человека. Эмоциональная поддержка оказывает стабилизирующее положительное воздействие на самооценку, повышает степень самоуважения, способствует позитивной переоценке отношения к себе.

3. Помощь другим участникам группы. Помощь остальным участникам, ощущение сопринадлежности повышают чувство собственной необходимости, полезности. Этот фактор помогает преодолеть болезненную фиксацию на своих проблемах, укрепляет чувство уверенности в себе, в своих возможностях справляться и со своими трудностями.

4. Возможность эмоционального реагирования. Возможность свободного выражения эмоций позволяет снять накопленное эмоциональное напряжение, что в сочетании с эмоциональной поддержкой группы способствует раскрытию личностных проблем участников, связанных с соответствующими переживаниями и последующей их переработке.

5. Обратная связь. Одним из важнейших факторов, образующих и корректирующих «Я» человека, является информация о нем, получаемая от группы. Обратная связь может быть вербальной или невербальной, общей или специфической, оценочной или просто описывающей, эмоционально окрашенной или нейтральной, но именно она является для участника «его видением себя со стороны». Человек и в обыденной жизни так или иначе получает обратную связь. Но в ситуации, сформированной в психологическом плане группы, он более подготовлен к конструктивному восприятию обратной связи от других участников, которая в свою очередь может быть более объективной, откровенной, а главное, не отсроченной.

6. Наблюдение и осмысление. Даже пассивное наблюдение, а тем более активное участие в работе группы позволяет участнику выйти на осмысление собственного опыта и поведения в группе, мотивов, лежащих в реали-

¹⁹ Андреева Г. И. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 2001. — С. 120.

зации данного поведения, собственных форм эмоционального реагирования в различных ситуациях, своей роли в происхождении конфликтных ситуаций, и др.

Глава 2

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА В ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЕ

Тренинговая группа является обществом в миниатюре. Соответственно в ней разворачиваются групповые процессы, присущие всем социальным группам.

Совокупность всех внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, протекающих в процессе жизнедеятельности группы, в социальной психологии объединяется под термином «групповая динамика»²⁰. К групповой динамике в тренинговой группе относят все процессы развития (движения) группы во времени, обусловленные взаимодействием и взаимоотношениями ее членов. В качестве основных процессов групповой динамики в тренинговых группах выделяются:

- фазы развития группы;
- групповые роли и феномен лидерства;
- групповая сплоченность и напряженность;
- групповое давление и конформность;
- процессы нормообразования;
- процессы принятия групповых решений и др.

2.1. ФАЗЫ РАЗВИТИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

Конструктивная работа может проводиться только в психологически развитой, подготовленной группе. Группа должна соответственно развиваться для того, чтобы приобрести терапевтическую и коррекционно-развивающую способность. Существуют различные подходы в описании процесса становления и развития группы, да и сам сценарий развития группы во многом зависит как от типа ее организации, так и от роли и позиции ведущего, его индивидуального стиля ведения. Но большинство авторов выделяют, по крайней мере, четыре основные фазы, которые проходит группа в процессе развития [2; 22].

1. Фаза ориентации и зависимости. Участники ориентируются в ситуации, присматриваются друг к другу и к ведущему. У большинства участников проявляется заинтересованность. В качестве защиты возможно проявление скептического отношения к происходящему. В этот период группа более ориентирована на ведущего и сильно зависима от него. От ведущего ждут управления и инструкций. Он является единственным организатором и связующим звеном между участниками. В процессе работы ведущий также присматривается к группе, анализирует интересы и стремления ее членов. Время существования группы на этой фазе во многом зависит от категории участ-

²⁰ Мокшанцев Р. И., Мокшанцева А. В. Социальная психология. — М.: ИНФРА-М, 2001. - С. 289.

ников и стиля ведения ведущего. Результат прохождения группой данной фазы развития так или иначе проявляется на степени выраженности следующей фазы.

2. Фаза «притирки» и конфликта. Участники распределяют между собой и обживают социальные ниши в группе. Проявляется стремление к соперничеству. Происходит активное распределение ролей. Повышается агрессивность. Иногда группа выбирает в качестве объекта нападок одного из ее членов. Возможна открытая конфронтация с ведущим. Фаза сопровождается повышенной враждебностью и напряженностью в группе. Конструктивная помощь участников друг другу еще отсутствует или слабо выражена. Преобладают лишь оценки и советы. Данный этап требует от ведущего особого контроля. Необходимо направлять внимание группы на рефлекссию происходящего. Чем сильнее конфронтация в этот период в сочетании с конструктивным выходом из ситуации, тем больше ресурса для более глубокой и содержательной работы в дальнейшем.

3. Фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности. Развитие группы достигло данной фазы, если у участников возникло чувство принадлежности к ней, выработались общие ценности, появилось доверие, искренность в выражении чувств и осознание общего «МЫ». Теперь участники могут открыто рассказывать о своих проблемах. Именно на данном этапе группа приобретает терапевтическую способность и способность обеспечить развитие личности.

4. Фаза завершения (умирания) группы. После полного выполнения поставленной задачи, в случае решения в ходе занятия всех вопросов, интересующих группу, она заканчивает свое существование как социальная структура. Для того чтобы после окончания тренинга у участников не осталось тягостного чувства, ведущему следует направленно строить работу на завершение тренинга. Участники должны быть эмоционально подготовлены жить вне группы. Нередко начинающий свою самостоятельную практику ведущий игнорирует эту часть работы, «оставляя группу на подъеме», что в конечном итоге отражается на результативности тренинга в целом. Брошенные, не подготовленные к столкновению с прежней реальностью участники могут разочароваться, растерять накопленный опыт или отказаться от всех приобретений, полученных в тренинге.

2.2. СПЛОЧЕННОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ В ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЕ

Групповая сплоченность является необходимым условием действенности и эффективности групповой работы. Только сплоченная группа способствует самораскрытию участников и допускает открытую конфронтацию мнений, что в сочетании с конструктивным отношением к критике является одним из средств коррекции установок, изменения в поведении и позициях участников. Групповой сплоченности содействуют: соперничество с другими группами; правильно организованная совместная деятельность в направлении принятых целей и решении личностно значимых для участников

задач; удовлетворение личных потребностей участников, связанных с групповой деятельностью; дружеская располагающая атмосфера в группе; позитивные взаимоотношения и симпатии между участниками; ожидание ими несомненной пользы от участия в тренинге; престиж группы и ее ведущего; положительная мотивированность участников и др.

Групповое напряжение возникает в случае несовпадения ожиданий участников с реальной групповой ситуацией, несовпадения актуальных личных устремлений участников; появления неудовлетворенности характером и особенностями их межличностного взаимодействия в группе и др.

Хотя противоположным напряжению состоянием является расслабление, в контексте групповой динамики в качестве противоположности напряжению рассматривается именно групповая сплоченность. Напряжение действует как центробежная сила, возникающая в результате групповых конфликтов и столкновений между участниками и направленная на разъединение участников. В противоположность напряженности групповая сплоченность может рассматриваться как центростремительная сила, направленная на сближение участников и создающая прочность и устойчивость групповым отношениям. При этом не следует понимать групповую напряженность как нечто негативное и нежелательное в тренинговой группе. Напряженность является ресурсным и побуждающим фактором. Она ведет к неудовлетворенности и стремлению участников к изменениям. В свою очередь групповая сплоченность является стабилизирующим фактором в группе, позволяющая сдерживать проявления напряженности и сохранять группу от распада. Под ее влиянием члены группы чувствуют поддержку и определенную безопасность. Ведущему следует учитывать противоположные функции групповой сплоченности и напряженности, поддерживая динамическое равновесие между ними. (Г. Исурина, 1999²¹; А. Г. Лидере, 2001²²).

2.3. ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА В ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЕ

С самого начала существования тренинговой группы в ней происходит активное распределение ролей между участниками. В большинстве тренинговых групп в ходе их развития появляются один или более лидеров. В случае возникновения в группе нескольких лидеров неизбежно их более интенсивное взаимодействие, а возможно, и конфликты. Человек, претендующий на место лидера, психологически стремится к превосходству и, как правило, действительно в чем-то превосходит остальных. Лидер по сравнению с другими участниками тренинга обычно более активен и в большинстве случаев является источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. Поскольку лидер отражает интересы группы, он является и своего рода контролером, следящим за тем, чтобы конкретные действия каждого из его членов не противоречили общим интересам и не подрывали единства группы.

²¹ Журнал практического психолога. — 1999. — № 3.

²² Лидерс А. Г. Психологический тренинг с подростками. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. — С. 244.

Руководство и лидерство — два основополагающих понятия, с которыми связано управление группой. В отличие от руководства лидерство имеет психологическую природу и занимает особое место в структуре неформальных отношений в качестве внутригруппового феномена. Следует развести понятия лидерство и руководство.

Б. Карлоф и С. Седеберг²³ определяют руководство как формальную властную позицию, не имеющую отношения к личным качествам людей, а лидерство — как комплексное понятие, включающее в себя:

- ассоциацию с человеческими качествами;
- процесс ведения ведомых;
- результат деятельности человека.

Сравнивая понятия лидерства и руководства, Б. Д. Парыгин²⁴ отмечает следующие общие и отличающие черты позиции лидера и руководителя.

1. Лидер выдвигается неофициально и в основном осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель назначается либо избирается официально и призван осуществлять регуляцию официальных отношений группы.

2. Явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей степени зависит от жизнедеятельности группы и настроения в ней, в то время как руководство более стабильно.

3. Руководитель выполняет несколько социальных ролей, в том числе является представителем группы вовне. Деятельность лидера ограничивается рамками внутригрупповых отношений и взаимодействий.

4. Руководство группой, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет.

5. Руководителю даны права, и он несет ответственность за деятельность группы и ее результаты, в том числе перед законом.

6. Лидер не обладает подобными правами и полномочиями и не несет подобной ответственности за работу группы, за все, что в ней происходит.

В социальной психологии существуют различные подходы к описанию и классификации типов лидерства. В рамках одного из них общий психологический тип лидера складывается из следующих основных компонентов: эмоциональность, деловитость и информированность. Соответственно лидеры разделяются на три крайних типа:

- *эмоциональный лидер*. Сердце группы. Это индивид, к которому каждый член группы может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку»;
- *деловой лидер*. Руки группы. Способен организовать дело, наладить необходимые взаимосвязи, обеспечить успех дела;
- *информационный лидер*. Мозг группы. К нему все обращаются с вопросами. Он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

²³ Карлоф Б., Седеберг С. Вызов лидеров. — М.: Дело. 1996.

²⁴ Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. — М., 1971. — С. 310.

В рамках другого подхода выделяются десять типов лидерства, во многом подходящих для описания групповых процессов тренинговой группы²⁵.

Суверен — иначе, «патриархальный повелитель». Лидер в образе строгого, но любимого отца. Способен подавлять отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе. Его выдвигают в лидеры на основе любви и почитают.

Вожак — в нем последователи видят выражение своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака — носитель таких стандартов. Ему стараются подражать члены группы.

Тиран — становится лидером, потому что внушает последователям чувство повиновения и безотчетного страха. Лидер-тиран — это доминирующая, авторитарная личность, обычно его боятся и подчиняются ему.

Организатор — объединяет последователей, выступает как сила для поддержания Я-концепции и удовлетворения потребности каждого. Умеет снимать чувство вины, тревоги. Его уважают.

Соблазнитель — становится лидером, играя на слабостях других. Выступает в роли «магической силы», давая выход подавленным эмоциям других людей. Предотвращает конфликты, снимает напряжение. Его обожают и часто не замечают всех его недостатков.

Герой — лидер, жертвующий собой ради других. Часто выразительно проявляется в ситуациях группового протеста. Его храбрость объединяет людей. На него ориентируются, видят в нем стандарт справедливости. А он умеет увлечь за собой других.

Дурной пример — выступает как источник заразительности для бесконфликтной личности, заряжает других эмоционально.

Кумир — влечет, притягивает, заряжает последователей положительной энергией. Его любят, боготворят, идеализируют.

Изгой и козел отпущения — это, по существу, антилидеры. Они служат объектом агрессивных тенденций, из-за чего развиваются групповые эмоции. Часто группа объединяется для борьбы с антилидером, но в случае его исчезновения группа распадается, если нет других общегрупповых стимулов.

Процесс образования лидеров во многом определяется ролевыми потребностями группы, на которые во многом влияет стиль руководства ведущего. В тренинговой группе процессы лидерства участников проявляются обратно пропорционально степени директивности управления группой ведущим. Если ведущий берет на себя не только руководящие функции, но и лидерские, то неизбежно и его более интенсивное взаимодействие с другими участниками, претендующими на роль лидеров. На некоторых этапах развития группы возможно даже стремление лидеров группы вызвать ведущего на откровенное противостояние, чтобы отстоять свой лидерский статус.

Ведущему тренинг следует хорошо ориентироваться в групповых процессах и быть достаточно компетентным в вопросах лидерства. Он может

²⁵ Аксененко Ю. И., Каспарян В. Н., Самыгин С. И. и др. Социология и психология управления. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — С. 404-405

опираться на феномен лидерства, используя его как дополнительный ресурс и средство в работе. А может превратить его в проблему, мешающую ведению группы.

Глава 3

СТРУКТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Составляющими любого группового психологического тренинга, с точки зрения структуры, являются:

- цели и задачи тренинга;
- принципы, на которых строится работа группы;
- роль и функции ведущего в тренинге;
- используемые методические средства и приемы.

3.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА

В качестве ведущей цели социально-психологического тренинга многими авторами выделяется повышение компетентности в общении. Однако в настоящее время связать СПТ лишь с общением можно, но только если расширить данное понятие. Человек формируется и развивается как личность — в обществе, в процессе общения и взаимодействия с другими людьми. Коммуникативные способности человека являются и условием для его развития, и результатом этого развития. Повышение компетентности в общении в широком смысле невозможно без изменения комплекса личностных качеств человека, его социальных установок, а также пересмотра его общего отношения к социальному миру и к себе. Многие из ранее частных задач социально-психологического тренинга в настоящее время выделились в самостоятельные направления.

В общем можно выделить следующие направления работы в СПТ и соответствующие задачи.

Развитие коммуникативной компетентности

Примером являются группы «Тренинга общения». Их основные задачи:

- развитие способности в установлении и поддержании психологического контакта в общении;
- познание своих возможностей и ограничений во взаимодействии с другими людьми;
- осознание и снятие внутренних барьеров и зажимов, мешающих эффективной коммуникации;
- развитие способности прогнозировать поведение другого человека и т. п.

Развитие межличностной чувствительности

Примером могут быть группы «Тренинга сенситивности»²⁶. Их основные задачи:

- развитие способности к самоанализу и пониманию других;
- разделение наблюдаемых и переживаемых компонентов в восприятии другого человека;
- развитие способности к пониманию и прогнозированию отношения, чувств и состояний человека в определенных ситуациях;
- развитие чувствительности участников к групповому процессу, связанной с восприятием более полного ряда коммуникативных стимулов, получаемых от других, и т. п.

Общее личностное развитие участников

Примером являются группы «Тренинга личностного роста». При этом в качестве задач могут определяться:

- формирование адекватного представления о себе;
- освоение системы понятий и представлений, необходимых для психологического анализа своей личности и социально-психологических ситуаций;
- коррекция неадаптивных личностных установок;
- снятие внутриличностных конфликтов и напряжений;
- формирование навыков организации оптимального общения, конструктивного разрешения конфликтов в общении, психологического анализа ситуаций и т. п.

Развитие самосознания

Работа в данном направлении может включать²⁷:

- коррекцию и развитие самовосприятия;
- развитие способности к самоанализу и рефлексии;
- осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых стереотипизированными фрагментами сознания, и т. п.

В качестве вспомогательных направлений СПТ можно выделить следующие.

Развитие психических процессов:

- развитие мышления (творческого мышления, подвижности мышления);
- развитие памяти (овладение мнемотехниками);
- развитие сенсорной наблюдательности (расширение способности фиксировать всю совокупность сигналов) и т. п.

Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья:

- развитие способностей эмоциональной и поведенческой саморегуляции;

²⁶ Хрящева Н. Ю., Макшанов С. И., Сидоренко Е. В. Психогимнастика в тренинге. — СПб.: Речь, Институт Тренинга, 2001.

²⁷ Бачков И. Основы группового тренинга. — М.: «Ось-89», 2000.

- овладение навыками релаксации и управление мышечным тонусом;
- получение личного опыта переживания измененных состояний сознания и его использования в практических целях;
- работа с ресурсными состояниями и т. п.

Также СПТ можно использовать для обеспечения оптимального функционирования групп (служебных и производственных коллективов, учебных групп и т. п.) и людей в данных группах. Работа тренинговых групп в данных направлениях может быть направлена на:

- сплочение коллективов;
- разрешение внутригрупповых конфликтов;
- снятие психоэмоционального напряжения в группе;
- облегчение процессов адаптации новичков к новым условиям деятельности;
- освоение социальных и профессиональных ролей.

Она может включать как коррекционную работу (коррекция неадаптивных социальных и личностных установок), так и развивающую, направленную на:

- развитие профессионально значимых качеств и психических процессов;
- развитие коммуникативной компетентности, уверенности в себе;
- эмоциональной устойчивости;
- навыков саморегуляции.

3.2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ТРЕНИНГА

Психологический тренинг строится в соответствии с определенными принципами, под которыми следует понимать основные положения, особенности руководства и правила реализации тренинга как метода.

С. И. Макшанов²⁸ разделяет принципы тренинга на несколько групп:

- организационные принципы;
- принципы создания среды тренинга;
- принципы поведения участников;
- этические принципы.

Организационные принципы определяют особенности подготовки и проведения тренинга и включают:

- *Принцип комплектования группы тренинга* учитывает такие характеристики, как возраст, пол, профессиональную принадлежность, уровень должностной иерархии, а также некоторые психические свойства личности.
- *Принцип физической закрытости* — тренинговая группа работает в одном и том же составе от начала и до конца тренинга. После начала работы группы новые участники в нее не включа-

²⁸ Макшанов С.И. Психология тренинга. С. 103-108

ются. Пропустившие несколько занятий включаются в дальнейшую работу только с согласия остальных членов группы, при этом им необходимо рассказать пропустившему участнику обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия.

- *Принцип пространственно-временной организации тренинга* определяет временные и пространственные характеристики группы.

Принципы создания среды тренинга. Специфическая среда в тренинге во многом определяет направленность и эффективность работы. Тренинговая группа является обществом в миниатюре, отражающим внешний мир в искусственно создаваемом взаимодействии. Соответственно психологическая среда тренинга должна выступать фрагментом более широкого социального окружения и соответствовать по основным показателям особенностям значимой реальности. Иначе возникнет проблема переноса полученных результатов в лабораторной тренинговой среде в реальную социальную действительность. Также среда тренинга должна иметь достаточную гибкость для ее подстройки в соответствии с используемыми методическими средствами и характером решаемых задач.

Принципы создания среды тренинга включают:

- *Принцип системной детерминации* — воплощение в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы.
- *Принцип реалистичности* — создание среды, позволяющей в значимых деталях прорабатывать различные социальные и профессиональные ситуации, а также проблемы участников. Чем более отличается лабораторная среда тренинга от реальной (в значимых переменных), тем меньше вероятность переноса полученных изменений в реальную жизнь.
- *Принцип избыточности* — создание возможностей выбора различных вариантов дальнейшего продолжения тренинга (предоставление участникам информации, проведение тренинговых процедур и др.) в соответствии с развитием группы и ее содержательным продвижением.

Принципы поведения участников. Поведение участников в любом групповом психологическом тренинге является структурированным в соответствии с определенными принципами, определяемыми моделью тренинга. В СПТ выделяются следующие принципы поведения участников²⁹:

- *Принцип моделирования.* В тренинге моделируются различные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения.
- *Принцип активности предполагает* включение в активную работу всех участников тренинга. Результативность тренинга для каждого участника во многом определяется степенью его личной включенности во все происходящие события и процедуры.

²⁹ Данные принципы реализуются в нормах и правилах группы и описаны в разделе 1.4.

- *Принцип искренности.* Подразумевается, что, с одной стороны, каждый участник вправе сам определять меру своей искренности и если он не готов говорить или действовать, то имеет право сказать «нет». Но, с другой стороны, если уж он решил сообщать сведения, то они должны быть достоверные, и если он решил выразить свои мысли или чувства, то это следует делать искренне.
- *Принцип «здесь и теперь».* Данный принцип предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников от актуальной ситуации происходящего в группе. Тенденция к отвлечению в иные области, даже если они и очень интересны, часто бывает вызвана проявлением реакции «ухода» (избегания) от имеющихся проблем и затруднений.
- *Принцип доверительности.* Данный принцип ориентирует на уважительное отношение участников друг к другу. Общение и взаимодействие каждого участника в ходе тренинга должны строиться с учетом интересов, ценностей, чувств и переживаний других.
- *Принцип исследовательской (творческой) позиции.* В тренинговой группе создается креативная среда, стимулирующая участников к самоанализу, поиску вариантов решения проблем, исследованию особенностей и закономерностей межличностного взаимодействия и познанию других участников.
- *Принцип объективации (осознания) поведения.* Принцип объективации предполагает перевод поведения участников с неосознанно-импульсивного уровня на осознанный. Осознание участниками своего поведения и принятие личной ответственности за собственные действия и поступки являются необходимым компонентом личностного роста. Основным средством объективации поведения в тренинге является обратная связь группы. Возможно использование и дополнительных средств, в частности видео- и аудиозапись происходящего в группе.

Этические принципы. К этическим принципам относятся:

- *Принцип конфиденциальности.* Он подразумевает, что информация о происходящем в тренинговой группе, касающаяся любого из ее участников, не должна выноситься и обсуждаться с кем бы то ни было за пределами группы. Соблюдение данного принципа является необходимым для формирования доверительных отношений в группе и создания атмосферы, способствующей самораскрытию участников.
- *Принцип ненанесения ущерба.* Соблюдение данного принципа предотвращает возможный ущерб со стороны ведущего или участников тренинга. Ведущий отвечает за все происходящее в тренинге и в процессе ведения группы должен исходить в первую

очередь из принципа «не навреди», что требует от него высокой межличностной чувствительности и профессионализма.

- *Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию.* Данный принцип подразумевает последовательность ведущего в реализации целей, заявленных в начале тренинга. Иногда в процессе работы возникает желание отдельных участников или необходимость в изменении содержательного плана тренинга. В первом случае ведущему следует учитывать, что нередко желание изменить содержание тренинга является защитной реакцией участников. В случае необходимости дополнительной работы с отдельными участниками ведущий может организовать ее либо в режиме консультирования, либо в процессе другого, соответственно ориентированного тренинга. Если необходимость изменений содержания тренинга все же достаточно оправдана, то ведущий может их произвести, но только после обсуждения в группе и принятия всеми участниками. Однако этот шаг может являться показателем недостаточной подготовленности к тренингу ведущего [38; 44; 66].

3.3. РОЛЬ И ФУНКЦИИ ВЕДУЩЕГО ТРЕНИНГ

Ведущий тренинг, его личностные особенности, профессиональные знания и умения являются в определенном смысле средством развития как личности каждого участника, так и группы в целом. В конечном итоге сам ведущий группы, его индивидуальный стиль в совокупности со знаниями и опытом определяют успешность его работы. Упражнения, игры и совокупность всех психологических техник и приемов являются не более чем инструментом в руках мастера. Результат применения этих инструментов зависит в первую очередь от личности мастера, от его профессионализма и только во вторую очередь — от «качества» этих «инструментов». И не важно, парадигмы какого психологического направления или какой психологической школы он придерживается. Именно ведущий как профессионал и как личность определяет успешность своей работы. Ему нужно точно представлять, что он делает, какой результат ожидает и что будет делать с этим результатом. Это особенно важно в группах с доминирующей ролью руководителя. При этом позиция ведущего, его стиль и методы работы в группе не обязательно должны быть в течение всего тренинга однообразными. Они могут изменяться в зависимости от потребностей участников, групповой ситуации и уровня развития группы.

Функции ведущего тренинг

В процессе психологического тренинга ведущий выполняет несколько функций. Н. В. Ключева³⁰ выделяет следующие:

1. *Руководящая функция.* Тренинг является структурированной моделью работы. Ведущий определяет цели работы группы, разрабатывает и осу-

³⁰ Ключева Н. В., Свистун М. А. Программы социально-психологических тренингов.

ществляет соответствующую программу действий, устанавливает (фиксирует) нормы и правила в группе, обеспечивает методическое сопровождение занятий.

Степень выраженности руководящей позиции задается формой проведения тренинга и индивидуальным стилем руководителя, но она не должна вести к снижению активности участников и перекладыванию всей ответственности только на ведущего.

2. *Аналитическая функция.* Ведущий проводит анализ, обобщает и комментирует происходящее в группе. При этом комментарии могут высказываться в виде:

а) описания происходящего в группе на основе собственных наблюдений;

б) перечисления и классификации происходящего в группе с использованием соответствующего понятийного аппарата;

в) высказывания гипотез дальнейшего содержательного продвижения группы или развития ситуации с объяснением причин.

3. *Экспертная функция.* Экспертиза осуществляется через предоставление актуальной информации по сложившейся ситуации или проблеме. Ведущий помогает участникам разбирать и оценивать сложившуюся ситуацию в группе. Помогает каждому участнику оценить свое поведение и понять, как оно повлияло на других.

4. *Посредническая функция.* Она заключается в организации групповых процессов. Ведущий может вмешиваться в групповые процессы в случаях, когда группа испытывает затруднения.

Предмет работы ведущего в группе

Работа ведущего тренинг должна быть осмысленной. В каждый момент времени он должен осознавать, что, как и зачем он делает. При этом можно выделить два основных направления деятельности ведущего в тренинговой группе (далее просто группе), которые постоянно пересекаются, — это работа с личностью и работа с группой. То, какое из этих направлений является основным, определяется целями создания каждой группы. В одних случаях ведущий более ориентирован на работу с группой в целом. Например, если тренинг проводится с изначально заданным и так или иначе сформированным коллективом (служебным, производственным, профессиональным и т. п.). В этом случае работа нацелена в первую очередь на обеспечение дальнейшего эффективного функционирования коллектива и более направлена на сплочение коллектива, разрешение внутри-групповых конфликтов и т. п. Ориентация работы в данной группе на личностный рост участников и решение их личностных проблем происходит в первую очередь в контексте улучшения дальнейшего функционирования данной группы как коллектива.

В других случаях деятельность ведущего изначально ориентирована на развитие личности участников, их совершенствование и работу с их проблемами. Но и в этом случае ведущий проводит работу, направленную на развитие группы, так как в тренинге именно группа является основным средством работы с личностью.

Кратко особенности работы в этих направлениях можно представить следующим образом.

Работа с личностью. В целом работа с личностью направлена на более глубокое осознание каждым участником себя, своих особенностей, сильных и слабых сторон своей личности, осмысление собственных ограничений и расширение своих возможностей. Она включает в себя работу с Я-концепциями участников, развитие познавательных процессов, развитие коммуникативной компетентности и др. Также составной частью тренинга может быть выработка и закрепление более эффективного поведения в определенных социальных ситуациях.

При работе с личностью могут затрагиваться и изменяться социальные установки и убеждения участников, их ценности, отношение к себе и другим людям. Данная работа включает в себя преодоление участниками внутренних зажимов и ограничений. Особое внимание при этом уделяется выработке более адекватных способов поведения и форм эмоционального реагирования, которые будут способствовать более эффективному функционированию как в группе, так и вне нее.

В конечном итоге работа с личностью направлена на помощь каждому участнику принять себя, адекватно воспринимать себя как личность, измениться и стать более успешным в жизни. Но для того чтобы члены группы могли раскрыться и начать более глубоко анализировать себя, им необходимо доверять друг другу и быть уверенными в том, что группа их принимает, понимает и окажет поддержку. Для этого ведущему тренинг необходимо направленно строить работу и по развитию группы. Только психологически развитая группа может оказать позитивное воздействие на личности участников.

Работа с группой. Конструктивная работа участников может осуществляться в развитой в психологическом отношении группе. Жизнь в группе с момента ее образования не стоит на месте, а постоянно развивается под влиянием внутренних и внешних факторов. Можно рассматривать группу как сложный, состоящий из системы взаимозависимых элементов единый организм с определенной внутренней структурой, целями, нормами, санкциями, ролями и др. Изменение любого из элементов данной структуры ведет к перестройке всего организма. Роль ведущего в работе с группой (как структурой) на протяжении всего тренинга заключается в обеспечении процесса ее развития и сопровождении групповой динамики в целом. Ведущему следует контролировать процессы развития группы и уметь управлять ими.

Стиль ведения группы

Стиль работы ведущего может располагаться между свободным и директивным (программным) ведением группы. Крайняя форма свободного ведения может проявляться как внешне пассивная до чрезвычайности. При этом ведущий не предлагает участникам ни целей, ни средств их достижения. Внешняя «пассивность» тренера порой может быть настолько выражена, что даже вызывать раздражение участников. Ведущий вроде как бездействует, *«он только слушает»*. В группе могут возникать довольно продолжительные

паузы. Ведущий при этом никого не убеждает и ничего не объясняет. Он может мягко уходить от вопросов-нападений или требований участников. В группе может возникать напряженность и неопределенность, из которых группа выбирается вроде как самостоятельно. Это очень сложная форма управления группой, требующая от ведущего высокого профессионализма, владения в совершенстве техникой эмпатического слушания, способности замечать невербальную информацию, исходящую от каждого участника, способности воспринимать и «чувствовать» группу в целом и управлять ею. Иначе участники могут попросту разойтись, так и не поняв, зачем они собирались. Но именно данная форма (как техника) порой позволяет достичь такого результата, который в иных условиях труднодостижим. Она дает возможность выкристаллизовать проблемы группы и ее участников. Если данная форма используется как техника, то только после того, как проблема определена, на ней сосредоточиваются все усилия ведущего и участников. Также возможна такая форма ведения и в некоторых тематических или профессиональных группах, когда ведущий с самого начала берет на себя роль консультанта, к которому обращаются по мере необходимости. При этом группе предоставлена свобода для выбора проблем и способа их решения.

Другая крайняя форма — это программированный, жестко заданный директивный стиль ведения группы. Она подразумевает наличие у ведущего детально продуманного плана проведения занятий. Ведение группы в данном стиле вроде как проще, но это только на первый взгляд. Эта форма позволяет не отвлекаться на групповую динамику и максимально эффективно использовать время для обучения. Минусы данной формы могут заключаться в том, что не всегда можно заранее предугадать настроение группы и особенности прохождения процедуры (что в конечном итоге может являться показателем недостаточного опыта ведущего). Кроме того, запрограммированные занятия в непрофессиональной директивной форме могут выхолащивать содержание и гасить активность участников. Поэтому использование данной формы также требует от тренера большого профессионализма, а именно: «способности провести за собой группу, несмотря на все возникающие препятствия».

Таким образом, для начинающего тренера в реальной групповой работе полезнее применять компромиссную форму ведения, находящуюся где-то между описанными выше. Следует представлять структуру тренинга и иметь планы занятий, но при этом необходимо постоянно отслеживать продвижение группы, настроение ее участников и, при необходимости, быть готовым отклониться от запланированного содержания работы, но удерживая при этом намеченные цели.

Ко-тренерство (Совместное проведение группы)

Есть реальные преимущества работы тренеров в команде, особенно при наличии у них различных стилей ведения группы. Хорошая команда тренеров не только полезна для участников, но и может быть огромным источником обратной связи и личностного роста, по мере того как тренеры, дополняя друг друга, учатся друг у друга. При этом важно спланировать действия, согласовать подходы и обеспечить взаимную обратную связь относительно

своей работы. Тренеры, работающие в команде, должны действовать на дополнение и поддержку друг друга. Группа не должна быть местом их «поиска истины». Полезно иметь соглашение о том, как и в какой момент дополнять друг друга, предоставлять дополнительную информацию. Если второму тренеру есть что добавить, то это должно быть сделано в подходящий момент. Два тренера не должны говорить одновременно и конкурировать друг с другом. Участникам не принесет много пользы наблюдение того, как тренеры спорят или высказывают совершенно противоположные точки зрения. Но если все же один из тренеров не согласен с тем, как или что сообщил его напарник, и он считает это очень важным, то в свою очередь он может сказать «да», согласившись с существованием иной точки зрения, и добавить то, что он считает нужным. Но говорить только в свою очередь.

3.4. ГРУППОВЫЕ МЕТОДЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ТРЕНИНГЕ

В процессе группового психологического тренинга ведущий использует различные методы групповой работы, методические средства и приемы. Ниже приведен краткий обзор наиболее часто используемых из них.

Диагностические процедуры

Диагностические процедуры могут использоваться в тренинге:

- для отбора участников в группу;
- как средство получения участником новой информации о себе;
- как средство самопонимания и самораскрытия;
- для обеспечения и контроля эффективности тренинговых процедур и тренинга в целом.

При использовании руководителем в процессе работы группы психодиагностических тестов и методик первоначально ему необходимо создать у участников потребность в понимании себя, потребность самоисследования и самоизучении. В процессе самоизучения происходит более глубокое самопонимание, появляется желание обсудить с группой полученную информацию, то есть происходит выход на самоанализ, самораскрытие и групповой анализ.

Недопустимо использовать психодиагностические тесты и методики только для того, чтобы в последующем интерпретировать их результаты участникам.

Информирование

В процессе тренинга ведущий может осуществлять как запланированное, так и ситуативно необходимое информирование участников с целью их развития, содержательного продвижения группы и ее подготовки к выполнению упражнений и процедур.

Информирование проводится через раскрытие в доступной форме психологических понятий, описание случаев из собственной практики и анализ материала, возникающего «здесь и теперь». Оно может осуществляться в виде монолога ведущего с последующим обсуждением или без него. При этом возможно использование различных вспомогательных средств (видео, аудио и др.).

В процессе информирования ведущий может помогать отдельным участникам, испытывающим затруднения, предоставляя им обратную связь и поддерживая в процессе действия.

Информирование на актуализированном в группе материале наиболее эффективно, так как оно более наглядно, актуально и значимо для участников.

Психогимнастические упражнения

Психогимнастические упражнения, используемые в тренинге, очень разнообразны и включают в себя совокупность различных заданий, представленных ведущим. Они могут быть направлены на: отработку желаемого поведения, развитие познавательных процессов, расширение границ понимания, фокусирование на чувствах, развитие самосознания, коррекцию самопредставления, регуляцию эмоционального состояния участников и многое другое. При этом именно выполнение упражнений является основным, а в некоторых случаях единственным средством тренировки желаемого поведения.

Тренировка эффективного поведения может состоять из следующих этапов:

- определение поведения, которое нуждается в изменении;
- моделирование желательного поведения;
- при необходимости определение и нахождение дополнительного ресурса для успешности выполнения желаемого поведения;
- отработка нового поведения в течение одного или нескольких занятий;
- распространение нового поведения на ситуации вне группы;
- получение обратной информации о поведении участника вне группы.

Развитие самопредставления включает выполнение участниками упражнений, направленных на их самопрезентацию друг другу и получение активной обратной связи. Как уже было сказано ранее, группа при этом является своеобразным психологическим зеркалом, в котором участники могут лучше разглядеть себя.

Также упражнения являются эффективным средством развития внимания, памяти, наблюдательности, мышления и др.

Ролевые игры

В самом широком смысле ролевая игра — это метод, суть которого заключается в разыгрывании участниками различных ролей. В данном определении к ним можно отнести как сюжетно-ролевые игры со сложной организацией, наличием сюжета, большим количеством участников и различных ролей, так и разыгрывание роли одним участником.

Правильно организованное и управляемое разыгрывание ролей не несет угрозы целостности личности участников, поскольку они «всего лишь играют вымышленного персонажа», экспериментируют с «новым измерением». Таким образом, разыгрывание ролей как метод, несущий структурированное

переживание, менее опасен в отличие от других неструктурированных методов, так как позволяет участникам «укрыться за ролью» и при необходимости — выйти из нее. Тем не менее разыгрывание ролей является мощным механизмом изменения.

В процессе ролевой игры участникам предоставляется возможность выражать чувства и мысли, так или иначе действовать, но исходя из той роли, в которой они находятся, и в соответствии с имеющимися у данной роли возможностями.

Разыгрывание ролей:

- позволяет участникам выйти на собственные ограничения и раздвинуть эти границы;
- приводит к расширению границ самосознания;
- помогает выразить скрытые чувства и разрядить накопленные переживания;
- дает возможность поупражняться в различных типах поведения;
- высвечивает динамику группового взаимодействия, формального и неформального;
- устраняет пропасть между обучением и реальными жизненными ситуациями;
- помогает научиться контролировать свои эмоции [4; 7; 29; 66].

Морри Ван Менте³¹ выделяет следующие способы разыгрывания ролей:

1. **Аквариум** — основные игроки собираются в центре комнаты, другие участники рассаживаются вокруг их правильным кругом и наблюдают за действием. В зависимости от параметров помещения условия пространственной организации могут быть и другими. Но независимо от этого под словом «аквариум» подразумевается тип игры, когда одна группа осуществляет действие, а другая наблюдает за ним.

2. **Параллель** — группа разбивается на мелкие группы (2—4 участника), которые одновременно разыгрывают ролевую игру. Иными словами, несколько одинаковых ролевых игр разыгрывается параллельно.

3. **Ротация ролей** — способ организации разыгрывания ролей, в котором роль протагониста (основного участника) поочередно исполняют все члены группы. Эта техника, безусловно, полезна, так как позволяет каждому участнику проиграть роль, получить соответствующий опыт и продемонстрировать свой подход к решению обозначенной ситуации, хотя она имеет определенные ограничения при использовании в больших группах.

4. **Обращение (обмен) ролями.** Возможны различные варианты обмена ролями. В одном случае обмен может совершаться между двумя реальными партнерами, если они играют самих себя, или между протагонистом и двойником. В другом случае игрокам предлагается сыграть роли, которые в поведенческом или физическом плане им незнакомы. Например, роли лиц иного пола, расы и т. п. Обмен может происходить в последней сцене или по сигналам.

³¹ См.: Ван Менте М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. — СПб.: «Питер», 2001.

лу ведущего. Данный метод позволяет взглянуть на себя глазами другого, отнестись с эмпатией к его переживаниям, лучше понять проблему и конструктивно разрешать межличностные проблемы.

5. **Дублирование** — способ, в котором протагонист и антагонист проигрывают свои роли, но в их действия встраивается другой игрок (или несколько игроков), чтобы высказывать вслух те мысли и чувства, которые, как он думает, испытывают главные игроки. При этом помощники, озвучивающие мысли и чувства протагониста и антагониста, соответственно стоят за ними.

6. **Отражение (зеркало)**. Прием заключается в объективной (а негротескной) имитации поведения одного участника другим или другими, причем изображаемый следит за действиями имитатора в качестве безмолвного зрителя. В терапевтических условиях психодрамы это может оказаться отличным способом показать человеку, каким его видят окружающие. Однако данный прием требует особого внимания, чувствительности и контроля со стороны ведущего.

7. **Стул-собеседник**. В поле игры ставится стул, а игрок воображает на его месте человека, с которым он общается. Игрок обращается к «собеседнику на стуле» и отвечает за него, пересаживаясь на его стул и представляя его ответы. Эту идею можно успешно распространить и на несколько стульев. При этом протагонист, по мере того как он поочередно играет роль каждого персонажа, пересаживается с одного стула на другой и с этих позиций говорит с остальными. В некоторых случаях возможно посадить на стул-собеседник человека, который молчит, но своим присутствием ободряет и поддерживает протагониста.

Психодраматические приемы

Суть психодрамы как метода групповой работы определяется в разыгрывании участниками ролей в моделируемых жизненных ситуациях, имеющих для них личностный смысл. Можно перевести слово «психодрама» с латинского языка как «действие души». Жизнь в психодраматической группе формируется как специфическая реальность, в которой участники экспериментируют с разными жизненными ситуациями, ролями и формами поведения.

В классическом варианте метод психодрамы заключается в следующем.

Основные участники.

Протагонист — главный герой, он предлагает материал для разыгрывания, задает сценируемую ситуацию, ее постановку и сам играет. Действуя в ней и затем участвуя в обсуждении, он приобретает более полное видение ситуации, себя, других людей, формирует новый опыт в совокупности с новыми поведенческими образцами.

Вспомогательные Я — это члены группы, которые изображают отсутствующих участников разыгрываемой сцены. При этом вспомогательное Я может получить роль как реального лица, так и субличности, образа сновидения, части тела, вещи, идеи — всего того, что представляет чувственный мир протагониста.

Ведущий психодрамы — руководитель группы. Он несет ответственность за организацию сеанса, управляет им, выбирает подходящие техники, регулирует эмоциональную напряженность и включенность участников.

Фазы психодраматического действия

1. *Разогревающая фаза* включает знакомство участников, формирование атмосферы доверия и психологической безопасности, представление участниками собственной позиции, определение протагониста и определение сценируемой ситуации. Участникам на этой фазе еще не хватает переживания доверия, принятия и психологической безопасности. Для подготовки группы ведущий свободен в выборе средств. Он может организовать групповую дискуссию, ролевую игру или даже молчание.

2. *Игра* — главная и центральная фаза психодрамы включающая основное действие. Она отличается наибольшей продолжительностью и динамичностью. Именно на этой фазе достигается инсайт по проблеме. На этой фазе определяются значимые для действия люди и подбираются на эти роли вспомогательные Я. Для определения пространства действия из подручных средств создается обстановка, позволяющая представить конкретное место события, которое ограничивается физически. Таким образом, создается реальность со своим временем, своими условиями и нормами жизни. На этой фазе описание сцены и само действие должно происходить в настоящем времени.

3. *Завершение* — включает выход из роли и обсуждение. На этой фазе, в отличие от первой и второй, почти не используется действие. Основные средства на этой стадии — выражение чувств, обсуждение и анализ. Исключения могут составлять невербальные упражнения или игровые действия, направленные на эмоциональную регуляцию³².

Метод фиксированных ролей

Основоположником данного метода является Джордж Келли. Согласно Д. Келли, человек судит о своем мире с помощью понятийных систем, или моделей (конструктов), которые он создает и затем пытается приспособить к объективной действительности. Основной постулат теории личностных конструктов гласит: «Процессы личности — это проложенные в психике каналы, в русле которых человек прогнозирует события» [58]. Под прогнозируемыми событиями следует понимать и ожидаемую человеком успешность собственных действий, что отражается на его поступках.

Основное положение теории фиксированной роли заключается в представлении, что люди — это не только то, как они себя представляют, но также и то, что они делают. Таким образом, Д. Келли подчеркивает неразрывную связь жизненного опыта человека и его представления о себе. Согласно Д. Келли, роль психотерапевта — воодушевить клиента и помочь ему изменить свое открытое поведение. В свою очередь «это изменение, в случае успешности, позволит клиенту осознать и интерпретировать себя иначе, тем

³² Подробно см.: Бурлачук Л. Ф., Гرابская И. А. Основы психотерапии. — К.: Ника-Центр, 2001. -С. 135-161.

самым стать более эффективным человеком». В классическом виде суть метода фиксированных ролей раскрывается в четырех этапах³³.

1-й этап. **«Очерк самохарактеристики»**. Человеку предлагается написать о себе в третьем лице «очерк самохарактеристики». Ему следует писать «про этого человека» (этот человек..., он... и т. п.). Можно предложить ему представить, что он самый лучший друг этого человека и знает о нем практически все.

2-й этап. **«Изучение и анализ»**. На данном этапе проводится тщательное изучение написанного очерка, которое позволяет выявить основные конструкты, которые человек обычно использует в интерпретации себя и своих отношений с окружающими.

3-й этап. **«Очерк фиксированной роли»**. На основании информации, полученной из «Очерка самохарактеристики», психологом или психотерапевтом составляется «очерк фиксированной роли», то есть описание личности вымышленного героя, которого снабжают конструктивной системой, освоение которой было бы полезно для клиента.

4-й этап. **«Разыгрывание роли»**. На данном этапе клиенту предлагают проиграть этого вымышленного человека (составленную фиксированную роль).

Основная цель — побудить клиента пересмотреть свой жизненный опыт, расширить его.

Вариации данной техники можно с успехом применять в групповой работе. После анализа ведущий описывает характеристику роли, которая желательна для участника, и дает ему инструкцию сыграть данного человека. Например, осторожного, неуверенного человека просят играть уверенного. Ключевым в данном методе при его использовании в группе является необходимость в течение всего периода разыгрывания роли участником руководителю и другим членам группы относиться к данному участнику так, как будто он уже уверенный в себе человек, независимо от его реальных действий. Период разыгрывания роли при этом может быть различным и в некоторых группах распространяется на все время работы группы.

Дебрифинг

Дебрифинг как действие является специально организованным обсуждением, рефлексией происходящего и подразумевает процесс, обратный инструктажу. Он позволяет участникам окончательно выйти из действия, из выполняемой ими роли. Дебрифинг может выполняться по окончании выполнения упражнения, проигрывания ролевой игры, завершении дня и по окончании тренинга. Во время дебрифинга уточняется смысл сделанного, подводятся черта под уроками, устанавливается связь между тем, что уже известно, и тем, что понадобится в будущем.

В качестве основных задач дебрифинга выделяются следующие:

- вывести игроков из ситуации (ролей);

³³ Подробно см.: Хелл Л., Зиглер Д. Теории личности. (Основные положения, исследования и применение). — СПб.: Питер, 1991. — С. 471—479.

- провести анализ развития событий;
- оформить понимание проделанных действий;
- соотнести результат с первоначальными действиями;
- утилизировать или устранить недоразумения и ошибки действия;
- дать возможность участникам проявить чувства и отношение к происходившим событиям;
- снять эмоциональное напряжение, тревогу;
- установить связь с предыдущими действиями, занятиями;
- откорректировать и закрепить усвоенное;
- развить у участников способность к анализу и самонаблюдению;
- подготовить участников к дальнейшей работе [4; 7].

Групповая дискуссия

Групповая дискуссия — это свободный вербальный обмен знаниями и мнениями между участниками группы. Она позволяет обучить участников тренинга конструктивному анализу реальных ситуаций, развивает умение слушать, понимать позиции оппонентов, взаимодействовать с другими участниками. Также групповая дискуссия позволяет сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации, устраняет эмоциональную предвзятость.

Поскольку в тренинге очень важным является правило «Каждый имеет право иметь свои взгляды и должен уважать это право в других», то во время проведения групповой дискуссии должно полностью исключаться прерывание говорящего.

Выделяются три основных типа ориентации групповых дискуссий:

1. Профессионально-личностная ориентация. При этом типе дискуссии группа анализирует трудности личной или профессиональной жизни отдельного участника. Интеракции направлены на него. Члены группы высказывают свое мнение относительно обозначенных проблем данного участника, выражают свои чувства, предлагают обратную связь.

2. Тематическая ориентация. Обсуждение посвящается вопросам и проблемам, решение которых значимо для всех членов группы. Тематика может актуализироваться в процессе работы или планироваться заранее. В некоторых случаях тематической дискуссии посвящается целое занятие с заранее определенной темой. В этом случае участникам может даваться возможность подготовиться к обсуждению обозначенной проблемы.

3. Ориентация на взаимодействие. Этот тип дискуссии более ориентирован на групповую динамику, на отношения между членами группы, взаимные реакции участников. На этих дискуссиях следует в большей степени реализовывать принцип «здесь и теперь».

Потенциально дискуссии подразумевают высокий уровень вовлеченности группы, хотя во многом это зависит от правильности постановки вопроса и выбора темы. В некоторых случаях для активизации участников можно ис-

пользовать процедуру высказывания по кругу, тем самым давая возможность высказаться каждому [2; 22; 29; 35].

Мозговой штурм

Мозговой штурм является одним из методов, производных от групповой дискуссии, но с более структурированной процедурой. Главная функция мозгового штурма — обеспечение генерации идей. В основе метода лежит наблюдение, что при совместной работе группа может порождать большее количество идей (и более широкого спектра), чем при индивидуальной работе этих же людей³⁴. Это происходит потому, что большая степень взаимодействия приводит к перекрестному стимулированию и дополнению идей. Таким образом, идея, которая сама по себе могла бы быть отвергнута в силу кажущейся непрактичности, дорабатывается и улучшается, становясь более пригодной. При этом следует соблюдать основное правило — нельзя останавливать процесс генерации идей их преждевременной субъективной оценкой. Если выдвигаемые идеи сразу сталкиваются с оценочным суждением в свой адрес, наступает «аналитический паралич», который приводит к резкому снижению потока предложений. Именно поэтому оценки позволяется высказывать только на этапе обсуждения, после того как предложены все возможные варианты решения.

Действие может строиться следующим образом. Участникам описывается процедура мозгового штурма с соответствующими правилами, которые описаны ниже. Перед участниками ставится задача, включающая первоначальные (расширенные) условия, которым должно соответствовать решение. Задачу лучше записать на флип-чарте (или листе ватмана). Все высказанные идеи решения также записываются на флип-чарте без оценки. Завершающим этапом является обсуждение идей по критерию их соответствия первоначальным условиям и принятие наиболее эффективных из них.

Во время проведения мозгового штурма необходимо соблюдать следующие правила:

1. Отсутствие всякой критики. Критика в данном случае рассматривается в самом широком смысле. Недопустимо не только делать критические или оценочные высказывания, но и демонстрировать критическое отношение к высказанной идее иными способами: пожиманием плеч, подниманием бровей, хмыканьем и т. п.

2. Поощрение идей. Необходимо сделать акцент на количестве идей, а не на их качестве и поощрять каждую новую идею.

3. Равноправие участников. Каждый участник должен чувствовать, что его идея стоит рассмотрения. Один из способов предотвращения доминирования одних участников над другими — установление возможности очередного высказывания участниками своих мнений. Это может формализовать и замедлить процесс, но поможет включить в работу всех участников.

4. Свобода ассоциаций. Не должно быть никаких ограничений на идеи. Любая идея должна приниматься без комментариев, независимо от то-

³⁴ Ди Дэвид. Практика группового тренинга. — СПб: Питер, 2001.

го, насколько несерьезной, оскорбительной или не относящейся к делу она может показаться.

5. Запись всех идей. Запись — это не просто фиксирование важных предложений, но также возможность оттолкнуться от них в рождении новых идей. Поэтому все идеи должны записываться в авторском предложении без редактирования и на видном месте.

Мозговой штурм широко используется в тренинге креативного мышления. Он позволяет выйти за пределы общих мыслительных шаблонов и стандартов. Кроме того, мозговой штурм развивает навыки слушания и может использоваться как полезный элемент для сплочения группы, создания команды [4; 29; 56].

Анализ ситуаций

Данный метод работы также является производным от дискуссии. Он требует более внимательного контроля над процедурой со стороны ведущего и более осторожного анализа, особенно если ситуации, представленные для анализа, берутся из опыта участников и являются для них личностно значимыми. Ситуации для обсуждения могут быть дома предварительно описаны участниками и представлены группе для обсуждения. В некоторых случаях полезно давать задание на дом полярного типа, например: опиши ситуацию, в которой ты оказался неуспешным, и опиши ситуацию, из которой ты вышел победителем, и т. п. Сам процесс описания проблемной ситуации позволяет человеку более четко сформулировать свое затруднение, обозначить свою роль в данной ситуации, оценить свои действия.

При этом используются ситуации двух типов:

- «здесь и теперь» — что и почему произошло в группе или с ее отдельными участниками;
- «там и тогда» — случаи из профессиональной практики или личной жизни, происшедшие ранее и имеющие значимость для участников группы.

Примером групп, работающих по методу анализа ситуаций, являются Балинтовские группы, в которые собираются специалисты для обсуждения своих профессиональных проблем. Процедура может строиться по следующему сценарию:

- один из участников представляет свою проблему, свои затруднения, касающиеся профессиональной области;
- остальные участники задают ему вопросы, направленные на уточнение ситуации;
- каждый участник высказывает свой сценарий (способ) выхода из данной ситуации.

Далее возможно организовать обсуждение всех предложенных способов и выбрать из них наиболее подходящий по мнению группы [4; 22; 52].

Ведущему тренинг важно уметь правильно распознавать и уходить от обсуждения ничего не значащих ситуаций, так как чаще всего они явля-

ются проявлением защиты участников от обсуждения более значимых и глубинных проблем.

Психогимнастика

Психогимнастика может использоваться как вспомогательный метод работы в группе, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов. Психогимнастика может обеспечивать следующие цели:

- диагностическую — в пантомиме проявляются слабости, «внутренние зажимы», скрытые импульсы и позиции участника;
- коррекционную — психогимнастика может использоваться для формирования определенных навыков и типов поведения, помогает отреагировать эмоции и дает материал для интерпретации и установления обратной связи;
- социометрическую — дает информацию о взаимоотношениях в группе и положении в ней отдельных участников.

К вспомогательным целям можно отнести:

- уменьшение эмоциональной напряженности в группе;
- активизацию групповой динамики [22].

Проективное рисование

Проективное рисование также является вспомогательным методом групповой работы. Являясь формой самовыражения, оно дает множество информации для диагностики и интерпретации личностных проблем и ситуации участников. В процессе рисования человеку предоставляется возможность отразить (спроецировать) в рисунке многие личностные проблемы, травмирующие переживания прошлого, затруднения в общении и др. Данный метод позволяет работать с неосознаваемыми стремлениями и чувствами участников, а также с мыслями, которые они не могут высказать открыто.

Проективное рисование может выполняться в следующих формах:

- свободное рисование — каждый рисует то, что хочет;
- тематическое рисование — все рисуют на тему, выбранную группой или предложенную ведущим;
- дополнительное рисование — рисунок посылают по кругу: один начинает рисовать, другой продолжает;
- совместное рисование — несколько человек или вся группа рисуют что-то на одном листе;
- разговорное рисование — члены группы работают с выбранным партнером в паре. У каждой пары один лист бумаги, и они общаются на нем с помощью образов, линий и красок [22].

При обсуждении рисунков не следует искать единственно верной их трактовки. Рисунок — это основа для проявления мыслей и чувств автора и группы, для получения обратной связи.

Для проведения рисуночных процедур следует заранее приготовить фломастеры, краски, бумагу и другие принадлежности.

Элементы музыкотерапии

Музыка может использоваться в тренинге в виде:

- «музыкального фона», направленного на создание необходимой атмосферы в группе;
- специально организованного прослушивания соответствующей музыки для снятия напряжения и усталости участников;
- специально организованных процедур в виде пения и игры на музыкальных инструментах (в том числе импровизированных), направленных на возможность творческой самореализации участников. Один из вариантов игры на импровизированных инструментах — «шумовой оркестр», в котором в качестве инструментов используются различные подручные средства: стаканы, ложки, коробки с шашками и т. п.

Домашняя работа

В качестве домашней работы руководитель может рекомендовать каждому участнику выполнить какое-либо задание, провести наблюдение или закрепить отработанное в группе упражнение.

Также в качестве домашнего задания можно рекомендовать участникам чтение специальной литературы, но только после того, как у них возникнут соответствующая заинтересованность и потребность в концептуальном осмыслении своего опыта. Нет большого смысла рекомендовать чтение книг заранее, так как, только почувствовав затруднение, ощутив недостаток собственных средств для разрешения проблемы, участник может с максимальной пользой поработать с соответствующей литературой.

В некоторых группах ведущий может рекомендовать участникам ведение дневниковых записей, что дает возможность дома вернуться к полученному в группе опыту, осмыслить его, формируя письменные высказывания. В процессе ведения дневника участник может делать описание происходящего с ним в группе, отмечая, что он делал, что он чувствовал, что он думал, каковы были особенности его реакций в той или иной ситуации. Последующий анализ записей в дневнике позволяет участнику отслеживать развитие своего понимания и личные изменения [4; 22].

Глава 4

КОНСТРУИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА ТРЕНИНГА

Самостоятельное конструирование ведущим психологического тренинга является важным элементом работы и показателем развития его профессионального мастерства. Самая большая ловушка, в которую может попасть начинающий свою тренерскую практику психолог, — это принять на себя функцию исполнителя тренинговых программ, разработанных другими. Психолог-практик — не исполнитель, а скорее творческий производитель. Ведь в конечном итоге цель его работы — «произвести» изменения, направленные на становление профессионала и развитие личности. Ему необходимо точно знать, с кем он работает, с чем он работает, какие изменения он собирается произвести, какими средствами он владеет и насколько они подходят для

сложившейся ситуации, какой собирается оценивать результативность своей работы и многое другое.

Работая в профессиональной сфере, психолог-практик должен разбираться в специфике данной профессиональной деятельности.

Работая с личностью, он должен как минимум внести ясность в свои теоретические представления о природе человеческой личности, ориентироваться в специфике личностных проблем и особенностях личностного развития.

При этом ошибочно считать, что все изменения, которые происходят у участников в психологическом тренинге, происходят только в процессе тренинга и в дальнейшем либо сохраняются, либо угасают. Как справедливо отмечает Т. В. Зайцева³⁵, значительная часть изменений у участников тренинга возникает после его окончания. В процессе психологического тренинга не только производятся реальные изменения, но и закладывается большой потенциал для изменений в дальнейшем. Опыт, полученный участниками в тренинге, имеет пролонгированное действие, связанное с его проживанием и осмыслением. Соответственно и потенциал изменений во многом ориентирован на будущее. Поэтому работа ведущего в тренинге должна быть направлена как на производство реальных изменений участников, так и на формирование зон их ближайшего развития и обеспечение соответствующей поддержки ориентированной на будущее.

4.1. ЭТАПЫ ПОСТРОЕНИЯ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ТРЕНИНГЕ

Несмотря на различие подходов, большинство направлений в психологическом тренинге используют схожую логику построения группового процесса, направленного на изменение поведения. Т. В. Зайцева³⁶ выделяет три основных этапа построения содержательной работы в тренинге, которые при незначительной модификации для когнитивно-поведенческой модели можно представить следующим образом.

1. Первый этап работы носит диагностический характер и направлен на выведение из внутреннего плана во внешний неконструктивных элементов и моделей поведения, а также когнитивных стереотипов понимания и интерпретации окружающего мира.

К примеру, в поведенческой модели данный этап раскрывает навыки и стереотипы неконструктивного поведения. В психоаналитической модели данный этап направлен на осознание бессознательных мотивов и барьеров. В гуманистической психологии — на осознание своей неаутентичности.

В когнитивно-поведенческой модели поведение человека рассматривается в неразрывной связи с его пониманием и интерпретацией данного поведения. Поэтому, ставя цель изменить неконструктивное поведение,

³⁵ Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. — СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. — С. 28.

³⁶ Зайцева Т. В., с. 55.

необходимо также проявить и изменить конструкты интерпретации данного поведения и окружающего мира.

В тренинговой группе неконструктивные модели поведения и обеспечивающие их когнитивные конструкты реализуются и проявляются в процессе группового взаимодействия и замечаются участниками посредством идентификации или в процессе получения обратной связи. Их выведение во внешний план может происходить не только в процессе проигрывания роли или выполнении соответственно ориентированных упражнений, но и в процессе вербализации.

К сожалению, осознание проблемы человеком не приводит к ее автоматическому разрешению. Любое личностное ограничение конкретного человека закреплено в выработанных им и «вживленных» стереотипах поведения, требующих переработки. Но для того чтобы отказаться от неконструктивных элементов поведения и выработать, развить более конструктивные, мало заметить и согласиться с тем, как не следует поступать. Необходимо получить и освоить образец более конструктивного поступка в конкретных ситуациях.

2. Второй этап — построение во внешнем плане идеальной модели (программы) поведения и соответствующих когнитивных конструктов.

Представление во внешнем плане идеальной модели поведения осуществляется посредством поиска аналогов, комбинирования, реконструирования и др. с последующей демонстрацией (проигрыванием). В некоторых программно-обучающих тренингах идеальная модель поведения для участников представляется ведущим.

Поиск более адекватных когнитивных конструктов интерпретации событийности и поведения участников осуществляется в процессе обсуждения в группе и / или представляется ведущим.

3. На заключительном этапе происходят модификация поведения участников группы в сторону максимального приближения к эталону и закрепления во внутреннем плане.

На данном этапе происходит работа, направленная на переосмысление прошлых событий, собственного поведения и поведения окружающих, а также освоение новых моделей поведения и осмысления окружающего мира.

В большинстве обучающих тренингов данный этап характеризуется выполнением соответствующих развивающих упражнений, подготовленных и представленных ведущим. При этом следует еще раз отметить, что без уверенности участников в необходимости и полезности полученных в тренинге изменений они вряд ли сохранят их надолго. Поэтому ведущему необходимо позаботиться о когнитивном обеспечении всех изменений и приобретений, полученных участниками в тренинге.

4.2. ПОДГОТОВКА ТРЕНИНГА

Можно выделить два различных подхода в подготовке тренинга.

В одном варианте первоначально определяется модель тренинга в соответствии со спецификой прорабатываемых проблем, разрабатывается про-

грамма и под нее набирается соответствующая группа. В СПТ программа, как правило, более структурирована и предметно направлена (например, тренинг развития коммуникативной компетентности, тренинг личностного роста, тренинг сплочения и др.), что требует от психолога сформированной компетентности в специфике и проблематике прорабатываемой области.

В другом варианте первоначально определяются проблемы имеющейся социальной или профессиональной группы и в соответствии с ними планируется и организуется соответствующий тренинг. В данном случае алгоритм организации тренинга может быть следующим:

оформление заказа;

работа с заявленной проблемой. Включает в себя определение проблемы и поиск ее причин, а также анализ литературы по данной проблематике;

1. Ознакомление с личностными, демографическими и другими особенностями участников тренинга, их количеством и т. п.;

2. Определение возможности и успешности применения тренинговой формы для решения данной проблемы;

3. Определение и согласование цели и ожидаемого результата (к чему мы придем в результате проведения тренинга);

4. Постановка задач;

5. Определение наиболее эффективных методических средств, используемых в данном тренинге;

6. Определение формы организации тренинговых занятий;

7. Планирование программы тренинга;

8. Составление плана занятий.

4.3. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ

До начала планирования программы тренинга и составления плана занятий необходимо определиться с формой организации тренинговых занятий.

Н. В. Дзен и Ю. В. Пахомов³⁷ выделяют три основные формы организации тренинговых занятий: интенсивный курс, регулярные занятия и эпизодические встречи. Эти формы отличаются прежде всего объемом и плотностью работы.

Интенсивный курс предполагает проведение занятий ежедневно (по 3—8 часов в день) и может продолжаться от 3 дней до 2 недель. Интенсивный тренинг является, несомненно, более мощным средством воздействия и изменения личности. Он способствует более глубокой проработке Я-концепций участников и более быстрому усвоению навыков и умений. В общем, в процессе интенсивного тренинга ведущему приходится затрачивать меньше времени на погружение участников в групповую действительность, уменьшается их сопротивляемость и увеличивается восприимчивость к «психологическому материалу». Однако следует обратить внимание на то, что, в связи с тем что полученные во время интенсивного курса изменения являют-

³⁷ Дзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотехнические игры в спорте. — М., 1988.

ся более глубинными, участники могут оказаться неготовыми выйти с ними в прежнюю действительность. В результате данные изменения могут оказаться менее устойчивыми без дальнейшего сопровождения и закрепления.

Регулярные занятия обычно проводятся 1—2 раза в неделю по 3—4 часа в день. Они позволяют более систематически и последовательно производить изменения. При этом важно, чтобы ведущий выстраивал занятия на принципах преемственности и последовательности. Необходимо в начале занятия уделять время на вспоминание и краткое обсуждение того, что происходило на прошлой встрече. Порой приходится утилизировать и события, происшедшие с участниками в промежутке между занятиями.

Эпизодические встречи — наиболее свободная из всех форм организации тренинга. Занятия могут происходить 1—2 раза в месяц. Организация группы в режиме эпизодических встреч имеет более клубную форму, хотя это не исключает возможности ее организации на принципах тренинговых групп. При этом ведущему следует стремиться к тому, чтобы каждая встреча была самостоятельным и завершенным событием. В данных группах может изменяться количественный состав участников и общая направленность занятий. Возможна организация эпизодических встреч с участниками тренинга, проходившего ранее в форме интенсивного курса, для подкрепления и сохранения полученных изменений.

4.4. ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ ТРЕНИНГА

Структура построения тренинговой программы во многом зависит от модели тренинга и особенностей решаемых задач. Однако существует ряд общих принципов, которые необходимо учитывать при планировании программы. Среди них выделяются принцип преемственности тренинговых действий и занятий и принцип поэтапности развития группы.

Принцип преемственности подразумевает, что каждое действие и занятие должно содержательно стыковаться с предыдущим и являться обеспечивающим для следующего. Без соблюдения данного принципа работа в группе может превратиться в «блуждание в темноте». В процессе тренинга в случае содержательного разрыва выполняемого действия и планируемого далее ведущему следует провести дополнительную работу, направленную на формирование содержательного контекста и обеспечивающую возможность выполнения следующего упражнения, или изменить план работы.

Принцип поэтапности развития группы подразумевает необходимость учета закономерностей групповой динамики при составлении программы тренинга, а также планирование работы, направленной на развитие группы. Известно, что вновь организованная группа проходит определенные стадии своего формирования и развития. Каждая стадия предъявляет определенные требования к процедурам и упражнениям. Поэтому неадекватное включение упражнений оказывается неэффективным, а может приводить и к повышению групповой напряженности. Обычно на первых этапах планируются процедуры, направленные на знакомство участников, их ориентацию в специфике тренинга, проводится работа с ожиданиями участников. Далее ве-

душий организует работу, направленную на: формирование норм и правил работы группы; развитие мотивации; формирование работоспособности участников; сплочение группы и др.

При планировании программы ведущему следует учитывать, что любой групповой психологический тренинг состоит как минимум из трех слоев: содержательного, личностного и группового.

- *содержательный слой* включает в себя программу тренинга в соответствии с основными целями и в совокупности используемых в нем процедур;
- *личностный слой* состоит из реальных личностных ситуаций каждого участника группы, которые заранее могут быть не известны;
- *групповой слой* проявляется в социально-психологической атмосфере в группе, степени ее развитости и протекающих в ней межличностных процессах.

Все события содержательного слоя разворачиваются на фоне личностного и группового слоев. Поэтому эффективность использования в тренинге процедур во многом зависит от адекватного включения их в личностный, групповой и содержательный контексты группы. Выполнение одного и того же упражнения в разных группах проходит по-разному, и сложно предусмотреть все детали до начала тренинга. Иногда по окончании первого занятия приходится изменять последующий план работы, подстраивая его под индивидуальные особенности участников, уровень развития группы и ее содержательное продвижение. Однако это не значит, что не нужно планировать программу тренинга, скорее это может сигнализировать о недостаточной подготовке ведущего к тренингу. Перед каждым занятием ведущему следует иметь план работы. При свободном ведении он может состоять из списка основных вопросов, которые, вероятно, будут обсуждаться, и предположительных упражнений. В случае программного ведения нужно спланировать и определить время, отводимое на разные виды работы. Но и в этом случае ведущий должен быть профессионально гибким и иметь в запасе достаточный выбор процедур (упражнений, игр и метафор) на различные случаи развития ситуации.

4.5. ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА УПРАЖНЕНИЙ

Для успешной работы очень важно правильно подобрать упражнение и своевременно его использовать. Несвоевременное использование упражнений, например предполагающих физический контакт или прикосновение к системе ценностей человека в группе, где участники недостаточно раскрыты и открыты, может привести к повышению напряженности, возникновению дискомфорта и закрытию участников.

Для выбора каждого последующего упражнения необходимо определить:

1. С чем вы хотите работать:
 - а) характеристиками группы как объекта;
 - б) индивидуальными особенностями участников.

2. Какие изменения вы хотите произвести?
3. Используя какие упражнения, вы можете произвести эти изменения.
4. Насколько группа будет готова к выполнению данного упражнения.
5. Как можно подготовить группу к выполнению данного упражнения.
6. Какой будет получен материал (результат) для продвижения группы в содержательном плане после выполнения процедуры.

7. Что вы будете делать с этим результатом.

При подборе упражнений и других тренинговых процедур ведущему следует учитывать, насколько они интересны ему лично, соответствуют его стилю и манере ведения группы. Тренер должен чувствовать и понимать психотехническую наполненность упражнения и программы занятия в целом. Только в этом случае он может работать уверенно и свободно импровизировать, внося в используемые им упражнения собственное, присущее только ему содержательное и эмоциональное наполнение. Можно сказать, что именно в этом обнаруживается авторство тренера, его индивидуальность и неповторимость, в том числе при использовании упражнений не собственной разработки.

Глава 5

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА

5.1. ПРОВЕДЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ЗНАКОМСТВА

Знакомство является важным этапом любого тренинга независимо от его целей и задач. Оно представляет не просто узнавание имен, а своеобразное представление (презентацию) участников друг другу. В то же время она может являться и своеобразной презентацией работы в тренинговой группе. Являясь вводной процедурой, вводящей участников в работу, процедура знакомства позволяет «раскачать» группу, а иногда и задает общий ритм работы. Цель данной процедуры можно считать достигнутой, если участники почувствовали заинтересованность и любопытство по отношению к дальнейшей работе. Соответственно организованная процедура знакомства позволяет участникам выйти на размышления о себе и стимулирует их стремление к самопознанию.

Не следует недооценивать важность данного этапа в работе группы. Нередко начинающие тренеры сразу после узнавания имен участников спешат перейти к выполнению «разогревающих» упражнений, пытаясь тем самым спрятаться за процедурность. Это показатель неуверенности ведущего в себе. Этим он сообщает участникам, что они вместе с их внутренним миром, трудностями и ожиданиями его мало интересуют и что в настоящий момент он более занят своими проблемами. Чрезмерное форсирование работы приводит к закрытию участников. Не следует спешить. Необходимо дать участникам время освоиться. Внимание, разумная чувствительность к происходящему в группе — это то, что необходимо иметь ведущему группы. Для начала можно попросить каждого участника (по кругу) рассказать о себе: род занятий, хобби и т. п., а также что его привело в группу и что он ждет от тре-

нинга. Ведущий может первым рассказать о себе, тем самым подать пример группе и показать, о чем нужно говорить и сколько времени. Принцип «Делай, как я» не просто задает нормы, но и способствует формированию доверительных отношений в группе. При этом ведущему тренинг требуется развитая способность терпеливо выслушивать самые разнообразные высказывания участников. Не только выслушивать не перебивая, но и постоянно напряженно следить за ходом мысли, стараться вникнуть в содержание, отбросив на время свои суждения и оценки. Ему следует научиться «выключать» ощущение незыблемой правильности своего понимания жизни и ситуации и трудиться над тем, чтобы узнать и понять представления и ситуации участников [6; 35; 59].

5.2. РАБОТА С ОЖИДАНИЯМИ

Необходимо посвятить часть времени на определение желаемых результатов участников. Работа с ожиданиями является важным элементом, определяющим эффективность тренинга. При этом следует обращать внимание на то, чтобы ожидания и результаты определялись в положительных терминах. Адекватно-позитивный настрой на работу с определенными (осознанными каждым участником) целями и ожиданиями повышает эффективность работы группы. Каждый участник сам определяет для себя значимость приобретаемого опыта и изменений. Только он может решить, принять этот опыт или отказаться от него. Значимость любого приобретения человека во многом определяется его собственными ожиданиями. Ведущему следует уделить часть времени на работу с ожиданиями и представлениями участников тренинга. Полезно узнать о целях, которые они ставят перед собой, чего ждут от работы в группе, что каждый хочет получить в процессе тренинга. А также что должно произойти, чтобы участник сказал себе: «Для меня этот тренинг оказался полезным».

Один из вариантов организации данной работы является составление каждым участником списка его ожиданий от участия в тренинге, который он в последующем может зачитать группе.

Знакомство с ожиданиями позволяет ведущему подкорректировать программу тренинга, хотя нередко приходится работать и с самими ожиданиями участников, делая их более реальными и адекватными.

Правильно организованная работа с ожиданиями также является эффективным способом дать участникам почувствовать, что они могут влиять на программу тренинга, что усиливает их чувство ответственности за работу группы и собственный опыт.

5.3. ФОРМИРОВАНИЕ НОРМ И ПРАВИЛ В ГРУППЕ

Любая группа имеет определенные нормы и правила существования. Тренинговая группа не является исключением. Уже начиная с процедуры знакомства в группе задаются правила работы и формируются внутригрупповые нормы. Правила в группе вводятся поэтапно и первоначально задаются ведущим. В различных группах они могут отличаться и задаваться по-

разному, в зависимости от целей, задач и стиля руководства ведущего. Многие тренеры сразу после знакомства организуют специальную процедуру по выработке основных правил работы группы. Возможно их оглашение ведущим, но и в этом случае следует организовать процедуру обсуждения, предложив высказаться каждому участнику. В любом случае правила должны быть определены, понятны и приняты участниками.

Что касается норм, то это не то же, что и правила. Нормы — это то, что нормально в данной группе, то, что принимается участниками, хотя, возможно, и не оговаривается. Нормы различают то, что можно делать в группе, и то, что не принято, то, о чем можно говорить, и то, о чем не говорится. В данном смысле нормы задаются самой работой, хотя отчасти являются и отражением существующих правил.

Ниже перечислены наиболее часто используемые в практике правила.

1. Постоянство. *Каждый участник работает от начала и до конца работы группы и не опаздывает.*

2. Конфиденциальность. *Информация о происходящем в группе не должна выноситься за ее пределы.* Это облегчает включение участников в групповые процессы, способствует их самораскрытию. Необходимо помочь участникам освободиться от беспокойства о том, что содержание их общения может стать общеизвестным.

3. Активность. *Каждый член группы постарается быть активным участником происходящего и будет стремиться участвовать во всех событиях и процедурах.*

4. Искренность в общении и право сказать «нет». *Каждый член группы постарается быть искренним, но имеет право сказать «нет».* Данное правило определяет необходимость открыто выражать свои мысли и чувства, конечно же, по мере возможности. И если уж сообщать сведения, то достоверные. При этом каждый имеет право сам решить, как поступить в той или иной ситуации, и если он не готов говорить или действовать, то имеет право сказать «нет», но это должно быть сказано открыто.

5. Обращение по имени. В группе необходимо называть участников по имени и не говорить о присутствующих в третьем лице.

6. Доверительный стиль общения и обращение на «ты». В качестве первого шага к доверительному общению и практическому созданию климата доверия ведущий может предложить принять единую форму обращения на «Ты», психологически уравнивающую всех членов группы. *(Хотя в некоторых группах возможно обращение на «Вы», но оно должно приниматься всеми.)*

7. Персонификация высказываний. Данное правило подразумевает отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности. Участникам предлагается больше говорить от себя лично: «Я считаю, что...», «Я думаю...» и т. п., вместо высказываний типа: «Большинство моих друзей считает, что...», «Некоторые думают...».

8. Недопустимость непосредственных оценок человека. При обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а их действия (за исключением специально организованных процедур). Нельзя использовать высказывания типа: «Ты мне не нравишься...». Следует говорить: «Мне не нравится, когда ты говоришь... или поступаешь так-то...».

9. Обсуждение процедур по принципу «здесь и теперь». Нередко участники стремятся перевести обсуждение в область общих соображений и обсуждения событий, случившихся с другими людьми. Это противоречит основной функции тренинговой группы как своеобразного психологического зеркала, в котором каждый из них может увидеть СЕБЯ в различных проявлениях и лучше узнать свои личностные особенности. Поэтому участникам во время обсуждения предлагается говорить только то, что происходит в группе с ними, и о том, что замечают они [2; 6; 35; 38].

Следует предостеречь начинающих тренеров от возможности неправильного понимания последнего принципа. Принцип «здесь и теперь» не должен игнорировать прежний жизненный, в том числе эмоциональный, опыт участников тренинга. Реакция каждого участника в тренинге определяется групповой ситуацией и влиянием других участников, но основана она в первую очередь на его прежнем опыте, имеющихся стереотипах и установках. Игнорируя прежний опыт участников, тренинговая группа превращается не более чем в «виртуальную» реальность. Если приобретенный участником в тренинге опыт не будет «вживлен» в его модель мира и ассимилирован с прежним опытом, то он останется невостребованным и неприменимым в реальной жизни.

* * *

Для участников представленные выше правила излагаются более подробно и даются исчерпывающие ответы на все возникающие вопросы. Также обсуждаются поступающие предложения об изменении правил или добавлении новых. Окончательно согласованные и принятые правила являются основанием для работы группы. Возможно изменение правил в процессе тренинга, но оно должно происходить только при согласованном принятии и желательном по окончании занятия или перед очередным занятием.

Внимание! Не следует делать перечень первоначально вводимых правил слишком большим и изнурять участников запоминанием. На начальных этапах достаточно задать только основные правила работы, остальные следует вводить лишь по мере актуализации соответствующей ситуации в группе.

5.4. ИНСТРУКЦИИ В УПРАЖНЕНИЯХ

Успешность выполнения и эффективность упражнений во многом зависит от правильности инструкции. Инструкция должна быть точной, понятной и лаконичной. Не следует включать в инструкцию различные невостребованные детали и пояснения. Если после предъявления инструкции у участников нет вопросов и все знают, что надо делать, то можно переходить к вы-

полнению упражнения. В некоторых упражнениях возможно проведение демонстрации.

5.5. ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОЦЕДУР

На эффективность тренинговых процедур влияет не только адекватность их включения, правильность инструкции, но и то, как вы их закончите. Некоторые упражнения имеют логическое завершение. Например, окончанием процедуры выполнения упражнения, проводимого в круге, можно считать завершение его выполнения последним участником. В других случаях условие окончания может быть оговорено заранее, например: упражнение будет закончено, когда каждый из участников что-то скажет или сделает какое-то действие. В третьей категории заданий условием окончания процедуры может быть истечение заранее определенного промежутка времени. Но окончание процедурной части выполнения задания и его завершение, это не одно и то же. Даже в тех упражнениях, которые имеют свое логическое завершение, определенное инструкцией и процедурой выполнения, не следует пренебрегать обсуждением.

5.6. ОБСУЖДЕНИЕ

Размышления и обсуждение после выполнения упражнения являются наиболее важными его составляющими. Необходимо оставлять для этого достаточное количество времени. На обсуждение необходимо уделять как минимум в два раза больше времени, чем на выполнение самого упражнения. Важно дать участникам возможность сообщить о том, что с ними произошло во время выполнения упражнения, проанализировать и осмыслить свой опыт. Обсуждение можно строить по схеме:

- 1) описание выполняемых действий с последующей их интерпретацией;
- 2) описание чувств, при выполнении упражнения с интерпретацией того, с чем они связаны;
- 3) обратная связь группы и ведущего.

Можно использовать менее структурированное обсуждение, начав с более или менее неопределенных открытых вопросов группе, таких как: «Что произошло?», «Что вы заметили в процессе работы?», «Что вы думаете по поводу данного упражнения?» и т. п. При этом необходимо дать участникам время для того, чтобы они могли подумать над заданными вопросами и ответить на них. В процессе обсуждения можно использовать техники организации опроса группы и диалогового взаимодействия, описанные далее. При этом ведущему следует стараться не задавать таких опережающих вопросов, как, например: «Заметили ли вы то-то?», «Кто из вас почувствовал то-то?». Также не нужно стремиться, чтобы все участники обязательно пришли к заранее известным выводам. Но, с другой стороны, необходимо помогать участникам связывать получаемый опыт с опытом реального мира вне данной группы. Это можно сделать, задавая, например, такие вопросы, как: «Каким

образом вы (это) можете использовать в?...», «В каких жизненных ситуациях (это) может быть полезным?» и т. п.

Управляя процессом формирования представления участников о том, что данное упражнение (процедура) им дало или может дать в будущем, ведущий может программировать их дальнейшее развитие (кроме того развития, которое они уже получили в процессе работы).

5.7. ПРОВЕДЕНИЕ ДЕБРИФИНГА

Некоторые упражнения и в особенности ролевые игры требуют проведения специально организованной процедуры выхода из роли и осмысливания собственных действий. Это больше чем просто обсуждение. Во время выполнения упражнения или разыгрывания ролей участник нередко вкладывает в свои действия определенные эмоции. Поэтому в конце подобных эмоциональных процедур или занятий необходимо вывести участников на обсуждение того, что они чувствовали. Эту стадию можно назвать «время дебрифинга». Ее необходимо проводить для снятия ролей и «возвращения» участников к реальной жизни. Для этого можно предложить участникам: «потратить несколько секунд на то, чтобы выйти из роли и вернуться к себе, в данную комнату». После этого можно попросить каждого участника (по кругу) назвать свое имя и коротко рассказать, чем он обычно занимается (или любит заниматься) вне тренинга. Затем каждому участнику предоставляется возможность сказать, какую роль он исполнял в игре, и поразмышлять над ней. Ведущий и другие участники могут задавать ему вопросы. При этом ведущему, особенно после ролевой игры, где каждому участнику была отведена определенная роль, следует следить за тем, чтобы другие участники задавали вопросы из настоящей ситуации, а не из разыгрываемой ими роли во время игры [4; 7].

5.8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПРОСА ГРУППЫ

Существует различные способы организации опроса группы. Дэвид Ли³⁸ выделяет следующие.

1. Первый способ заключается в организации опроса в определенной последовательности. При этом каждый участник может предсказать, в какой именно момент, а иногда и на какой вопрос нужно будет отвечать ему.

Преимущество данного способа заключается в том, что участник может лучше подготовиться к ответу.

Недостаток заключается в том, что сосредоточенные на ожидании своего вопроса участники могут меньше обращать внимания на происходящее в группе. В то же время и ответившие на вопрос участники могут почувствовать расслабление и проявлять меньшую активность в дальнейшем.

2. Следующий способ организации опроса является полной противоположностью предыдущего и заключается в том, что участники получают вопросы от руководителя без всякого уведомления.

³⁸ См.: Ли Дэвид. Практика группового тренинга. — СПб: Питер, 2001.

Преимущество данного способа в том, что он позволяет мобилизовать участников и сконцентрировать их внимание.

Недостаток данного метода заключается в том, что в некоторых случаях непредсказуемость того, кого именно спросят следующим, может приводить к волнению участников и повышать общую напряженность в группе.

3. Третий способ опроса заключается в предложении вопроса всей группе в целом. В данном случае участники отвечают на заданный вопрос, только когда они чувствуют себя готовыми к ответу.

Предпочтительность данного способа заключается в том, что он позволяет участникам подготовиться к ответу и не вызывает тревожности.

Отрицательным моментом является то, что отдельные участники могут выпадать из общей работы, и это требует большей гибкости со стороны руководителя.

В реальной работе способы организации опроса группы могут изменяться и комбинироваться.

5.9. ПРОВЕДЕНИЕ ДИСКУССИИ В ГРУППЕ

Групповая дискуссия является средством для исследования процесса принятия решения группой; развития навыков эффективного поведения и убеждающего воздействия; предоставляет информацию относительно паттернов коммуникации, руководства и доминирования в группе. Кроме того, наблюдение за ходом дискуссии в группах показывает умение участников организовывать свою деятельность, владеть собой, слушать друг друга, аргументировать, доказывать свою точку зрения, их готовность договариваться друг с другом и идти на компромисс. Нередко во время дискуссии разгораются жаркие споры, которые наглядно демонстрируют самим участникам их недостаточную компетентность в общении и необходимость самосовершенствования в этом. Правильно организованная групповая дискуссия может внести вклад в сплоченность членов группы.

Для отработки навыков ведения дискуссии в группе обычно используются различные задания и упражнения, сводящиеся к необходимости выработать общее групповое решение. При организации групповой дискуссии в группе К. Рудестам³⁹ рекомендует дать участникам следующие рекомендации для достижения согласия:

1. Избегайте защищать свои индивидуальные суждения. Подходите к задаче логически.

2. Избегайте менять свое мнение только ради достижения согласия, не старайтесь уклониться от конфликта. Поддерживайте только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти.

3. Избегайте таких методов «уменьшения конфликта», как голосование, компромиссные решения с целью достижения согласия при решении групповой задачи.

³⁹ См.: Рудестам К. Групповая психотерапия. — М.: Прогресс, 1993.

4. Рассматривайте различие мнений как помощь, а не как помеху при принятии решений.

Проведение дискуссии является эффективным способом активизации группы. Данный ресурс можно в дальнейшем использовать, направляя его на решение других задач.

5.10. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЕ

Обратная связь является важным элементом психологического тренинга, во многом определяющим успешность самопознания и саморазвития участников, что требует более подробного ее рассмотрения. В тренинговой группе обратная связь должна организовываться и контролироваться ведущим. Для достижения наибольшего эффекта она должна быть насыщенной и конструктивной.

Насыщенность (полнота) обратной связи предполагает использование всех форм и видов ее организации.

Конструктивность обратной связи подразумевает то, что она должна нести реципиенту реальные сведения о том, как он воспринимается коммуникатором, и даваться в форме, способствующей ее принятию. Для организации конструктивной обратной связи необходимо соблюдение следующих условий:

- *описательный характер.* В оценочной форме обратная связь либо вовсе не информативна, либо приводит к защитным реакциям, препятствующим ее восприятию;
- *неотсроченность.* Отсроченная информация менее актуальна и сама может быть искажена фактором времени;
- *специфичность.* Обратная связь более полезна, когда она относится к конкретному проявлению или действию участника, а не к его поведению в целом;
- *релевантность.* Обратная связь должна быть релевантна потребностям и коммуникатора, и реципиента. Она может оказаться деструктивной, если не учитываются потребности личности, которой она передается;
- *позитивная направленность.* Обратная связь должна быть обращена на те поступки, характеристики, проявления личности, которые реально могут быть изменены [30].

5.11. РАБОТА С ПРИНУДИТЕЛЬНО ОБРАЗОВАННЫМИ ГРУППАМИ

Если тренинг проводится в принудительно набранной группе, то особой проблемой в работе может стать сопротивление ее участников. Ведущему следует проделать работу, направленную на снятие эмоциональной напряженности в группе, утилизировать сопротивление участников, направив его на конструктивную работу.

Одна из техник работы с данной проблемой — это проведение короткой индивидуальной встречи и знакомство с каждым участником до начала тренинга. Это дает возможность выстроить индивидуальный контакт, заинтересовать и мотивировать каждого участника. Однако иногда у психолога нет возможности проведения предварительных встреч. В этом случае при наличии сопротивления в группе можно в подходящий момент сделать его очевидным для участников. После этого одной из техник является предоставление возможности участникам открыто выразить свои чувства и мысли по поводу принудительного направления в группу. Ведущему при этом необходимо контролировать данный процесс, не допуская возможность его превращения в «хоровое нытье». Для этого следует структурировать процедуру, предоставив возможность высказываться каждому участнику по очереди, призвав их уважать друг друга и контролируя общий эмоциональный фон. Не следует при этом делать оценки, принимать какую-либо сторону, давать комментарии и тем более вступать в спор. Необходимо просто и уважительно выслушать участников. Тем самым вы дадите им возможность понять, что вы уважаете их чувства, не стремитесь доказывать их несостоятельность и готовы работать с ними. Это первый шаг к созданию доверительной атмосферы. Успешность данной техники зависит от того, насколько хорошо вы сможете ее завершить. Хорошим завершением может быть удачно подобранная метафора.

Таким образом, при работе с группой, набранной принудительно, важно с самого начала дать участникам понимание, что, несмотря на то что они обязаны посещать тренинг, вы как ведущий открыты для их пожеланий. В частности, они могут влиять на выбор тем дальнейшего содержательного продвижения группы и им будет представлена возможность оценить работу всей группы. Когда членов группы побуждают частично принять ответственность за групповую деятельность, сопротивление часто снимается [15; 30].

5.12. РАБОТА СО ЗРИТЕЛЯМИ

Иногда желающих поучаствовать в тренинге оказывается больше, чем может вместить тренинговый круг. В этом случае часть людей можно свободно разместить за кругом. Они могут выполнять роль наблюдателей (зрителей), но только при согласии участников, находящихся в круге. Некоторые пришедшие участники в силу «внутренней скромности» сами предпочитают остаться за кругом. Зрители могут свободно перемещаться по комнате и тихо разговаривать, если это не мешает участникам в круге. При этом **за кругом** — это не значит **вне тренинга**. Человек, находящийся за кругом, может также «прожить» весь тренинг, выполняя все упражнения и процедуры, вместе с участниками в круге. Отличие заключается разве что в недостаточно полной обратной связи, которую он может получить от ведущего и участников в круге.

Ведущему тренинг нельзя забывать про зрителей, находящихся за кругом. Тренер может выстраивать различные комбинации их взаимоотношений с группой. Можно использовать зрителей как дополнительный ресурс в слу-

чае, если не хватает внутреннего ресурса группы. Например, если в процессе обсуждения или при предоставлении обратной связи участнику группа не заметила всех нюансов, то ведущий может обратиться за дополнением к зрителям. Возможно обращение за помощью к зрителями и при поиске решения в некоторых упражнениях, если группа зашла в тупик. Зрители, являясь наблюдателями, могут предоставлять информацию о происходящем в группе и в тех ситуациях, когда вся группа при выполнении процедур закрывала глаза. Также зрители могут приглашаться для выполнения различных упражнений, если на данную роль не находится подходящий человек в группе. Возможен вариант, когда ведущий производит полную замену, выводя основных участников тренинга за круг и делая их наблюдателями выполняемой процедуры. При этом круг для выполнения данной процедуры формируется из числа зрителей. Таким образом, зрители могут являться дополнительным ресурсом как группы, так и ведущего тренинга [30].

5.13. РИТУАЛЫ В ГРУППЕ

Ритуалы являются важным элементом в деятельности группы, поддерживающим чувство принадлежности к ней. Под ритуалами в группе можно понимать привычные действия, являющиеся совместным опытом, которые приобретают дополнительный смысл вследствие возникающего чувства общности и ощущения их исключительности. Чем более необычным является ритуальное действие, тем более очевидна принадлежность людей, осуществляющих его, к одной группе. При всей неопределенности, а возможно, и закрытости информации о дальнейшем содержании тренинга ритуализованные действия создают у участников ощущение узнаваемости и способствуют росту уверенности в происходящем. Но для того чтобы действие стало ритуалом, оно должно повторяться при каждой соответствующей ситуации и приниматься группой.

Можно выделить следующие ритуалы:

Ритуалы начала. В качестве данного ритуала может быть новая метафора, рассказанная ведущим в начале занятия. Также ритуалом начала может быть опрос участников тренинга, например о том, как прошел вчерашний день (вечер) после занятия и что они ожидают от сегодняшнего дня (вечера).

Чаепитие. Чаепитие является хорошим эмоционально уравнивающим группу ритуалом, способствующим ее раскрепощению и сплочению. Его можно проводить перед началом тренинга, во время перерыва или по окончании занятия.

Ритуал аплодисментов. Аплодисменты являются атрибутом успешности, передающим положительный эмоциональный заряд участникам тренинга. Данный ритуал как форму обратной связи может ввести ведущий, сам начав однажды аплодировать. В данном случае аплодисменты могут сопровождать каждое успешное действие или удачное высказывание участников. Также ведущий может предлагать группе поаплодировать участнику по завершении упражнения. Это может стать ритуалом окончания выполнения

процедуры участником и средством, мотивирующим следующего добровольца.

Ритуал завершения (прощания) по окончании занятия. В качестве данного ритуала также может выступать новая, соответственно подобранная и рассказанная ведущим метафора. Хорошим завершением занятия является ритуал аплодисментов, которыми участники благодарят друг друга за хорошую работу.

5.14. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИДЕОСЪЕМКИ

Материалы видеосъемки являются незаменимыми для подробного анализа выполнения процедур тренинга и действий участников. В массовых процедурах (например, ролевых играх) многие детали могут ускользнуть даже от профессионального взгляда опытного ведущего, и без видеозаписи впоследствии бывает очень сложно точно восстановить все детали развития событий. Кроме того, использование материалов видеосъемки является хорошим средством для коррекции самовосприятия участников. Нередко участники очень смущаются, видя себя на экране телевизора, а порой даже не узнают себя. Им может не нравиться их голос, то, как они выглядят, как они двигаются. И неудивительно, если раньше этот участник видел себя только в зеркале. В зеркале человек видит себя таким, каким он себя показывает. Если человек смущается, видя себя со стороны, значит, он представлял и воспринимал себя несколько другим, несколько иначе. Использование материалов видеосъемки способствует формированию у участников более адекватного представления о себе, принятию ими себя. При этом наблюдения за собой на экране телевизора помогают участникам изменить представление не только о своем физическом, но и социальном «Я». Во время анализа видеосъемки участники более объективно относятся к тому, что они говорили и делали.

Не следует забывать про этическую сторону видеосъемки. Перед ее началом, из уважения к личностям участников, очень важно получить согласие каждого из них на использование видеокамеры. При необходимости ведущему следует обосновать необходимость видеосъемки тренинга. В процессе работы, особенно индивидуальной, при первой же просьбе участника группы съемку нужно прекратить. Хотя сопротивление возникает только на начальном этапе, позже участники привыкают к наличию видеокамеры [6; 29].

5.15. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЗЫКИ

Правильно подобранная музыка является хорошим стимулятором. При подборе фонограмм лучше использовать инструментальную музыку так как песни, независимо от того, насколько они хорошие, неизменно несут в себе то или иное смысловое содержание, которое различно «отражается» от представлений и опыта каждого конкретного человека. Хотя, если вы можете точно предсказать, какие ассоциации и переживания вызовет у участников определенная песня (имеется в виду заложенный в ней текст), то вы можете использовать и этот ресурс. В настоящее время нет недостатка в выборе соответствующей музыки. Ниже представлены исполнители и наиболее подхо-

дящие на взгляд автора альбомы, подборку из которых можно использовать во время работы группы:

- Kitaro
«*From The Full Moon Story*» (1979г.)
«*Silk Road 1-2*» (1980-1981 гг.)
«*Tunhuang*» (1981 г.)
«*India*» (1982 г.)
«*K1*» (1981г.)
«*Mandala*» (1995г.)
- G.E.N.E.
«*Get-The-Taste*» (1991 г.)
«*Dragon's Flight*» (1996г.)
«*Pacific Pearls*» (1997г.)
- Medwyn Goodal «*Medicin Woman*»
- Chris Spheeris «*Mystic Traveller*»
- Karunesh «*Secret Of Life*»
- Mars Lasar «*Karma*» (2000г.)
- Enigma
«*The Cross Of Changes*» (1993г.)
«*Le Roi Est Mart, Vive Le Roy*» (1995 г.)
«*Metamorphosis*» (1998 г.)
- Oliver Shanti & Friends
«*Listening To The Heart*» (1987г.)
«*Meditative Music*» (1999 г.)
«*Medicine Power*» (2000г.)

5.16. О ПАУЗАХ

Пауза или вроде как «бездействие» ведущего является хорошим элементом как диагностики ситуации эмоционального напряжения в группе, так и средством воздействия. Искусство овладения техникой «паузы» дается не просто, но полностью оправдывает себя. Иногда очень полезно выдержать паузу, тем самым вы можете помочь участнику сказать то, что в иной ситуации он бы не сказал. Выдержав паузу, вы можете выявить и понять настроение в группе и те стремления, которые в другом случае, возможно, остались бы незамеченными.

5.17. О СПОРАХ В ГРУППЕ

Нередко в тренинговой группе появляется участник, желающий поспорить с ведущим по тому или иному вопросу. И не важно, что им движет: желание получить больше внимания или это форма самоутверждения перед группой. Но если ведущий будет реагировать на каждое возражение такого спорщика, разъясняя, почему его возражение несостоятельно, то их спор в лучшем случае превратит все происходящее в семинар. Возможно, спорщик из него что-то и извлечет, но группа — это не один человек. Как советовал Д. Карнеги: «Избегайте споров. В споре, в лучшем случае, удовлетворенным ос-

тается его зачинщик, получивший больше внимания и поупражнявшийся в словесном фехтовании»⁴⁰. Это, конечно, хороший опыт, но это только опыт участников спора. Группа же часто воспринимает спор как паузу в занятии.

Но как быть? Если ведущий будет жестко пресекать спор, то группа тоже может быть недовольна грубостью руководителя.

Если ведущий будет отклоняться от спора, не поясняя свою позицию, то группа может быть недовольна его слабостью.

Любой спор — это возражение одного человека аргументам другого. Нужно замечать аргументы спорщика и соглашаться с тем, что он имеет право на свою точку зрения, но отмечая, что группа создана не для того, чтобы выяснять чью-либо правоту. Можно сказать: «да» — и продолжить работу группы. В некоторых случаях можно предложить разрешить проблемы вне занятий. Разговор вне группы имеет иной характер, так как там нет «зрителей», а соответственно и игры на публику, так желательной для многих спорщиков.

В других случаях ведущий может замкнуть спорщика на спорщиков, спросив, кто считает иначе. Это позволит ему выиграть время, оставшись наблюдателем, и в подходящий момент завершить их дискуссию. Тем самым ведущий позволяет себе остаться выше спора, выше необходимости доказывать.

Доказывающий всегда слаб. Доказывающий всегда проситель. Ведь он просит, чтобы к его доказательствам отнеслись небезразлично.

5.18. ЗАВЕРШЕНИЕ ТРЕНИНГА

Завершение тренинга является важным этапом, во многом определяющим его успешность. Сохранение полученных в тренинге изменений, закрепление и перенос участниками в реальную жизнь приобретенных ими навыков являются проблемой, способной свести к нулю всю работу. Ведущему важно не только помочь участникам произвести положительные изменения, но и обеспечить возможность сохранения этих изменений. Необходимо подготовить членов группы продолжать жить вне нее. Неподготовленные участники, столкнувшись с прежней реальностью, могут отказаться от всех приобретений полученных в тренинге. Это особенно важно в тренинге, направленном на развитие личности. Изменяющейся личности следует быть готовой к тому, что ей придется учиться жить по-другому и, возможно, защищать полученные изменения. Иначе ее место может занять прежнее, на данный момент более подготовленное «Я», тем более что его будут поддерживать окружающие, а новое «Я» в первое время они узнавать не будут.

В последний день работы следует проделать упражнения на завершение тренинга. Филип Бурнард⁴¹ выделяет следующие типы завершающих упражнений:

- упражнения, используемые для оценки тренинга;

⁴⁰ Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на других. — Киев.: Коммерческий центр, 1989.

⁴¹ См.: Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. — СПб.: «Питер», 2001.

- упражнения, дающие возможность участникам оценить качество проделанной ими работы;
- упражнения, помогающие участникам связать полученные ими знания и опыт с ситуациями реальной жизни;
- упражнения, дающие участникам возможность попрощаться друг с другом.

5.19. О НЕУДАЧАХ

Если что-то проходит не так, как планировалось, то ведущий должен быть готовым и к такому развитию событий. Как отмечает В. Тарасов, «никто не знает, что для человека удача, а что неудача? Другие могут узнать об этом, только увидев его реакцию на результат. Лишь по его лицу, по его поведению они могут догадаться, что случилось что-то не так, как он хотел. Но между моментом, когда человек заметил неудачный результат, и моментом, когда первый человек увидит его реакцию, есть промежуток времени, чаще очень небольшой. Но именно этот промежуток дает шанс все исправить. За это время человек может или поддаться неудаче, а соответственно снизить свой авторитет и ухудшить положение. Или может увидеть и быстро развернуть успех тех, может быть, и не многих, но всегда имеющих положительные следствия в любом результате. Словом, это миг, когда еще можно повернуть ход событий в нужную сторону. Но только пока никто не увидел первой реакции ведущего на неудачу. Только до этого времени. Можно и после, но будет сложнее».

Нет неудач — есть результат. Нет плохого результата — есть опыт. Членам группы нужна уверенность в ведущем, в том, что все проходит именно так, как надо. И если что-то проходит не совсем гладко, то участники должны быть уверены в том, что ведущий ожидал и такого развития событий и он знает, что надо делать. Ведь он ВЕДЕТ. А иначе можно ли за ним идти?

Успех — это хорошо, это приятно. Но именно неудачи связывают человека с реальностью.

Успеху мы радуемся, на неудачах учимся.

Не следует бояться неудач. Есть хорошие слова Джона Гриндера:

«Успех иногда может оказаться опаснейшим из всех переживаний, потому что он может мешать видеть, а соответственно и научиться другому образу действий. Но каждая неудача дает неоценимую возможность научиться чему-то, чего бы вы иначе не заметили».

Часть 2 ЗНАНИЯ И ТЕХНИКИ, ПОЛЕЗНЫЕ ВЕДУЩЕМУ ТРЕНИНГОВОЙ ГРУППЫ

В данной части представлены знания и техники, которые могут быть полезны начинающему свою практику тренеру. Именно ведущий, его личность в совокупности с профессиональными зна-

ниями и опытом является средством изменения участников тренинга.

Содержание данной части ориентировано в первую очередь на личность читателя. Вы можете отнестись к данной части как к исследованию новой территории, территории понимания автором описанного ниже содержания. Надеюсь, оно окажется и вам полезным.

Глава 6

МИР И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НЕМ

«Однажды пророк Мухаммед с одним из своих спутников пришел в город, чтобы донести до жителей свое учение. Один из встречавших пророка сторонников обратился к нему с такими словами: "Господин! В этом городе глупость не переводится. Жители здесь упрямы как ослы и не хотят учиться. Тебе не удастся наставить на путь истины ни одного из этих людей". Пророк выслушал его и ответил благосклонно: "Ты прав!" Вскоре другой член общины с сияющим от радости лицом подошел к пророку: "Господин! Ты в благословенном городе. Люди жаждут услышать праведное учение и открыть сердца твоему слову". Мухаммед благосклонно улыбнулся и опять сказал: "Ты прав!"

"О господин, — обратился тогда к Мухаммеду его спутник, — одному ты говоришь, что он прав. Другому, который утверждает обратное, ты тоже говоришь, что он прав. Но не может же черное быть белым".

Мухаммед ответил: "Ни один из них не сказал мне ничего ложного, а всего лишь неполную правду. Каждый видит мир таким, каким он хочет его видеть. Зачем мне им возражать"»⁴².

6.1. ТЕРРИТОРИИ И ИХ КАРТЫ

*Объективная реальность,
конечно, существует, но
разные люди осознают ее
по-разному.*

Джордж Келли

Каждый человек уникален, имеет свои ценности, убеждения и представления. Каждый человек по-своему воспринимает и осмысливает окружающий мир. То, что для одного человека кажется хорошим, возможно, для другого таким не является. Можно сказать, что люди во многом отличаются именно тем, как они осмысливают и интерпретируют окружающий мир и собственный опыт. Если два человека похожи, то это скорее не потому, что они пережили одни и те же события в жизни, а потому, что события имеют для них приблизительно одинаковое психологическое значение. С чем это связано?

⁴² История описана в книге *Пезешкиана Н.* Торговец и попугай. — СПб.: Единение, 1995.

Хорошим примером того, как человек осмысливает окружающий мир, является составление географических карт. Мы живем в огромном мире, и для того, чтобы лучше в нем ориентироваться, люди научились создавать его карты. Есть карты стран, городов, автомобильных дорог и множество других. При этом все они имеют избирательный характер. На картах помечается только самое важное и необходимое в соответствии с тем, для чего они составлены. Этим определяется точность, достоверность и полезность различных карт. Бесполезно пользоваться картой автомобильных дорог Франции, если вы находитесь в России. Но даже если вы будете идти по местности, руководствуясь правильно выбранной, но старой картой, то вы можете не найти необходимого вам объекта, так как, возможно, он уже не существует. Или вы рискуете столкнуться с чем-то, чего нет на вашей карте, потому что это нечто появилось после того, как она была составлена.

Внутренний мир человека так же огромен, как и внешний мир. Социальную жизнь человека наполняет множество объектов, людей, вещей и событий, с которыми он сталкивался. И для того чтобы хоть как-то в нем ориентироваться, каждый человек создает свои «Карты» этого мира. Человек вынужден упрощать этот мир для того, чтобы его осмыслить. Начиная с первых дней жизни, осваивая окружающий мир и сталкиваясь с различными ситуациями, человек отмечает их на своих «Картах мира». У него появляются Карты семейных взаимоотношений. Карты общения со сверстниками и др. Они включают описание различных ситуаций, с которыми он сталкивался, и описание «тропинок» выхода из них. Тем самым формируется его собственное представление о мире, его «Модель мира», в которой он и живет [30].

Таким образом, можно сказать, что Территория — это реальный мир вокруг нас, а Карта (или Модель мира) — это представления человека об этом мире. Но никакая Карта не может всесторонне отразить Территорию, да и предназначение у нее другое. Какого рода Карты человек имеет, зависит от того, что он замечает и куда идет. В течение жизни каждый человек обращает внимание только на те аспекты мира, которые его интересуют, и игнорирует другие. Соответственно, и в личных Картах-представлениях различных людей отображено только то, на что они обратили когда-то свое внимание. Нет одинаковых Карт, как нет одинаковых людей. Но так как в нашей жизни много схожего, то и в представлениях различных людей о мире много схожих элементов. При этом главным остается то, что человек может проживать только свое субъективное отражение «реального мира», только личную Карту этого мира, а не сам мир. Можно даже сказать, что каждый человек живет в отдельном мире — мире собственных представлений.

Единственная «реальность», известная любому человеку, это только его субъективная, личная реальность.

Различные факты и события, как и весь человеческий опыт, для каждого человека существуют только в его сознании. При этом реальный окружающий мир гораздо более изменчив, чем наши представления о нем, и го-

раздо богаче, чем те идеи, которые мы имеем относительно него. И причины всех своих успехов и неудач нам следует искать во внутреннем мире. Внешний мир только реагирует на те импульсы, которые мы ему посылаем.

Не имеет большого смысла оценивать Карты различных людей как хорошие или плохие. Важно понять, насколько эффективно они позволяют человеку понимать мир, реагировать и выживать в нем. В этом их предназначение. Все человеческое поведение, независимо от того, насколько причудливым оно может показаться, становится осмысленным, когда вы понимаете порождающую это поведение Модель мира данного человека. И если посмотреть вокруг, почитать газету, посмотреть телевизор, то легко обнаружить, что нет недостатка в обедненных Моделях мира. Выбор существует в мире, но, к сожалению, он часто отсутствует в Модели мира отдельных людей. При этом проблемы у человека начинают появляться именно тогда, когда он забывает, что его представления о мире — это не более чем его Карта этого Мира, а не сам мир. Но именно в том, что мы можем проживать только свою «Карту», есть одно, но значительное преимущество. Оно заключается в том, что если человека что-либо не устраивает в жизни, если он хочет произвести какие-либо изменения, то ему не надо менять окружающий мир, а достаточно для начала изменить свое представление о нем и о себе.

Работая в группе, ведущему следует помнить о том, что нет одинаковых представлений о мире, как нет одинаковых людей. И Ваша Модель мира не является универсально-истинной. Вы, конечно, можете свято верить, что Объективная Реальность — это именно то, как вы воспринимаете мир, но в любом случае Реальность другого человека — это нечто, происходящее именно в его голове, независимо от того, согласны вы с этим или нет.

И если вы хотите помочь другому человеку, то для начала вам необходимо понять, как именно он воспринимает мир.

Будьте гибким. Встречайте каждого участника в его Модели мира, и вам удастся избежать его отрицательного отношения и сопротивления в работе.

6.2. ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ЧЕЛОВЕКА

Большинство людей действительно считают, что они видят именно то, на что смотрят, и видят это нечто именно таким, каким оно является. Это убеждение часто порождает множество недоразумений и проблем. Если изучить движение глаза при рассматривании незнакомого объекта, то можно заметить, что глаз человека при этом движется не спонтанно и хаотически. Работу глаза можно сравнить с движением узкого луча прожектора или ощупыванием предмета слепым. Первоначально внимание привлекается к тем деталям, которые так или иначе узнаются, которые имеют в Модели мира данного человека какое-то соответствие. И только потом человек рассматривает все остальное, если оно его еще интересует. Предложите различным людям с завязанными глазами на ощупь и за минимальное время определить, какой предмет находится перед ними. Если вы выберете сложный предмет, то, воз-

можно, вы удивитесь тому, на что он может быть похож для этих людей. Неудивительно, что при рассматривании картин с неопределенным содержанием различные люди видят разное.

Известная история произошла в Соединенных Штатах в октябре 1938 года. Театральный актер и режиссер Орсон Уэллс сделал радиопостановку в форме сенсационных новостей о вторжении марсиан, покоряющих Землю. Таким образом, он всего лишь хотел перенести действие романа «Война Миров» своего однофамильца в современность. Несмотря на многочисленные предупреждения о том, что это всего лишь спектакль, в различные службы стали раздаваться звонки очевидцев (!), наблюдающих НЛО и марсиан. Страну охватила паника. Десятки тысяч людей поверили в реальность события и видели то, чего НЕ БЫЛО.

Способность достраивать образ по отрывочным элементам — это фундаментальная способность восприятия человека. Но, к сожалению, человек часто склонен видеть то, чего нет на самом деле.

Не думайте, что смысл вашего сообщения группе однозначно определяется теми словами, которые вы произносите. Другие люди все равно будут достраивать свой смысл к тому, что вы им сказали.

И если вас не поняли, то не стоит упрекать в этом других. Попробуйте понять, как нужно было сказать иначе, и скажите по-другому.

6.3. КАНАЛЫ ВОСПРИЯТИЯ

Как известно, человек воспринимает информацию посредством пяти органов чувств. У кого-то, возможно, их шесть и более! Но наука выделяет только пять, а именно: зрение, слух, обоняние (запахи), вкусовые ощущения и кинестетические ощущения, включающие в себя:

- а) тактильные ощущения (осязание, кожная чувствительность);
- б) внутренние ощущения (мышечные, ощущения в желудке, тепло и т. п.).

Для удобства в практике обоняние, вкусовые и кинестетические ощущения объединяют в один сенсорный канал — кинестетический. Таким образом, можно сказать, что человек получает информацию через три сенсорных канала, которые представляют соответствующие репрезентативные системы (системы представления информации):

- *визуальную* — все то, что мы видим;
- *аудиальную* — все то, что мы слышим;
- *кинестетическую* — все то, что мы чувствуем (включая запахи, вкус, тактильные и внутренние ощущения).

Однако в реальной жизни человек часто предпочитает какую-то из этих систем. Одному человеку для того, чтобы лучше понять и запомнить информацию, ее необходимо **услышать**. Другому легче запомнить то, что он **видит**. Если это текст, то ему лучше один раз прочитать, чем три раза услышать. А третий человек предпочитает **чувствовать**. Если он что-то видит, то

ему обязательно необходимо потрогать! Для него «не потрогал и не прочувствовал» — это все равно, что не видел и не слышал.

Существует еще один тип людей. Этим людям для того, чтобы запомнить, необходимо логически выстроить информацию. Даже визуально они лучше воспринимают материал в виде схем, таблиц и т. п.

Таким образом, большую часть людей по их предпочтениям восприятия информации можно разделить на аудиалов, визуалов, кинестетиков.

Это не означает, что если человек «типичный» визуал, то он ничего не слышит и не чувствует. Просто **смотреть** ему больше *нравится*. Аудиалу больше нравится слушать. Кинестетику больше нравится чувствовать. При этом если человек любит слушать музыку, это не обязательно должно означать, что у него главная система представления — аудиальная. Человек может слушать музыку ради тех чувств, которые возникают при этом.

Предпочтение человеком одной репрезентативной системы остальным накладывает на него вполне определенный отпечаток, который можно заметить по тем или иным внешним проявлениям.

Для визуалов важно, чтобы было **красиво**. Как правило, они очень большое внимание уделяют своей внешности, даже в ущерб удобствам.

Для кинестетиков важно, чтобы было вкусно и **удобно**. Типичному кинестетику более важно, чтобы одежда была удобной. Красота на втором плане. Нередко кинестетики имеют излишний вес.

Аудиалам нравится говорить (и слушать в том числе свой голос). Очень часто типичный аудиал имеет хорошо поставленный голос. Они могут говорить часами, даже ни о чем.

А теперь главное: каждый человек имеет свой активный базовый словарь слов и понятий, которым он пользуется при общении и понимании мира. И если человек в большей степени предпочитает воспринимать мир через определенный канал восприятия, то, как правило, и в разговоре он чаще употребляет соответствующие слова-предикаты. Например, человек, предпочитающий воспринимать мир через визуальный канал, в разговоре чаще употребляет слова-предикаты, относящиеся к визуальной системе представлений, такие как «яркий», «представьте», «посмотрите на это шире» и т. п.

Если вы хотите облегчить понимание вас, послушайте, какие слова чаще употребляет человек, и используйте их. Употребляйте предикаты, относящиеся к той же репрезентативной системе. Предлагайте визуалу — посмотреть, аудиалу — послушать. Обратите внимание кинестетика на то, что он чувствует или мог бы почувствовать.

6.4. ФИЛЬТРЫ ВОСПРИЯТИЯ

(Особенности формирования Модели мира)

Можно метафорично сказать, что всю информацию, как внешнюю, так и внутреннюю, человек пропускает через своеобразные «фильтры», изменяющие ее содержание. Рассмотрим некоторые из них.

Физиологический фильтр. Человек воспринимает окружающий мир посредством органов чувств. Мы видим, слышим и чувствуем. Но при этом мы ограничены чувствительностью наших органов чувств, как ограничен диктофон чувствительностью своего микрофона или видеокамера чувствительностью своего объектива. Мы не можем слышать инфразвук и ультразвук, видеть свет, находящийся в инфракрасном и ультрафиолетовом диапазоне. Хотя это тоже элементы реальности, которые в той или иной степени могут различать иные живые существа. Ограниченность чувствительности органов чувств можно условно назвать физиологическим фильтром, исключая часть информации. Возможно, что нам не очень-то и нужно то, что мы не можем увидеть или услышать. Но тогда следует забыть и про абсолютную уверенность в том, что наше восприятие мира объективно.

Мы все всегда что-то не видим, а что-то не слышим.

Фильтр-исключение. Но самое интересное человек проделывает именно с той частью информации, которую он может воспринимать. Восприятие человека нельзя сравнить с видеокамерой, записывающей все, что попадает в ее объектив. Мы воспринимаем окружающий мир избирательно, исключая не интересующую нас в данный момент информацию. Например, находясь среди множества разговаривающих людей, мы можем выделять и слушать только нужный нам голос. При этом, выбирая что-то одно, мы вынуждены отказаться (исключить) что-то другое. В этом особенность любого выбора. Из бесконечного объема информации человек более склонен замечать то, что подтверждает его предварительные представления, и часто не обращает внимания на факты, которые ставят эти представления под сомнение (или искажает эти факты). Способность исключать ненужную часть информации облегчает восприятие и позволяет справляться с трудностями, но, к сожалению, она нередко и ограничивает его. Например, если человек считает, что с ним поступили несправедливо, но при этом исключает собственное поведение, вызывающее такую реакцию окружающих, то этим он ограничивает свои возможности для понимания данной ситуации, а соответственно и возможность ее изменения. Точно так же и ведущий группы, который исключает в своем восприятии откровенную скуку на лицах участников, как реакцию на его работу, ограничивает как свой опыт и свои возможности для развития, так и возможности для развития участников тренинга.

Фильтр-искажение. Человек способен не только исключать ненужную часть информации, но и исказить оставшуюся (изменять, упрощать, подстраивать и т. п.). Искажению может подвергаться как восприятие внешней информации, так и восприятие собственного опыта. Без данной способности мы не могли бы вспоминать прошлое, мечтать и планировать будущее. Любая картина является примером искажения действительности. Более ярким примером искажения действительности может являться способность **проживания** соответствующих чувств при рассматривании фотографий прошлого. Но нередко человек воспринимает как реальность свои мысли, фантазии и предположения. В этой способности реализуются многие его психологические защиты. Как было сказано выше, из бесконечного объема

информации человек более склонен выбирать то, что подтверждает его предварительные представления. И даже если информация не совсем соответствует ожидаемой, то человек нередко все же воспринимает ее как ожидаемую, соответственно (неосознанно!) подстраивая и искажая ее.

И наконец — **обобщение**. Это очень хорошая способность человека, позволяющая соотносить различные события, людей, ситуации и способы действия. Но в некоторых случаях она также может ограничивать его. Обобщать можно по-разному.

Пример обобщения.

Ребенок замечает, как взрослый поворачивает дверную ручку, прежде чем открыть дверь.

Затем ребенок сам учится поворачивать данную ручку, чтобы открыть дверь.

Затем он обобщает этот опыт, учится узнавать различные ручки и открывать другие двери.

Возможность человека обобщать свой опыт позволяет один раз научиться открывать дверь, и этого будет достаточно, чтобы он мог в различных ситуациях воспроизводить это действие.

Или другой пример обобщения.

Предположим, ребенок заходит на кухню, притрагивается к горячей плите и обжигается. Ребенок может сделать различные обобщения, в том числе:

- никогда не следует прикасаться к горячей плите;
- никогда не следует прикасаться к кухонным плитам вообще;
- никогда не следует заходить на кухню;
- наконец — никогда не следует заходить в комнаты, в которых тепло и есть горячие предметы.

В зависимости от того, какое именно обобщение сделает данный ребенок, он может в той или иной степени ограничить свой будущий опыт и свои возможности, по крайней мере до тех пор, пока он не изменит сложившееся убеждение.

Описанные выше фильтры каждый человек использует как по отдельности, так и в совокупности. Как для того, чтобы справляться с трудностями, так и для того, чтобы ограничить себя. Можно представить, что человек смотрит на мир через маленькое окошко, ограниченное физиологическими возможностями восприятия. И эту малую часть он воспринимает как действительность, не забывая при этом что-то исключить, оставшееся — исказить и с чем-то обобщить, приписав соответствующие свойства. Конечно же, каждый делает это по-своему.

Перефразируя слова Дж. Бьюджентала⁴³, можно сказать, что *каждый человек является архитектором собственной действительности. Он постоянно переделывает реальность, более или менее приспособливая ее к своим нуждам.*

⁴³ Бьюдженталь Д. Наука быть живым. — М.: Независимая фирма «Класс», 1998.

В результате вышесказанного можно сделать, по крайней мере, два вывода:

- нет одинаковых представлений о мире, как нет одинаковых людей;
- каждый человек в каждый момент времени делает выбор только в пределах тех альтернатив, которые он сам выстроил для себя в течение жизни. При этом человек всегда делает наилучший выбор, но только из имеющихся у **него** вариантов в данный момент.

Понятия «Модель мира», «Карты и Территории» рассматриваются во многих тренингах, так или иначе работающих с личностью участников и их представлениями. Важно дать человеку понимание того, что мир, в котором он живет, — это не более чем отражение реального мира в его представлениях. Реальный мир гораздо шире и богаче. Да и сам человек — это в первую очередь то, как он себя воспринимает. Он, и только он, может изменять созданное им самовосприятие.

Глава 7 РАППОРТ И ПОДСТРОЙКА

Под раппортом обычно понимается отношение, построенное на взаимном доверии и признании. Можно сказать, что раппорт представляет собой общение с другим человеком на основе его собственной Модели мира и включает в себя личную заинтересованность и «сопереживание». Способность формировать раппорт как с группой в целом, так и с ее отдельными участниками является необходимым навыком ведущего.

Каждый человек уникален. Мы по-разному воспринимаем окружающий мир, оцениваем свое поведение и поведение окружающих людей. И для того чтобы установить раппорт с другим человеком, необходимо признать его взгляд на мир, подстроиться к его Модели мира. Признание взгляда на мир другого человека вовсе не означает безоговорочное согласие с его ценностями и убеждениями, оно лишь показывает ваше согласие с возможностью существованием иной Модели мира и уважение ценностей и убеждений данного человека.

Если внимательно посмотреть вокруг, то легко заметить людей, находящихся в состоянии раппорта. Они сидят или стоят в схожих позах, как бы отражая друг друга. Если один из них меняет позу, то и другой как-то «пересаживается», следуя за ним. Через некоторое время их позы снова синхронизируются, и каждый из них снова может видеть в другом подобие себя (как собственное зеркальное отражение).

Если вы сможете услышать, что и как они говорят, то вы заметите, что и в речи они как бы подражают друг другу. Скорее всего, они разговаривают, придерживаясь примерно одинаковой громкости, у них будет схожий темп речи. Если в некоторые моменты один из них перейдет на шепот, то и дру-

гой, скорее всего, ответит тихо. Всем своим поведением они сообщают друг другу: «я такой же, как ты», «я понимаю тебя».

Люди, продолжительное время находящиеся в состоянии раппорта, заимствуют из Моделей мира друг у друга схожие элементы. Они используют схожие «любимые» жесты, разговаривают, используя одни и те же любимые слова и фразы, подобным образом выстраивают предложения, соответственно выставляют интонации. Во всем своем проявлении они показывают другим и в первую очередь самим себе, что они — «родственные души» [24; 31].

Для того чтобы сформировать раппорт, необходимо подстроиться (присоединиться) к внутреннему миру человека через его внешние проявления.

7.1. ПОДСТРОЙКА

Модель мира человека, его индивидуальность во многом раскрываются в его поведении, общении, речи, мимике, позах и жестах. Как уже было сказано выше, подстройка — это заимствование (копирование) поведения другого человека, для того чтобы повысить его бессознательное доверие к вам. Она подразумевает такую гибкость поведения, которая позволяет установить контакт с человеком на основании его Модели мира, а не путем навязывания ему своей.

Иными словами, если вы хотите, чтобы вас понимали и вам доверяли, то общайтесь с другим человеком на его «языке», во всех его проявлениях.

Подстраиваясь к человеку, вы:

- можете лучше его понять, «прочувствовать» его эмоциональное состояние, войти в эмоциональный резонанс с ним;
- показываете подсознанию этого человека, что вы его понимаете, что вы для него «свой» и вам можно доверять.

Но подстройка — это не просто копирование и подражание. Точное, буквальное копирование очень быстро распознается и может быть расценено как неуважение и передразнивание. Очень хорошее сравнение приводит Л. М. Кроль в книге «Человек-оркестр». Автор метафорично сравнивает человека, в совокупности всех его частей и проявлений, с оркестром, отмечая, что человек конгруэнтен, если все его части играют одну и ту же партитуру⁴⁴. В данной метафоре подстройка к другому человеку означает подстройку к его музыке. При этом вам, с «вашим оркестром», не надо копировать и в точности исполнять то же, что и ваш партнер. Лучше, если вы будете дополнять его музыку своим звучанием. Фальшь, стремление одних инструментов выделяться над другими, невписывание в общее звучание не останется незамеченным и разрушит раппорт. В конечном итоге все зависит от того, насколько вы хороший дирижер. И этому можно учиться.

Подстройка — это достаточно сложный и «утонченный» процесс, заключающийся в каждом конкретном случае во множество индивидуальных

⁴⁴ Кроль Л. М., Михайлова Е. Л. Человек-оркестр. — М.: ТОО «Класс», 1993.

особенностей и проявлений. Его можно разделить на подстройку к языку тела, подстройку к речи и подстройку к дыханию.

7.2. ПОДСТРОЙКА К ЯЗЫКУ ТЕЛА

Как уже было сказано выше, эмоциональное состояние человека, его отношение к собственному пониманию ваших слов, ситуации, а также его отношение к собственным мыслям так или иначе отражаются в языке тела (в позе, жестах, мимике) и речи человека. А так как 2/3 объема информации человек получает невербально (а соответственно столько же и вы сообщаете невербально, хотите вы этого или нет), то эта область заслуживает особого внимания.

Подстройка к языку тела включает в себя отражение:

- позы человека;
- жестов (в вашу очередь говорить);
- движений (особенно кивание головой).

7.3. ПОДСТРОЙКА К РЕЧИ

Тело во многом передает состояние человека и его отношение к сказанному. Но в конечном итоге именно слова передают «официальный» смысл. Сознание человека в большей степени обращено на понимание речи собеседника. Речь является отражением Модели мира человека. Поэтому, подстраиваясь к речи партнера, особенно к ее содержанию, вы подстраиваетесь и к Модели мира данного человека. Человеку всегда легче понимать речь, которая более похожа на его собственную. Подстройка к речи включает:

- подстройку к темпу и ритму речи;
- подстройку к голосу (громкости, интонации);
- подстройку к содержанию (использование в собственной речи ключевых слов собеседника, повторение окончания фраз, использование той же репрезентативной системы и т. п.).

7.4. ПОДСТРОЙКА К ДЫХАНИЮ

Дыхание человека очень точно отражает его эмоциональные переживания и при этом наименее им осознаваемо. К тому же оно всегда при нем. Вы можете подстраиваться к дыханию человека, даже разговаривая по телефону, усиливая тем самым подстройку к голосу. Человек, который находится с вами в состоянии раппорта и слышит ваши слова в схожем с его речью ритме, тональности, громкости и на его выдохе, более склонен доверять этим словам, бессознательно воспринимая их как свои собственные, при хорошей подстройке, конечно. Этот принцип используется в гипнозе. Существует трудность — люди дышат по-разному. Поэтому в некоторых случаях лучше использовать непрямую подстройку к дыханию.

Непрямая подстройка (или перекрестное отражение) является более сложным, но гораздо более тонким способом подстройки.

Во время прямой подстройки вы принимаете такую же позу, используете те же жесты, что и ваш собеседник, дышите в том же ритме и т. п. Во время не прямой подстройки вы подстраиваетесь к дыханию вашего партнера не собственным дыханием, а, например, малозаметным киванием головы в ритм его дыхания; не повторяете его жесты, а только помечаете небольшим движением вашей руки. Так или иначе, но вы показываете подсознанию этого человека, что вы внимательны к нему, что вы замечаете его движения, что вы разделяете его восприятие мира, что вы «такой же, как он».

Кроме того, элементы подстройки можно разделить по принципу отношения общего к частному. Например, существует понятие открытых и закрытых поз. Существуют жесты, обозначающие схожее значение. Но каждый человек придает этим позам или жестам свою особенную индивидуальность. Удобная и приемлемая поза для одного человека может быть неудобна или неприемлема для другого. Поэтому в некоторых случаях вовсе не следует копировать ту же позу, а, возможно, принять только схожую по значению. Если ваш собеседник сидит со скрещенными руками, то вы можете скрестить ноги. Таким образом, в общем вы также принимаете «закрытую» позу, но в частности — иную, чем ваш партнер.

Замечания

- Не переключайтесь со своего способа поведения на способ поведения партнера резко и внезапно. Переходите к отражению плавно, постепенно. Сохраняйте естественность. Любая неестественность в вашем поведении не останется незамеченной и разрушит раппорт, вместо того чтобы усилить его.
- Когда вы получаете от собеседника какое-то сообщение (в виде жеста, изменения позы и т. п.), то полезно понять, что оно означает, в чем его смысл, прежде чем отправлять следом в точности такое же.

7.5. ПОДСТРОЙКА - ВЕДЕНИЕ

Если в процессе подстройки вы достаточно хорошо присоединились к партнеру по общению, то вы можете *вести* его за собой. При хорошем раппорте партнер будет непроизвольно следовать за вами, так или иначе бессознательно «отражая» ваши движения.

Можно сказать, что подстройка — это формирование моста между людьми. Как только мост построен, вы можете вести по нему человека к изменениям, к новым возможностям. Например, частично подстраиваясь к движениям и речи раздраженного или чем-то расстроенного человека, вы тем самым демонстрируете ему, что вы признаете его ценности, личностную обоснованность и значимость его переживаний, и поэтому, не имея больше необходимости подчеркивать их, он может стать более доступным. После этого вы можете переводить его в более спокойное состояние, снижая тон своего голоса, принимая более расслабленную позу и т. п.

7.6. ОТСОЕДИНЕНИЕ

В некоторых случаях бывает полезно не присоединяться, а, наоборот, отсоединяться от собеседника. Отсоединение — это процесс, обратный присоединению. Если вы хотите завершить коммуникацию, но не хотите это делать прямо, вы можете отсоединиться от своего собеседника: принять иную позу, развернуть корпус немного в сторону, отвести взгляд или попросту встать и тем самым прервать раппорт. Если вы хотите проявить свое несогласие или отрицательное отношение к тому, что говорит собеседник, но не хотите это делать явно (например, чтобы не вступать в спор), то, отсоединившись от партнера, вы проявите свое несогласие невербально.

7.7. МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ РАППОРТА С ГРУППОЙ

Для формирования раппорта с группой необходимо придерживаться следующих правил:

- обращаясь ко всей группе, старайтесь поддерживать позицию «мы» и «нам», а не «вы», «вам». Например, «сейчас **МЫ** будем выполнять следующее упражнение...» и т. п.;
- обращаясь ко всей группе, старайтесь использовать или различные модальности, или нейтральные;
- частично отражайте поведение отдельных участников группы в те моменты, когда вам важен раппорт именно с ними;
- уважайте личное пространство каждого участника, поддерживайте оптимальную физическую дистанцию;
- не вступайте в спор с участниками группы. Спор — это противостояние, которое разрушает раппорт.

Глава 8 РЕЧЬ КАК СРЕДСТВО ВОЗДЕЙСТВИЯ И ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ

На нашу жизнь влияют не только реальные факты и события, но и те слова, которыми мы их называем.

Психотерапевтическая истина

«Один восточный властелин увидел страшный сон, будто у него выпали один за одним все зубы. В сильном волнении он позвал к себе толкователя снов. Тот выслушал его озабоченно и сказал: "Повелитель, я должен сообщить тебе печальную весть. Ты потеряешь одного за другим всех своих близких". Эти слова вызвали гнев властелина. Он велел бросить в тюрьму несчастного и позвать другого толкователя, который, выслушав сон, сказал: "Повелитель, я счастлив сообщить тебе радостную весть — ты переживешь всех своих родных". Властелин был обрадован и щедро наградил его за это предсказание. Придворные очень удивились. "Ведь ты сказал ему то же самое, что и твой бедный предшественник, так почему же он был наказан, а ты вознагражден?" — спрашивали они. На что последовал ответ: "Мы оба одинаково истолковали сон. Но все зависит не только от того, что сказать, но и от того, как сказать"» [39].

Одну и ту же информацию можно по-разному представить человеку, и она окажет различное воздействие на него. Формы и приемы трансформации содержания и контекста хорошо описаны в книге Р. Бендлера и Д. Гриндера «Рефреминг». Мы не будем останавливаться на смысловом содержании речи, а лишь рассмотрим ее частные характеристики.

8.1. КАЛИБРОВКА ВЕРБАЛЬНОГО СООБЩЕНИЯ

В русском языке несколько сотен тысяч слов. Считается, что человеку для изложения своих мыслей и чувств достаточно и 6000 слов. У каждого человека есть свой базовый (активный) словарный запас, то есть тот набор слов, которым он пользуется наиболее часто и при помощи которого его мозг и сознание отражают мир и обрабатывают поступающую извне информацию. При этом важно понимать, что, несмотря на общую схожесть, базовые словари различных людей — отличаются друг от друга.

Хотите лучше узнать человека?
Послушайте, что и как он говорит.

В речи человека отражаются особенности его понимания окружающего мира. Язык человека, как система освоенных им вербальных знаков, — это Карта его Модели мира. Именно благодаря языку и речи одному человеку достаточно произнести слово «стул», и другой человек поймет, что тот имел в виду, найдя в своей Модели мира и представив соответствующий объект. Но каждый человек уникален. Помните? Каждый человек имеет свое индивидуальное представление об окружающем мире в совокупности всех объектов, явлений и событий, а также слов, которыми он их называет.

В некоторых случаях, соотнеся услышанное слово с соответствующим пониманием в вашей Модели мира, проверьте, это ли имел в виду человек. Соответствует ли ваше понимание данного слова тому смыслу, который вкладывает в него данный человек. Иначе может получиться так, что в группе вы будете работать не с реальными ситуациями и проблемами участников, а с вашими собственными галлюцинациями по этому поводу или с вашими возможными проблемами, которые могли бы возникнуть у ВАС, окажись ВЫ на месте данного человека.

8.2. ГОЛОС

Важным фактором, влияющим на восприятие вашей речи, является то, как вы говорите. Вы можете сделать вашу речь выразительной, чувственной и эмоциональной, а можете говорить безлико и безразлично. Соответственно, она будет оказывать различное воздействие на слушателя.

Ваш голос — это средство, с помощью которого вы доносите ваше сообщение до группы. Возможно, вы довольны своим голосом, но следует помнить, что человек слышит свой голос иначе, чем слышат его другие. Это

отчасти связано с тем, что во время произношения он слышит себя, в том числе и через воздушные каналы, соединяющие рот и уши⁴⁵. Поэтому нередко человек, который впервые слышит свой голос, записанный на пленку, не сразу узнает его. Вы можете использовать ваш голос правильно, и он может стать мощным и эффективным инструментом воздействия и передачи информации. А можете использовать его как инструмент пытки, делая монотонным и неприятным для слуха.

Можно метафорично сказать, что голос человека — это место, где встречаются его сознательное (содержание речи) и бессознательное (характеристики голоса). Для слушателя порой более важно не столько то, что мы говорим, сколько то, как мы говорим. Замечено, что в состоянии тревоги или нервного напряжения у человека меняются его голосовые характеристики. Этот факт нашел достойное применение в бесконтактных (то есть всецело незаметных для собеседника) образцах «детектора лжи». Подсознание человека порой с успехом заменяет детектор лжи и может достаточно достоверно определять неискренность собеседника. При этом достаточно информативны и невербальные звуки, сопровождающие речь человека:

- неожиданные спазмы голоса выдают внутреннее напряжение;
- частое покашливание может интерпретироваться как лживость, неуверенность в себе или обеспокоенность. (Хотя это может быть просто бронхит!);
- несоответствующий моменту или несоответственно выраженный хохот однозначно интерпретируется как напряжение, отсутствие контроля над ситуацией.

Для того чтобы более эффективно владеть собственной речью и правильно использовать голос, рассмотрим следующие характеристики.

8.3. ТЕМП РЕЧИ

Это понятие включает: быстроту речи в целом, длительность звучания отдельных слов и длительность пауз.

Слишком быстрая речь выдает внутреннее напряжение и нервозность говорящего. Эмоциональное напряжение часто приводит к стремлению завершить происходящее как можно быстрее. Чем больше напряжение, тем быстрее становится речь. Если времени для изложения всей информации мало и вы пытаетесь ее дать с удвоенной скоростью, то все, чего вы добьетесь, — это уменьшение в два раза степени ее понимания участниками. Однако слишком медленная и вялая речь может привести к тому, что вы потеряете внимание и интерес группы. Кроме того, одной из опасностей, кроющихся в медленном темпе, является тенденция к появлению назидательных интонаций. Не позволяйте своим словам превращаться в поучения.

Ведущий должен владеть своей речью и уметь подстраивать ее темп в соответствии с излагаемой информацией. Уверенная, содержательная речь, как правило, имеет средний, ровный темп с четким разделением слов. Слож-

⁴⁵ Ли Дэвид. Практика группового тренинга.

ные идеи следует излагать в более медленном и равномерном темпе. Необходимо давать слушателю время для осмысления того, что вы говорите (если, конечно, вы не преследуете другие цели).

8.4. ПАУЗА В РЕЧИ

Пауза (молчание) — очень важный инструмент вашей речи, если его умело использовать. Она позволяет не смешивать смыслы различных слов и предложений, выполняя функцию разделительного буфера между ними. Иногда человек пытается скрыть свою неуверенность, вытесняя паузы. Тем самым его речь становится торопливой, сумбурной и менее понятной.

Многие известные ораторы с успехом используют искусство молчания. Пауза перед кульминационным пунктом — это изюминка хорошего рассказа. Хотя без надобности затянутая, она может восприниматься как нерешительность.

Молчание в нужный момент воспринимается как признак ума!

Своевременное использование паузы подготавливает группу, выделяет мысль и позволяет оценить важность сказанного.

Использование пауз полезно в следующем ряде случаев.

- *Перед тем, как начать говорить.*

Пауза дает возможность группе подготовиться к восприятию, настраивает участников на внимательное слушание и дает вам возможность собраться с мыслями.

- *Для управления вниманием и усиления значения.*

Если вопрос, фраза или мысль имеют особую важность, но их можно услышать или понять неправильно, применение пауз в нужный момент подчеркивает значение. Использование паузы в данном случае сравнимо с остановкой гида перед особой картиной.

- *Вместо знаков препинания.*

В данном случае паузы используются для структурирования речи и увеличения степени ее понимания.

- *При смене содержания работы* (переход к новому упражнению, новой теме).

В данном случае пауза разделяет процедуры, не позволяет смешивать различные смыслы и содержание.

8.5. ГРОМКОСТЬ

У каждого человека есть способность изменять громкость своего голоса в соответствии с условиями. Мы способны бессознательно оценивать расстояние до собеседника, уровень шума в аудитории и в соответствии с этим подстраивать громкость своего голоса. В зашумленной аудитории человек старается говорить громче. А так как шум и гам нередко сопровождают выполнение некоторых процедур в тренинге, то и ведущему группы приходится порой говорить громче. Следует учитывать, что громкий голос в сочетании с повышением его тональности и вибрацией воспринимается как неуверенный. Повышение громкости в сочетании с понижением его тональности придает

голосу силу, но в то же время может создавать ощущение агрессивности. Поэтому, пытаясь успокоить группу, не стоит чрезмерно повышать громкость голоса. На подобные случаи есть другие средства для привлечения внимания группы, например хлопок в ладоши. В некоторых случаях можно использовать свисток. И если после использования свистка вы будете говорить чуть громче, чем шепотом, то вы получите желаемый результат. Если ваш голос едва слышен, группе необходимо успокоиться, замолчать и слушать очень внимательно, чтобы узнать, что вы хотите сказать.

8.6. ВЫСОТА ГОЛОСА

Высота голоса является важным элементом передачи психического состояния говорящего и способна вызвать такое же состояние у слушающего. Низкий голос (особенно бас) передает уверенность. Соответственно повышение высоты голоса (особенно в сочетании с повышением темпа речи) может восприниматься как утрачивание контроля над ситуацией. Если такое действительно происходит, придайте более низкую высоту вашему голосу и замедлите темп, и вы почувствуете себя увереннее.

8.7. ИНТОНАЦИЯ

Интонации — это, пожалуй, наиболее важный элемент речи. Одни и те же слова, произнесенные с разной интонацией, могут передавать различные смыслы, вплоть до противоположных. В речи нет вопросительных или восклицательных знаков, их роль выполняет та интонация, с которой вы произносите определенные слова. Во время общения человек использует от 10 до 20 различных нот. Интонации создают общий мелодичный рисунок речи и помогают удерживать внимание. Чем более резко падает интонация, тем больше категоричности. Речь становится более монотонной при подчеркивании формальной ситуации. Медленно поднимающиеся и неглубокие интонации выражают неопределенность, недоумение, сомнение. Глубокие эмоции — грусть, жалость, нежные чувства — передаются плавной сменой интонаций в речи.

Вы можете упражняться в произнесении одинаковых фраз с различной интонацией, придавая им разный смысл. Например, потренируйтесь при помощи интонации передавать состояние заинтересованности, равнодушия, любопытства, тревоги, гнева, умиротворенности и др.

8.8. СМЫСЛОВЫЕ УДАРЕНИЯ

Вы можете выделять некоторые участки своей речи, помечать важность отдельных ключевых слов, тем самым усиливая их воздействие. Подобные смысловые ударения можно делать при помощи:

- более медленного произнесения ключевых слов;
- изменения громкости в момент их произнесения;
- повышения или понижения интонации в процессе произношения слова;
- выделения паузой.

Однако следует понимать, что большее значение имеет не столько то, как вы выделите слово, сколько то, какое именно это будет слово. Если просто выделять каждое слово в своей речи, вы добьетесь этим не больше, чем если бы подчеркивали все слова, которые пишете.

Язык является основным инструментом ведущего тренинг. Ваш профессионализм прямопропорционален знанию этого инструмента и умению его использовать. Следует постоянно пополнять словарный запас, знать точное значение слов, которые вы используете, и отчетливо их произносить.

Неряшливое использование языка вызовет лишь пренебрежительное отношение людей, с которыми вы общаетесь.

Глава 9 НЕВЕРБАЛЬНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Про невербальную коммуникацию написано много книг. Их нельзя читать некритично. Но нельзя и не читать.

Наблюдения автора

9.1. О МЕЛОЧАХ

Жизнь во многом состоит из мелочей. Каждое действие можно разложить на отдельные составляющие (кирпичики), каждый из которых придает ему свой особый эмоциональный смысл, особенное понимание. Рассмотрим такой пример. Встретились два человека, пожали друг другу руки и пошли дальше. Что может быть проще? Но остается вопрос КАК? КАК ИМЕННО это произошло? Кто подал руку первым? Когда подал руку: когда они поравнялись — или протянул, когда оставалось еще несколько шагов? Как именно подал руку для приветствия человек: вытянул ее вперед или держал близко к себе? Как ее держал: вверх ладонью, вниз или ребром? Как пожал руку: твердо и уверенно или слабо и безразлично? Произнес ли при этом что-нибудь, и если да, то что? Куда при этом смотрел: в глаза, на одежду, в сторону — или во время рукопожатия он уже мысленно шел дальше? Кто первым закончил рукопожатие? Если рассмотреть более детально, то можно обнаружить еще ряд особенностей.

Все это мелочи. Но именно они придают определенный смысл происходящему. Если их удалить, то останется только одно — встретились два человека, пожали друг другу руки и пошли дальше.

Или другая ситуация. Человек стучит в дверь и заходит, например, в кабинет к начальнику⁴⁶. Как именно он это сделал? Была ли пауза после того, как человек остановился у двери, и до того, как постучал в нее? Что он делал в эту паузу? Как именно он постучал в дверь: твердо и уверенно или осторожно, как бы извиняясь? Постучал костяшками всех пальцев или одного? Сделал ли паузу между стуком и открыванием двери? Насколько при этом

⁴⁶ Пример из книги Леонида Кроля и Елены Михайловой «Человек-оркестр»[28].

приоткрыл дверь? Сделав это, спросил ли разрешения войти? Если спросил, то в какой момент, когда уже вошел полностью или только просунув голову? Какими словами спросил разрешения войти? Если держал в руке документы, то как именно: внес впереди себя, держал позади, как бы пряча за спиной, или внес, зажав под мышкой?

Понятно, что каждый человек сделает описанное выше по-разному. В этом будет проявляться его индивидуальность, а главное, его отношение к данному действию. Именно эти мелочи могут помочь вам понять человека и его ситуацию, если, конечно, вы умеете их замечать.

Руки, ноги и голова

Когда ребенок рисует человека, он неизменно выделяет голову, тело, руки и ноги как основные составляющие. В общении участвуют все эти части. Если голова вашего партнера вам что-то говорит, это не значит, что все остальное тело при этом молчит. И руки при этом пытаются что-то объяснить. И ноги что-то добавляют, особенно если человек сидит и они свободны от своих прямых обязанностей. Даже если голова ничего не говорит, то все остальные части тела всегда рады пообщаться. Как предупреждал Зигмунд Фрейд: «Ибо имеющий глаза, чтобы видеть, и уши, чтобы слышать, может убедиться: ни один смертный не способен сохранить ничего в секрете. Если запечатаны его уста, проболтаются кончики пальцев, и измена просочится даже хоть сквозь малейшие поры его тела».

Человек есть человек, с головы до пят.

Вы поговорили с человеком.

Вы поняли, что он вам говорил?

А вы поняли, что именно при этом вам объясняли его руки? А что именно хотели добавить его ноги? Если вы — это только ваша голова, то, возможно, рук и ног вашего партнера вы также не заметили, но ваше подсознание заметило. Подсознание человека, как правило, безошибочно считывает невербальные сообщения собеседника. И хотя люди обычно воспринимают подобные невербальные сообщения лишь как смутные впечатления, источник которого они определить затрудняются, тем не менее чаще склонны им доверять [24].

А вы заметили, что ВАШИ руки и ваши ноги при этом тоже не молчали? Они тоже успели что-то рассказать о ВАС вашему собеседнику!

От подобной утечки информации и вы никогда не застрахованы. Контроль человека над своим телом снижается сверху вниз. Он может более контролировать речь, менее — выражение лица, еще менее — наклоны и кивание головы. Более-менее может контролировать свои руки. Хотя бы потому, что он чаще их видит! Ну а все то, что ниже, — корпус, ноги, для некоторых людей во время общения может вообще не существовать.

9.2. КОММУНИКАТИВНАЯ КОНГРУЭНТНОСТЬ⁴⁷

⁴⁷ В математике под конгруэнтностью понимается: схожесть, подобие фигур.

Человеку иногда свойственно говорить не совсем то, что он хотел бы сказать в данном случае. И свое несогласие с произносимыми им словами он так или иначе отражает в характеристике речи и передает невербально. Коммуникативная конгруэнтность отражает соответствие вербального сообщения человека его действительным желаниям, ценностям и убеждениям и проявляется в том, насколько его слова, интонация, положение тела, жесты и мимика соответствуют друг другу.

Например, участник говорит: «Я готов поговорить об этом». При этом откидывается на спинку стула, смотрит в сторону, кладет ногу на ногу и складывает руки на груди. В этом сообщении участник хотя и дал вербальное согласие, но также сообщил, что он не совсем согласен со своим утверждением. Что разговор не будет ему приятен, что он насторожен и закрыт, что обсуждение данной темы в настоящий момент будет нежелательно.

Или человек сообщает, что у него все хорошо, но при этом говорит это дрожащим голосом и со слезами на глазах...

Подсознание человека очень точно замечает несоответствие смысла слов собеседника тому, как были произнесены эти слова (интонация, темп, громкость и др.) и какое невербальное сопровождение они имели (поза, жесты, мимика и др.). И хотя сознание при этом главным образом обращено на смысл слов, подсознание может вынести свой вердикт — не верю. В результате человек испытывает противоречивые чувства, не зная, какому из сообщений верить (вербальному или невербальному), что приводит к замешательству и дискомфорту. В подобных ситуациях больше доверяйте информации, передаваемой телом собеседника, это более надежный источник информации.

Ведущему тренинг для того, чтобы более точно ориентироваться в ситуации, необходимо уметь замечать и понимать невербальные сообщения как исходящие от участников группы, так и контролировать те, которые он посылает им. И не путайте конгруэнтность и честность. Это не одно и то же.

9.3. ПОЗА И ПОЛОЖЕНИЕ ТЕЛА

Поза и изменение положения тела человека содержат очень много информации. В них так или иначе отражено его психическое состояние. Частая перемена поз, ерзанье на стуле, суетливость выдают внутреннее беспокойство, напряженность. Сидение на кончике стула может означать либо желание уйти, либо готовность к действию в создавшейся ситуации, либо стремление унять скопившееся возбуждение, либо привлечь к себе внимание и подключиться к разговору. Положение тела показывает действительное отношение к происходящему. Наклон туловища к собеседнику показывает внимание и расположение, в отличие от отстранения. Обратите внимание на то, как сидит человек, которому приятно общение, который чувствует себя спокойно и комфортно. Он сидит удобно, посадка глубокая, ноги расслаблены, все его тело показывает, что ему это нравится и что он настроен на продолжение беседы. Но если в какой-то момент для этого человека беседа станет неприят-

ной и раппорт разрушится, то сразу поднимется центр тяжести его тела, человек вытянется вверх, как будто он уже перестал доверять стулу, на котором сидит. Он подтянет ближе к себе ноги, скорее всего, постарается опереться на что-то руками: или о крышку стола (если он сидит за столом), или на собственные колени, всем своим телом сообщая, что он вот-вот готов встать и уйти. И даже если при этом человек будет убеждать вас в том, что ему приятно продолжать общение, его тело уже сообщило вам истинное отношение человека к происходящему

Особо стоит отметить открытые и закрытые позиции участников как показатель их эмоциональной вовлеченности.

Открытые позиции — проявляются в нескрещенных и незамкнутых позициях рук и ног, открытых ладонях, наклоне корпуса тела к собеседнику. Они свидетельствуют о психологической открытости, искренности и желании продолжать общение.

Закрытые позиции — проявляются в «барьерах» в виде скрещенных рук и ног, отстранении или отвороте корпуса от собеседника. Они говорят о психологической закрытости, стремлении отгородиться от ситуации. Сжатые в кулаки ладони усиливают позицию.

9.4. ЖЕСТЫ

Жесты наиболее уместны, когда они служат подкреплением и усилением ваших слов. Достаточно сложно объяснить дорогу человеку, не используя жестов, показывающих направление. Процесс подкрепления и усиления слов жестами добавляет наглядности рассказу и может быть своеобразной формой визуальной поддержки. Руки — наиболее «общительная» часть тела после языка. Как уже было сказано выше, руки постоянно стремятся что-то добавить к сказанному. «Что мне делать со своими руками?» — один из сложных вопросов, которые задают себе многие коммуникаторы. Ведущему следует контролировать свои жесты и по возможности отказаться от засоряющих общение ненужных жестов. К числу последних можно отнести.

Перевбирание мелких предметов. Часто можно заметить, как человек вертит в руках ручку, крутит кольцо, пуговицу или браслет от часов. Подобные жесты могут расцениваться аудиторией как нервозность и неуверенность руководителя группы.

«Заламывание» рук. Подобные жесты часто воспринимаются аудиторией как мольба о снисходительности (чем оно часто и является).

Собирание с одежды ворсинок. Подобные жесты часто выдают неодобрение человеком происходящего. Собирание ворсинок, в том числе несуществующих, является признаком того, что человеку не нравится то, что происходит, и то, о чем говорится в настоящий момент в группе.

Прихоращивание. Нет ничего неестественного в том, чтобы поправить галстук или прическу. Однако постоянные прихоращивания могут вызывать раздражение.

Поглаживания. Различные поглаживания относятся к числу успокаивающих жестов и направлены на организацию самоподдержки, что однозначно интерпретируется группой.

9.5. ВЗГЛЯД

Зрительный контакт является важным элементом коммуникации. Посредством зрительного контакта вы можете управлять коммуникацией в группе. Если вы смотрите в глаза человеку и при этом что-то говорите, то этот человек воспринимает вашу информацию как адресованную именно ему. Если вы задаете вопрос и смотрите при этом куда-то в сторону, то и человек воспринимает ваш вопрос как обращенный в сторону, соответственно ему гораздо проще проигнорировать ваши слова. Следует отметить, что человек инстинктивно избегает контакта глазами в случае, если он хочет скрыть свои переживания. Постоянно ускользающий взгляд ведущего может восприниматься группой как скрытность и недостаток доверия, что разрушает раппорт. В то же время неоправданно продолжительный взгляд может восприниматься участником как чрезмерное проявление внимания к нему или как вызов. Продолжительное отведение взгляда участника в процессе беседы на окружающие предметы или в потолок может означать разрушение раппорта, падение его интереса к беседе и происходящему.

В литературе выделяются следующие особенности взгляда на собеседника.

- Деловой взгляд — направлен на треугольник, образованный глазами собеседника и его ртом. Свидетельствует об официальных, формальных отношениях.

- Дружеский взгляд — глаза движутся внутри треугольника, образованного глазами собеседника и центром его груди. Свидетельствует о неофициальных взаимоотношениях, об определенной сердечной близости.

- Интимный взгляд — скользит от глаз вниз по телу и обратно. Смысл очевиден.

- Взгляд искоса:

- в сочетании с улыбкой — заинтересованность;
- в сочетании с опущенными бровями — враждебность.

- «Сверлящий» взгляд неподвижным взором в середину лба собеседника может означать недоброжелательность или враждебность.

Глава 10

ПРИКЛАДНЫЕ ЗНАНИЯ И ТЕХНИКИ

В этом разделе представлены дополнительные знания и техники, которые также могут быть полезны ведущему тренинг.

10.1. ПРИЕМЫ АКТИВИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ВНИМАНИЕМ

Для успешной работы участников в тренинге необходимо настроить их на правильное восприятие информации, пробудить интерес к теме разговора и к происходящим в группе событиям, сформировать готовность к пониманию и анализу приобретаемого и имеющегося опыта. Для этого ведущему необходимо владеть приемами активизации и управления вниманием человека. Под активизацией внимания понимается пробуждение активности восприятия человека, усиление его мыслительной деятельности и чувств за счет возбуждения ранее образованных систем временных связей (ассоциаций)⁴⁸.

Обращение по имени

Это самый простой прием активизации и привлечения внимания. Имя человека неотъемлемо связано с самоотождествлением. Внимание практически любого человека активизируется в момент, когда он слышит свое имя. Чаще обращайтесь к участникам по имени и вообще произносите их имена. Обезличенное общение однозначно воспринимается членами группы как отсутствие интереса к ним. Но обратиться к человеку, это не значит просто произнести его имя, а направить на него свой взгляд и слова. Вы можете быть уверены, что человек будет внимательно вас слушать в течение определенного времени только потому, что вы назвали его имя и смотрите на него.

Интенсивность активизации внимания данным способом очень высока, но без дополнительного подкрепления не очень долговременна.

Неожиданный поворот

К числу причин, активизирующих внимание человека, относится как новизна раздражителя, так и резкое изменение его интенсивности. При этом большее значение имеет не столько абсолютная, сколько ее относительная интенсивность. Суть приема заключается в неожиданном изменении раздражителя, или смене деятельности. Вы можете изменить параметры вашего голоса, увеличив или уменьшив его громкость. Или вообще на время прервите ваш монолог. Подобная пауза привлечет внимание участников «Куда пропал этот усыпляющий голос?!» Также можно изменить характер действия, например задать несколько адресных вопросов. Адресное предъявление вопросов, когда участники не знают, кому следующему и какой вопрос будет задан, хорошо активизирует внимание группы. При этом важно правильно задать нужный вопрос (практика использования вопросов описана далее).

Обращение к актуальным проблемам и событиям

У каждого человека есть актуальные для него проблемы и события. У различных людей они могут отличаться, но в каждой группе, как большой, так и малой, есть некоторая совокупность общих проблем, которые для них небезразличны. Обращение к данным проблемам и событиям активизирует внимание участников. Источником непроизвольного внимания в данном приеме является значимость информации в данный момент.

Обращение к авторитетным источникам

⁴⁸ Вашина В. В., Дебольский М. Г., Дулов А. В. Индивидуальная воспитательная работа в образовательных учреждениях МВД России с использованием методов практической психологии: Методическое пособие — М.: ЦИиНМОКП МВД России, 2000.

Способ заключается в обращении к авторитетным источникам, цитировании известных людей, глубоких мыслей. Успех приема зависит от новизны информации, глубины высказанной мысли и авторитетности для участников источника.

Использование юмора

Удачная шутка, высказанная ведущим, вызывает приятные эмоции, симпатию, заинтересованность в группе. Использование юмора помогает снять напряжение в группе и вызвать положительное восприятие последующей информации. Хотя юмор привлекает внимание не столько к содержанию работы, сколько к личности ведущего, это внимание в последующем можно использовать, направив в нужном направлении.

10.2. ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОПРОСОВ

Использование вопросов позволяет или организовать конструктивную и эффективную коммуникацию, или разрушить раппорт. Что именно вы делаете, во многом зависит от того, какой вопрос, когда и как именно вы зададите. Можно свести процесс восприятия и мышления человека к последовательности задаваемых им себе вопросов и получаемых ответов. Человек целый день напролет отвечает себе на вопросы о том, что он видит, слышит, чувствует, хочет, что он имеет, что ему предстоит сделать, почему с ним так поступают и т. п. При этом его отношение к жизни, к себе и к происходящему во многом определяется именно характером вопросов. *Вопросы ведут к ответам, а ответы вызывают соответствующие чувства.*

Ведущему следует уметь правильно и в нужный момент задавать нужные вопросы. Вовремя заданный уместный вопрос может стимулировать активность группы, изменить направленность внимания, усилить вовлеченность участников в происходящее. Также вопросы могут задаваться для проверки уровня понимания группой ситуации.

Если вы хотите получить нужный ответ, вы должны сначала задать правильный вопрос.

В вопросах так или иначе заложен ответ, который вы получите. Дэвид Ли⁴⁹ выделяет следующие типы вопросов, которые можно использовать в группе.

Закрытые вопросы

К закрытым относятся вопросы, предполагающие однозначные ответы типа «да», «нет» или другие, состоящие из одного слова. Они более направлены на получение или проверку конкретной информации.

Открытые вопросы

Открытые вопросы предполагают развернутый ответ, затрудняя возможность простого ответа одним словом. Тем самым открытые вопросы бо-

⁴⁹ Ли Дэвид. Практика группового тренинга.

лее направлены на поддержание коммуникации и дают возможность для обсуждения чувств и отношений участников.

Задавая вопросы, вы являетесь ведущим в беседе и можете направлять ее в нужном вам направлении. При этом открытые вопросы предоставляют собеседнику свободу. Закрытые ее ограничивают. Разумно используя открытые или закрытые вопросы, вы можете управлять коммуникацией, разворачивая или сворачивая ее в ваших интересах.

Наводящие вопросы

Наводящие вопросы, как следует из их названия, служат для того, чтобы подвести отвечающего к нужному ответу. Использование наводящих вопросов может быть средством помощи отвечающему найти нужный ответ. Однако при неправильном использовании наводящих вопросов они могут быть расценены как средство манипуляции, мешающие отвечающему человеку дать свободный ответ. Это может вынудить его принять защитную позицию и тем самым разрушить раппорт.

Двойные направляющие вопросы

Данные вопросы являются одной из разновидностей наводящих вопросов. В некоторых случаях мы неосознанно используем направляющие вопросы, пытаясь «смягчить» обращение, даже в ущерб своим интересам.

Сравните следующие вопросы:

«Вы не скажете, который час?»

«Скажите, пожалуйста, который час?»

При использовании первого типа вопроса, в отличие от второго, человеку проще сказать НЕТ. Первый вопрос содержит в себе два подвопроса: «Скажете или не скажете?» и «Который час?» Также в него включена частица «не», склоняющая человека сказать НЕТ, ответив тем самым на первую часть вопроса хотя бы потому, что так проще.

Возвратные вопросы

Возвратные вопросы могут быть направлены как на уточнение правильности вашего понимания, так и на присоединение к тому, что говорил человек, демонстрацию внимания и включенности в беседу. Они могут быть такие: «Правильно ли я понял, что?...» или «Ты сказал, что..., мог бы ты привести пример?»

Контрольные вопросы

Контрольные вопросы помогают управлять вниманием группы, позволяют обратиться (и присоединиться) к предыдущим этапам работы, а также позволяют проверить понимание. «Как вы считаете, что еще развивает данное упражнение?».

Кроме того, следует упомянуть, что:

- вопросы «кто, что?» более ориентированы на факты;
- вопрос «как?» в большей мере ориентирован: на человека, его поведение, внутренний мир;
- вопрос «почему?» нередко провоцирует защитные реакции человека.

К вышеописанным типам вопросов следует добавить и вопросы, которые могут задавать участники ведущему тренинг. Ведущий должен уметь не только правильно задавать вопросы, но и отвечать на них. При этом следует различать цели, которые преследует участник, задающий вопрос. Кроме очевидной цели — получить ответ — вопросы могут задаваться и с иными целями. В процессе работы группы следует быть готовым к следующим типам вопросов.

Вопросы, направленные на проверку компетентности

Цель таких вопросов — оценка знаний и опыта ведущего. Как правило, автор подобного вопроса уже знает ответ, но хочет проверить, как справится с ним ведущий. Если вы точно распознали данный тип вопроса, то можете вежливо спросить: «Александр, зачем ты задаешь вопрос, если ты сам знаешь на него ответ?»

Вопросы, направленные на демонстрацию своих знаний

Цель таких вопросов — блеснуть собственной компетентностью и эрудицией перед другими участниками группы. Это одна из форм самоутверждения, попытка задаванием «умного» вопроса получить расположение группы. Если вопрос действительно относится к работе группы, то вы можете попросить самого автора вопроса ответить, что он сам думает по этому поводу. Задавая вопрос, участник вряд ли собирался отвечать на него сам. После того как он закончит, вы можете дополнить ответ.

Сбивающие вопросы

Цель таких вопросов — перевести внимание группы в область интересов спрашивающего участника, лежащую в стороне от основного направления работы. Данные вопросы могут задаваться умышленно или непреднамеренно. Задающим данные вопросы участником может двигать вполне объяснимое желание решить некоторые из собственных проблем. Ведущему не следует поддаваться искушению и уходить в сторону от основной работы группы. Лучше предложить рассмотреть данные вопросы в другое время.

Провокационные вопросы

Подобные вопросы чаще всего строятся на противоречии информации, данной ведущим ранее, и той, что он говорит сейчас.

Если так случилось, что вы не можете оправдать своего противоречия, то лучше и не пытайтесь оправдываться. Защищаясь, вы убедите группу в истинности провокационного замечания. Но даже если вы правы и непоследовательность информации имеет объективные причины и вы можете доказать это, то все равно не стоит использовать провокацию как возможность разобраться с провокатором. Не самый лучший способ завоевывать авторитет группы, ввязываясь в «разборки» с ее членами. В лучшем случае после вашей победы данный участник выпадет из работы, в худшем — будет искать возможность отомстить позже.

Продемонстрируйте, что вы выше ответов на подобные «уколы», и вы заслужите уважение группы [3; 29; 34].

10.3. ТЕХНИКИ АКТИВНОГО СЛУШАНИЯ

Успешность беседы во многом зависит не только от умения говорить, но и умения слушать. Когда мы внимательно и заинтересованно кого-то слушаем, то самопроизвольно поворачиваемся лицом к говорящему или немного наклоняемся в его сторону, устанавливаем с ним визуальный контакт и др. Умение слушать «всем телом» помогает вам лучше понять собеседника, показывает собеседнику заинтересованность в нем. При этом умение слушать подразумевает определенный алгоритм, который можно произвольно воспроизводить.

Смотрите на собеседника

Как уже было сказано ранее, зрительный контакт глазами является важным элементом коммуникации.

Если вы смотрите в глаза собеседнику, тем самым вы показываете, что вам важно и интересно то, что говорит собеседник.

Если вы рассматриваете собеседника «с ног до головы», тем самым вы сообщаете ему, что для вас важен в первую очередь сам собеседник, а то, что он говорит, — вторично.

Если в то время, как собеседник что-то говорит, вы рассматриваете предметы в комнате, тем самым вы сообщаете, что вам не важен ни собеседник, ни то, что он говорит, по крайней мере в этот момент.

Реагируйте

Главный элемент активного восприятия — умение дать человеку понять, что вы его внимательно слушаете. Это можно сделать, сопровождая речь собеседника киванием головы, произнесением сопровождающих слов типа «да», «понимаю вас...» и т. п. Важно реагировать на слова собеседника, но не следует переусердствовать. Гротескное реагирование и внимание могут вызвать напряжение и разрушить раппорт.

Не заканчивайте предложение вместо другого человека

Иногда у вас может появляться желание «помочь» говорящему и закончить за него начатую им фразу. Даже если вы уверены в том, что правильно понимаете, о чем хочет сказать человек, не следует стараться продемонстрировать это таким образом. Дайте человеку возможность самому понять и оформить мысль.

Задавайте вопросы на понимание

Если вы чего-то не поняли, спрашивайте. Обращение к говорящему за уточнением, стремление получить дополнительную информацию, прояснить позицию собеседника — один из показателей активного слушания.

Если вы поняли то, о чем хочет сказать человек, но он затрудняется выразить мысль, помогите ему вопросом.

При этом помните, что каждый вопрос содержит в себе ограниченное количество возможных ответов на него. Ваш вопрос определяет те ответы, которые вы получите. Поэтому важно уметь задать правильный вопрос в нужный момент.

Перефразируйте

Перефразирование означает попытку уточнить смысл высказывания собеседника посредством повторения говорящему его же сообщения, но

своими словами. Кроме проверки правильности понимания, перефразирование дает возможность говорящему увидеть, что его слушают и понимают.

Замечайте чувства

Фразы «Я понимаю ваше состояние...»; «Я понимаю, что вам нелегко говорить об этом» и т. п. — показывают собеседнику, что его состояние понимают, ему сопереживают. При этом акцент делается не на содержании сообщения, как при перефразировании, а на отражении чувств, выраженных говорящим, его установок и эмоционального состояния.

Напутствие начинающему тренеру

В заключение данной части я хочу дать напутствие тем, кто хочет начать тренерскую практику. Следующую часть лучше читать с уверенностью в себе и настроенностью на работу. Каждый тренер находился в ситуации, когда уже есть желание провести группу, вроде как есть необходимые знания и понимание, что и как делать, но при этом есть и неуверенность в том, достаточны ли эти знания, или их необходимо еще пополнить. При этом могут появляться мысли: «Получится ли у меня?», «Смогу ли я?».

Есть хорошие слова Адама Дж. Джексона:

Если вы боитесь, что вас побьют, считайте себя битым.

Если вы думаете, что вы не смеете, вы не посмеете никогда.

Если вам нравится побеждать, но вы думаете, что вы не сможете победить, вы почти наверняка потерпите поражение.

Если вы считаете, что вы проиграете, вы уже проиграли.

Если вы считаете, что вас оставляют позади, это так и есть.

Потому что во всем мире успех начинается с воли человека.

Ваши мысли и стремления должны лететь высоко, чтобы дать вам подняться.

Любые обстоятельства человека являются отражением его убеждений. Убеждения управляют человеком. Не позволяйте вашим сомнениям останавливать вас. Без веры в себя, в успешность своих действий вам будет трудно чего-либо достичь. Можно, конечно, «стараться» хотя бы для того, чтобы потом сказать себе: «Я пытался». Но эти попытки без веры не более чем алиби поражения и неудачи.

Что для вас важнее: успех или невиновность в неудаче?

Если вам нужна победа, а не алиби в вашем поражении, то не пытайтесь, а действуйте и не останавливайтесь на неудачах. Ваши неудачи — это ваш опыт, на котором вы можете учиться и двигаться дальше.

Если вы неуверенны в самостоятельном проведении группы, проведите еще одну группу с наставником. Если вы уже провели несколько групп с наставником, — значит, вам уже пора работать самостоятельно. Если рядом нет наставника, то начинайте с проведения отдельных упражнений, прорабатывайте их в соответствующих условиях. И помните, что любое достижение требует усилий и упорства. Их не заменит ни талант, ни образование. Мир полон талантливыми и образованными неудачниками.

Вы ответственны за создание и сохранение ВАШЕГО отношения к самому себе. Вы определяете, сможете вы или не сможете и кем вы будете. Ваши стремления каждый раз должны быть на шаг впереди ваших возможностей. Но при этом вы должны точно знать, чего вам не хватает, что нужно достичь или развить, чтобы сделать этот шаг.

Часть 3

УПРАЖНЕНИЯ, ИГРЫ И МЕТАФОРЫ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ТРЕНИНГЕ

В данной части представлен минимальный «арсенал» начинающего тренера. В ней отдельной главой описаны метафоры и притчи, которые можно использовать для формирования содержательного контекста в группе и утилизации различных проявлений групповой динамики. Упражнения в ней тоже классифицированы и представлены в отдельных главах. Большинство процедур данной части были или когда-то увидены мною в процессе многочисленных занятий в тренинговых группах, или рассказаны коллегами, или прочитаны и адаптированы под собственный стиль.

Я не претендую на авторство описанных в книге упражнений, хотя часть из них и является собственной разработкой или модификацией. В процессе описания я буду ссылаться на авторов историй и разработчиков упражнений, если они мне известны.

Глава 11

ПРИТЧИ, МЕТАФОРЫ И ИНЫЕ ИСТОРИИ

Метафора — это нечто среднее между непонятным и хорошо известным.

Полезная мысль

Духовные переживания и преобразования по самой своей природе зачастую бывают тонкими и неопределимыми, но существует множество их метафоричных описаний. Притчи и метафоры, объединенные общим названием «истории», иллюстрируют какие-то аспекты духовного развития и яв-

ляются хорошим средством формирования содержательного контекста в группе и регулирования эмоциональной атмосферы.

Н. Пезешкиан выделяет следующие функции историй⁵⁰:

Функция зеркала. Образный мир историй позволяет приблизить их содержание к внутреннему «Я» человека и облегчает идентификацию с ним. Человек может сравнить свои мысли и переживания с тем, о чем рассказывается в данной истории, и воспринять то, что в данное время соответствует собственным психическим структурам.

Функция модели. Истории — это по своей сути модели. Они могут отображать конфликтные ситуации и предлагают возможные способы их разрешения или указывают на последствия отдельных попыток разрешения ситуации. Таким образом, они помогают учиться при помощи модели. При этом модели в историях не являются чем-то застывшими. Они дают возможность человеку по-разному интерпретировать содержание истории, событий, изложенных в ней, сопоставлять это содержание с собственной ситуацией.

Функция опосредования. Участники тренинга порой с трудом расстаются со своими жизненными принципами, духовными ценностями, индивидуальными мифологиями, несмотря на то что они мешают им конструктивно справляться со своими конфликтами. Подобно тому как не умеющий плавать боится отпустить спасательный круг, человек боится расстаться с привычными для него способами самопомощи. История становится своеобразным защитным буфером, позволяющим участникам выразить свои мысли через свое понимание истории.

Функции хранения опыта. Благодаря своей образности, истории легко запоминаются и, будучи связанными с опытом, помогают сохранять его.

Функция — носитель традиций. В историях запечатлены культурные и семейные традиции, традиции определенной социальной общности и индивидуальные традиции как результат жизненного опыта. В этом смысле истории направляют мысль за пределы индивидуального жизненного горизонта и передают дальше эстафету мыслей, размышлений, ассоциаций.

История как помощник в возвращении на более ранние этапы индивидуального развития. Использование в ходе психотерапевтической работы восточных историй, сказок, притч помогает снять напряженность в группе, атмосфера становится теплее, в отношениях появляются непринужденность, приветливость и доверительность. Истории обращены к интуиции и фантазии.

Используя притчи и метафоры, ведущий может управлять вниманием группы, утилизировать возникающие в ней ситуации, актуализировать нужный содержательный контекст. Правильно и в нужный момент рассказанные истории практически не встречают сопротивления в группе. Из них человек извлекает то понимание, к которому он готов в настоящий момент, которое имеет свое отражение в его Модели мира.

⁵⁰ Пезешкиан Н. Торговец и попугай. С. 40—48.

Неблагодарное дело давать собственные интерпретации смысла метафор. Поэтому к ним приводятся только комментарии по использованию.

А. Истории для формирования понимания и содержательного контекста в группе

11.1. Пустыня⁵¹

Эта история о профессоре, некоем Мелвине Стюарте. Это был биолог высочайшей квалификации. Главной научной страстью профессора было изучение фауны пустынь. Он часто организовывал небольшие экспедиции с участием молодых, физически крепких специалистов и отправлялся с ними в пустыню для интенсивной работы на природе. В большинстве случаев все эти путешествия завершались без особых приключений, принося в то же время большую пользу образовательной цели экспедиций.

Однако одним летом, будучи в одной пустынной местности, очень далеко от ближайшего населенного пункта, у них сломалась машина. Мелвину и его молодой команде ничего не оставалось, как отправиться пешком за помощью. С собой они взяли только предметы первой необходимости, нужные для выживания, — еду, воду и карту. Согласно карте, они должны были потратить, по крайней мере, три дня, чтобы дойти до ближайшего форпоста цивилизации. Начался пеший поход. Шагая, потом отдыхая, потом опять шагая, эта торжественная и решительная группа продвигалась сквозь страну горячего безмолвия. На утро третьего дня эта усталая и ободранная группа добралась до вершины высокого песчаного бархана. Измученные жаждой и перегревшиеся на солнце, они начали оглядывать с вершины местность, раскинувшуюся перед ними. Очень далеко справа от себя они увидели нечто напоминающее озеро, окруженное небольшими деревьями. Студенты начали прыгать и кричать от радости, но профессор никак не отреагировал на это, поскольку знал, что это был всего лишь мираж. «Я бывал в таких местах», — сказал он себе. Он воспринял эту дурную новость, как это сделал бы любой умудренный жизнью и опытом человек, то есть как факт, который нужно принять к сведению, и не более. Он знал, к чему могут привести погони в пустыне за миражами. Однако все студенты бурно запротестовали и стали настаивать на том, что они знают, что видят, что они верят тому, что видят. Их спор с профессором продолжался до тех пор, пока, в конце концов, он не сдался. Он разрешил им пойти к миражу, но с одним условием, что как только они дойдут до места и убедятся в своей ошибке, они сядут и не сдвинутся с того места до тех пор, пока он не вернется с помощью. Все стали клясться, что они будут ждать там, на месте, и больше никуда не пойдут.

И тогда профессор пошел туда, куда считал нужным идти он, а студенты направились туда, куда считали правильным идти они.

Через три часа студенты приблизились к новенькому, недавно выстроенному роскошному спасательному посту, где действительно были деревья, где был фонтан, ресторан и плавательный бассейн.

⁵¹ Метафора описана в книге Дэвида Гордона «Терапевтические метафоры». Текст изменен.

Через некоторое время, после того как они искупались и поели, они вместе со спасателями сели в машину и отправились за своим учителем и другом Мелвином Стюартом.

Но он так и не был найден ими.

Никогда.

* * *

Описанная выше метафора может выполнять функцию пролога для работы с понятием Карты и Территории. Также ее можно использовать для утилизации критических высказываний различных «профессионалов», желающих подискутировать по поводу полезности и эффективности различных упражнений и действий ведущего группы.

11.2. Открытые возможности⁵²

Как-то ночью одного человека посетил ангел и рассказал ему о великих делах, ждущих его впереди: у него будут возможности добыть огромные богатства, заслужить достойное положение в обществе и жениться на прекрасной женщине.

Всю свою жизнь этот человек ждал обещанных чудес, но ничего не произошло, и в конце концов он умер в одиночестве и нищете. Когда он дошел до врат рая, то увидел ангела, который посетил его много лет назад, и заявил ему:

«Ты обещал мне огромные богатства, достойное положение в обществе и прекрасную жену. Всю свою жизнь я ждал... но ничего не произошло».

«Я не это тебе обещал, — ответил ангел. — Я обещал тебе **возможности** богатства, высокого положения в обществе и встречи с прекрасной женщиной, которая может стать твоей женой, а ты их пропустил».

Человек был озадачен.

«Я не представляю, о чем ты говоришь», — сказал он.

«Ты помнишь, однажды у тебя была идея рискованного коммерческого предприятия, но ты побоялся неудачи и не стал действовать?» — спросил ангел.

Человек кивнул.

«Из-за того, что ты отказался осуществлять ее, идея была через несколько лет дана другому человеку, который не позволил страхам остановить его, и, если ты помнишь, он стал одним из самых богатых людей в царстве».

«И еще, помнишь, — сказал ангел, — был случай, когда большое землетрясение сотрясло город, разрушив много домов, и тысячи людей не могли выбраться из-под обломков. У тебя была возможность помочь найти и спасти выживших людей, но ты боялся, что в твое отсутствие мародеры вломятся в твой дом и украдут все твое имущество, так что ты не обращал внимание на призывы о помощи и остался дома».

⁵² История описана в книге Адама Дх. Джексона «10 секретов любви». Текст изменен.

Человек кивнул, вспомнив о своем постыдном поступке. «Это была твоя великолепная возможность спасти сотни человеческих жизней, так что тебя бы уважали все оставшиеся в живых в городе», — сказал ангел.

«Ты помнишь женщину, прекрасную рыжеволосую женщину, которая тебе очень нравилась. Оно не была похожа ни на одну другую из тех, кого ты видел до этого и после этого, но ты думал, что она никогда не согласится выйти замуж за такого, как ты, и, боясь быть отвергнутым, ты прошел мимо нее?» Человек опять кивнул, но теперь в его глазах стояли слезы. «Да, мой друг, — сказал ангел, — она стала бы твоей женой, с ней тебе посчастливилось бы иметь много прекрасных детей, и с ней ты был бы по-настоящему счастлив всю жизнь».

Всех нас каждый день окружают различные возможности, но часто, подобно человеку из этой истории, мы позволяем страху и опасениям помешать нам использовать их.

11.3. Притча о рыцаре⁵³

Шел рыцарь по пустыне. Долгим был его путь. По пути он потерял коня, шлем и доспехи. Остался только меч. Рыцарь был голоден, и его мучила жажда. Вдруг вдалеке он увидел озеро. Собрал рыцарь все свои оставшиеся силы и пошел к воде. Но у самого озера сидел трехглавый дракон. Рыцарь выхватил меч и из последних сил начал сражаться с чудовищем. Сутки бился, вторые бился. Две головы дракона уже отрубил. На третьи сутки упал дракон без сил. Рядом упал обессиленный рыцарь, не в силах уже более стоять на ногах и держать меч. И тогда из последних сил дракон спросил:

— Рыцарь, ты чего хотел-то?

Рыцарь отвечает:

— Воды попить.

— Ну, дак и пил бы...

Данную притчу можно рассказать в группе, если в ней находится «рыцарь», постоянно стремящийся сражаться с «драконами».

11.4. Четвертый туннель⁵⁴

Данную историю можно назвать метафорой-примером и использовать для работы с убеждениями участников.

Вы думаете, что вы глядите на реальность и делаете выводы? Нет! Вы сделали это десятки лет назад. Во многом вы идете со своими выводами через всю жизнь, как роботы. Человек конструирует свою реальность через свои выводы, порой десятилетней давности. Неудивительно, что наша жизнь не работает.

⁵³ Метафора рассказана Л. Н. Плетневой на одном из психологических семинаров.

⁵⁴ Фрагмент работы с убеждениями в тренинге Вернера Эрхарда, описанном в книге В. Кагана «Психотерапия для всех и для каждого». Текст изменен.

Есть очень показательный пример с крысой и туннелями. Если посадить крысу в лабиринт с четырьмя туннелями и всегда класть сыр только в четвертый туннель, крыса через некоторое время научится искать сыр именно в четвертом туннеле. Хочешь сыр? Бегом в четвертый туннель — вот и сыр.

И если через некоторое время великий бог в белом халате кладет сыр в другой туннель, крыса все равно бежит в четвертый туннель. Сыра нет. Крыса выбегает. Опять бежит в четвертый туннель. Сыра нет. Выбегает.

Через некоторое время крыса перестанет бегать в четвертый туннель и поищет в других.

Разница между крысой и человеком проста — человек будет бегать в четвертый туннель ВЕЧНО. Потому что человек ПОВЕРИЛ в четвертый туннель. Крысы ни во что не верят, их интересует сыр. А человек способен верить. Он начинает верить в «четвертые туннели» и считает, что бегать в них правильно, есть там сыр или нет. Человеку чаще больше нужна его правота, чем сыр.

И он будет продолжать ходить по одному и тому же пути, даже если давно не получал сыра и его жизнь плохо работает. Человек склонен верить в свои «четвертые туннели».

И вы знаете, что ВЫ ПРАВЫ. Вся ваша жизнь во многом базируется на принципе вашей правоты. И даже если вы страдаете, ваша жизнь не работает и вы не получали сыра с тех пор, как были в четвертом классе, — для вас скорее всего не важно. Главное, что Вы правы.

Человек предпочитает лучше быть правым, чем счастливым. И он годами может бегать по четвертым туннелям, чтобы доказать никому не нужную свою правоту. А великий бог жизни не забывает перемещать сыр.

И вы никогда не будете счастливы, пытаясь быть счастливыми, если ваши попытки полностью определяются верой в то, что вы знаете, где находится сыр.

* * *

Все обстоятельства человека являются зеркалом его убеждений. Очень часто причины неуспешности человека в жизни заключаются в том, что он механически живет в системе своих верований и убеждений, вместо того чтобы жить в мире актуальных переживаний. Убеждения создаются для того, чтобы упрощать жизнь человеку. Но очень часто они управляют им.

Ведущий не может менять убеждения членов группы. Убеждения меняет сам человек. Но ведущий может актуализировать их и создать благоприятные условия для их изменения.

11.5. Метафора общения⁵⁵

⁵⁵ История описана в книге Адама Дж. Джексона «10 секретов любви». Текст изменен.

Однажды один человек заблудился в лесу, и, хотя он направлялся по нескольким тропинкам, каждый раз надеясь, что они выведут его из леса, все они приводили его обратно в то же место, откуда он начинал.

Еще оставалось несколько тропинок, по которым можно было попробовать пойти, и человек, усталый и голодный, присел, чтобы обдумать, какую из тропинок теперь выбрать. Когда он размышлял над своим решением, он увидел, как к нему идет другой путешественник. Он крикнул ему: «Вы можете мне помочь? Я заблудился». Тот вздохнул с облегчением: «Я тоже заблудился». Когда они рассказали друг другу о том, что с ними случилось, им стало ясно, что они уже прошли по многим тропинкам. Они могли помочь друг другу избежать неверных дорог, которыми кто-то из них уже прошел. Скоро они смеялись над своими приключениями и, забыв усталость и голод, вместе шли по лесу.

* * *

Жизнь похожа на лес; иногда мы теряемся и не знаем, что делать. Но если мы будем делиться своими переживаниями и опытом, путешествие по жизни станет не таким уж плохим, и мы сможем находить лучшие пути.

11.6. Точки опоры⁵⁶

Одна из задач работы в тренинге — помочь человеку найти в себе внутренние точки опоры. Проявить положительные качества, на которые в дальнейшем можно опираться, осмыслить «отрицательные» качества и найти в них позитивное начало (то есть те достоинства, продолжением которых они являются). Для актуализации данного содержания можно использовать фрагмент из книги Носсрата Пезешкиана «Торговец и попугай», представленный ниже.

Представьте себе человека, который длительное время стоит на одной ноге. Через некоторое время мышцы перегруженной ноги начинают сводить судорога. Он едва удерживает равновесие. Уже болит не только нога, но и все тело. Боль становится нестерпимой, человек взывает о помощи. Окружающие пытаются всячески помочь ему. Один массирует больную ногу. Другой берется за сведенный судорогой затылок и тоже массирует его по всем правилам искусства. Третий, видя, что человек вот-вот потеряет равновесие, предлагает ему свою руку для опоры. Стоящие вокруг советуют опираться руками, чтобы было легче стоять. А один мудрый старик предлагает подумать о том, что человек, стоящий на одной ноге, может считать себя вполне счастливым по сравнению с теми, у кого вообще нет ног. Находится и такой доброжелатель, который закликает нашего героя вообразить себя пружиной, и чем сильнее он на этом сосредоточится, тем скорее кончатся его страдания. Некий серьезный, рассудительный старец благосклонно изрекает: «Утро вечера мудренее». Наконец появляется еще один, подходит к бедняге

⁵⁶ Фрагмент работы в тренинге общения Г. Н. Сартана. Текст изменен.

и спрашивает: «Почему ты стоишь на одной ноге? Выпрями другую ногу и встань на нее. У тебя же есть вторая нога».

* * *

Работа человека над собой не должна включать только его работу со своими недостатками и слабыми сторонами на предмет избавления от них. Недостатки человека нередко являются продолжением его достоинств. К сожалению, очень часто человек, однажды получив неудачный опыт, вместо того чтобы осмыслить его (когда поступать так, а когда не следует), отказывается от него в будущем. Тем самым он «поджигает эту ногу» навсегда. Сколько таких опор «поджато» у каждого из нас? Может быть, поэтому мы порой так неустойчивы в жизни?

11.7. Сказка о милостивой судьбе⁵⁷

Росли рядом два молодых и красивых деревца.

Вечерами они шептались о судьбе.

— Я вырасту высоким и раскидистым, — говорило одно. — У меня в ветвях поселятся птицы и будут петь веселые песни. В моей тени будут укрываться от непогоды лесные звери. Я первым буду встречать рассвет, и утренний ветерок будет шевелить мои листья. Пройдет время, и меня окружит поросль моих детей. Они будут маленькие и замечательные. Я буду закрывать их от сильного ветра и палящего солнца.

— Нет, — говорило другое, — расти страшно. Зимой бьют морозы, летом сушит солнце. Целый день нужно трудить корни и гнать воду вверх, чтобы прокормить ветви и листья. Нет, пусть лучше меня возьмут дровосеки, а потом плотник выточит из меня что-нибудь прекрасное и полезное. Я буду лежать на бархатной подушке и приносить пользу другим.

Прошло время. Пришел бородатый человек и срубил второе дерево. Часть его сожгли в печке, а из ствола плотник сделал прекрасную резную шкатулку. Долго лежала шкатулка на бархатной подушке, храня в себе сережки, бусы и дорогие духи. Потом она потихоньку треснула, сломался замочек, и ее отдали детям. Дети испытывали нескрываемое удовольствие, играя с ней, но потом окончательно доломали и выбросили.

Через некоторое время птица свила гнездо на дереве, которое когда-то было первым. И встроила в стенки этого гнезда щепки старой шкатулки.

Встретились подружки, узнали друг друга и подивились судьбе.

* * *

Лучше использовать данную историю на начальных этапах работы группы. Можно организовать ее обсуждение с участниками, которое, при направленной работе, неизменно выходит на рассуждение о том, что каждый человек сам является строителем своей судьбы.

⁵⁷ Фрагмент книги Д. Соколова «Сказки и сказкотерапия». Текст изменен.

11.8. Пятьдесят лет вежливости

Одна пожилая супружеская пара после долгих лет совместной жизни праздновала золотую свадьбу. За общим завтраком жена подумала: «Вот уже пятьдесят лет, как я стараюсь угодить своему мужу. Я всегда отдавала ему верхнюю половину хлебца с хрустящей корочкой. А сегодня я хочу, чтобы этот деликатес достался мне». Она намазала себе верхнюю часть хлебца, а другую отдала мужу. Против ее ожидания он очень обрадовался, поцеловал ей руку и сказал: «Моя дорогая, ты доставила мне сегодня самую большую радость. Вот уже более пятидесяти лет я не ел нижнюю половину хлебца, ту, которую я больше всего люблю. Я всегда думал, что она должна доставаться именно тебе, потому что ты ее любишь» [39].

* * *

Очень часто в жизни ради близкого человека мы хотим угадать и исполнить его желания. При этом мы не проявляем никакой инициативы ради себя и, очевидно, без всяких на то оснований отодвигаем на задний план собственные желания и потребности. Эта предупредительность и замалчивание собственных желаний порой приводят не только к недоразумению, но и к одностороннему распределению ролей, которое с течением времени может начать восприниматься как обуза и порабощение.

Данную историю можно использовать в тренинге для формирования у участников понимания того, что если кто-то из них хочет помочь товарищу в группе, то сначала ему необходимо узнать, нуждается ли последний в помощи и как можно ему помочь. Оценивание необходимости помощи товарищу только из позиции собственной потребности в ней в данной ситуации может привести к тому, что данная помощь окажется неэффективной или даже мешающей.

Б. Упражнения-стимулы

Данные упражнения могут быть использованы для раскрытия определенных особенностей поведения и взаимодействия членов группы. Также их можно использовать для формирования содержательного контекста в группе и соответствующего понимания участников тренинга. В отличие от заданий и упражнений, направленных на обеспечение групповой дискуссии, описанные ниже упражнения ориентированы скорее на постановку вопросов и не предполагают последующего детального обсуждения. Ответы на поставленные вопросы каждый участник сможет для себя найти сам.

11.9. ИГРА РОДЖЕРА⁵⁸

Описание процедуры

1. Создается призовой фонд, например из конфет.
2. На доске чертится поле из 36 (6х6) клеток.

⁵⁸ Игра описана в книге Э. Кристофера, Л. Смита «Тренинг лидерства». Процедура проведения и текст описания изменены.

3. Назначается два человека из группы капитанами команд. Им предлагается набрать себе команды, выбирая по одному человеку из группы, пока не разберут всех. Если кто-то один останется, то этот человек назначается судьей.

4. Участникам сообщается, что игра представляет собой разновидность «крестиков и ноликов». В версии Роджера члены команды по очереди ставят на доске либо нолик, либо крестик. Всего будет 18 ходов у каждой команды. Время на один ход не более 10 секунд. Задача каждой команды — закончить как можно больше горизонтальных или вертикальных рядов крестиков или ноликов. За каждый завершённый ряд побеждающая команда получает, например, 20 конфет (в зависимости от запаса, но поощрение должно быть достаточно стимульным).

5. Предложите капитанам проинструктировать свои команды и дайте им время на обсуждение стратегии. Возможно, что они будут делать это шепотом, чтобы не услышала команда противника.

6. Далее ведущему следует выстроить команды в две колонны во главе с капитанами перед доской и удостовериться, что у каждого капитана есть мелок. Все приготовления должны быть серьезными.

7. Когда все готово, ведущий открывает игру, сверяясь с секундой стрелкой часов: «На старт... внимание... МАРШ!»

8. Приступив к игре, член каждой команды имеет в своем распоряжении 10 секунд на то, чтобы подойти к доске, поставить крестик или нолик, передать мелок товарищу по команде и проследовать в конец шеренги; таким образом, каждая команда поочередно делает отметки на доске, пока не исчерпаются все ходы. Если кто-то будет двигаться слишком медленно, то ведущий может начать отсчитывать секунды вслух. С целью получения полезного для понимания результата ведущему следует поддерживать темп, возможно, даже нагнетать обстановку и повышать напряженность, подгоняя участников.

9. После того как одна команда заканчивает ряд, она получает порцию конфет, и игра продолжается на оставшихся свободных клетках.

Комментарии

Суть понимания, которое ведущий затем задает группе в виде вопросов, заключается в том, что каждая команда теоретически может достроить максимальное число рядов — по три каждая, что принесет заслуженную награду и той и другой. Однако это возможно лишь в случае сотрудничества команд друг с другом. Но почему-то в игре, независимо от групп, неизменно присутствует дух соперничества. И в каждой команде в определенный момент обязательно находится участник, который умышленно помешает «противнику» закончить ряд. Как правило, товарищи по команде в устной форме подгоняют таких саботажников. Поэтому обычно исходом игры бывает либо ничья, либо ошибка, допущенная кем-то от волнения, позволяющая «сопернику» достроить ряд. В результате обе команды остаются с минимальным выигрышем.

Почему понятие «выиграть» неизменно связывается с тем, что другие при этом должны проиграть?

Почему человек жертвует своим призом ради того, чтобы еще один такой же приз не получил кто-то еще?

Что мешает просто жить, получать призы и радоваться за тех, кто рядом и также успешен в жизни?

Понимание этого оказывается для некоторых игроков полной неожиданностью и порой даже шоком.

11.8. ЖЕЛТЫЕ ВЕРЕВКИ⁵⁹

Можно выполнить данное упражнение в группе, но в некоторых случаях оно может быть полезно и в виде приведенного ниже описания.

Есть очень хороший пример того, как человек ограничивает себя. Его хорошо демонстрирует следующее упражнение. Находится доброволец, например Сергей, которому предлагается надеть пояс с привязанными к нему четырьмя длинными веревками. Сергей встает посреди комнаты. Выбирается еще 4 человека, желающих помогать Сергею в выполнении данного упражнения. Эти четверо участников становятся в каждом из четырех углов комнаты и берут в руки по одному концу веревки. После этого Сергею завязывают глаза и помещают на пол три небольших предмета (например, три авторучки). Сергею дается инструкция, что его задача найти и поднять эти три предмета как можно быстрее. И поскольку он сам не может их видеть и даже не предполагает, где они находятся, то его четыре помощника будут направлять его, но только пользуясь веревками и не произнося ни слова. Тихо подергивая за веревочки, они ведут Сергея к первому предмету. Сергей ощупывает пол и находит этот предмет. Затем гиды дергают его веревочки снова, подводя его ко второму предмету, затем к третьему. Успех! Группа аплодирует.

Но самое странное начинается позже. Завязываются глаза четырем участникам, держащим веревки, а у Сергея убирается повязка с глаз. Сергею дается новая инструкция, его задача по-прежнему поднять три предмета. При этом подчеркивается: «Сергей! У тебя нет никаких ограничений. Ты можешь делать все, что ты хочешь, все, что считаешь правильным для облегчения выполнения своей задачи!». Результат всегда один и тот же. Веревки уже не руководят, они стали ограничениями. Они парализуют человека, носящего пояс. Они ограничивают его движения и мешают добиться успеха. Тем не менее человек НЕ СНИМАЕТ пояс, он говорит, просит других: «Ваня, потяни меня к себе... Татьяна, ослабь свою веревку!» Или дергает, стараясь пере-силить тех, кто держит его веревки.

* * *

Достаточно всего нескольких секунд, чтобы запрограммировать себя на зависимость от других. Первоначально человек действительно ограничен, ему нужны другие люди, так как они являются его глазами. Но даже когда

⁵⁹ Пример описан в книге Кволс «Пойми себя и других».

глаза уже открыты и человек не нуждается в помощи, он сохраняет сформированное ранее представление: «Раз веревки еще привязаны, значит, они еще для чего-то нужны, значит, это правильно».

Где ваши веревки? Вы видите их?

Кто или что удерживает вас в жизни?

Что случится, если вы уберете эти веревки?

Действительно ли вам нужно ждать, когда КТО-ТО предпримет действие для того, чтобы ВЫ сделали вашу жизнь такой, какой ВЫ хотите?

В. Истории «Россыпью»

11.11. Протяни ты ему руку

В болоте северной Персии тонул человек. Он весь погрузился в трясину, и только голова его еще выглядывала. Несчастный орал во всю глотку, умоляя о помощи. Скоро целая толпа собралась на месте происшествия. Нашелся смельчак, пожелавший спасти тонущего человека. «Протяни мне руку! — кричал он ему. — Я вытащу тебя из болота». Но тонущий взывал о помощи и ничего не делал для того, чтобы тот мог ему помочь. «Дай мне руку!» — все повторял ему человек. В ответ раздавались лишь жалобные крики о помощи. Тогда из толпы вышел еще один человек и сказал: «Ты же видишь, что он никак не может дать тебе руку. Протяни ему свою, тогда сможешь его спасти» [39].

11.12. Семь камнетесов

В течение нескольких недель из соседней долины через горы доносились странные звуки. В деревне много судачили о том, что это могут быть за звуки, но никто не мог взять их в толк. Даже старейшины деревни никогда не слышали ничего подобного. Наконец, один из юношей деревни решил перебраться через горы и посмотреть, что там происходит.

После двух дней пути он достиг вершины горы и увидел, что в долине, лежащей далеко внизу, десятки человек заняты кипучей деятельностью. Приблизившись, он разглядел цепочку людей, расположившихся перед огромными камнями, над которыми они усердно трудились молотками и зубилами.

Когда путешественник, наконец, достиг долины, он подошел к юноше в конце цепочки и спросил: «Что ты делаешь?».

— Ха! — проворчал юноша. — Я убиваю время, пока не освобожусь от работы.

Озадаченный путешественник повернулся к молодой женщине, которая была следующей в цепочке: «Извините, но что вы делаете?»

— Я зарабатываю, чтобы содержать свою семью, — отвечала женщина. Почесав в затылке, путешественник подошел к следующему человеку и снова спросил: «Что вы делаете?»

— Я создаю прекрасную статую — последовал ответ. Путешественник повторил свой вопрос, обращаясь к следующему человеку.

— Я помогаю строить собор, — отвечал тот.

— Ага! — сказал путешественник. — Думаю, я начинаю понимать. Приблизившись к женщине, которая была следующей в цепочке, он спросил: «А вы что делаете?»

— Я помогаю жителям этого города и поколениям, которые будут жить после них, помогая строить этот собор.

— Чудесно! — воскликнул путешественник. — А вы, господин? — обратился он к мужчине рядом с ней.

— Я помогаю строить этот собор, чтобы служить всем, кто будет им пользоваться, и чтобы попутно пробудиться самому. Я ищу собственного спасения в служении другим людям.

Наконец путешественник обратился к последнему каменотесу — бодрому старику с блестящими глазами и постоянной улыбкой на губах: «А что делаете вы?»

— Я? — улыбнулся старик. — Делаю? — Он от души расхохотался.

— Это Эго слилось с Богом много лет назад. Нет никакого «Я», которое бы что-то делало. Через это тело действует Бог, помогая всем людям пробудиться и прийти к Нему.

Семь человек обтесывали камни. Но насколько же разными были их побуждения и жизни! [57].

11.13. Золотая игла

Одна старая женщина имела золотую иглку, которая досталась ей в наследство от бабушки. Она очень дорожила золотой иглкой и хранила ее в шкатулке. Однажды старая женщина сидела в спальне, вышивала драгоценной иглой носовой платок и случайно ее выронила. Женщина начала искать иглу. Оно искала ее в комнате, потом перешла на кухню, затем в сад. Обратилась она к соседу с просьбой помочь найти золотую иглку. Сосед спросил, а где она ее потеряла, и старая женщина ответила, что в спальне.

— Почему же ты тогда ищешь ее в саду, если потеряла в спальне? — спросил он.

Женщина ответила:

— Здесь светлее.

11.14. Сравнения хромают

К врачу пришел сапожник; у него были сильные боли, и казалось, что дни его сочтены. Как ни старался врач, но так и не нашел подходящего лекарства, которое еще могло бы помочь. Испуганный пациент спросил: «Неужели нет ничего, что могло бы меня спасти?» Врач ответил: «К сожалению, я не знаю такого средства». — «Если мне никто уже не поможет, то у меня есть последнее желание. Я хотел бы съесть целый горшок супа из четырех фунтов бобов и одного литра уксуса». Врач пожал плечами и покорно произнес: «Я не очень верю в это, но если вы так хотите, то можете попробовать». Всю ночь врач ждал сообщения о смерти больного. На следующее утро, к его изумлению, перед ним предстал сапожник, живой и здоровый, будто и не бо-

лел. Тогда врач записал в своем дневнике: «Сегодня ко мне пришел один сапожник, которого уже ничем нельзя было спасти, но четыре фунта бобов и один литр уксуса помогли ему».

Вскоре этого врача вызвали к тяжело больному портному. И в этом случае искусство врача было бессильно помочь ему. Как честный человек, он признался в этом больному. Тот взмолился: «Неужели вы не знаете какого-нибудь средства?». Врач подумал и сказал: «Нет, но совсем недавно ко мне пришел сапожник, у которого была болезнь, похожая на вашу. Ему помогли четыре фунта бобов и один литр уксуса». — «Если нет никакой надежды, попробую-ка я это средство», — ответил портной. Он съел бобы с уксусом и на другой день умер. А врач записал в своем дневнике: «Вчера ко мне обратился портной. Ему нельзя было ничем помочь. Он съел целый горшок супа из четырех фунтов бобов и одного литра уксуса и умер».

Что хорошо для сапожников, то плохо для портных».

11.15. История о каменотесе

Жил-был каменотес. Он считал себя очень несчастным и хотел занять иное положение в жизни. Однажды он оказался в доме богатого торговца, увидел все это огромное богатство и заметил, каким уважением этот торговец пользуется во всем городе. Каменотес позавидовал этому торговцу и захотел стать таким же, как он. Тогда ему не пришлось бы оставаться простым каменотесом.

К его изумлению, это желание исполнилось, он внезапно превратился в торговца и получил множество роскошных вещей и такую власть, о которой не мечтал. Но тут бедные люди начали завидовать ему и презирать его, и у него оказалось больше врагов, чем он мог себе представить.

Потом он увидел высокопоставленное лицо, окруженное слугами и солдатами. Все люди падали перед этим великим и могущественным человеком на колени. Он был самым влиятельным и почитаемым во всем царстве. И каменотес, который теперь был торговцем, захотел стать таким, как этот властитель, иметь столько же слуг и охранников и обладать самой сильной властью.

Его желание вновь исполнилось, и он стал этим высокопоставленным лицом, самым могущественным человеком в царстве, перед которым все становились на колени. Но тот властитель одновременно был и самым страшным и ненавистным человеком во всем царстве — именно поэтому его охраняло столько солдат. К тому же жар солнца заставлял властителя чувствовать себя очень несчастным и незначительным. Он посмотрел на горячее солнце, ярко сияющее в небе, и сказал: «Как оно могуче! Я хотел бы быть солнцем!»

И как только он пожелал этого, он стал солнцем, озаряющим землю своими лучами. Но подул сильный ветер, и земля скрылась за облаками. «Я хотел бы стать таким же сильным, как ветер», — подумал он и тут же превратился в ветер.

Однако даже этот ветер, с легкостью вырывавший с корнями деревья и разрушающий следующие селения, оказался бессильным, когда столкнулся

со скалой. Огромный камень был недвижим и сопротивлялся самому неистовому напору ветра. «Как могуч этот камень! — сказал ветер. — Я хотел бы стать таким же крепким».

И тогда он стал огромным камнем, который противостоял самым сильным ветрам. Теперь, превратившись в самую могучую силу на земле, он наконец-то был счастлив. Но потом он услышал звон: дзынь-дзынь-дзынь. Молоток вбивал резец в скалу и кусочек за кусочком раскалывал ее. «Кто же может быть сильнее меня?» — подумал камень.

У основания огромного валуна стоял... каменотес [13].

11.16. Ценность ошибки

Однажды бедняк пришел к своему духовному наставнику:

— Бедность моя достигла предела, дети пухнут с голоду, жена болеет и нет денег на лечение — что делать?

— Нет ничего проще, — ответил духовный наставник. — Надо купить лотерейный билет и выиграть сто тысяч.

— Сто тысяч — это как раз то, что нужно. Но мне не везет, как я узнаю, какой билет купить?

— Нет ничего проще. Ты пришел ко мне в четверг, сегодня у нас июль, так что покупай двадцать седьмой билет.

Бедняк послушался, купил двадцать седьмой билет, выиграл сто тысяч и со слезами на глазах пришел благодарить.

— Ты спас меня, отче, но как ты узнал, что нужен именно двадцать седьмой билет?

— Нет ничего проще, — ответил духовный наставник. — Ты пришел в четверг — это четыре, июль — седьмой месяц, четырежды семь — двадцать семь!

— Но четырежды семь — двадцать восемь!

— Глупец! — Рассердился духовный наставник. — Ты выиграл и еще споришь! [54]

* * *

Видимо, и впрямь все лучшее находят ошибаясь! Порой именно ошибка позволяет преодолеть ограничения целесообразной предопределенности. Выбирая жизненные цели, человек задает и направление жизненному пути. Чаще он это делает, исходя из имеющихся убеждений, которые, однажды появившись, начинают управлять судьбой. Кроме умения логически мыслить человеку очень важно и умение прислушиваться к себе. Развитие способности чувствовать себя и ситуацию помогает человеку ориентироваться в постоянно изменяющихся внешнем и внутреннем мирах.

11.17. На всех не угодишь

Отец со своим сыном и ослом в полуденную жару путешествовал по пыльным переулкам старого города. Отец сидел верхом на осле, о сын вел его за уздечку. «Бедный мальчик, — сказал прохожий, — его маленькие нож-

ки едва успевают за ослом. Как ты можешь лениво восседать на осле, когда видишь, что мальчишка выбился из сил?» Отец принял его слова близко к сердцу. Когда они завернули за угол, он слез с осла и велел сыну сесть на него. Очень скоро повстречался им другой человек. Громким голосом он сказал: «Как не стыдно! Малый сидит верхом на осле, как султан, а его бедный отец бежит следом».

Мальчик очень огорчился от этих слов и попросил отца сесть на осла позади него. «Люди добрые, видали вы что-либо подобное? — заголосила женщина под чадрой. — Так мучить животное! У бедного осла уже провисла спина, а старый и молодой бездельники восседают на нем, будто он диван, бедное существо!» Услышав эти слова, отец и сын, посрамленные, слезли с осла. Едва они сделали несколько шагов, как встретившийся им человек стал смеяться над ними: «Чего это ваш осел ничего не делает, не приносит никакой пользы и даже не везет кого-нибудь из вас на себе?» Отец сунул ослу полную пригоршню соломы и положил руку на плечо своего сына. «Что бы мы ни делали, — сказал он, — обязательно найдется кто-то, кто с нами будет не согласен.

Я думаю, мы сами должны решать, что нам надо делать» [39].

11.18. Мудрец и бабочка

Много лет назад в одном городе жил очень мудрый человек. К нему часто приходили люди за советом. Каждому из них он умудрялся дать очень хороший и правильный совет. Слава о его мудрости разнеслась повсюду. Однажды его слава дошла до еще одного человека, который тоже был мудрым и известным в округе. Этот человек тоже помогал другим людям. Ему нравилось то, что его считают самым мудрым и прислушиваются к его советам. И когда он узнал, что есть еще один мудрец, то стал злиться на него за то, что теряет свою известность. И он стал думать, как доказать другим людям, что на самом деле более мудрым является он. Долго он думал и решил: «Я возьму бабочку, спрячу ее между ладоней, подойду на глазах у всех к мудрецу и спрошу его: «Скажи, что у меня в руках?».

Он, конечно же, великий мудрец, поэтому он догадается и скажет: «У тебя в руках бабочка».

Тогда я его спрошу: «А какая это бабочка, живая или мертвая?» И если он скажет, что бабочка живая, тогда я легонько надавлю ее своими ладонями так, что когда я их раскрою, то все увидят, что она мертвая.

А если он скажет, что бабочка мертвая, тогда я отпущу ее, и она полетит.

И тогда все увидят, что он оказался не прав».

Так он и сделал. Взял бабочку, подошел к мудрецу и спросил его:

— Скажи, что у меня в руках? Мудрец посмотрел и сказал:

— У тебя в руках бабочка. Тогда он спросил мудреца:

— Скажи, живая она или мертвая?

Мудрец посмотрел ему в глаза, подумал и сказал:

— Это в твоих руках.

Глава 12

УПРАЖНЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ЗНАКОМСТВО УЧАСТНИКОВ И СОЗДАНИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ ГРУППЫ

В начале главы приведены процедуры, направленные на знакомство и представление участников, проводимые обычно в начале тренинга и позволяющие участникам поближе познакомиться друг с другом и сформировать в группе доверительные отношения.

Далее описаны разогревающие игры и упражнения, некоторые из которых также можно использовать в начале тренинга. Удачно подобранные разогревающие упражнения способствуют генерации дополнительной энергии, подпитывающей группу, и могут создавать мотивировку для дальнейшей работы. Их можно применять в качестве стимулирующего средства, направленного на поддержку группы в случае, когда становится заметно, что участники «выдыхаются».

Следует отметить, что разные разогревающие упражнения рассчитаны на различную степень раскрепощенности и свободы участников. Некоторые из них в неподготовленной группе могут восприниматься участниками как «детские забавы» и приводить к их замешательству и закрытию. В таком случае ведущему следует еще поработать над тем, чтобы сделать таких «чрезмерно взрослых» людей более гибкими и до этого времени «не напрягать их несерьезными предложениями».

12.1 САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Участникам предлагается по очереди (по кругу) сообщить остальным членам группы следующую информацию о себе:

- имя;
- место работы (учебы);
- две лучшие черты своего характера.

А также рассказать интересный эпизод или запоминающееся событие из своей жизни.

Ведущий и другие члены группы могут задавать представляющемуся участнику дополнительные вопросы.

Комментарии

Норму задавания вопросов лучше ввести ведущему личным примером. Задавая открытые вопросы, ведущий демонстрирует представляющемуся участнику заинтересованность в получаемой информации и помогает ему более полно раскрыться.

12.2. ИМЕНА

Упражнение направлено на запоминание имен. Этому стоит уделить внимание. Нет ничего более препятствующего сплочению группы, как незна-

ние имен ее участников. Однако не следует превращать упражнение в экзамен по проверке памяти.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Все участники по очереди (по кругу) называют свои имена. После завершения первого круга каждый человек называет сначала имя участника, сидящего слева, затем имя сидящего справа. Если он ошибся, то группа ему помогает.

Комментарии

В дальнейшем процедуру можно усложнить, например предложив каждому участнику назвать имена членов группы, сидящих через одного человека от него. Но лучше это сделать позднее, вернувшись к данному упражнению после выполнения других процедур.

12.3. АВТОПОРТРЕТ

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Каждому участнику необходимо описать себя (устно) в третьем лице. Например: Сергей — высокий мужчина, 25 лет, его вес находится практически в идеальном соотношении с ростом. У него темные волосы, карие глаза. Он носит очки и выглядит. После краткого описания внешности необходимо перейти к описанию черт характера.

Участники группы могут задавать вопросы, направленные на уточнение деталей, но также спрашивая о третьем лице.

Комментарии

Ведущему следует управлять процедурой самоописания и задавания вопросов. Вопросы должны быть по существу, проявлять заинтересованность в человеке и ориентированы на получение дополнительной информации.

12.4. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПАРТНЕРА

Описание процедуры

Участникам предлагается образовать пары. При этом желательно, чтобы члены пары не были знакомы друг с другом. После этого каждый участник опрашивает своего партнера в течение 10 минут, стараясь собрать как можно больше информации о нем. По окончании времени происходит смена ролей в парах.

Для того чтобы лучше структурировать процедуру, ведущий может предложить участникам макет вопросника, который они могут использовать в процессе сбора информации. В него могут входить следующие вопросы:

- Каким именем вы предпочитаете, чтобы вас называли?
- Сколько вам лет?
- Чем вы занимаетесь большую часть своего времени?
- Чем вам нравится заниматься? (Увлечения, хобби.)
- Что вы думаете по поводу своего участие в данном тренинге?
- Если бы вы хотели что-то изменить в себе: то что бы это было?
- Что бы вы хотели сообщить о себе группе?

- И другие.

Через 20 минут участники возвращаются в круг, и каждый представляет своего партнера, рассказывая о том, что ему удалось о нем узнать. По окончании представляемому участнику дается возможность исправить неточности, добавить или разъяснить некоторые моменты, а также ответить на вопросы, заданные группой.

12.5. ПРЕЗЕНТАЦИЯ ТОВАРИЩА

Данное упражнение лучше выполнять в сформированных коллективах. Кроме цели знакомства оно может использоваться и в целях проявления отношений между членами коллектива.

Описание процедуры

Первый участник представляется, называя свое имя, например — Александр. Ведущий предлагает группе рассказать все, что они знают про Александра. (Где живет, чем увлекается и т. п.) Александр молча слушает не перебивая. Свои поправки и добавления он сможет сделать позже. Если в группе возникает пауза, ведущий может стимулировать группу спрашивая: «Это все, что вы знаете про Александра?» При возникновении продолжительной паузы, демонстрирующей, что про Александра рассказать больше нечего, ему предоставляется слово для добавлений и поправок.

По окончании Александр говорит группе: «Спасибо за то, что рассказали обо мне», и слово для представления переходит следующему по кругу участнику.

Процедура заканчивается после того, как представлены все участники группы.

Комментарии

Упражнение хорошо проявляет общую эмоциональную атмосферу в группе и особенности взаимоотношений между участниками. Ведущему следует контролировать процедуру представления товарища, исключая возможность высказывания критических и недоброжелательных оценок и описаний.

12.6. ВАМ ПОСЛАНИЕ

Данное упражнение относится к разряду разогревающих, и его можно использовать в начале нового занятия группы.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Каждому участнику предлагается передать какую-либо приветственную фразу или другое приятное послание члену группы, сидящему в круге напротив него. Это сообщение он отправляет через участника сидящего слева от него. Например, он говорит соседу: «Передайте Свете, что я очень рад ее видеть». Этот участник в свою очередь сообщает своему соседу слева: «Александр передает Свете, что он очень рад ее видеть». Тот передает сообщение дальше по часовой стрелке. Когда послание доходит до участника, сидящего рядом со Светой, он сообщает ей:

— Тебе пришло сообщение от Александра, он очень рад тебя видеть.

Света тем же образом отправляет короткое ответное сообщение Александру обратным курсом, то есть против часовой стрелки.

Через некоторое время в действие вовлекаются все участники, передавая сообщения другим участникам или ожидая, когда придет послание им.

После того как последние ответы дошли до адресата, а это заметно, ведущий спрашивает, кто не получил послания, и просит группу восстановить справедливость.

По окончании все участники хором говорят СПАСИБО.

Комментарии

Упражнение хорошо заряжает участников позитивной энергией и формирует настрой на дальнейшую работу.

В процессе обсуждения ведущий может попросить участников поделиться с группой наиболее приятными из полученных сообщений. Нередко у кого-то из участников появляется вопрос к автору послания: «Что он имел в виду?» В этом случае автору послания следует ответить на данный вопрос.

12.7. НА ЛЬДИНЕ

Описание процедуры

В ряд выставляются стулья в количестве равном количеству участников. Каждый участник встает на отдельный стул.

Инструкция ведущего

Ваша задача разместиться всей группой на наименьшем количестве стульев (естественно, стоя). При этом нельзя сходить со стульев на пол.

После того как участники начинают «накапливаться» (как правило, на средних стульях), ведущий убирает освободившиеся.

На последней стадии процедуры ведущий может «стимулировать» процесс, убирая стул из-под ноги того или иного участника, если он второй ногой уже стоит на общих стульях.

Комментарии

Достаточно шумная и визгливая процедура (если принимают участие девушки). В конечном итоге получается сложная композиция. Но не следует очень долго удерживать участников в этом положении, иначе она с грохотом может рухнуть на пол. Конечный результат при этом может оказаться не тот, какой вы хотели.

Более того, ведущему следует подстраховать процесс «схода» участников со стульев и при необходимости распутывать этот «клубок», высвобождая участников.

По окончании полезно организовать процедуру «Кто что чувствовал?», предоставив каждому участнику возможность высказаться.

Описанные далее игры не предусматривают детальных и подробных обсуждений по их окончании. Они более направлены на эмоциональную разрядку и раскрепощение участников.

12.8. УЖАСНЫЙ СЕКРЕТ⁶⁰

Описание процедуры

Игра выполняется в круге. Один из участников сообщает на ухо своему соседу «ужасную» тайну о себе, например: «Иногда я люблю ковыряться в носу!» Сосед передает это сообщение таким же образом дальше по кругу, изменив фразу так: «Один из нас иногда любит ковыряться в носу!» В такой форме фраза идет по кругу, а второй игрок, дав отойти первой фразе на двух-трех участников, посылает вслед секрет о себе. Все фразы передаются по кругу в варианте: «Один из нас...». Каждый секрет проходит круг и возвращается владельцу. После того как передача секретов завершилась, участники обсуждают, какие секреты они узнали:

— Оказывается, мы храпим, мы ковыряемся в носу, мы грызем ногти, мы любим поспать... Какой ужас!!!

Затем все участники хором произносят:

— И мы об этом никому ничего не скажем!

12.9. ЛУНОХОД⁶¹

Игра относится к разряду игр-развлечений и является показателем верха раскрепощения и личностной свободы участников. Она уместна на таком этапе развития группы, когда ее участники готовы отстраниться от привычных социальных ролей, связывающих статусными ограничениями, и подураться. Ее лучше проводить в последние дни тренинга. Предупреждение! Не следует запускать игру на начальных стадиях функционирования группы или если вы не уверены в готовности к ней участников. Иначе вы рискуете продолжать «наматывать круги» даже после того, как участники встанут и разойдутся.

Описание процедуры

Ведущий встает на четвереньки! И, ничего не объясняя участникам, сидящим в круге, начинает медленно и сосредоточенно двигаться по внутренней части круга от участника к участнику. Поравнявшись с коленями первого из сидящих членов группы, ведущий медленно поворачивает к нему голову, внимательно и по возможности серьезно смотрит ему в глаза и говорит веско и внушительно:

«Я — Луноход-1». Затем, опять устремив взгляд в ближайшую точку перед собой, тем же способом двигается к следующему участнику, где повторяет предыдущую процедуру. Как только кто-то из участников не удержится и засмеется, ведущий поворачивается к нему и произносит:

«Слышу вас, Луноход-2. Встаньте сзади меня и продолжим движение. Это приказ. Как поняли, Луноход-2?» Теперь уже два лунохода медленно двигаются по кругу. Каждый из них сообщает всем, мимо кого проходит, что он Луноход с соответствующим номером. Следующий рассмеявшийся участник становится «Луноходом-3». После появления «Лунохода-4» участник,

⁶⁰ Идея предложена В. Ю. Большаковым [2].

⁶¹ Идея предложена Г. И. Марасановым [35].

который был «Луноходом-1» (в нашем случае — ведущий), встает и присоединяется к сидящим в круге до тех пор, пока снова не рассмеется.

Возможен вариант, когда игра продолжается до тех пор, пока вся группа не оказывается на четвереньках.

Глава 13

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТУ С САМОВОСПРИЯТИЕМ И ОРГАНИЗАЦИЮ ЛИЧНОСТНОЙ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Как уже было отмечено в первой части, работа с самопредставлением человека так или иначе присутствует в любом тренинге. Даже если ведущий не уделяет данной работе направленного внимания, он меняет собственные представления участников. Любое психологическое приобретение человека меняет его представление о себе. И наоборот, если человек вышел из тренинга с тем же представлением, что и пришел, значит, он ничего не «взял», ничего не освоил. Если он что-то и вынес из тренинга, то, возможно, он скоро от этого откажется.

Коррекция самовосприятия участников — достаточно сложный и утонченный процесс, требующий от ведущего тренинга особой чувствительности. Но эти усилия оправданы, так как именно то, как человек себя представляет и воспринимает, во многом определяет те цели, которые он перед собой ставит (в том числе в тренинге), поступки, которые он совершает, и его общее отношение к жизни. Работа с самопредставлением участников затрагивает сложные внутренние структуры, пробуждает и стимулирует их стремление к самопознанию и самосовершенствованию, что, при соответствующем сопровождении, может способствовать более эффективной перестройке всего «здания» личности.

Представленные ниже упражнения включают в себя большой содержательный потенциал для работы с личностью. Они требуют более детального и внимательного обсуждения.

13.1. КТО Я?, КАКОЙ Я?⁶²

Описание процедуры

Участникам предлагается разделить листок бумаги вертикальной чертой на две части. В левой части написать в столбик 10 ответов на вопрос «Кто Я?», а в правой части написать в столбик 10 ответов на вопрос «Какой Я?». Каждый ответ следует начинать с местоимения «Я».

После того как все ответили, каждый участник по кругу зачитывает свои ответы. Другие участники могут при этом задавать вопросы, направленные на понимание представляемых ответов.

Комментарии

⁶² Идея предложена К. Рудестамом [42].

Данное упражнение хорошо использовать в начале работы группы как форму самопрезентации участников. Обычно, отвечая на вопрос «Кто Я?», участники пишут: человек, Я — отец, Я — сын, Я — брат, Я — друг и т. д.

На вопрос «Какой Я?» обычно участники отвечают: Я — общительный, Я — серьезный, Я — практичный и т. д. Ведущему следует отслеживать в ответах варианты типа: чувак, бэтмен, звезда и т. п. Данные ярлыки засоряют самовосприятие человека, делая его менее адекватным. В таких случаях ведущему следует попросить участника, назвавшего себя, например, звездой, описать ситуацию, в которой он ведет себя в соответствии с данным представлением о себе. Ведь каждый человек ведет себя в соответствии с тем, как он себя воспринимает. Подобное обсуждение позволяет участникам пересмотреть или, как минимум, задуматься о собственном самовосприятии.

При более глубокой проработке и направленной помощи участникам в их самораскрытии, оно позволяет раскрыть их социальные установки и заложить хороший фундамент для формирования доверительных отношений в группе.

13.2. КАКИМ МЕНЯ ВИДЯТ?⁶³

Упражнение направлено на организацию активной обратной связи каждому участнику от группы и является хорошим дополнением предыдущего упражнения.

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Перед выходом ему предлагается встать перед группой, и ведущий говорит: «Посмотрите на этого хорошего человека».

Это важный элемент процедуры, подчеркивающий, что необходимо отмечать только положительные качества. Критику можно осуществить отдельным упражнением, по окончании тренинга, если участники группы будут к ней готовы.

Задача группы — коллегиально написать 10 ответов на вопрос «КАКОЙ ОН?», наиболее точно описывающих личные качества вышедшего человека.

Задача участника: за дверью подумать, как может охарактеризовать его эта группа. После того как группа готова, ведущий приглашает участника войти. Теперь его задача называть свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос «КАКОЙ Я?» которые, **как ему кажется**, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» шесть качеств из списка группы. После этого группа зачитывает ему оставшиеся (не угаданные) качества, при необходимости поясняет их и дарит ему листок на память.

Далее за дверь выходит следующий участник.

⁶³ Идея предложена Н. И. Козловым [23].

Комментарии

Упражнение лучше выполнять в малых группах. Даже если участники недавно познакомились и не знают хорошо друг друга, у них уже будет первое впечатление, с которым можно работать.

При его выполнении необходимо твердо придерживаться процедуры и не завершать ее до тех пор, пока участник не назовет указанное количество пунктов. Если участник затрудняется, то члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить проявляющиеся в тот момент качества.

В процессе обсуждения следует дать участникам возможность высказаться. При этом можно предложить каждому участнику зачитать не угаданные им качества и сообщить свое отношение к ним.

13.3. ВЫ МЕНЯ УЗНАЕТЕ?

Установка

Представьте случай, когда вам необходимо встретиться с незнакомым человеком. Например, вы договариваетесь о встрече по телефону. Для того чтобы человек смог вас узнать, вы, как это обычно бывает, сообщаете ему какие-то детали вашей внешности или одежды. Давайте уйдем от этого стереотипа и подумаем, какие другие признаки, не касающиеся внешности или одежды, вы могли бы сообщить другому человеку, чтобы он вас узнал.

Описание процедуры

Каждому участнику необходимо написать пять индивидуальных признаков, отличающих его от большинства других людей, но не касающихся описания внешности или одежды. Это могут быть любимые жесты, особенности поведения, элементы походки, привычки, особенности ношения одежды и т. п.

По завершении каждый участник по кругу зачитывает свои признаки. При необходимости ведущий и другие члены группы задают вопросы, направленные на прояснение представленных отличительных признаков участников.

13.4. АВТОПОРТРЕТ

Описание процедуры

На отдельном листке каждому участнику предлагается составить свой психологический автопортрет. Он должен состоять не менее чем из 10 психологических признаков, описывающих его особенности характера, увлечения, взаимоотношения с другими людьми, особенности взглядов на мир и т. п. После составления участниками автопортретов они складывают их в подготовленную коробку (или на отдельный стул). Ведущий или один из участников перемешивает листки и зачитывает их в случайном порядке. Задача группы — по тексту узнать автора. По окончании каждого «опознания» члены группы могут внести добавления и коррективы в автопортрет участника по тем наблюдениям, которые сложились у них во время занятий.

13.5. ВОЛШЕБНАЯ ЧАЙНАЯ

Описание процедуры

Упражнение выполняется в малых группах. Выбирается первый доброволец из группы. Он будет Клиентом волшебной чайной. В дальнейшем ему будет предложено меню, из которого он сможет выбрать что-то к чаю. Но для того чтобы получить выбранное, ему необходимо будет выполнить задание.

Группа садится полукругом. Клиент садится на стул впереди группы и спиной к ней. Каждому участнику предлагается письменно самоопределиться «по вкусу», выбрав, чем он будет из того, что можно предложить к чаю. Это может быть варенье, конфеты, печенье, мед и т. п. При этом участнику нельзя писать, какое именно он варенье или какие конфеты. Об этом он узнает позже. Участники пишут свой выбор каждый на своем листочке, который показывают друг другу, чтобы не было повторений. После этого они показывают листки ведущему, стоящему позади них.

Ведущий зачитывает, что имеется к чаю, и спрашивает у Клиента: «С чем желаем пить чай?» Клиент называет, например: с печеньем. Ведущий дает команду; «Дайте Клиенту печенье!» Участник, назвавшийся «печеньем», подходит сзади к Клиенту и кладет руки на его плечи. Конечная задача Клиента догадаться и назвать имя этого человека. Для этого Клиент задает вопросы, но касающиеся только печенья, например: «Какое это печенье?», «Как оно называется?», «Какая у него упаковка?», «Страна-производитель?» и т. п. На каждый вопрос участники в полукруге пишут на листочках свои ассоциации с человеком, назвавшим себя печеньем и стоящим сейчас позади Клиента. Ведущий озвучивает написанное в обобщенном виде.

(Необходимо, чтобы ведущий, а не сам автор озвучивал написанные ассоциации, так как, иначе Клиент по голосам методом исключения сможет определить человека, стоящего позади него. Кроме того, это придает загадочность процедуре и ведущий может контролировать «экологию», не принимая обидные ассоциации.)

Клиент продолжает задавать вопросы до тех пор, пока у него не появится ответ на вопрос «Кто этот человек, который назвал себя печеньем и стоит сейчас позади него?».

Участники пишут ответы на вопросы. Ведущий озвучивает их.

Если у Клиента сформировалось представление о том, кто назвался печеньем, то он называет его имя и те ассоциации, по которым он догадался. После этого он может обернуться и посмотреть. В случае успеха группа аплодирует, и на место клиента садится следующий участник. Если участник не угадал, то можно представить ему возможность попытаться еще раз.

По окончании процедуры необходимо провести обсуждение.

Комментарии

Упражнение проходит с большим интересом и включает в себя большой содержательный материал как для самоанализа участников... Практически все участники включены в работу. Одному участнику необходимо по ас-

социациям угадать человека. Другой участник получает информацию о себе в виде ассоциаций. Остальные участники увлечены поиском этих ассоциаций.

Глава 14

УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОПОНИМАНИЯ

Развитие межличностной чувствительности и взаимопонимания участников в тренинге является важным условием их саморазвития. Как отмечает Г. И. Андреева, «каждый раз, познавая другого, формируется и сам познающий индивид. При этом существует двоякая связь: с одной стороны, богатство представлений о самом себе определяет и богатство представлений о другом человеке, с другой стороны, чем более полно раскрывается другой человек, тем более полно становится представление о себе»⁶⁴.

Представленные в данной главе упражнения направлены на развитие чувствительности к групповому процессу и поведению других. Они во многом ориентированы на расширение границ восприятия и понимания коммуникативных стимулов, получаемых от партнеров, что позволяет получать целостный и в то же время детализированный образ человека и группы. Ограничение таких возможностей очень часто не позволяет человеку заметить существенное в ситуациях и поступках, тем более что главное существенное нередко проявляется лишь через частности и фрагменты.

14.1. Описание - интерпретация

Упражнение направлено на развитие способности различать сенсорно воспринимаемую информацию от чувственно переживаемой.

Человек во многом живет в мире собственных интерпретаций. Именно они определяют отношение человека к тем или иным событиям. Но так как интерпретации во многом зависят от внутреннего психического состояния человека (настроения, личностных установок и т. п.), то организация собственных действий только на основании личных интерпретаций без проверки их адекватности иногда может иметь ошибочный результат.

Без способности разделять то, что видишь и слышишь, от того, что думаешь и чувствуешь по поводу данного человека или события, нам очень трудно ориентироваться в действительности.

Чтобы не заблудиться в жизни, человеку важно уметь отличать реальные события от собственных интерпретаций этих событий.

Описание процедуры

Участник становится на определенном месте (например, в центре комнаты) и получает задание описывать происходящее в комнате, включая свои действия. Ведущий обращает внимание участника на ошибки, если он дает вместо описания — интерпретацию.

Примерное описание:

⁶⁴ Андреева Г. И. Социальная психология. — М.: Аспект. Пресс, 2001.

- я стою в комнате;
- вокруг меня сидят люди;
- я слышу звуки, доносящиеся с улицы. И т. д.

Если участник вместо последней фразы скажет, например: «Я слышу пение птиц, доносящееся с улицы», то ведущий поправляет, «что это интерпретация» так как он не может видеть этих птиц, а слышит только звуки и интерпретирует их, исходя из имеющегося у него опыта. А так как опыт может не соответствовать данной ситуации, то и интерпретация может быть ошибочной. Поэтому по условию задания можно говорить только о «звуках, доносящихся с улицы, похожих на пение птиц».

Комментарии

Человек в жизни очень часто реагирует подобным образом, автоматически интерпретируя события. И на основании этих интерпретаций затем организует свои действия. Это хорошая способность человека, позволяющая быстро ориентироваться в ситуации. Однако иногда она может ограничивать человека, приводя к ошибочным выводам. Поэтому важно научиться при необходимости отличать Реальное Событие и собственные Интерпретации этого события. А также уметь «проверять свои основания» как минимум перед принятием важных решений и совершением значимых поступков.

УЗНАЙ ПО РУКАМ⁶⁵

Вариант 1 (простой)

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Выбирается доброволец, который садится на стул, поставленный в центре круга. Ему завязываются глаза и дается инструкция, что к нему в произвольном порядке будут подходить люди и класть свои руки ему на ладони. Его задача: узнать по рукам человека и назвать его имя. Если он угадал, то ведущий говорит «да».

Участнику необходимо угадать двух человек, после этого на его место садится следующий участник.

По окончании выполнения упражнения — обсуждение.

Вариант 2 (сложный)

Описание процедуры

Расставляются стулья в два ряда друг напротив друга. Участникам предлагается снять с рук кольца, часы, браслеты и завязать себе глаза. Ведущий рассаживает их друг напротив друга так, чтобы они не знали, кто сидит напротив. Задача участников: только касаясь рук сидящего напротив человека, охарактеризовать его и предположительно назвать имя. При этом участникам предлагается поздороваться (пожать руки). Далее они могут так или иначе взаимодействовать друг с другом, «бороться» и «мириться», но касаясь только рук партнера. По истечении 3—5 минут участникам предлагается «попрощаться» руками. После этого каждому участнику по очереди предла-

⁶⁵ Идея предложена С. И. Макшановым, Н. Е. Хрящевой и Е. В. Сидоренко [38].

гается несколькими словами охарактеризовать сидящего напротив человека и предположить, кто находится перед ним. После чего он может снять повязку.

Комментарии

Лучше провести 2-3 подобные серии-встречи и затем организовать обсуждение в круге, предоставив возможность каждому участнику обменяться впечатлениями и высказаться.

Большие группы лучше разделить на работающие пары (до 5 пар) и наблюдателей, которых в последующем поменять ролями.

14.3. ЭКСКУРСИЯ

Описание процедуры

Участникам предлагается разделить на пары. Одному из членов пары завязываются глаза. Задача второго участника: провести своего партнера по комнате, по возможности можно вывести его из комнаты и провести внутри или вокруг здания, описывая при этом все встречающиеся достопримечательности. При встрече с другой парой «экскурсовод» представляет их своему партнеру, который, в свою очередь, здороваясь, пожимает им руки. Задача «слепого»: прочувствовать все происходящее: звуки, запахи, прикосновения и пр.

Через 15 минут участники меняются ролями. Во время обсуждения каждый участник описывает, что он чувствовал с завязанными глазами и где проходил. При этом «экскурсовод» может его поправлять и добавлять рассказ.

14.5. ОБЩЕЕ ДЫХАНИЕ

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Участникам предлагается наблюдать за дыханием партнера справа и стараться достичь синхронности своего дыхания с дыханием партнера. При точной синхронизации дыхания вся группа начинает дышать в одном ритме. Нужно дать возможность подышать группе синхронно.

Комментарии

В процессе обсуждения можно предложить участникам описать их ощущения (кто что чувствовал?) и возникавшие при выполнении упражнения затруднения. Также можно обсудить стратегии наблюдения участников. Например, кто-то обращает внимание на то, как поднимается и опускается в такт дыханию грудь товарища справа, другие стараются уловить ритм дыхания партнера на слух и др.

14.5. «СЛЕПЫЕ СТРАННИКИ»

Описание процедуры

Участникам завязываются глаза, и они на ощупь перемещаются по комнате. При встрече двух таких «странников» их задача узнать друг друга. Они могут разговаривать или ощупывать друг друга, как им больше нравится. Но им нельзя сообщать друг другу свои имена или другую информацию,

однозначно определяющую их имя. После того как оба участника догадались об имени друг друга, они подзывают ведущего и сообщают ему о своих предположениях. Если участники правы, ведущий сообщает им об этом. В этом случае они могут снять повязки с глаз, выйти из пространства «странствий» других участников и молча наблюдать за ними. Если хоть один из них ошибся, ведущий предлагает им еще постранствовать по жизни и набраться опыта. Упражнение продолжается до тех пор, пока имена всех участников не будут угаданы.

В процессе обсуждения в кругу участникам предлагается сообщить о своих впечатлениях и затруднениях.

Комментарии

В последующем можно усложнить упражнение, исключив возможность разговаривать участникам. В этом случае они могут рассчитывать только на получаемую ими сенсорную информацию, и упражнение можно будет называть «Слепые и немые странники». Можно сделать комбинированное упражнение, «превратив» в немых странников только мальчиков группы. Девочки при этом могут говорить, но они смогут узнать партнера только на ощупь.

14.6. СЛЕПЫЕ И ПОВОДЫРЬ⁶⁶

Упражнение лучше выполнять в малых группах (4—6 человек). Полезно разделить группу как минимум на две подгруппы, для того чтобы одна из них исполняла роль наблюдателей.

Описание процедуры

Из подгруппы выбирается один человек, который будет исполнять роль поводыря. Остальные участники являются ведомыми слепыми. Участники выстраиваются в колонну по одному, на расстоянии не менее метра друг от друга и берутся одной рукой за веревку, протянутую вдоль их колонны. После этого им завязываются глаза. Начало веревки берет в руку стоящий во главе колонны поводырь. Задача поводыря — провести группу по указанному ведущим маршруту, не произнося ни слова. Эта веревка является единственным средством связи его с участниками, и участников друг с другом. (Поводырь является зрячим.)

Перед началом движения ведущий при помощи подгруппы наблюдателей наводит в комнате «небольшой» беспорядок, для того чтобы усложнить маршрут продвижения группы. Для этого в комнате переставляются столы и стулья, часть из которых переворачивается или сваливается кучей и т. п. После того как все готово, ведущий за руку ведет поводыря по маршруту: перелезает вместе с ним через стулья, пролезает под столами, протискивается между сдвинутыми шкафами и т. п.

Задача поводыря: проходя по маршруту, вести за собой свою «слепую» группу. Ему приходится подергивать за веревку вверх или вниз, вправо или влево, указывая тем самым направление движения идущему за ним человеку.

⁶⁶ Идея предложена Г. И. Марасановым [35].

Тот в свою очередь, преодолевая препятствие или поворот, должен вести за собой идущего сзади участника.

(«Слепые» участники могут разговаривать друг с другом, но это им мало помогает, так как они все равно не видят препятствие, поэтому не могут его как следует описать.)

После прохождения всего маршрута подгруппа слепых и подгруппа наблюдателей меняются местами.

Комментарии

Упражнение лучше снимать на видеокамеру. Если такой возможности нет, тогда остается вся надежда на получение описания происходящего наблюдающей группой.

Фактически в данном упражнении почти все участники исполняют и роль ведомого для идущего впереди участника, и роль поводыря для идущих за ним людей. Исключением остается только последний участник колонны, который свободен от беспокойства об идущих сзади людях. По окончании процедуры необходимо провести обсуждение, предоставив каждому участнику возможность высказаться. Полезно обсудить, какая роль была проще, а какая сложнее, и обобщить наиболее эффективные стратегии управления. При этом подгруппа наблюдателей сообщает о своих наблюдениях и по возможности определяют наиболее внимательного поводыря и наиболее понятливого слепого.

Упражнение не только развивает навыки взаимопонимания между партнерами, но и позволяет выйти на обсуждение переживаний, связанных с ощущением зависимости и ответственности.

14.7. СИАМСКИЕ БЛИЗНЕЦЫ

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах. Партнеры в паре встают рядом, плечом к плечу и стопа к стопе таким образом, чтобы каждый из них соприкасался со своим партнером плечом и стопой. Каждая пара объявляется «сиамскими близнецами», и их две внутренние пары ног считаются «сросшимися» на время игры. Задача каждой пары заключается в том, чтобы сделать как можно больше шагов не разделившись. Участникам необходимо идти, поддерживая друг друга и следя за тем, чтобы их «общая внутренняя нога» не распалась. Подсчитывается количество сделанных шагов каждой пары, и пары меняются партнерами.

Комментарии

Желательно, чтобы каждый участник попытался пройти в паре таким образом по очереди со всеми членами группы.

Во время обсуждения необходимо дать каждому участнику возможность высказаться, рассказать о стратегиях синхронизации с партнером и обменяться впечатлениями. Можно обобщить наиболее успешные способы синхронизации с партнером.

14.8. ТАНЕЦ С ЛИСТКОМ

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах. Для выполнения упражнения лучше использовать соответствующую музыку.

Каждой паре предлагается взять по одному листку бумаги, встать лицом друг к другу и соприкоснуться головами лоб в лоб. Листок бумаги при этом прокладывается между лбами. Задача каждой пары — двигаться по комнате, удерживая свой листок лбами. Руки при этом необходимо заложить за спину. При этом участникам нельзя долго стоять на месте и нельзя разговаривать. Парам необходимо найти каналы интуитивного понимания партнера. Партнеры, которые уронили листок, должны замереть в тех позах, в которых они находятся в момент, когда их листок коснется пола. И должны оставаться в них до окончания общей процедуры. Процедура закончится тогда, когда останется только одна пара.

Комментарии

Выполнение упражнения в небольших комнатах усложняется, так как участникам необходимо делать много виражей, чтобы не столкнуться с другими участниками или со стенкой. При этом участникам необходимо постоянно «чувствовать друг друга», понимать, кто первым «входит в поворот»! В больших помещениях можно усложнить упражнение, беспорядочно расставив по комнате стулья.

В задании есть лазейка, которую не сразу замечают участники. Замереть нужно только в тот момент, когда листок коснется пола. А пока он падает, можно успеть принять более удобную позу, хотя бы выпрямиться. Кто-то даже успевал сесть на стул. Но иногда участники так и стоят, лоб в лоб. На эти моменты следует обратить внимание в процессе обсуждения.

Глава 15

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ВНУТРИГРУППОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Эффективное взаимодействие между людьми — залог успешности выполнения групповой задачи. Для этого необходимо развить чувствительность к другим, научиться предугадывать их намерения и действовать в соответствии с этим. А также необходимо уметь сообщать о своих намерениях другим людям в ситуации ограничения возможности общения. Упражнения, описанные в данной главе, направлены на развитие способности группы организоваться в ситуациях, требующих слаженных совместных действий. Некоторые из них хорошо зарекомендовали себя при подготовке команд спецподразделений для решения совместных задач. Однако их можно проводить и с подростковыми группами.

В подобных упражнениях нет успешных или неуспешных участников. Оценивается только конечный результат, а именно: справилась группа с упражнением или не справилась. В случае если один из членов группы допускает ошибку, то упражнение считается не выполненным и группа возвращается на исходные позиции.

15.1. «СИНХРОНИЗАЦИЯ»⁶⁷

Описание процедуры

Участникам предлагается по команде, не договариваясь, на счет три показать (выбросить) одинаковое количество пальцев. Ведущий считает: «Раз, два, три!» На счет «три» каждый участник выбрасывает какое-то количество пальцев. Ведущий считает, сколько человек показало один палец, сколько два и т. д., и при необходимости повторяет процедуру. Упражнение повторяется до тех пор, пока все участники не покажут по команде одинаковое количество пальцев. При этом им нельзя разговаривать и как-то договариваться.

В облегченном виде участникам предлагается выбрасывать только пальцы одной руки. Тем самым диапазон для синхронизации сужается от 1 до 5.

Комментарии

В разных группах упражнение проходит по-разному. Одним требуется несколько повторений, чтобы достичь нужного результата, в других группах этот процесс может проходить гораздо дольше, хотя дает больший материал для дальнейшего обсуждения.

Можно обсудить различные стратегии. Например, кто постоянно выбрасывал одинаковое количество пальцев и ждал, пока к нему подстроятся другие, а кто каждый раз выбрасывал разное количество пальцев. Спросите у них, почему? Иногда бывают очень интересные ответы.

15.2. ВЗАИМОПОНИМАНИЕ

Данное упражнение является модификацией предыдущего.

Вариант 1

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Ведущий называет любое число (но не больше, чем количество участников в группе). Одновременно с этим необходимо встать участникам в количестве равном названному числу.

Вариант 2

Ведущий называет число не больше, чем количество участников, и, выдержав паузу (1—3 с), подает команду: «Встали». По этой команде необходимо встать участникам в количестве равном названному числу.

Условия:

- участники должны встать точно по команде;
- должно встать ровно столько участников, сколько «заказывалось»;
- участникам нельзя разговаривать и соответственно вслух договариваться, кто именно будет выполнять задание.

Комментарии

Если установить время, в течение которого члены группы могут каким-то образом сообщать свои намерения и угадывать намерения других, то уп-

⁶⁷ Идея предложена Н. Ю. Хрящевой, С. И. Макшановым [35].

ражнение наполняется дополнительным содержанием. В данных условиях участники пытаются договариваться при помощи мимики и жестов.

Можно усложнить упражнение, запретив жестикуляцию. Но и при этом у них остаются такие параметры для анализа, как мимика и позы друг друга.

15.3. ШЕРЕНГА⁶⁸

Описание процедуры

Участникам предлагается встать в одну шеренгу на расстоянии шага друг от друга лицом к ведущему. При большом количестве участников или для облегчения упражнения группу можно разделить на несколько подгрупп. Будет несколько шеренг. Далее участникам сообщается, что по общей команде на счет «три» они должны подпрыгнуть, но при этом каждый из них во время прыжка должен развернуться на 90 градусов в ту или иную сторону. Ведущий считает:

«Раз, два, три!» Участники подпрыгивают и, конечно же, при приземлении оказываются смотрящими в разные стороны. Далее ведущий сообщает основную задачу, которая заключается в том, что теперь им необходимо подпрыгивать по команде до тех пор, пока они все не развернутся лицом в одну сторону. При этом необходимо соблюдать основные требования:

- нельзя не подпрыгивать;
- нельзя не поворачиваться при подпрыгивании;
- нельзя разговаривать или как-то договариваться о том, в какую сторону необходимо повернуться.

Комментарии

Можно прыжки заменить просто на повороты по команде. Но прыжки более разогревают и раскрепощают участников, хотя требуют определенной подготовленности группы и наличия соответствующей эмоциональной атмосферы.

В процессе обсуждения ведущий может задать следующие вопросы:

- Что мешало при выполнении задания?
- Что помогало при выполнении задания?
- Какие возникали затруднения при выполнении задания и в чем они заключались?
- Удалось ли разрешить эти затруднения, и если да, то как?

15.4. РАСТЯЖКА

Данное и последующие упражнения хорошо зарекомендовали себя при подготовке команд для решения совместных задач. Их лучше проводить с подростковыми группами.

Ведущему следует особо подчеркнуть, что подобные упражнения выполнить невозможно без взаимопомощи и поддержки участниками друг друга. В них оценивается только то, справилась ли с ними группа, независимо от успешности его выполнения отдельными участниками.

⁶⁸ Идея предложена Н. В. Цзенем и Ю. В. Пахомовым [59].

Описание процедуры

На высоте 1,5-1,7 метра от пола натягивается веревка, выполняющая роль растяжки.

Инструкция группе

«При выполнении спецоперации путь вашей группе на горной тропе преградила растяжка. Внешние условия таковы, что вы не можете ее обезвредить, обойти или поднырнуть под ней. Группе необходимо перебраться через веревку-растяжку, не используя подручные средства, кроме одежды. Также участникам нельзя поддерживать и подстраховывать друг друга под растяжкой. В случае ее задевания любым участником группа считается погибшей и возвращается в исходное положение.

Упражнение считается выполненным только после того, как все участники переберутся через «растяжку».

Комментарии

Наибольшая сложность заключается в преодолении растяжки последним участником, так как его некому подсадить. Группе приходится придумывать различные способы его вытягивания. При этом если он задевает веревку, то вся группа считается подорвавшейся и начинает выполнение упражнения заново. Как правило, группа «погибает» на последнем этапе несколько раз, прежде чем ей удастся придумать способ преодоления «растяжки» последним участником.

В случае стабильной неуспешности группы ведущему полезно рассадить ее в круг и провести обсуждение причин неудачи. При этом следует обратить внимание на то, какие подавались идеи, чем они понравились или не понравились. А также попросить группу выработать дальнейшую стратегию действий. После этого можно продолжить выполнение упражнения.

Данное упражнение можно использовать и в диагностических целях. Кроме развития способности к согласованным действиям данное упражнение проявляет стратегии действия участников в ситуациях эмоционального напряжения, что позволяет прогнозировать варианты развития событий в экстремальных условиях.

Опасность!

В ходе выполнения упражнения возможны случаи ушибов и растяжений. Поэтому ведущему необходимо позаботиться о мерах безопасности, организовав подстраховку участников. По возможности желательно под «растяжкой» положить маты.

15.5. БЛИНДАЖ

Описание процедуры

На полу растеливается 4-5 газет такого размера, чтобы на них могла свободно уместиться вся группа. Группе объясняется, что расстеленные на полу газеты будут являться «блиндажами», в которых участникам необходимо «укрыться» по сигналу ведущего. (Таким сигналом может быть остановка музыки. Также для подачи сигнала может быть использован свисток.) Участники свободно перемещаются по комнате и по сигналу ведущего «укрываются»

ся в блиндажах» — вставая (запрыгивая!) на ближайшие газеты. Участник, не уместившийся на газете, считается погибшим. В этом случае группа получает порицание ведущего за то, что не уберегла товарища, и выполняет упражнение еще раз в том же варианте сложности. При успешном выполнении ведущий уменьшает количество «блиндажей», убирая одну газету, и продолжает упражнение. На последнем этапе группе предстоит «уместиться в очень маленьком блиндаже», что невозможно без реальной физической поддержки участниками друг друга.

В процессе обсуждения полезно обратить внимание на вопросы: что мешало выполнению упражнения? Что помогало при выполнении упражнения?

15.6. «МИНА»

Описание процедуры

По команде ведущего — «Мина!», группе необходимо за минимальное время (3—5 с) покинуть круг («блиндаж») через узкий проход (между двумя стульями), обозначенный ведущим. Команда подается ведущим без предупреждения. Создается установка на вероятность гибели участников, вовремя не успевших покинуть «блиндаж», от прямого попадания в него мины. Упражнение выполняется несколько раз с обсуждениями.

Комментарии

Упражнение сложно выполнить, если каждый участник будет думать только о том, как спастись именно ему. В процессе обсуждения полезно обратить внимание на то, кто обычно выскакивал первым, а кто последним и почему. Попросить их рассказать, какие мысли приходили им в голову в процессе выполнения.

Ведущий может дать установку участникам на возможность выполнения данного упражнения в процессе других процедур и подавать команду без предупреждения. В данном виде упражнение позволяет развить способность быстрого реагирования и переключения на другой вид действий в экстремальной ситуации.

Глава 16

КОММУНИКАТИВНЫЕ ИГРЫ И УПРАЖНЕНИЯ

Данная серия упражнений предназначена для развития коммуникативных качеств, хотя некоторые из описанных далее упражнений могут быть использованы и для раскрепощения участников.

16.1. «ГРУППОВОЙ РАССКАЗ»⁶⁹

Описание процедуры

Группа разбивается на две команды. (Лучше выполнять упражнение в круге, разделив участников на два полукруга.) Каждой команде необходимо сочинить групповой рассказ. При этом можно взять какой-нибудь предмет, например авторучку или карандаш как «рабочий инструмент писателя».

⁶⁹ Идея предложена Н. В. Цзенем и Ю. В. Пахомовым [59].

Представитель первой команды берет ручку и произносит первую фразу, например: «Была хорошая погода...», — и передает ручку следующему по кругу участнику из этой команды. Следующий участник повторяет предыдущую фразу и в качестве продолжения добавляет свою, например: «Была хорошая погода, и у всех было хорошее настроение...», после чего передает «авторское перо» следующему, который также повторяет предыдущую фразу и дополняет ее своей. После некоторых продолжений (если участники поняли, что их дополнение должно согласовываться с предыдущим рассказом) ведущий предлагает участникам больше не повторять уже «написанную» часть рассказа, а очередному «писателю» просто продолжать рассказ дальше. Когда очередь доходит до последнего участника из этой группы, он снова передает «перо» первому участнику для продолжения рассказа.

Процедура заканчивается, если команда допустит длинную паузу или какой-нибудь участник продолжит рассказ фразой, содержательно не стыкующейся с предыдущим рассказом. После этого свой рассказ сочиняет вторая команда.

По окончании оценивается фантазия каждой команды, длина рассказа и обсуждаются затруднения.

16.2. «ТЕХНИКА ВЕЖЛИВОГО ОТКАЗА»

Установка

Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или другими навязчивыми намерениями. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Иногда и умение просто выгнать бывает полезно, но сейчас наша цель научиться другому опыту действия.

А время идет... Конечно же, рекламный агент специально обучен и действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Что делать? Как поступить? Что говорить? Но нужно как-то решить эту проблему. Причем:

- *Не потерять время.*
- *Не выйти из себя.*
- *Не поддаваться на уговоры.*

Описание процедуры

Участникам предлагается объединиться в пары и проиграть вышеописанную ситуацию.

При этом задача агента, всеми способами пытаться «зацепить клиента». «Утилизировать» аргументы клиента, не давая ему возможность повторять один и тот же отказ. Пытаться тем или иным способом переиграть его.

Задача клиента: не грубить, отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку: «Вы очень любезны...», «Вы так внимательны и добры...», и «нет» предложению: «Спасибо, но я в этом не заинтересован...»

При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою игру, клиент применяет принцип «заезженной пластинки». То есть, чтобы ни говорил агент, клиент его вы-

слушивает и с неизменной вежливостью повторяет одну и ту же фразу, например: «Спасибо, но меня это не интересует».

В процессе обсуждения необходимо дать каждому участнику возможность высказаться и оценить успешность действий партнера.

16.3. «РАССМЕШИ ПАРТНЕРА»⁷⁰

Описание процедуры

Выбирается первая пара игроков. Задача одного участника — любыми средствами рассмешить своего партнера. При этом он свободен в выборе действий и может что-то говорить, корчить рожицы и т. д.

Задача другого участника — постараться сохранить самообладание и не улыбаться.

Если первому участнику удастся рассмешить партнера или хотя бы вызвать ответную улыбку, то он выбирает другого из оставшихся игроков и пытается рассмешить его.

Если никакими силами рассмешить не удастся, то на его роль выбирается другой участник.

Во время обсуждения нужно дать возможность высказаться каждому участнику. Можно группе определить самого насмешливого и самого смешливого участника.

16.4. «РАЗГОВОР»

Легенда

Неуверенным в себе людям часто бывает очень трудно первыми начать разговор с другим человеком. А если разговор и начался, то им бывает очень трудно его поддержать и еще труднее открыть свой внутренний мир для другого человека.

Как ни печально, но это обостряется в ситуации встречи со значимым человеком, человеком, который им очень интересен. Как назло именно в этот момент «просыпаются» все комплексы и зажимы. Именно в этот момент становится очень не все равно, «как все это будет выглядеть со стороны...».

В результате это никак не выглядит со стороны, потому что разговор так и не начинается... или быстро завершается. В результате человеку так и приходится жить одному в своем мире...

Если для вас важен разговор, то важно, как вы его начнете, как вы будете его в дальнейшем поддерживать и как вы из него выйдете.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах. Можно заранее оговорить, где именно встретились участники, а можно выполнять по принципу «здесь и теперь».

Первый участник обращается к своему коллеге, задавая какой-нибудь вопрос. При этом нужно задавать открытые вопросы, которые представляют

⁷⁰ Идея предложена Н. В. Цзенем и Ю. В. Пахомовым [59].

максимум возможностей для ответа. Отвечая на этот вопрос, можно рассказать целую историю.

Например: «Откуда ты приехал?» — открытый вопрос.

«Ты приехал из Красноярска?» — закрытый вопрос, предполагающий конкретный и короткий ответ.

Второй участник (отвечающий) стремится как можно полнее ответить на вопрос.

Хорошим развитием разговора считается вариант, в котором первому участнику в конечном итоге удастся перевести разговор из режима «вопрос-ответ» к рассказу вторым участником какой-либо истории. При этом первый участник внимательно слушает и всячески поддерживает рассказчика. При необходимости он осторожно продлевает разговор, прося подробнее описать или пояснить что-нибудь из сказанного.

Как правило, при нормальном развитии упражнения (разговора) участники сами меняются ролями.

По окончании процедуры — обсуждение.

16.5. ПРОСЬБА

Очень многое зависит от того, какими словами, с какой интонацией и в какой обстановке вы представите вашу просьбу. Именно от этого зависит успешность действия.

Данное упражнение направлено на то, чтобы максимально повысить вероятность выполнения просьбы.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах. Задача одного участника — попросить другого выполнить какую-либо его просьбу. Для начала можно попросить что-нибудь не очень значимое на время, например авторучку. Или попросить о каком-либо более существенном одолжении. Участнику необходимо проявить все свое мастерство, оригинальность и находчивость. При этом лучше попробовать использование различных приемов, например: начинать просьбу с комплимента, упомянуть некоторые заслуги того, к кому вы обращаетесь, его авторитет и значимость, попробовать высказывать сразу за просьбой косвенную признательность, благодарность за предстоящую услугу и т. п.

Задача второго участника — внимательно выслушать просьбу, оценить, насколько эффективно действовал партнер, и в конечном итоге согласиться или не согласиться выполнить просьбу.

Комментарии

Многое зависит от того, в какой именно форме излагается просьба и как при этом учитываются личностные особенности партнера. В процессе обсуждения необходимо дать каждому участнику возможность высказаться и оценить успешность действий партнера. При этом можно выделить стратегии наиболее удачливых «просителей».

16.6. ИНТОНАЦИИ

Интонации — наиболее важный элемент речи. Они создают общий мелодичный рисунок речи и придают ей особенный колорит. Одну и ту же фразу можно сказать по-разному, передав тем самым различный смысл. Поэтому владение искусством использования различных интонаций в речи является полезным навыком эффективного коммуникатора.

Данное упражнение направлено на развитие навыков управления интонацией.

Описание процедуры

Выбирается какая-нибудь простая фраза, например: «Какая хорошая сегодня погода». По очереди (по кругу) каждому участнику необходимо один раз произнести данную фразу. При этом следующий участник должен произнести фразу с новой интонацией (вопросительной, восклицательной, безразличной, с удивлением или др.). Повторять интонации нельзя. Если участник не может придумать ничего нового, то он выбывает из игры (или пропускает ход).

В процессе произношения ведущий определяет, с какой именно интонацией была произнесена фраза (например — вопросительная). Если интонация трудно определима, тогда группа совместно находит ей название или описывает эмоциональное состояние (ситуацию), в которой могла быть произнесена данная фраза.

Глава 17

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ПСИХИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

В данную главу включены упражнения на развитие мышления, внимания, памяти и наблюдательности. Подобные упражнения чаще используются в специально ориентированных тренингах, но их можно использовать и как вспомогательные средства в СПТ.

А. Упражнения для развития памяти и наблюдательности

17.1. «СЛОВЕСНЫЙ КОМ»⁷¹

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Первый участник произносит любое слово. Следующий по кругу участник произносит предыдущее слово, а затем любое другое. Следующий за ним по кругу участник произносит предыдущие два слова и добавляет одно свое. Далее каждому последующему участнику необходимо произнести все слова, сказанные до него в порядке их появления, и добавить к ним свое. Таким образом, количество слов увеличивается с каждым участником, разрастаясь как «снежный ком». Если участник ошибся, то группа помогает ему, напоминая пропущенное слово или представляя перепутанные слова. Процедура заканчивается, когда три участника

⁷¹ Идея предложена Г. Н.Марасановым [33].

подряд не смогли воспроизвести слова без помощи группы. После этого подсчитывается, из скольких слов удалось «скатать» ком группе.

Комментарии

Во время обсуждения участники описывают свои способы запоминания последовательности слов. Кто-то пытается зазубрить слова механически. Кто-то связывает слова с их авторами или «развешивает» их по комнате. Часть участников пытается связать их логикой или объединить в рассказ.

Обсуждение направлено на «вскрытие» имеющихся способов запоминания у различных людей, и каждый участник мысленно так или иначе «примеряет» иные способы. Поэтому ведущему следует останавливать любые попытки оценивать их эффективность. Каждый сможет это сделать самостоятельно.

После обсуждения упражнение полезно сделать еще раз, предложив участникам попробовать иные способы запоминания. По окончании снова подсчитывается, из скольких слов удалось «скатать ком» группе, и проводится обсуждение.

Внимание!

В процессе выполнения упражнения очень важно создать в группе атмосферу, исключая конкуренцию и критические замечания в отношении других участников и их способов запоминания. Участникам необходимо объяснить, что нет правильных или неправильных способов, важно то, насколько тот или иной способ эффективно работает у конкретного человека. Только в случае, когда участники тренинга работают на поддержку друг друга, начинают творчески пробовать иные способы и проверять их эффективность.

17.2. «СКУЛЬПТОР»

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит за дверь. Определяются желающие побыть немного в роли «материала» для работы скульптора. (Для первого раза достаточно 3—4 человек.)

Остальные участники — скульпторы. Их задача: быстро «слепить» скульптурную композицию из участников, исполняющих роль материала. Скульпторы сообща расставляют и придают определенные позы участникам — материалу, которые должны сохранять эти позы.

Когда композиция готова, ведущий приглашает участника, ожидающего за дверью. Ему предлагается внимательно посмотреть на композицию (примерно 5-10 секунд) и еще раз выйти за дверь. После этого скульптурная композиция разрушается, ведущий «перемешивает» всех участников.

Задача участника после приглашения — восстановить по памяти всю композицию как можно точнее, выбрав тех же участников и восстановив все детали, в том числе одежды (расстегнутые — застегнутые пуговицы и т. п.). Вся группа при этом выполняет роль материала. После того как он закончил, группа оценивает точность копии и находит отличия. Как правило, участники очень хорошо запоминают первоначальные позы и их можно попросить

встать так же, как они стояли в оригинальной композиции, для того чтобы заметить отличие.

Далее за дверь выходит следующий доброволец.

Комментарии

Обычно в процессе развития упражнения участники сами усложняют процедуру, делая более сложную композицию, увеличивая число входящих в нее участников и даже частично переодеваясь после разрушения оригинальной скульптуры.

17.3. «ФОТОРОБОТ»

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который садится на отдельный стул в дальней части комнаты или за что-нибудь прячется. Важно, чтобы остальные участники не могли его видеть, но он мог бы слышать то, что о нем говорят. Ведущий рассаживает группу таким образом, чтобы они сидели спиной к этому участнику. Задача группы — описать, как выглядит этот человек. При этом ведущий, как фиксирующий информацию, просит вспомнить все детали его одежды, цвет глаз, цвет волос и т. п. Если возникают спорные версии, следует фиксировать их все. Ведущий может стимулировать группу, задавая вопросы: «Это все, что на нем одето, или есть еще что-то, кроме свитера?», «У его волос есть цвет?» и т. п. При этом ведущему следует принимать от группы только описания, а не интерпретации, останавливая их при необходимости.

По окончании составления фоторобота участник возвращается в группу. Ему зачитывается составленное группой описание и проверяется его правильность.

После этого дается слово описываемому участнику, чтобы он поделился впечатлениями, рассказал о мыслях и чувствах, которые у него возникали, пока он прятался или ожидал в дальней части комнаты. Именно для этого он и оставался в комнате, а не выходил за дверь.

Комментарии

В процессе ответного слова некоторые участники говорят, что испытывали удивление в связи с тем, что группа заметила детали, которым он сам не придавал значения.

Второй раз проводить упражнение в том же виде оказывается менее эффективным. Обычно, предвосхищая второе действие, участники внимательно рассматривают друг друга. Можно обратить внимание группы на это.

Можно повторить упражнение, но несколько изменив инструкцию. Выбирается другой участник. Ему лучше тоже выйти из круга, чтобы не смущать участников. Задача группы — восстановить в деталях, что делал данный человек сразу, как пришел на занятие, но еще до того, как занятие началось. Как вошел? Что сказал? Куда прошел? Что сделал? Где встал или сел? С кем говорил? О чем говорил? Что при этом делал? И т. п., но как можно более подробнее. Можно ограничиться 10 минутами и назвать упражне-

ние «10 минут из жизни человека». Ведь прошли 10 минут жизни. Они были чем-то наполнены.

По возвращении участника в круг ему зачитывается описание десяти минут его жизни и предоставляется возможность исправить неточности.

17.4. «ОПИШИ ПАРТНЕРА»⁷²

Данное упражнение можно использовать как дополнение предыдущего или как самостоятельное.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в парах и состоит из двух частей. После объединения участников в пары, им предлагается выполнить упражнение согласно инструкции ведущего.

Часть 1 (разминочная)

Инструкция

Внимательно посмотрите на вашего партнера в паре и постарайтесь заметить как можно больше визуальной информации о нем (достаточно 30 с).

Возьмите тетради и ручки и сядьте так, чтобы вы не видели своего партнера (лучше спина к спине).

Сейчас я буду задавать вам вопросы, касающиеся вашего партнера. Вам необходимо записывать ответы в порядке предъявления вопросов.

- Какого цвета волосы у вашего партнера?
- Какого цвета глаза у вашего партнера?
- Есть ли на лице у вашего партнера родинки, и если есть, то где они находятся?
- Какого цвета брови у вашего партнера?
- Есть ли на лице вашего партнера какие-нибудь ямочки или морщинки, и если есть, то где они находятся?

По окончании участникам предлагается развернуться лицом к партнеру и каждому по очереди зачитать ответы и проверить их правильность.

Часть 2 (основная)

Инструкция

Еще раз внимательно посмотрите на вашего партнера.

Сядьте так, чтобы вы не видели своего партнера.

Сейчас я буду продолжать задавать вам вопросы, касающиеся вашего партнера. Ваша задача — записывать ответы в порядке предъявления вопросов.

- Есть ли часы у вашего партнера? Если есть, то вспомните и опишите, какие они. Как они называются? Какой они формы? Какого цвета циферблат? Какого цвета ремешок? Из какого материала сделан ремешок? и т. п.
- Опишите, какая обувь на вашем партнере? (Туфли? Тапочки? Или, быть может, ласты?!) Какого цвета эта обувь? Есть ли шнурки или ремешки? Если есть, опишите, какие они?

⁷² Идея предложена С. И. Макшановым, Н. Е. Хрящевой и Е. В. Сидоренко [38].

- Есть ли пуговицы у вашего партнера? Если есть, то сколько их и где они находятся? Опишите, какой они формы и какого цвета?

- Есть ли у вашего партнера какие -либо украшения? Если есть, то опишите, какие они и где находятся?

- Какого цвета носки у вашего партнера? Удивительно, но некоторые участники даже описывают цвет и ширину полосок на носках. Обычно это девушки, но партнер у них, как правило, юноша.

- Какой ручкой пишет сейчас ваш партнер? Опишите ее.

После окончания участникам предлагается снова развернуться лицом к партнеру и зачитать написанные ответы.

Комментарии

Нередко участник указывает на наличие какой-то вещи, например часов, которой нет у его партнера. В одних случаях оказывается, что у него есть такие часы, но сегодня он их не надел. В других случаях можно поискать подобные часы у других участников группы, и очень часто они у кого-то находятся.

На этих примерах можно выйти на обсуждение того, что нередко мы приписываем другому человеку те качества, которых у него нет, так как он уже изменился. Более того, нередко мы приписываем человеку качества, которых у него никогда и не было, перенося их на него с другого человека...

17.5. «ГДЕ Я?»⁷³

Описание процедуры

Ведущий предлагает группе закрыть глаза и по очереди (по кругу) называет имя участника и задает каждому из них по вопросу, касающемуся пребывания здесь и сейчас.

Участник, которому был задан вопрос, отвечает на него вслух. Остальные участники, каждый про себя, отмечают неточности ответа. Позже, в процессе обсуждения упражнения, у всех будет возможность высказаться. Вопросы могут быть следующими:

- Сколько человек находится в этой комнате?
- Сколько окон в этой комнате?
- Сколько ламп в этой комнате?
- Какая дверная ручка на входной двери? (Описать)
- Какого цвета стены (обои) в комнате?
- В чем одет сосед справа?
- Какая обувь у соседа слева?
- И т. п.

Вопросы могут касаться участников, их одежды, особенностей комнаты, предметов, находящихся в комнате, и др.

Во время обсуждения ведущий еще раз по порядку зачитывает заданные ранее вопросы, давая каждому участнику возможность дополнить свой ответ и устранить неточности.

⁷³ Идея предложена А. Г. Лидерсом [28].

17.6. «ТЫ ЕГО УЗНАЕШЬ?»

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит за круг и встает спиной к группе. Второй доброволец описывает внешний облик любого человека, сидящего в круге. Все описания он должен давать **ПРО ЭТОГО ЧЕЛОВЕКА** (у этого человека, на этом человеке... и т. п.). Для усложнения процедуры можно запретить описания, раскрывающие пол человека. Это более чем вдвое уменьшит сообщаемую информацию. Нельзя будет говорить о юбке или брюках, о длине волос, большинстве украшений и т. п.

Задача участника за кругом — угадать, кого ему описывают. (В усложненном варианте он не может задавать вопросы.)

Если у угадывающего участника появилась версия, в которой он уверен, он называет имя. В случае его успеха группа аплодирует, и за круг выходит следующий. Если участник не угадал, то группа ему описывает психологические и социальные качества угадываемого человека до тех пор, пока он не угадает его имя.

Комментарии

В процессе обсуждения полезно предложить участникам поделиться возникающими в процессе выполнения упражнения трудностями. Обычно они касаются того, что отгадывающий участник не может сам запросить нужную ему информацию. Соответственно трудности описывающего участника чаще заключаются в том, что он готов помочь, но не знает, какая дополнительная информация нужна.

17.7. «ПРИЗНАК ОТЛИЧИЯ»⁷⁴

Описание процедуры

Выбирается доброволец, который выходит за дверь. Участникам предлагается разделиться на две группы по какому-либо заметному признаку.

Первоначально можно помочь группе, предложив разделиться по простому внешнему признаку: например, справа садятся участники со светлыми волосами, а слева — с темными. Или по одежде: справа сидят участники в брюках, слева — в юбках.

После того как группа разделилась на две части, приглашается участник, который все это время нетерпеливо ожидал за дверью, и ему предлагается определить, по какому признаку они различаются. Если участник долгое время не может справиться с заданием, то группа может ему помочь наводящими вопросами и фразами. После того как участник угадал признак разделения группы, за дверь выходит следующий кандидат.

Комментарии

По мере развития упражнения группа постепенно переходит от простых внешних отличий к более индивидуальным: интересы, хобби, черты характера и т. п.

⁷⁴ Идея предложена С. И. Макшановым, Н. Е. Хрящевой и Е. В. Сидоренко [38].

17.8. «СЫЩИКИ»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Изготавливаются карточки с именами всех участников. Каждый участник вытягивает одну из них, не показывая никому. Если ему досталась карточка с его именем, то он возвращает ее обратно и берет другую.

Задачи для всех участников:

- Скрытно наблюдать за участником, имя которого он «вытянул», для того чтобы определить, за кем наблюдает этот участник. При этом не раскрыть себя.

- Определить, кто наблюдает за ним. Необходимое время 5—10 минут.

Ведущий в течение этого времени может рассказывать про важность развития собственной наблюдательности. Или про то, что на каждом этапе жизни всегда кто-то наблюдает за человеком: будь то его родители, его совет или бог.

По окончании процедуры каждый участник по кругу говорит свое предположение о том, кто следил за ним и как он узнал об этом. После того как круг завершился, каждый участник по кругу «раскрывается», показывая карточку с именем того, за кем он следил, и высказывает свое предположение о том, за кем, по его мнению, следил его подопечный.

Можно оценить каждого участника в баллах, при этом баллы начисляются тем:

- кто смог выполнить первую задачу, но при этом раскрылся — 1 балл;
- кто смог выполнить первую задачу и не раскрылся сам — 2 балла;
- кто смог раскрыть сыщика, следившего за ним, — 1 балл.

После этого можно провести обсуждение в группе, какую задачу было проще выполнять, какую сложнее и кто что чувствовал.

Б. Упражнения для развития мышления⁷⁵

17.9. «СИТУАЦИЯ»

Описание процедуры

Группа делится на подгруппы (до пяти человек каждая). Ведущий предлагает ситуацию, например: *«Он проснулся ночью и заметил какое-то существо в углу комнаты»*.

Задача каждой подгруппы: в течение 15 минут написать как можно больше версий, объясняющих данную ситуацию, или то, что это за существо. Версии могут быть любыми, даже самыми фантастическими.

По окончании заданного времени каждая подгруппа зачитывает свои версии. Побеждает та подгруппа, которая написала большее количество версий.

⁷⁵ В главе 18 предложен ряд занимательных задач, которые вы также можете использовать и в тренинге развития гибкости мышления

После этого ведущий предлагает каждой подгруппе рассказать, как они придумывали версии, и организует короткое обсуждение.

Затем группе в составе тех же подгрупп предлагается следующая ситуация, например: *«Вернувшись из магазина, он обнаружил, что дверь его квартиры распахнута. Хотя дома никого не было и ключ он никому не давал».*

Участникам также дается 15 минут, по окончании зачитываются версии.

Если какая-то подгруппа стабильно показывает низкий результат по отношению к другим, то можно поменять состав подгрупп.

17.10. «ПРИЗНАКИ»

Описание процедуры

Группа делится на несколько команд. Ведущим задается два или более признака. Например:

- 1) инструмент,
- 2) с отверстиями.

Задача каждой команды — придумать как можно больше предметов, одновременно обладающих данными признаками. Время выполнения 5—10 минут.

По окончании каждая подгруппа зачитывает свои версии. Побеждает команда, предложившая их большее количество.

17.11. «СОСТАВЬ ПРЕДЛОЖЕНИЕ»

Описание процедуры

Упражнения выполняются в подгруппах. Время выполнения — 10—15 минут. Предлагается три не связанных друг с другом слова. Задача каждой подгруппы — составить как можно больше предложений, каждое из которых должно включать эти три слова одновременно. По окончании времени каждая подгруппа зачитывает свои версии. Побеждает подгруппа, написавшая большее количество версий.

Упражнения-головоломки⁷⁶

Данные упражнения относятся к разряду задач-головоломок, предназначенных для поиска совместного решения. Их лучше выполнять в малых группах (до 5 человек). Большие группы следует разделить на несколько команд.

Ведущий описывает ситуацию и предлагает участникам совместно искать решение. При этом участники группы могут в произвольной форме предлагать свои варианты решения и задавать вопросы ведущему, на которые он может отвечать только «да» или «нет».

17.12. «АДАМ И ЕВА»

⁷⁶ Ответы Приводятся в конце данной части.

Описание процедуры

Ведущий предлагает ситуацию: «Адам уронил предмет, и Ева умерла».

Вопросы командам:

- *Какой предмет уронил Адам?*
- *Почему умерла Ева?*

Команды по очереди задают ведущему вопросы, на которые ведущий отвечает «да» или «нет».

Выигрывает команда, которая ответит на поставленные условием вопросы.

17.13. «КРЕПОСТНЫЕ ВОРОТА»

Описание ситуации

Давным-давно жили два принца. Они родились близнецами и постоянно стремились превзойти один другого. Их отец Король делал все, чтобы они жили дружно, не соперничали и поддерживали друг друга. Он сулил им награды и грозил им карами, но ничто не было столь близко сердцу каждого принца, как возможность взять верх над другим. Всю жизнь Король стремился примирить их, но ничего не мог поделать с их стремлением к соперничеству. И когда уже подошло ему время умирать, он придумал план. В своем завещании он повелел, чтобы сыновья доехали верхом до края королевства, благо оно было не очень большим, и вернулись назад в королевский замок. Тот из них, чья ЛОШАДЬ войдет в ворота замка ВТОРОЙ, унаследует все королевство. При этом они могли спешиться за все это время только один раз, чтобы отдохнуть и напоить лошадей. И принцы отправились в путь. Каждый из них старался ехать медленнее другого. После двух дней и двух ночей, в течение которых они всячески замедляли ход, принцы и их лошади, выбившись из сил, доехали до края королевства. В крайней усталости они остановились на ночь в придорожном трактире. На следующее утро трактирщик разбудил их обоих, чтобы они продолжили свой путь. Когда они собрались в дорогу, один из братьев шепнул что-то другому на ухо. И тогда они оба рассмеялись, вскочили в седла и со всей скоростью пустились к замку.

Вопрос

Что один из братьев прошептал другому на ухо?

17.14. «ПРИНЦЕССА И КРЕСТЬЯНИН»

Описание ситуации

Крестьянин и принцесса полюбили друг друга, и крестьянин захотел жениться на принцессе. Король, ее отец, пришел в ярость и приказал отрубить крестьянину голову за дерзость.

Но крестьянин был красив, а королева добра и желала дочери счастья, поэтому она уговорила короля подвергнуть крестьянина испытанию.

Было решено, что он должен вытащить из ящика одну из двух карточек и принять то, что будет на ней написано, как свою судьбу. На одной карточке будет написано «Свадьба», а на другой «Смерть». Если он откажется, то умрет. Однако король смошенничал: он написал на обеих карточках «Смерть» и

положил в ящик. Королева заметила это и поспешила рассказать об этом принцессе, чтобы та сумела предупредить своего возлюбленного о неразрешимой задаче и той ужасной опасности, что нависла над ним. Однако когда пришло время испытания, крестьянин держался спокойно. Он вытянул карточку, после чего женился на принцессе и жил после этого счастливо. Король так рассвирепел, что умер от удара, а королева унаследовала престол.

Вопрос

Как крестьянину удалось избежать ловушки, устроенной злым королем?

17.15. «КОМАНДИРОВАННЫЙ»

Описание ситуации

Человек приехал в командировку в другой город и поселился в гостинице. Устав после трудного дня, он поужинал и лег спать. Посреди ночи он внезапно включает свет, встает с постели, разыскивает телефонную книгу и, найдя в ней какой-то номер, набирает его. Однако, дождавшись, когда на другом конце провода поднимут трубку, он тут же кладет свою и, довольный, ложится спать.

Вопрос

Кому и почему он звонил?

17.16. «ЧЕЛОВЕК И ТОЛПА»

Описание ситуации

Ненастный осенний день. Идет небольшой дождь. Возле ворот стоит человек. Навстречу к нему бежит толпа людей. Вдруг человек падает.

Вопросы

- *Что за толпа людей бежала навстречу ?*
- Почему он упал?

В. Упражнения для развития внимания

17.17. «МУХА»⁷⁷

Достаточно известное упражнение, хорошо тренирующее образное мышление и способность концентрировать внимание. Здесь предлагается два его варианта: простой — на плоскости и более сложный — объемный.

Вариант 1 (на плоскости)

Описание процедуры

Участникам предлагается представить себе листок бумаги, разлинованный на девять клеточек (то есть квадрат три на три клеточки) и вообразить муху, сидящую в самой средней клетке. Это не простая муха, а «дрессированная», которая может перемещаться, послушно выполняя отданные ей команды. По одной из четырех возможных команд («вверх», «вниз», «вправо», «влево») «муха» перемещается соответственно команде на соседнюю клетку.

⁷⁷ Идея предложена Цзенем Н. В. и Пахомовым Ю.В. [59].

Команды подаются участниками по очереди. Иными словами, каждый участник во время своего хода перемещает воображаемую муху в одну из соседних клеток, давая вслух команду, например «вверх». Следующий за ним участник перемещает муху дальше, по своему желанию, например: «вправо», и передает ход следующему. При этом муху нельзя двигать обратно, чтобы исключить челночные движения, например: если предыдущий игрок дал команду: «вниз», то следующему нельзя давать команду «вверх», возвращая ее обратно. Ведущий (или один из участников) контролирует все перемещения мухи на реальном листке бумаги, реальным карандашом. Так как муха для всех одна, а управляют ею все, то главная задача участников — мысленно следить за всеми перемещениями мухи и не допускать ее выхода за пределы игрового поля. Если это произошло, то ведущий заявляет: «Муха улетела», — и игрок, допустивший ошибку, выбывает из игры. По команде «Муха в центре» игра возобновляется без выбывшего участника.

Вариант 2 (объемный)⁷⁸

Описание процедуры

По процедуре данный вариант мало чем отличается от предыдущего, за исключением того, что в данном случае участникам предлагается представить не плоскость 3 на 3 клетки, а куб, состоящий из 27 маленьких кубиков (нечто вроде прозрачного кубика Рубика с дрессированной мухой внутри). То есть предыдущая плоскость 3 на 3 клеточки является в данном кубе только одним из трех слоев. Наша муха в данном случае первоначально сидит в центре куба. Соответственно к первоначальным командам «вверх», «вниз», «вправо» и «влево» добавляются еще две команды «вперед» и «назад».

По окончании упражнения следует обсудить затруднения участников и обменяться выработанными техниками сосредоточения и переключения внимания.

17.18. «СЧИТАЛКА»

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Участникам предлагается поиграть в считалку. Но не в простую, а в особенную. Первый участник называет число «один», сидящий слева от него участник называет число «два», затем следующий за ним по кругу (по часовой стрелке) говорит «три» и так далее. Особенность заключается в следующем: участнику, которому предстоит назвать число, кратное «4» или содержащее в себе цифру «4» (например, 4, 8, 12, 14, 16 и т. д.), необходимо хлопнуть в ладоши и тем самым пропустить ход. Данное число называет следующий за ним человек. Если кто-то ошибается, то он выбывает из игры, но остается сидеть на своем месте, пропуская ходы.

Комментарии

Можно усложнить условие, добавив в процессе выполнения упражнения дополнительную кратность, например «3». В результате хлопать должны

⁷⁸ Идея предложена В. Ю. Большаковым [2].

участники, на кого выпадают числа: 3, 4, 6, 8, 9, 12 и т. д. При данном исполнении участники выбывают гораздо быстрее.

17.19. «ЧУЖИЕ КОЛЕНКИ»⁷⁹

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Каждый участник кладет свою правую руку на левое колено соседа справа, а левую руку на правое колено соседа слева. Таким образом, все руки участников лежат на чьих то коленях таким образом, что на коленях каждого из них лежат чьи-то руки.

Задача участников — хлопать по коленкам соседа таким образом, чтобы в целом по кругу руки хлопали по коленкам последовательно, не обгоняя друг друга. Получается бегущая волна хлопков по кругу. При кажущейся простоте участники сразу начинают сбиваться. Сложность заключается в том, что им необходимо следить за тем, когда очередь дойдет до их руки, а не до их коленки. Участник, который ошибся, убирает свою проштрафившуюся руку. После того как и вторая его рука ошибется, участник выбывает из игры вместе со стулом. Круг сжимается, и упражнение продолжается.

Через некоторое время упражнение можно усложнить, предоставив право каждому участнику менять направление движения хлопков. Для этого ему необходимо в момент, когда до его руки доходит очередь, быстро хлопнуть ею по коленке дважды. После этого волна должна пойти в обратную сторону.

Глава 18

УПРАЖНЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ

Групповая дискуссия является средством для исследования процесса принятия решения группой и развития навыков убеждающего воздействия. Наблюдение за ходом дискуссии в группах показывает умение участников организовывать свою деятельность, владеть собой, слушать друг друга, аргументированно доказывать свою точку зрения, их готовность договариваться друг с другом и идти на компромисс. Нередко во время дискуссии разворачиваются жаркие споры, которые наглядно демонстрируют самим участникам их недостаточную компетентность в общении и необходимость самосовершенствования в этом.

Для отработки навыков ведения дискуссии в группе обычно используются различные задания и упражнения, сводящиеся к необходимости выработать общее групповое решение. Разными авторами описано несколько подобных заданий, являющихся модификациями упражнения «Потерпевшие кораблекрушение», описанного К. Рудестамом.

18.1. «ПОТЕРПЕВШИЕ КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ»⁸⁰

⁷⁹ Идея предложена Г. И. Марасановым [35].

⁸⁰ Рудестам К. Групповая психотерапия.

Описание процедуры

Каждому участнику дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течение 15 минут.

Инструкция

Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и неповрежденными после пожара.

В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы.

Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять однодолларовых банкнот... Ваша задача — классифицировать 15 нижеперечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания.

Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 — у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

Список предметов

- Секстант.
- Зеркало для бритья.
- Пятилитровая канистра с водой.
- Противомоскитная сетка.
- Одна коробка с армейским рационом.
- Карты Тихого океана.
- Подушка (плавательное средство, санкционированное береговой охраной).
- Двухлитровая канистра нефтегазовой смеси.
- Маленький транзисторный радиоприемник.
- Средство, отпугивающее акул.
- Двадцать квадратных метров непрозрачного пластика.
- Пять бутылок питьевого спирта.
- Девять метров нейлонового каната.
- Две коробки шоколада.
- Рыболовная снасть.

После того как завершена индивидуальная классификация, группе дается 45 минут для выполнения общего задания. При этом группе сообщается, что она должна, руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из пятнадцати предметов, прежде чем оно станет частью группового решения. Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую оценку дать так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти.

Комментарии

После того как группа проранжировала все предметы в зависимости от их важности, эти результаты, как и результаты индивидуального ранжирования можно сравнить с порядком классификации, проведенным «экспертами». (Эти данные приведены далее.)

После этого следует провести обсуждение того, как группа вырабатывала общее решение. При этом можно рассмотреть следующие вопросы: Какие виды поведения помогали или мешали процессу достижения согласия? Как проявлялись лидеры? Кто участвовал в обсуждении, а кто нет и почему? Кто оказывал влияние? Почему? Какова была атмосфера в группе во время дискуссии? Оптимально ли использовались возможности группы? Какие действия предпринимались участниками группы для «протаскивания» своих мнений? Что мешало в разработке общего решения? Как следовало проводить дискуссию, чтобы ее результат был более успешным?

Дискуссию группы лучше снимать на видеокамеру. Если такой возможности нет, то можно назначить одного или нескольких человек на роль наблюдателей, которые могут предоставить после выполнения задачи обратную связь о групповом и индивидуальном поведении.

Экспертная оценка

Согласно «экспертам», основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нем запасти достаточно пищи и воды для жизни в течение этого периода. Следовательно, самыми важными являются зеркало для бритья и двухлитровая канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям.

Вторыми по значению являются такие вещи, как пятилитровая канистра с водой и коробка с армейским рационом.

Краткая информация, которая дается для оценки каждого предмета, очевидно, не перечисляет все возможные способы применения данного предмета, а скорее указывает, какое значение имеет данный предмет для выживания.

1. Зеркало для бритья. Важно для сигнализации воздушным и морским спасателям.

2. Двухлитровая канистра нефтегазовой смеси. Важна для сигнализации. Нефтегазовая смесь может быть зажжена (естественно вне плота) и будет плыть по воде, привлекая внимание спасателей.

3. Пятилитровая канистра с водой. Необходима для утоления жажды.

4. Одна коробка с армейским рационом. Обеспечивает основную пищу.

5. Двадцать квадратных метров непрозрачного полиэтилена. Используется для сбора дождевой воды, обеспечивает защиту от стихии.

6. Две коробки шоколада. Резервный запас пищи.

7. Рыболовная снасть. Оценивается ниже, чем шоколад, потому что в данной ситуации «синица в руке лучше журавля в небе». Нет уверенности, что вы поймаете рыбу.

8. Девять метров нейлонового каната. Можно использовать для связывания снаряжения, чтобы оно не уплыло за борт.

9. Плавательная подушка. Если кто-то упадет за борт, она может послужить спасательным средством.

10. Средство, отпугивающее акул. Назначение очевидно.

11. Пять бутылок питьевого спирта. Можно использовать для растирания тела при охлаждении и в качестве антисептика при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку употребление может вызвать обезвоживание.

12. Маленький транзисторный приемник. Имеет незначительную ценность, так как нет передатчика.

13. Карты Тихого океана. Они бесполезны без дополнительных навигационных приборов. Для вас важнее знать, не где находитесь вы, а где находятся спасатели.

14. Противомоскитная сетка. В Тихом океане нет москитов.

15. Секстант. Без таблиц и хронометра относительно бесполезен.

* * *

Далее описаны дополнительные сюжеты к данному упражнению, которые могут оказаться полезными ведущему. Если кто-то из группы уже «тонул в океане» (то есть выполнял предыдущее упражнение), то ведущий может сделать «катастрофу в пустыне» или запустить участников на Луну.

18.2. «КАТАСТРОФА В ПУСТЫНЕ»⁸¹

Описание сюжета

В данном случае участникам сообщается, что все они — пассажиры авиалайнера, совершающего перелет из Европы в Центральную Африку. При полете над пустыней Сахара на борту самолета вспыхнул пожар, и авиалайнер совершил вынужденную посадку в пустыне. Они точно не знают, на каком расстоянии от них находится ближайший населенный пункт и в какой стороне. Под обломками самолета им удалось обнаружить только 15 неповрежденных предметов.

Каждый участник получает бланк, на котором перечислены эти предметы. Задача каждого из них — самостоятельно проранжировать эти предметы, в соответствии с их значимостью для спасения.

После завершения индивидуального ранжирования группе также предлагается посредством обсуждения прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов.

Список предметов

⁸¹ Сюжет описан И. Вачковым [6].

- Полтора литра воды на каждого.
- Пачка соли.
- Магнитный компас.
- Летная карта окрестностей.
- Легкое полупальто на каждого.
- Солнечные очки на каждого.
- Литр водки на всех.
- Карманный фонарь.
- Полиэтиленовый плащ.
- Охотничий нож.
- Ружье с патронами.
- Карманное зеркало.
- Определитель съедобных животных и растений.
- Парашют красно-белого цвета.
- Переносная газовая плита с баллоном.

Комментарии

Данный сюжет интересен тем, что выбор необходимых предметов зависит от стратегии спасения: либо двигаться по пустыне к людям, либо ждать помощи от спасателей.

18.3. «ПОЛЕТ НА ЛУНУ»⁸²

Описание сюжета

В данном случае участникам сообщается, что все они являются членами космического экипажа, направляющегося на Луну. По неизвестным причинам космический корабль потерпел крушение на солнечной стороне Луны, примерно в 300 км от планируемого места посадки на станции-базе. Все оказалось уничтожено, кроме указанных на бланке предметов. Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Помощи ждать неоткуда. Первоначальная задача каждого из участника заключается в выборе наиболее необходимых предметов для преодоления пути до станции. Для этого необходимо самостоятельно проранжировать предметы, указанные в бланке, в соответствии с их значимостью для спасения.

После завершения индивидуального ранжирования группе также предлагается посредством обсуждения прийти к общему мнению относительно порядка расположения предметов.

Список предметов

- Пищевые концентраты.
- 20 метров нейлонового шнура.
- Шелковый купол парашюта.
- Переносной обогреватель на солнечных батареях.
- Спички.
- Коробка сухого молока.
- Кислородные баллоны — 2 шт. по 50 кг.

⁸² Сюжет описан Н. В. Борисовой и А. А. Соловьевой.

- Звездная карта лунного небосклона.
- Самонадувающаяся лодка.
- Магнитный компас.
- 25 л воды.
- Сигнальные ракеты.
- Аптечка первой помощи с инъекционными иглами.
- Приемопередатчик с частотной модуляцией на солнечных батареях.

Занимательные задачи

Занимательные задачи позволяют в интересной форме провести групповую дискуссию. (Также их можно использовать в тренинге развития гибкости мышления.) Решение задачи можно организовать следующим образом. Группе на решение задачи дается одна минута, причем каждый участник решает задачу в уме и пишет ответ на бумаге. Руководитель разделяет группу на несколько подгрупп, формируя их с учетом схожести (или различности) ответов. После этого членам подгрупп предлагается обменяться мнениями и прийти к общему решению. Задача считается решенной, если с правильным ответом согласны все участники.

После решения можно также разобрать поведение группы:

- кто организатор дискуссии;
- умение слушать доводы друг друга;
- всем ли дали высказаться;
- кто вел себя наиболее эмоционально, а кто отмалчивался.

Полезно проводить видеосъемку процедуры обсуждения, результаты которой помогут восстановить события.

«СПРАВЕДЛИВОСТЬ»

Описание ситуации

Три хозяйки решили сварить три обеда на одном костре. Одна хозяйка принесла 3 полена дров, вторая 5 поленьев, а у третьей не было дров. Они совместно развели костер, и им хватило поленьев, чтобы сварить все три обеда.

У третьей хозяйке было припасено восемь монет, и она предложила разделить их между собой «по справедливости».

Вопрос

Как хозяйкам разделить монеты по справедливости?

«СОБАКА ГАРРИ»⁸³

Описание ситуации

У Гарри была пушистая собачка, которую он очень любил. Его подружка тоже ее любила. Когда она предложила за нее Гарри 10 фунтов — все, что у нее было, он почувствовал, что должен отдать ей собачку. Однако он так тосковал по животному, что на другой день дал своей подружке 20 фунтов и забрал собачку домой. Но подружка, которую звали Мэри, все равно

⁸³ Задача описана в книге Э. Кристофера, Л. Смита «Тренинг лидерства». Текст изменен.

хотела иметь эту собачку, а потому скопила еще 30 фунтов. Бедный Гарри не любил отказывать, поэтому он оставил ей собачку и взял 30 фунтов. Но к этому времени ему надоела вся эта история, и через пару дней он отправился к Мэри, вручил ей 40 фунтов и попросил собачку назад; на этом история заканчивается.

Вопросы

Оказался ли кто-нибудь в выигрыше после всех этих манипуляций?

Если да, то кто именно и насколько?

Дополнительный вопрос!

Кто остался в проигрыше?! (Иногда группа отвечает, что в проигрыше осталась собачка!)

«ПАДИШАХ»⁸⁴

Описание ситуации

Великий падишах, уходя на войну, оставил свою жену, собиравшуюся родить ему ребенка. Он повелел своим поданным, если аллаху будет угодно забрать его на небеса, разделить все достояние его между женою и родившимся ребенком. Если аллах пошлет ему сына, то отдать сыну $\frac{2}{3}$ достояния, а жене $\frac{1}{3}$. Если аллах пошлет ему дочь, то отдать дочери $\frac{1}{3}$ достояния, а жене $\frac{2}{3}$.

Аллаху было угодно забрать его на небеса. А жена родила двойню: мальчика и девочку.

Вопрос

Как должны поступить подданные, чтобы выполнить волю падишаха?

Глава 19

ИГРЫ НА РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ И НАВЫКА УБЕЖДАЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

19.1. «ТАМОЖНЯ»

Суть игры

Из группы выбирается один человек на роль работника таможни.

Остальные участники будут изображать туристов, стремящихся провезти через таможню контрабанду. В нашем случае контрабанда — это особенная, очень «ценная» монета, которую очень легко спрятать. Кто конкретно из туристов будет проносить контрабанду и куда он ее спрячет, группа определится позже.

Задача работника таможни — обнаружить этот контрабандный товар.

Задача туристов — пронести монету, всячески отвлекая и притупляя бдительность работника таможни.

Описание процедуры

Организационная часть

⁸⁴ Задача описана Е. В. Сидоренко. [48]

1. Сначала оформляется сама территория таможни. Это могут быть два рядом стоящих стула, между которыми будут проходить участники под пристальным взором работника таможни.

2. Выбирается работник таможни.

3. Находится монета, которая будет контрабандным товаром.

4. Данная монета показывается работнику таможни.

5. Работник таможни выходит за дверь.

Подготовительная часть

1. Группа выбирает участника, который будет проносить «контрабанду» через таможню.

2. Все участники выбирают себе роли, в качестве которых они и будут «пересекать границу». Это могут быть самые разнообразные роли: влюбленная парочка, профессор с чемоданчиком и т. п. Но желательно, чтобы участники действительно отразили имидж выбранной роли. Творческий подход участников наполняет игру интересным содержанием.

Игровая часть

Приглашается работник таможни, который встает на своем заранее определенном месте, и начинается основная процедура. Участники в порядке очереди «проходят контроль». Задача работника таможни: очень внимательно досматривать проходящих мимо него участников и определить, у кого находится монета. Он может задавать им интересующие его вопросы и при необходимости просить предъявить содержимое сумочек и карманов. Хотя, как правило, это не приносит для него желаемого результата, но именно на этом и заканчиваются его полномочия.

Основная задача контрабандиста вести себя как можно естественнее и никоим образом не вызвать подозрение работника таможни.

Задача остальных участников — отвлечь внимание работника таможни от контрабандиста.

Ведущему следует отметить, что основная задача работника таможни в конечном итоге не найти монету, а показать, у кого она находится. А для этого необязательно обыскивать человека, иначе игра не имела бы большого психологического смысла. Работнику таможни необходимо анализировать вербальную и невербальную реакции человека на создаваемую им, то есть работником таможни, ситуацию. Данная ситуация задается посредством вопросов и действий.

Работник таможни может дать свой ответ в процессе процедуры, если будет уверен. Или после того, как «досмотрит» всех участников.

Ведущему, прежде чем ответить, прав или нет участник, играющий роль работника таможни, следует попросить его аргументировать свой ответ, пояснить, на основании какой именно информации был сделан его вывод.

19.2. «МАФИЯ»

Существует несколько вариантов данной игры. Мы предлагаем вариант, в котором все участники находятся в равных условиях, являясь членами правительства большого города.

Суть игры

Участникам объясняется, что все они являются членами правительства мирного и прекрасного города. Но среди них, добропорядочных жителей, будет несколько человек, которые, прикрываясь личиной добропорядочного человека, на самом деле будут представителями мафии, желающей захватить власть в городе. Главная задача членов правительства — выявить этих людей. Причем члены мафии, по всем законам жанра, должны всячески скрывать свои криминальные корни и вести себя естественно, как добропорядочные люди, принимая участие в поиске преступников. По ночам у мафии будет возможность производить коварные убийства членов правительства. Игра закончится тогда, когда будут выявлены и казнены все члены мафии или уничтожено все правительство.

Описание процедуры

Игра выполняется в круге. Сначала необходимо определить, кто есть кто. Для этого изготавливаются карточки, количество которых должно быть равно количеству участников, и несколько из них помечается крестиком (примерно 20-25% от общего числа). (Вместо карточек можно использовать игральные карты.) Карточки перемешиваются и раздаются участникам. Те участники, которым достались карточки с крестиком и будут являться членами мафии. Естественно, участники должны брать свои карточки так, чтобы никто не видел их содержания. Участникам необходимо следовать инструкциям, которые они будут получать во время игры, и выполнять все команды ведущего игры.

Последовательность команд ведущего:

- **Город уснул.** Все участники закрывают глаза

- **Мафия проснулась и познакомилась.** Члены мафии открывают глаза и взглядом находят друг друга.

- **Мафия тоже уснула.** Члены мафии закрывают глаза.

- **Город проснулся.** Все, включая «мафию», открывают глаза.

Ведущий объявляет участникам, что в городе появилась мафия и сейчас вся надежда на них, членов правительства. Тем более что мафия сейчас также находится среди них и готовит свои коварные планы по захвату власти и уничтожению всех неугодных им людей.

Задача группы — выявить эти «мафиозные элементы» в своих рядах и казнить, пока те не уничтожили их всех по одному.

Группа начинает обсуждение, анализирует поведение и слова каждого участника. При этом участники высказывают свои предположения, например: «Я считаю, что мафия это Сергей». Ведущий предлагает участнику обосновать свое предположение: *«На основании какой именно информации ты считаешь, что Сергей является мафией?»*. Если участник не может сделать этого и ссылается на интуицию, то ведущему следует напомнить, что от этого обвинения зависит «жизнь» человека, и предложить все-таки попытаться развернуто представить свои предположения. Это наполняет игру психологическим содержанием. Как правило, участнику удастся сформулировать, что именно вызвало подозрение.

Члены мафии естественным образом принимают участие в процессе обсуждения, стараясь никак не компрометировать себя.

Если группа вяло включается в обсуждение, тогда ведущий может предложить каждому участнику (по кругу) высказать свои предположения и подозрения. После того как определился круг подозреваемых, ведущий предлагает проголосовать за каждого в отдельности.

Перед голосованием необходимо дать последнее слово в свое оправдание каждому человеку, в отношении которого будет голосование. От этого выступления часто зависит исход голосования. Как член мафии, будет «казнен» тот человек, за которого проголосует большее число участников.

Если группа не ошиблась, то ведущий поздравляет группу с тем, что они казнили одного из членов мафии. В ином случае — соболезнует им в том, что они казнили добропорядочного гражданина. После этого наступает «ход» мафии.

По команде **«Город уснул»** все участники закрывают глаза.

По команде **«Мафия проснулась и выбирает себе жертву»** члены мафии открывают глаза и взглядами, мимикой, так, чтобы не выдать себя, определяют по поводу кандидатуры жертвы и таким же образом сообщают об этом ведущему. Когда жертва определена, ведущий предлагает мафии тоже закрыть глаза и говорит: **«Наступило утро. Город проснулся. Но один человек не проснулся»**. И указывает на жертву. **«Вы пали жертвой мафии»**.

(В некоторых вариантах игры «жертве» дается возможность последний раз высказать свое предположение о том, кто ее убил.)

После этого обсуждение продолжается. Убитые люди не принимают участия в обсуждении и, когда город засыпает, вместе со всеми закрывают глаза.

Далее процедура повторяется. Оставшиеся в живых участники ищут второго подозреваемого, дают ему последнее слово и голосуют. Казнят того подозреваемого, за кого больше всего голосов. Затем следует ход мафии, которая «отстреливает» одного из добропорядочных граждан.

Игра продолжается до тех пор, пока не будут казнены все члены мафии или убиты все мирные жители.

19.3. «ШЕРИФ И УБИЙЦА»

Описание процедуры

Игра выполняется в круге. Изготавливаются карточки в количестве, равном числу участников. На одной карточке пишется слово «шериф», еще на одной — «убийца». Остальные карточки пустые. Каждый участник вытягивает карточку, не показывая ее другим. Ведущий просит открыться только участнику, которому досталась карточка «шериф». С этого момента все участники, кроме шерифа, должны молчать. Шерифу сообщается, что в группе есть убийца. Его задача: найти этого человека и казнить.

Команды ведущего

Наступила ночь. Все участники закрывают глаза.

Убийца проснулся. Частник в роли убийцы открывает глаза и тихо жестом показывает на участника — «жертву», который будет объявлен убитым. При этом жертвой может стать любой игрок. Единственная поправка — для «убийства» шерифа необходимо потратить два хода.

Ведущий извещает о наступлении утра и сообщает имя «убитого» участника или о ранении шерифа. Все участники открывают глаза. Участник-жертва слегка выдвигается из круга. С этого момента вступает в игру шериф, задача которого найти убийцу и спасти оставшихся людей. При этом он может подходить к любому игроку, смотреть ему в глаза, может задавать вопросы. Игрок может отвечать только невербально. *Участники, которым достались чистые карточки, также заинтересованы в том, чтобы шериф нашел убийцу, так как именно они могут стать очередной жертвой.*

Через некоторое время (3—5 минут) ведущий просит шерифа вынести свой приговор преступнику и сообщить имя казненного игрока, которого считает «убийцей». Если он угадал, то ведущий поздравляет его и игра заканчивается. Если нет — сообщает, что он убил добропорядочного гражданина, который также выдвигается из круга. После этого снова наступает ночь и от рук «убийцы» погибает еще один игрок. К этому времени участники уже начинают беспокоиться от такого беспредела. Им дается возможность переизбрать шерифа, если они этого пожелают. Для этого каждый участник пишет на листочке имя игрока, которого он выдвигает на эту роль, и отдает ведущему. В выборах побеждает тот игрок, чье имя предложено большим количеством игроков.

Наступает время действия шерифа. Игра становится более эмоциональной. Некоторых игроков буквально распирают слова, которые они хотят высказать, но не имеют права.

В процессе игры шериф казнит подозреваемых, «убийца» тоже не дремлет. Группа буквально тает на глазах. Игра продолжается до тех пор, пока не будет найден и казнен «убийца» или убиты все игроки. Чаще, конечно же, убийца находится, так как круг подозреваемых уменьшается вместе с уменьшением количества оставшихся в живых игроков. Поэтому в больших группах для усложнения игры можно выбрать несколько «преступников».

Комментарии

Игра отличается от игры «Мафия» тем, что в поиске преступника принимает участие только один человек. Он один несет ответственность за свои промахи, казня своих избирателей. Игроки знают, что они рискуют выбрать на роль шерифа участника, исполняющего роль преступника. Поэтому после нескольких промахов шериф обычно переизбирается.

По окончании игры следует провести обсуждение, предоставив наконец-то возможность участникам высказаться.

Интересным является и вариант, в котором участники могут разговаривать и отвечать на вопросы шерифа. Вы сами можете выбрать вариант в соответствии с целями вашего тренинга и особенностями группы.

МЕДИТАТИВНО-РЕЛАКСАЦИОННЫЕ УПРАЖНЕНИЯ

Медитативно-релаксационные упражнения можно выполнять в группе для расслабления участников, восстановления их эмоционального равновесия и работоспособности. Они содержат в себе метафоры изменения и ресурсных состояний, поэтому их полезно предлагать участникам как между процедурами, так и в конце занятия.

Ниже приводятся наиболее удачные упражнения Джанет Рейнуотер⁸⁵, Цзена Н. В и Пахомова Ю. В.⁸⁶, а также Н. И. Козлова⁸⁷

Текст может произноситься ведущим на фоне соответствующей спокойной музыки или в тишине.

20.1. «ХРАМ ТИШИНЫ»

Инструкция

Вообразите себя гуляющим на одной из улиц многолюдного и шумного города... Ощутите, как ваши ноги ступают по мостовой... Обратите внимание на других прохожих, выражения их лиц, фигуры... Возможно, некоторые из них выглядят встревоженными, другие спокойны... или радостны... Обратите внимание на звуки, которые вы слышите... Обратите внимание на витрины магазинов... Что вы в них видите?... Вокруг очень много спешащих куда-то прохожих... Может быть, вы увидите в толпе знакомое лицо. Вы можете подойти и поприветствовать этого человека. А может быть, пройдете мимо... Остановитесь и подумайте, что вы чувствуете на этой шумной улице?... Теперь поверните за угол и прогуляйтесь по другой улице... Это более спокойная улица. Чем дальше вы идете, тем меньше вам встречается людей... Пройдя еще немного, вы заметите большое здание, отличающееся по архитектуре от всех других... Вы видите на нем большую вывеску: «Храм тишины»... Вы понимаете, что этот храм — место, где не слышны никакие звуки, где никогда не было произнесено ни единого слова. Вы подходите и трогаете тяжелые резные деревянные двери. Вы открываете их, входите и сразу же оказываетесь окруженными полной и глубокой тишиной...

Побудьте в этом храме... в тишине... Потратьте на это столько времени, сколько вам нужно...

Когда вы захотите покинуть этот храм, толкните двери и выйдите на улицу.

Как вы себя теперь чувствуете? Запомните дорогу, которая ведет к «Храму тишины». Когда вы захотите, вы сможете возвращаться в него вновь [41].

20.2. «ЗАРОСШИЙ САД»

Инструкция

Представьте, что вы находитесь в старинном заброшенном городе и совершаете прогулку по территории большого забытого замка... Вы видите вы-

⁸⁵ Рейнуотер Джанет. Это в ваших силах. — М.: Прогресс, 1993.

⁸⁶ Цзен Н.В.и Пахомов Ю. В. «Психотехнические игры в спорте». — М., 1988

⁸⁷ Козлов Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения. — Екатеринбург: Изд-во АРД ЛТД, 1997.

сокую каменную стену... увитую плющом... в которой находится деревянная дверь... Откройте ее и войдите... Вы оказываетесь в старом... заброшенном саду... Когда-то это был прекрасный сад... однако уже давно за ним никто не ухаживает... Растения так разрослись и все настолько заросло травами... что не видно земли... трудно различить тропинки... Вообразите, как вы, начав с любой части сада... начинаете приводить его в порядок... Представьте, как вы пропалываете сорняки... подрезаете ветки... выкашиваете траву... пересаживаете деревья... окапываете и поливаете их... делаете все, чтобы вернуть саду прежний вид...

Через некоторое время остановитесь... и сравните ту часть сада, в которой вы уже поработали... с той, которую вы еще не трогали...

Со временем вы сможете возвращаться в этот сад и продолжать начатую вами работу [41].

20.3. «МАЯК»

Инструкция

Представьте маленький скалистый остров... вдали от континента... Обратите внимание на высокий, крепко поставленный маяк на вершине этого острова. Вообразите себя этим маяком... Ваши стены такие толстые и прочные... что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове, не могут качнуть вас... Из окон вашего верхнего этажа... вы днем и ночью... в хорошую и плохую погоду... посылаете мощный пучок света, служащий ориентиром для судов... Подумайте о той мощной энергии, заложенной в вас... и поддерживающей постоянство вашего светового луча... скользящего по океану... предупреждающего мореплавателей о мелях... являющегося символом безопасности на берегу...

Вы являетесь хранителем этой энергии... Ощутите эту энергию... этот внутренний источник света в себе... света, который никогда не гаснет... который освещает ваш путь... [41].

20.4. ДОМ МОЕЙ ДУШИ

Инструкция

Отпустите ваши руки и расслабьте плечи... Сбросьте напряжение с лица... Через некоторое время вы почувствуете, как в голове появляется легкий туман, мягкая, спокойная пустота... Ноги при этом расслабляются... Мягкое дыхание... Кто хочет, может вдохнуть сильно — и выдохнуть. И почувствовать воздух, который проходит через ноздри, — немного прохладный, и выходит — вы чувствуете его, — он такой же теплый, как и вы. Мир вокруг вас становится теплым. Когда наступает расслабление, вы перестаете понимать, где границы вашего тела. Вы вроде бы здесь — и вы нигде. Где-то ваши ноги... и можно почувствовать, можно представить, будто голубой плотный туман, как теплая вода, стелется у ваших ног. И в нем растворяются, исчезают ваши ступни. Вы чувствуете только теплоту. И мягкий, теплый туман поднимается к вашим коленям. И нет там больше ничего. И мягкая теплота, и голубой туман поднимаются выше, к вашим бедрам, к кистям рук, и растворяют

вас всего. Он поднимается выше, выше... Вы растворяетесь в нем, становитесь мягкими, теплыми... Нет тела, нет границ. Теплая вода подходит уже к вашим плечам... Но вы не бойтесь — дыхание легкое и спокойное. Удивительно — синий туман поднимается к вашим глазам... Чем дышите вы? Легкостью, голубизной... Вы исчезли полностью, и только солнечные блики на поверхности — там, где только что были вы... И вы чувствуете, что ваша душа освободилась, и взлетела над поверхностью этого голубого океана, и полетела в легком воздухе — в небо, высоко, в голубизну. Вы раскинули руки, вы летите и дышите полной грудью в высоте. Как красиво вокруг вас: горизонт, далекие горы, зеленый лес, огромный голубой океан, который под вами — под тобой... Можно подняться к облакам, оказаться вровень с ними, еще выше, в этом волшебном мире, и купаться в этих облаках, расслабиться, и лечь, отдохнуть на облаках, расслабиться, и лечь, отдохнуть на облаках, и они примут твоё тело. Можно кувыркаться, нырять, переворачиваться, исчезать в глубине — и вылетать из облаков, наслаждаться своей свободой. Можно снова полететь к земле и, пролетая над ней, спускаться ниже. Пролетая над рекой, пролетая над зелеными полями с удивительно красивыми цветами, найти то место на земле, в котором тебе так хорошо. Твое любимое место на земле... Где оно будет? Я не знаю, это выбираешь ты. У кого-то это тихая лесная речка, поляна, где растут цветы. Ты ложишься в цветы, и какой-то цветок окажется совсем близко от твоего лица. Ты увидишь, что он качнулся навстречу тебе и открылся навстречу тебе, и ты улыбаешься ему. Ты не захочешь срывать его — ты просто поймешь, что он почувствовал тебя и передал тебе твою красоту. И ты улыбнешься ему, поблаговаришь его. Кто-то окажется совершенно в другом месте: может быть, высоко в горах, где прохладный туман, где одиноко, где чистый и холодный воздух, где ты будешь совершенно один, где могут быть чудеса, где может быть волшебство. А может быть, ты будешь на скале, с которой открывается вид на море... Я не знаю, где будешь ты, но я знаю, что в этом мире, в твоём мире и на твоём месте — возможны чудеса. И на этом месте, на месте, которое выбрал ты, ты построишь свой дом. В твоём распоряжении — все. Что ты выберешь, что захочешь ты — то и будет. Пока дом существует только в твоём воображении. Его еще нет. Но контуры его тебе уже видны. Каким он будет именно в том месте, где ты собрался его построить?

Он будет большой, высокий или он будет маленький, аккуратный? Каковы будут стены твоего дома? Большие, толстые, бетонные или кирпичные стены? И глубокие подвалы? Будешь ли ты знать, что находится в твоих подвалах? Или это будет легкий дом на сваях, с легкими летними стенами, потому что в твоём мире никогда не бывает зимы, никогда не бывает мороза? Ты начинаешь возводить эти стены.

Какие окна будут в твоём доме: попробуй представить их, попробуй увидеть их. Это будут большие, легкие, стеклянные, открытые окна, или это будут красивые узкие бойницы, или это будут небольшие аккуратные, очень теплые окошки со ставнями?

Какой будет вход в твой дом, какая дверь будет там? Попробуй представить ее. Это будет тяжелая дверь с золотой ручкой, и каждый входящий будет преисполняться уважением перед таким входом. Или это будут невысокие стеклянные двери, которые открываются от легкого толчка?

Будут ли замки в дверях твоего дома? Что человек увидит, когда войдет в эти двери: просторную гостиную, длинный коридор?

Сколько этажей будет в этом доме?

Какая будет крыша у твоего дома? Будет ли на нем голубятня или чердак для старых заброшенных вещей? Какая комната самая любимая в твоём доме? Попробуй сейчас увидеть ее.

Где ты находишься? В какой комнате? Что сейчас перед тобой? Оглянись, почувствуй. В этой комнате ты проводишь многие часы, время своей жизни.

Подойди к окну: какое это окно? Большое, просторное? Есть ли шторы на этом окне? Это легкие, светлые шторы, которые откидываются ветром, потому что окно твое открыто, за этим окном тепло и свет? Или эти окна закрыты тяжелыми плотными шторами, которые создают тебе уют и дают возможность быть тебе одному в твоём царстве, в твоей комнате?

Что стоит в твоей комнате, какая мебель, где твой рабочий стол? Какое место в твоей комнате самое уютное, самое красивое: там, где ты работаешь, или там, где ты отдыхаешь? Старый диван или легкая кровать? Много ли книг в твоей комнате? Все ли ты хорошо видишь в своей комнате? Красива ли она? Это комната для работы? Или это комната для отдыха? Ты любишь свою рабочую комнату?

Какие у тебя чувства ко всему, что вокруг тебя? Что лежит на твоём столе? Ты видишь белые листы бумаги? Что пишешь ты на них? Красив ли твой почерк, когда ты пишешь свою жизнь на этих листах бумаги? Прислушайся: есть ли звуки вокруг тебя, есть ли люди в твоём доме? Если ты выйдешь из этой комнаты, то встретишь ли здесь других людей, друзей, родителей? Они живут здесь постоянно или приходят сюда в гости, когда ты их позовешь? Что для них здесь приготовлено? Этот дом гостеприимен, они могут здесь подолгу жить?

А что вокруг твоего дома — посмотри... Каков пейзаж вокруг твоего дома? Леса, горы, море? Трава. Цветы. Растения высажены тобой или это нетронутая природа? Много ли здесь сорной травы? Какие чувства у тебя ко всему, что видишь ты? Посмотри на все, что окружает твой дом, посмотри на свой дом со стороны: нравится он тебе? Или в нем что-то не достроено?

Сохрани в памяти этот свой дом: иногда он будет казаться тебе другим, он может менять свои очертания. Запомни его и, главное, запомни свои чувства к нему, это важно для тебя. В этом доме ты так часто бываешь, в этом доме ты так много жил... и будешь жить... Запомни этот мир, запомни это место и, если это хорошие чувства, знай: что бы ни происходило вокруг тебя, у тебя всегда на земле есть место, куда ты можешь прийти, где тебе всегда будет хорошо... Ты увидишь то, что ты так любишь видеть, и здесь будут те вещи, которые так дороги тебе, и сюда приходят те люди, которые так близки

тебе. Здесь дует тот ветер, который радует тебя. Это твой мир, никто не может отнять его у тебя. Ты властелин этого мира, ты гость этого мира, ты центр этого мира, мир твой — и ты часть этого мира. А сейчас постарайтесь не забыть ничего из того, что вы видели, и медленно возвращайтесь сюда... [23].

Комментарии

В процессе обсуждения каждому участнику предлагается рассказать о доме своей души, каким он его увидел, какие чувства эти картинки вызвали у него и т. п.

Ключ к пониманию, о котором в последующем сообщает ведущий, заключается в том, что представленный каждым участником дом является отражением его внутреннего мира, его души. У кого-то внутренний мир похож на просторный и чистый дворец, а у кого-то это заброшенный замок с захламленными чердаками и тревожными темными коридорами. И свист ветра в разбитых окнах, и уханье совы являются отражением внутреннего самовосприятия себя в настоящий момент. Тяжелые двери — закрытая защищающаяся душа. Темные плотные шторы на окнах — отгороженность или актуальное желание человека отгородиться от мира. Прочность фундамента, на котором стоит дом, — уверенность человека в жизни, во многом формируемая его привязанностями.

Ведущий помогает всем, кто нуждается в его помощи.

20.5. В ГОСТЯХ У МОРФЕЯ

Установка

Обычно сон (богом которого является Морфей) приходит к нам сам — мы засыпаем в тот момент, когда он становится нашим гостем. Но можно попробовать и нечто противоположное: сознательно проникнуть в царство Морфея, войти в сонное состояние, не засыпая. Так как лаз, ведущий туда, чрезвычайно узок, то для подобного путешествия потребуется предельно сузить объем своего сознания—оставить у себя дома (в состоянии бодрствования) все мысли, оценки, слова. Нужно сконцентрироваться на одном: на звуке тикающих часов. Слушать бесконечное повторение «тик-так» и не занимать себя никакими комментариями, описаниями, посторонними рассуждениями. Для того чтобы во время этого путешествия не заснуть, необходимо постоянно удерживать в поле своего внимания удары часов. Эта сотканная из монотонно повторяющихся звуков путеводная нить поможет пройти сквозь сплетение образов сна и не потеряться в нем.

Описание процедуры

После разъяснений ведущего участники переходят к упражнению. Место, где будет проводиться занятие, должно быть достаточно тихим, чтобы каждый участник мог отчетливо слышать звук часов (годятся будильник, таймер или даже метроном). Ведущий предлагает участникам закрыть глаза и сосредоточиться на звуке. Упражнение выполняется 5—15 минут.

Комментарии

Упражнение неизменно приводит к интересным находкам, которые можно проявить в процессе обсуждения. При его добросовестном исполнении в любом случае будут наблюдаться изменения в восприятии и самочувствии участников. Если участник проявлял повышенную бдительность и очень старался ни на что постороннее не отвлекаться, то, вероятно, он станет свидетелем изменяющейся громкости звучания и усиливающейся активности посторонних мыслей. Более интересных результатов он достигнет, если будет выполнять упражнение мягко, ненапряженно. Нередко случается, что после первых же минут слушания часов наступает обычный сон. Это тоже результат, который можно при необходимости закрепить повторением и в дальнейшем применяться вместо снотворного. Ведущий легко может заметить, как некоторые участники уже через две минуты после начала упражнения начинают «клевать» или мирно сопеть. Однако не следует обманываться и считать, что все они спят «обычным» сном. Даже тот, кто тихонько храпел на протяжении всего упражнения, возможно, постоянно сохранял контроль и «спал не засыпая». Это легко можно проверить, остановив часы.

Независимо от различий в переживаниях каждый из участников в процессе выполнения упражнения может наблюдать процесс разрушения обычного бодрствующего сознания и перехода в новый режим работы психики. С особенной легкостью эти процессы происходят у того, кто не придает особого значения наблюдаемым изменениям, не поглощен напряженным ожиданием будущего «скачка сознания». Словом, стать гостем Морфея легче всего тому, кто не обременен нетерпеливым желанием этой встречи [59].

Глава 21

ПРОЦЕДУРЫ

ДЛЯ ЗАВЕРШЕНИЯ ЗАНЯТИЯ

21.1. «БЮРОКРАТ»⁸⁸

Описание процедуры

По окончании занятий тренер объявляет, что пора расходиться, но для этого сначала нужно написать заявление. Каждый участник пишет на отдельном листе бумаги заявление следующего содержания: «Прошу Вас отпустить меня с занятий в связи с окончанием рабочего дня». Затем свои заявления авторы должны подписать у кого-нибудь из участников тренинга, у того, кого автор сочтет нужным попросить выступить в роли начальника. Каждый просит кого-нибудь подписать ему заявление, а тот, к кому обратились с такой просьбой, может поставить резолюцию «Разрешаю» или «Не разрешаю» и подписывается. При этом тот участник, чье заявление оказывается подписанным, уже не имеет право подписывать чье-то заявление. В итоге подписать свои заявления удастся не всем участникам.

Через некоторое время ведущий проверяет заявления участников, и те, кто имеет на них соответствующую резолюцию, идут отдыхать. Оставшиеся

⁸⁸ Идея предложена В. Ю. Большаковым [2].

задерживаются на одну-две минуты и помогают ведущему расставить столы и стулья. Если у кого-то из них появилось чувство досады и обиды, ведущему следует снять это чувство. Для этого нужно показать человеку возможность объяснения происшедшего с ним как совсем не затрагивающее его честь, самолюбие и достоинство, указать направление его рассуждениям, следуя которым человек сможет увидеть случившееся с ним в выгодном для него свете.

Комментарии

Анализ подписей на заявлениях может натолкнуть тренера на интересные размышления. Анализируются следующие параметры: кто к кому обратился, кто кому подписал, кто кому не подписал.

21.2. «ПОКАЖИ ПАЛЬЦЕМ»⁸⁹

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. Для начала всем участникам предлагается поднять вверх руку с вытянутым указательным пальцем. Затем ведущий называет какое-либо свойство и предлагает участникам опустить руку, показав пальцем на того, кто, с точки зрения каждого из них, обладает сегодня данным свойством.

Например:

- Покажите самого активного сегодня.
- Самого сонного.
- Покажите того, кто сегодня особенно веселил группу.
- Того, кто сегодня помог вам.
- Покажите того, с кем бы вы хотели познакомиться поближе (или узнать больше информации).

Необходимо каждый раз делать паузу, чтобы участники могли рассмотреть группу с вытянутыми руками (кто на кого показывает). После этого дается команда «Руку вверх» и называется следующее свойство.

Комментарии

Данное упражнение является хорошим средством передачи обратной связи (при хорошо продуманных «вопросах»).

Его лучше делать по окончании занятия.

21.3. «ГОРЯЧИЙ СТУЛ»

Упражнение можно делать по окончании ролевой игры, занятия или тренинга. Возможно несколько вариантов его выполнения, здесь представлены два из них.

Описание процедуры

Упражнение выполняется в круге. В центре круга ставится стул, который и будет называться «горячим». Почему горячий — каждый участник поймет, когда на него сядет. Всем участникам по очереди (по кругу) предлагается сесть на стул. При этом возможны следующие варианты:

⁸⁹ Идея предложена А. Г. Лидерсом. [28].

Вариант 1

Когда участник садится на «горячий стул», он может говорить все, что захочет, но в соответствии с тремя условиями:

- Участник может говорить только то, что имеет отношение к работе данной группы (о происходившем в группе, своем отношении к происходящему, своих чувствах, пожеланиях себе или группе и т. п.).
- Участник не может ничего не говорить.
- Что бы ни говорил участник, остальные могут только слушать. Это мысли одного из участников группы, которые нужно принять такими, какие они есть. У каждого будет возможность высказаться, когда дойдет очередь.

Вариант 2

Один из участников садится на «горячий стул».

Каждому из членов группы по очереди (по кругу) необходимо высказать участнику, сидящему «на горячем стуле», по одному своему отношению или пожеланию. При этом также есть три условия:

- Отношения должны высказываться только к действиям человека, а не к самому человеку.
- Например: «Когда, Саша, ты делаешь или говоришь то-то, то у меня возникают такие-то чувства...».
- Или «Когда ты поступаешь так-то, то мне кажется, что это означает то-то...».
- Не должно быть оценок типа «Ты такой...».
- Пожелания должны говориться только в позитивной форме.
- Участник, сидящий на «горячем» стуле, не может как-либо отвечать.

Комментарии

Ведущему следует с особым вниманием контролировать процедуру выполнения упражнения в последнем варианте и не допускать ее превращения в выяснение отношений.

Можно предоставить возможность каждому участнику, сажающемуся на «горячий» стул, выбрать один из описанных выше вариантов.

21.4. «ПОЖЕЛАНИЕ»

Описание процедуры

Выбирается первый желающий. Участникам группы предлагается по очереди (по кругу) высказать пожелание данному участнику. Если данное упражнение делается по окончании занятия, то пожелания участнику можно высказывать и относительно его дальнейшей работы в группе. При использовании упражнения как элемента завершения тренинга пожелания должны быть ориентированы на дальнейшую жизнь участников вне группы. При этом они должны высказываться только в положительных терминах. Процедура заканчивается тогда, когда каждый участник получил пожелание от всех членов группы.

21.5. «ПОДАРОК»

Описание процедуры

Процедура упражнения схожа с предыдущей, но в данном случае членам группы предлагается не пожелать, а что-нибудь подарить каждому участнику (нематериальное!). Это может быть звезда на небе, восход солнца, удача, талант и т. п. То есть то, что нельзя положить в карман, но можно унести с собой в себе.

Комментарии

Не следует жалеть времени на подобные процедуры, особенно по окончании тренинга, даже если они оказываются продолжительными.

21.6. «АПЛОДИСМЕНТЫ»

Описание процедуры

Участникам предлагается встать в круг, один из желающих выходит в центр круга, а остальные ему бурно аплодируют. Они продолжают это делать ровно столько, сколько он захочет. Он благодарит группу (говорит «спасибо», кланяется и т. п.) и возвращается в круг. После этого выходит следующий участник.

Комментарии

Любопытно наблюдать реакции участников, которым аплодируют. Кто-то при этом входит в кураж и раскланивается, кто-то смущается, говорит спасибо, но группа нередко не отпускает его, продолжая награждать аплодисментами.

Упражнение поднимает настроение участников порой до уровня восторга и хорошо завершает занятие на эмоциональном уровне.

Ответы к задачам, описанным в 17 главе

УПРАЖНЕНИЕ «КРЕПОСТНЫЕ ВОРОТА»

Ответ

Он предложил поменяться лошадьми.

УПРАЖНЕНИЕ «ПРИНЦЕССА И КРЕСТЬЯНИН»

Ответ

Крестьянин вытянул карточку и, не взглянув на нее, порвал на клочки, проглотил и сказал: «пусть другую карточку достанет сам король, и я узнаю свою судьбу из его рук. Если он вытянет «свадьбу», я буду знать, что на моей карточке была «смерть», и смирюсь со своей судьбой. Но если на карточке короля будет слово «смерть», я пойму, что на моей была «свадьба», и смогу жениться на принцессе.

УПРАЖНЕНИЕ «КОМАНДИРОВАННЫЙ»

Звонил соседу, который храпел за стенкой.

УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕЛОВЕК И ТОЛПА»

Ответ

Игра в футбол. Бегущая навстречу толпа - футболисты, человек у ворот — вратарь.

УПРАЖНЕНИЕ «АДАМ И ЕВА»

Ответы

1. Адам уронил аквариум.
2. Ева — рыбка, которая задохнулась без воды, так как аквариум разбился.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Андреева Г. И. Социальная психология. — М: Аспект Пресс, 2001.
2. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. — СПб., 1996.
3. Бурлачук Л. Ф., Грабская И. А. Основы психотерапии. — Киев: Ника-Центр, 2001.
4. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. — СПб.: Питер, 2001.
5. Бьюдженталь Д. Наука быть живым. — М.: Независимая фирма «Класс», 1998.
6. Бачков И. Основы группового тренинга. — М.: Ось-89, 2000.
7. Ван Менге М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр. — СПб.: Питер, 2001.
8. Вахнина В. В., Дебольский М. Г., Дулов А. В. Индивидуальная воспитательная работа в образовательных учреждениях МВД России с использованием методов практической психологии: Методическое пособие — М.: ЦИИ НМОКП МВД России, 2000.
9. Гоголева А. В. Аддиктивное поведение и его профилактика. — М.: Московский психолого-социальный институт. — Воронеж: Изд-во НПО «МОДЕК», 2002.
10. Гордон Д. Терапевтические метафоры. — СПб., 1998.
11. Дебольский М. Г. Проведение социально-психологических тренингов в уголовно исполнительной системе. — М., Академия МВД, 1996.
12. Дж. Смит Мануэль. Тренинг уверенности в себе. — СПб.: Речь, 2000.
13. Дж. Джексон А. 10 секретов счастья. — Киев: София, 2001.
14. Джексон П. Импровизация в тренинге. — СПб.: Питер, 2002.
15. Джеймс М., Джогвард Л. Рожденные выигрывать: Трансактный анализ с гештальт-упражнениями/ Пер. с англ. / Общ. ред. и послесл. Л. А. Петровской. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Прогресс-Универс», 1993.
16. Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг. — Л., 1989.
17. Каган В. Е. Психотерапия для всех и для каждого. — М.: ЗАО ЭКСМО-Пресс, 1998.
18. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на других. — Киев: «Коммерческий центр», 1989.

19. *Келли Г., Армстронг Р.* Тренинг принятия решения. — СПб.: Питер, 2001.
20. *Кехо Д.* Подсознание может все. — Мн.: ООО Попурри, 2001.
21. *Клюева Н. В., Свистун М. А.* Программы социально-психологических тренингов. — Я.: НППЦ «Психодиагностика», 1992.
22. *Козлов Н. И.* Лучшие психологические игры и упражнения. — Екатеринбург: Изд-во АРД ЛТД, 1997.
23. *Коледа С.* Моделирование бессознательного. — М.: Институт общегосударственных исследований, 2000.
24. *Кори Дж., Кори М., Команэн П., Рассел Дж. М.* Техники групповой психотерапии. — СПб.: Питер, 2001.
25. *Кочюнас Р.* Психотерапевтические группы: Теория и практика. — М.: Академический проект, 2000.
26. *Кристофер Э., Смит Л.* Тренинг лидерства. — СПб.: Питер, 2001.
27. *Кроль Л. М., Михайлова Е. Л.* Человек-оркестр. — М.: Класс, 1993.
28. *Ли Дэвид.* Практика группового тренинга. — СПб.: Питер, 2001.
29. *Лидерс А. Г.* Психологический тренинг с подростками. — М.: Издательский центр «Академия», 2001.
30. *Любимов А. Ю.* Мастерство коммуникации. — М.: КСП+, 2000.
31. *Лютова Е. К., Моница Г. Б.* Тренинг эффективного взаимодействия с детьми. — СПб.: Речь, 2001.
32. *Мак-Дермотт Ян, О'Коннор Джозеф.* Принципы НЛП. — Киев: София, 2000.
33. *Макмахон Г.* Тренинг уверенности в себе. — М.: Эксмо, 2002.
34. *Марасанов Г. И.* Социально-психологический тренинг. — М.: Совершенство, 1998.
35. *Мокшанцев Р. И., Мокшанцева А. В.* Социальная психология. М.: ИНФРА-М, 2001.
36. Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б. Д. Парыги-на. - СПб.: ИГУП, 1997.
37. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. — СПб.: Речь, Институт тренинга, 2001.
38. *Пезешкиан Н.* Торговец и попугай. — СПб.: Единение, 1995.
39. *Петровская Л. А.* Компетентность в общении. — М., 1989.
40. *Рейнуотер Д.* Это в ваших силах. — М.: Прогресс, 1993.
41. *Рудестам К.* Групповая психотерапия. — М.: Прогресс, 1993.
42. *Лис Ф., Смит Б.* 500 лучших советов тренеру. — СПб.: Питер, 2001.
43. Социальная психология: учеб, пособие для студентов высш. учебных заведений / А. Н. Сухов, А. А. Бодалев, В. Н. Казанцев и др. / Под ред. А. Н. Сухова, А. А. Дер-кача — М.: Издат. центр «Академия», 2001.
44. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие / под общей редакцией доктора психологических наук М. И. Марьина. — Казань, 2003.
45. *Самоукина Н. В.* «Игры, в которые играют...». Психологический практикум. — Дубна: Феникс+, 2000.

46. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг. — СПб.: Речь, 2000.
47. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию... — СПб.: Речь, 2002.
48. Смит Д. Тренинг уверенности в себе. — СПб.: Речь, 2000.
49. Соколов Д. Сказки и сказкотерапия. — М.: Класс, 1999.
50. Соколов Д. Лоскутное одеяло, или Психотерапия в стиле Дзен. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2002.
51. Стимсон Н. Подготовка и представление тренинговых материалов. — СПб.: Питер, 2002.
52. Столяренко Л. Д., Самыгин С. И. Психология и педагогика. — М., 1993.
53. Таранов П. С. Секреты поведения людей. — М.: «ФАИР-ПРЕСС», 2000.
54. Томсон П. Самоучитель общения. — СПб.: Питер, 2001.
55. Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. — СПб.: Питер, 2001.
56. Уолш Р. Основания духовности. — М.: «Академический проект», 2000.
57. Хьел Л., Зиглер Д. Теории личности. (Основные положения, исследования и применение.) - СПб.: Питер, 1991.
58. Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотехнические игры в спорте. — М., 1988.
59. Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. — СПб.: Питер Ком, 1999.
60. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. — М.: Независимая фирма «Класс», 1999.

Монографии и диссертации

1. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие: Монография. — СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002.
2. Красник В. С. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников ИТУ с осужденными. Дис.... канд. псих. наук. — М.: Академия управления МВД, 1992.
3. Кондаурова О. П. Психологический тренинг профессионального общения сотрудников милиции общественной безопасности с гражданами. Дис.... канд. психол. наук. — М.: Академия управления МВД, 2001.
4. Макшанов С. И. Психология тренинга в профессиональной деятельности. Дис. ... докт. психол. наук. — СПб., 1998.
5. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. — СПб.: Образование, 1997.
6. Новикова Л. И. Ролевая игра как метод преодоления барьеров коммуникации. Дис.... канд. псих. наук. — М.: 1993.

Олег Владимирович Евтихов
ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Главный редактор *И. Авидон*
Заведующая редакцией *Т. Тулупьева*
Технический редактор *О. Колесниченко*
Художественный редактор *П. Борозенец*
Директор *Л. Янковский*

Лицензия ЛП № 000364 от 29.12.99 г. Подписано в печать 20.12.2003 г. Формат 60х90¹/₁₆. Бумага офсетная.
Гарнитура Times. Печать офсетная. Усл. печ. л. 16. Тираж 4000 экз. Заказ № 43.56

ООО Издательство «Речь»
199004, Санкт-Петербург, В.О., 3-я линия, 6 (лит. "А")
тел. (812) 323-76-70, 323-90-63, info@rech.spb.ru, www.rech.spb.ru