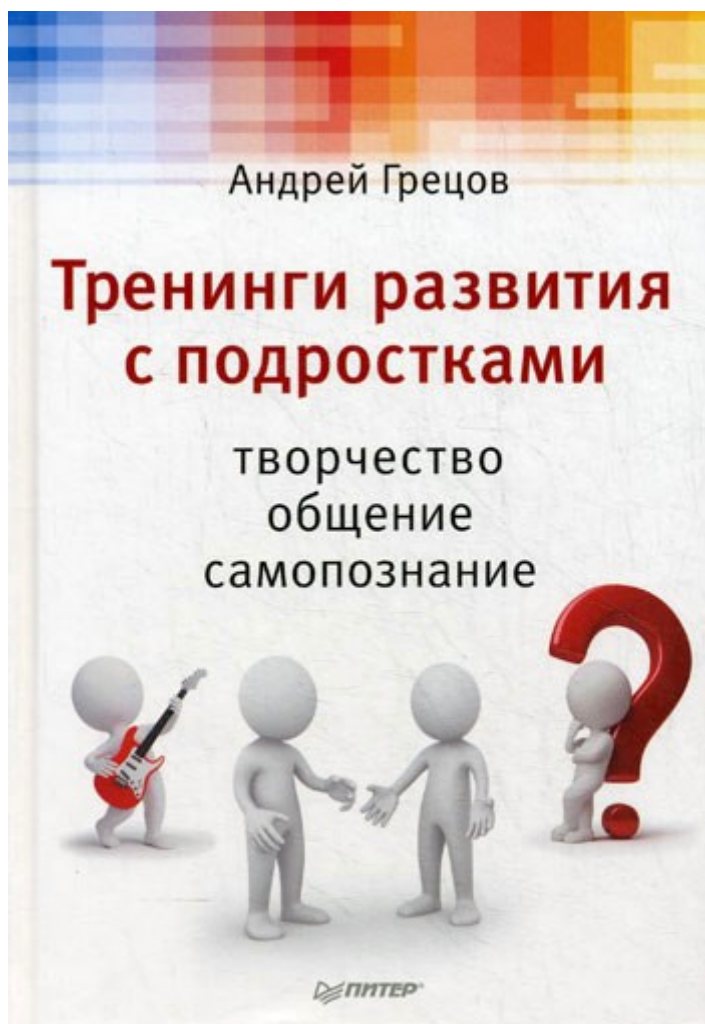


Андрей Геннадьевич Грецов
Тренинги развития с подростками: Творчество, общение, самопознание



Андрей Грецов
Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание

Предисловие

Психологический тренинг как метод активного социально-психологического обучения в настоящее время представляет собой один из наиболее востребованных и динамично развивающихся видов психологической практики. Тренинги находят широкое применение при оказании психологической помощи, в преподавании психологии, при организации работы в молодежных клубах, детских оздоровительных лагерях и т. д. Их проведением активно занимаются психологи, а также многие педагоги и социальные работники. Данный метод позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, самоконтроля и самопознания, активизацией творческого потенциала. Отмеченные аспекты очень актуальны именно в подростково-молодежном возрасте. Это не только период проблем и противоречий, но и время повышенной пластичности психики, готовности к развитию и восприимчивости к влиянию, максимальной открытости к новому

жизненному опыту. Навыки, связанные с общением и уверенным поведением, а также творческий потенциал могут эффективно развиваться как раз в таком возрасте.

Книга включает описания трех тренингов для подростков и молодежи: *тренинг общения, уверенного поведения, креативности*. Они построены сходным образом и объединены идеей о том, что игровые занятия, основанные на моделировании элементов социальной реальности и интенсивном межличностном взаимодействии, максимально полно способствуют развитию потенциала подростков и молодежи. Хотя некоторые разделы тренингов перекликаются по смыслу (так, во всех трех программах уделяется внимание сплочению коллектива и эффективной коммуникации), использовать их можно как совместно, так и автономно.

Предыдущее издание книги было встречено читательской аудиторией с повышенным интересом и получило ряд положительных отзывов. Приятно отметить, что книгу стали читать не только профессионалы, занимающиеся проведением тренингов, но и студенты психолого-педагогических специальностей, а также старшеклассники, желающие развить собственные навыки общения и уверенного поведения, раскрыть свой творческий потенциал. Именно читательский интерес побудил нас подготовить исправленное и дополненное издание. Текст отредактирован с учетом опыта практической работы по описываемым программам, читательских отзывов, а также появившихся в последние годы публикаций, посвященных тренингам. В новое издание включен ряд дополнительных материалов, которые позволят проводить тренинги с подростками и молодежью более эффективно.

Часть 1 Организационно-методические аспекты психологического тренинга с подростками и молодежью

Сущность психологического тренинга

Тренинг – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии. Иногда для его обозначения используется термин, представляющий собой «кальку» с английского языка, – «экспериментальное обучение» (от англ. *experience* – «жизненный опыт»).



При таком обучении занимающийся непосредственно соприкасается с изучаемой реальностью, а не просто думает о встрече с ней или размышляет о возможности «что-то с ней сделать» (Баркли, Кэйпл, 2002, с. 209). Мы исходим из следующего рабочего определения:

...

► **Психологический тренинг** – это активное обучение посредством приобретения и осмысливания жизненного опыта, который моделируется в межличностном взаимодействии посредством игр и осознается в ходе дискуссий.

Особенно актуально такое обучение именно в подростковом возрасте, когда потребность в общении обострена, а жизненного опыта недостаточно, зато ярко выражено стремление к его приобретению. Тренинг позволяет получить опыт, с одной стороны, в максимально «сконцентрированном» виде, и с другой – в психологически безопасных условиях, облегчающих его осмысливание. «Тренинг как метод направлен на то, чтобы помочь участникам освоить какую-либо деятельность. Но какие условия обеспечивают усвоение новой деятельности? Очевидно, что человек должен: 1) хотеть это делать; 2) знать, как это делается и 3) уметь это делать» (Бачков, 2007, с. 18). Тренинг как раз и позволяет участникам осваивать деятельность посредством непосредственного соприкосновения с ней в специально смоделированных ситуациях.

Разнообразие психологических тренингов велико. Термины «психологический тренинг», «социально-психологический тренинг» также довольно сложно поддаются однозначному определению. В широком смысле, **социально-психологический тренинг** – любое активное социально-психологическое обучение, осуществляемое с опорой на механизмы группового взаимодействия (в отличие, например, от тренинга развития познавательных процессов – внимания, памяти, мышления и т. д.). Так, Л. А. Петровская (1989, с. 7) и Л. Ф. Анн (2003, с. 33) обозначают этим термином практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы. Иногда понятие «социально-психологический тренинг» выступает и как более узкое, обозначающее только одну разновидность психологических тренингов, направленных на совершенствование навыков общения посредством ролевых игр с элементами драматизации (Форверг, Альберг, 1984).

Для психологических тренингов характерны некоторые общие черты.

1. *Соблюдение принципов групповой работы*, таких как активность участников, партнерское общение, исследовательская позиция участников в процессе межличностного взаимодействия, осуществление обратной связи.

2. *Применение активных методов групповой работы*. Основных методов два: сюжетно-ролевая игра и групповая дискуссия. В то же время число конкретных тренинговых упражнений, создаваемых на их основе, измеряется тысячами. Используются и другие методы, такие как арт-терапия, прикладная психодиагностика, телесно-ориентированные техники и т. д., но они, за исключением некоторых узкоспециальных тренингов, обычно носят подчиненный характер.

3. *Акцент на взаимоотношениях между участниками группы, интенсивное межличностное взаимодействие*. Тот жизненный опыт, который и обеспечивает основной обучающий потенциал тренинга, возникает как раз в ходе игрового моделирования взаимодействий, а предметом осознания становится в процессе групповых дискуссий.

4. *Организация, направленная на то, чтобы обеспечить наилучшие возможности для интенсивного общения участников и свести к минимуму отвлекающие факторы*. В частности, этому способствует часто практикуемое размещение участников в кругу, наличие автономного звукоизолированного помещения, четкое регламентирование времени протекания тренинга, введение правил взаимодействия.

5. *Атмосфера раскованности и свободы общения*. Общение в условиях тренинга более интенсивное, эмоциональное, открытое и искреннее, чем в обычных межличностных контактах. На начальных этапах работы с группой основная задача ведущего – создание соответствующей атмосферы, моделирование психологически безопасных условий для такого общения. В дальнейшем, при благополучном протекании тренинга, открытость и

искренность становится общепринятой нормой взаимодействия в группе.

6. *Наличие более или менее постоянной группы.* Пропуски встреч не приветствуются, а обсуждать происходящие в группе события за ее пределами запрещается, поскольку это ведет к потере той эмоциональной энергии, которая должна аккумулироваться в процессе работы. Иногда организуются и так называемые открытые группы, состав которых может меняться на каждом занятии, но такая работа связана с рядом методических сложностей и практикуется относительно редко.

7. *Нацеленность на психологическую помощь участникам группы.* Результат тренинга не сводится к формированию у участников системы знаний и умений; большое значение имеет субъективное улучшение психического состояния и получение импульса к дальнейшему саморазвитию. Поэтому наряду с объективными критериями результативности тренингов рассматриваются и субъективные.

Общение в условиях психологического тренинга строится на следующих принципах (Петровская, 1989, с. 59–65):

♦ **«Здесь и сейчас»** – разговор о том, что происходит в группе в каждый конкретный момент; исключение общих, абстрактных рассуждений.

♦ **Персонализация высказываний** – отказ от обезличенных суждений типа «обычно считается», «некоторые здесь полагают» и т. п., замена их адресными: «я считаю», «я полагаю».

♦ **Акцентирование языка чувств** – избегание оценочных суждений, их замена описанием собственных эмоциональных состояний (не «ты меня обидел», а «я почувствовал обиду, когда ты...»).

♦ **Активность** – включенность в интенсивное межличностное взаимодействие каждого из членов группы, исследовательская позиция участников.

♦ **Доверительное общение** – искренность, открытое выражение эмоций и чувств.

♦ **Конфиденциальность** – рекомендация не выносить содержание общения, развивающегося в процессе тренинга, за пределы группы.

Возможность структурировать общение в соответствии с этими принципами дают правила тренинга, которые обычно обсуждаются в группе и принимаются на первом же занятии (подробнее см. часть 2 данной книги).

В подавляющем большинстве случаев психологический тренинг проводится в групповой форме, что дает ряд дополнительных преимуществ, отмечаемых многими авторами (Рудестам, 1998; Бачков, 2000). В частности, отмечаются такие **преимущества групповой формы работы**:

♦ Группа отражает общество в миниатюре и поэтому может служить «полигоном» для развития самых разных социальных умений.

♦ Человек может осваивать в группе новые умения, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров.

♦ Группа позволяет получить обратную связь и поддержку от людей со сходными проблемами, участники могут идентифицировать себя с другими.

♦ Групповой опыт противодействует отчуждению, что помогает установлению более близких отношений с окружающими и решению межличностных проблем.

♦ Группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания участников.

♦ Взаимодействие в группе создает напряжение, которое может трансформироваться в конструктивную работу по выявлению и решению психологических проблем участников.

♦ Групповая психологическая работа позволяет привлекать сразу много клиентов, и поэтому более доступна участникам, чем индивидуальная.

Разнообразие психологических тренингов

Психологические тренинги характеризуются большим разнообразием и могут быть

классифицированы по различным основаниям. Если классифицировать психологические тренинги в зависимости от **целей**, их можно условно разделить на тренинги конкретных умений (их цель – выработка поведенческих навыков) тренинги личностного роста (в их основе – создание условий для саморазвития участников, развития рефлексивных способностей, повышения открытости новому опыту). В первом случае опора делается на внешний, поведенческий эффект, который впоследствии может вызвать и изменения личности. Во втором случае основной эффект наблюдается во внутреннем плане – сначала происходят внутриличностные изменения (самооценка, мотивация, ценностные ориентации и т. д.), а потом, как следствие, может измениться и поведение. Соответственно различаются и критерии результативности тренингов – в первом случае они преимущественно объективные (уровень развития тренируемых умений), во втором – субъективные, получаемые путем самоотчетов участников о том, что дал тренинг лично им.



Рис. 1

Тренинг общения находится примерно посередине между этими видами тренингов. С одной стороны, он стимулирует социальное развитие участников, создает условия для самопознания, способствует повышению уровня рефлексивности. С другой стороны, с его помощью происходит обучение поведенческим моделям, но касается оно не столько поведения в каких-либо конкретных ситуациях, сколько выработки навыков конструктивного общения в целом. Внутренние изменения личности и внешние изменения поведения происходят параллельно, взаимно усиливая друг друга. Благодаря такому «промежуточному» положению в тренинге общения допускается использование очень широкого диапазона технологий, принадлежащих к разным направлениям психологии. Их выбор во многих случаях определяется не только решаемыми задачами и особенностями тренинговой группы, но и личными предпочтениями и широтой профессионального кругозора ведущего. Тренинги могут быть классифицированы и по тому, какая **система отношений личности** выступает в них предметом работы. В частности, по этому признаку могут быть выделены следующие группы тренингов.

♦ **«Я – Я»:** тренинги личностного роста, ориентированные в первую очередь на внутриличностный контекст работы участников, систему отношений к самому себе, развитие рефлексивных способностей. В данной работе группа выступает средством поддержки и источником обратной связи.

♦ **«Я – другие люди»:** тренинги коммуникативных умений и различных социальных навыков. Группа служит своего рода «полигоном» для отработки соответствующих умений и навыков. Данный аспект работы наиболее характерен для тренингов общения.

♦ **«Я – социальная группа»:** тренинги сплочения команды, социально-психологической адаптации в конкретном коллективе. Основным предметом работы является некая социальная общность, конкретные участники тренинга рассматриваются как ее члены.

♦ **«Я – профессия»:** тренинги профессионального самоопределения. Предмет работы – система отношений человека к профессиональной деятельности, а также коммуникативные навыки, необходимые для становления профессионала.

Еще один из важных критериев, позволяющий сориентироваться в разнообразии тренингов, – принадлежность к **психологическому направлению**, в рамках которого разрабатывается конкретный тренинг.

Одна из наиболее распространенных разновидностей психологического тренинга – так называемые **Т-группы** (*Human-relation training group* – группы тренинга человеческих отношений; их название происходит от сокращенного слова *training*), впервые возникшие в 1947 г. на базе учения о групповой динамике К. Левина с использованием некоторых идей психоанализа и гуманистической психологии. Иногда для обозначения таких групп используются понятия «тренинг чувствительности» или «тренинг сенситивности». Их участники повышают компетентность в общении «через продуцирование и анализ собственных взаимодействий» (Петровская, 1982, с. 59).

Цели работы Т-групп – самопознание участников, увеличение чувствительности к состоянию партнеров по общению и развитие других навыков, необходимых для продуктивного общения. Могут решаться и более конкретные задачи, связанные с развитием социальных умений. Так, первые Т-группы, возглавляемые в США самим К. Левиным, были направлены на подготовку лидеров, способных эффективно справляться с межгрупповыми конфликтами на расовой почве. Термин «социально-психологический тренинг» чаще всего применяется именно к таким группам. Для них характерна относительно высокая технологичность работы (хотя это и не должно препятствовать спонтанности), активная позиция ведущего, наличие у него более или менее четкого плана занятий.

Другое распространенное направление групповой тренинговой работы и немедицинской психотерапии – это **группы встреч**, сформировавшиеся в рамках гуманистической психологии К. Роджерса. По сравнению с Т-группами они в большей степени ориентированы на внутренние изменения личности, ведущие к ее росту и более полной реализации потенциалов. Для ведущего таких групп самое важное – уметь создать атмосферу доверия, быть искренним в выражении чувств и следовать принципу «здесь и сейчас». Он занимает в данном случае недирективную позицию. В наиболее радикальном варианте ведущий в начале работы вообще ограничивается одной-двумя общими фразами насчет ответственности участников за происходящее, после чего предоставляет группу самой себе и лишь гораздо позже подключается к ее работе на правах рядового участника.

В противовес Т-группам в группах встреч содержание занятий определяется не столько заранее составленным планом, сколько тем материалом, который предоставляют сами участники. В США подобные занятия были очень популярны в 1960-1970-е гг., однако к настоящему моменту интерес к ним резко снизился, «движение групп встреч иссякло» (Ялом, 2000, с. 534). На наш взгляд, при работе с подростками более продуктивно следование принципам Т-групп, поскольку подростки эффективней взаимодействуют в структурированных ситуациях общения.

Тренинги могут базироваться и на других психологических направлениях, таких как *бихевиоризм* (поведенческая психология), *гештальт-подход*, *психодрама*, *транзактный анализ*, *телесно – ориентированный подход*, *нейролингвистическое программирование*. Широко используется *арт-терапия*, представляющая собой не столько самостоятельное направление психологии, сколько систему техник психологического воздействия, объединенных по признаку использования средств визуальной и пластической экспрессии. Зачастую тренинги эклектичны, т. е. сочетают в себе технологии, свойственные разным подходам.

Выбор психологического направления, в рамках которого должен осуществляться тренинг, зависит от целей, которые ставит перед собой ведущий, а это, в свою очередь, предопределяет технологии его работы. В то же время для достижения конкретной цели могут использоваться различные технологии тренинговой работы, но далеко не все они одинаково уместны для достижения поставленных целей. Если проводится, например, тренинг продаж, цель которого очевидна, то требуется выработать у участников конкретные умения, связанные с эффективной продажей товаров. Это вполне можно сделать в рамках поведенческой психологии, а гуманистические устремления ведущего могут оказаться в таком тренинге невостребованными. Если же основная цель работы –

стимулирование процесса личностного роста участников, вряд ли ее достижение будет продуктивно только в рамках поведенческого подхода.

В связи с этим представляется уместным привести классификацию тренингов по **парадигмам**, лежащим в их основе, т. е. по наиболее общим моделям, отражающим позиции психолога и клиентов, а также характер взаимодействия между ними. И. В. Бачков и С. Д. Дерябо (2004) выделяют четыре парадигмы тренинга:

1. Тренинг как дрессура. Ведущий, работающий в данной парадигме, занимает позицию носителя «правильного» знания о том, кому и как нужно вести себя в определенных ситуациях, и видит свою задачу в том, чтобы с помощью подкреплений и наказаний сформировать у участников соответствующие поведенческие модели. Характерна четкая ориентированность на конечный результат, а участникам отводится роль объектов, задача которых – следовать инструкциям ведущего.

2. Тренинг как репетиторство. Характерна ориентация на конечный результат, но он видится не столько как освоение и демонстрация определенных поведенческих моделей, сколько как обучение гибкому их применению в дальнейшей жизни с учетом контекста ситуации. Задача ведущего в том, чтобы дать участникам необходимые знания и сформировать на их основе эффективные способы поведения.

3. Тренинг как наставничество. В процессе работы создаются условия, чтобы «клиенты могли сами «набить шишки» в процессе непосредственного выполнения различных заданий, в которых специально моделируется, так или иначе воссоздается, конструируется осваиваемая на тренинге деятельность. Его девизом вполне могла бы стать фраза: «Истину нельзя вызубрить, истину нужно выстрадать»» (Бачков, Дерябо, 2004, с. 142).

4. Тренинг как развитие субъектности. Основная задача такого тренинга – это не формирование системы представлений, отношений и умений (хотя это и не исключается), а развитие способности быть субъектом: распределителем собственных душевных и физических сил. Данный тренинг ориентирован не столько на конечный результат, сколько на динамику процесса саморазвития. Он должен стать для участника событием, меняющим его мировосприятие и расширяющим жизненные возможности.

Следует учесть, что сами по себе тренинговые техники (игры, упражнения, дискуссии и т. д.) в большинстве случаев могут быть успешно использованы в рамках различных парадигм тренинга.

Хотелось бы предостеречь читателей от восприятия приведенной классификации по оценочному признаку: дрессура – это плохо, развитие субъективности – замечательно (или наоборот). Применимость той или иной парадигмы зависит как от целей тренингов, так и от личных потребностей участников, их запросов и степени готовности к изменениям, а также от условий, в которых проходит тренинг. Сложно представить себе успешный тренинг в парадигме развития субъективности, если он проводится в ситуации, когда участники посещают его недобровольно (скажем, тренинг поставлен в школьное расписание как обязательный урок), время занятий сильно ограничено, а заказчик тренинга (например, школьная администрация) требует сформировать у участников вполне конкретные знания и умения, да к тому же настаивает на их формализованной оценке. Кроме того, некоторые ведущие в силу личностных качеств более склонны к авторитарному стилю руководства группой (что сочетается с парадигмой дрессуры или репетиторства), а некоторые – к демократическому (наставничество, развитие субъективности). Эффективными могут быть и те и другие – при условии, что они придерживаются своего амплуа, а не пытаются играть чуждую им профессиональную роль.

В целом тренинги наиболее уместны там, где требуется развить у участников определенные социальные навыки. Их специфика, по сравнению с другими методами обучения, состоит в том, что они направлены «не только на решение ныне существующих проблем участников, но и на профилактику их возникновения в будущем, в частности, за счет предоставляемой им возможности *«научиться решать проблемы»*» (Бачков, 2007, с.

15).

Цели и задачи тренингов

При построении как тренинга в целом, так и отдельных занятий следует определить *цель* проводимой работы, продумать и сформулировать *задачи*, требующие решения. Данный этап порой вызывает у ведущих скептическое отношение, воспринимается как пустая формальность («Ну ладно, если школьная администрация требует – задачи напишу, но вообще-то тренинг – это процесс живой и непредсказуемый!»). Однако подобная позиция чревата опасностью того, что процесс прохождения тренинга превратится в самоцель, а обучающий и развивающий потенциал занятий может быть утрачен. Ведь именно цели и задачи служат путеводными маяками в работе, основой выбора используемых в тренинге упражнений, именно на них делается акцент при обсуждении упражнений и получении обратной связи.

В наиболее общей формулировке в тренингах обычно ставятся следующие **группы целей**:

1. Изучение психологических закономерностей, механизмов и способов межличностного взаимодействия для создания основы эффективного и гармоничного общения с людьми.

2. Содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

3. Развитие самосознания и самоисследования участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутриличностных и поведенческих изменений.

4. Исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении.

5. Улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Для тренингов общения наиболее специфична первая группа целей, а для тренингов личностного роста – вторая. Цели 3–5 преимущественно психотерапевтические и психопрофилактические. На тренингах они чаще присутствуют в качестве дополнительных.

Помимо общих целей тренингов, изначально сформулированных ведущим и обычно отраженных в названии программы, можно говорить и о **личных целях** участников (Горбатова Е. А., 2008). Они могут быть изначально далеки от направленности тренинга – например, участник желает расширить свой круг общения. Для продуктивной работы важно, чтобы эти цели осознавались, уточнялись в процессе тренинга, находились параллели между ними и теми целями, что обозначены ведущим.

Цель конкретизируется в задачах. Если первая указывает общее направление работы, то вторые раскрывают конкретные шаги, необходимые для данного движения. «В то время как цель может выражать желаемый исход, именно задача описывает то, каким образом и когда мы к нему придем» (Ли, 2001, с. 23).

Чем руководствоваться при постановке задач?

1. Задачи должны отражать конкретные результаты, достижение которых планируется в ходе работы, а не превращаться в абстрактные рассуждения или лозунги. Например, вряд ли удачны такие формулировки: «Формирование психологических качеств как нового уровня трансформации психических свойств и раскрытие субъектного потенциала» или «Детям должно быть весело!». В первом случае – хотя и научно осмысленная, но очень абстрактная фраза, допускающая неоднозначное толкование и требующая долгой конкретизации. Во втором – лозунг, отражающий к тому же не результат, а эмоциональность процесса работы.

2. Результаты, достижение которых намечено в задачах, должны быть, по возможности, сформулированы в позитивных терминах – отражать то, что нужно

достигнуть, а не то, чего избежать. Например: «Не допустить распада группы» – неудачная формулировка, «Повысить уровень групповой сплоченности» – более удачная. Это связано с тем, что если ожидаемый результат формулируется негативно (чего надо избежать), у человека зачастую возникает образ неудачи и происходит подсознательное самопрограммирование на нее. Если человек, едущий на велосипеде, думает: «Только бы не упасть», – вероятность падения существенно повышается.

3. Решение поставленных задач должно быть адекватно сущности тренинга как метода активного социально-психологического обучения. Например, если необходимо разделить школьников на «сильный» и «слабый» классы по уровню учебной подготовки, решать данную задачу с помощью тренинга неуместно.

4. Задачи должны быть реалистичны, т. е. достижимы в условиях тренинга с учетом отведенного для занятий времени, и в то же время не слишком простыми.

5. Достижение планируемых результатов должно быть принципиально проверяемо: или на уровне объективного изучения вызванных тренингом изменений (более характерно для тренингов умений), или на уровне самоотчетов участников (более характерно для тренингов личностного роста).

Как отмечает Л. А. Петровская (1982, с. 103), «круг задач, решаемых средствами социально-психологического тренинга, широк и разнообразен и, соответственно, разнообразны формы тренинга. Все множество этих форм можно разделить, в частности, на два больших класса: ориентированные на развитие специальных умений (например, умение вести дискуссию, разрешать межличностные конфликты); нацеленные на углубление опыта анализа ситуаций общения – имеется в виду повышение адекватности анализа себя, партнера по общению, групповой ситуации в целом».

Достаточно часто цель психологического тренинга с подростками обозначается в широком смысле как развитие компетентности в общении, и даже выделяется разновидность тренингов, направленных на достижение именно этой цели, – тренинги компетентности в общении. Однако данное понятие явно нуждается в конкретизации.

Как отмечает Н. А. Морева (2003, с. 61), для людей с высокой коммуникативной компетентностью характерны следующие признаки:

- ◆ быстрая, своевременная и точная ориентация в ситуации взаимодействия и в партнерах;
- ◆ стремление понять другого человека в контексте требований конкретной ситуации;
- ◆ установка в контакте не только на дело, но и на партнера; уважительное, доброжелательное отношение к нему, учет его состояния и возможностей;
- ◆ уверенность в себе, раскованность, адекватная включенность в ситуацию;
- ◆ владение ситуацией, гибкость, готовность проявить инициативу в общении или передать ее партнеру;
- ◆ большая удовлетворенность общением и уменьшение нервно-психических затрат в процессе коммуникации;
- ◆ умение эффективно общаться в разных статусно-ролевых позициях, устанавливая и поддерживая требуемые рабочие контакты независимо сложившихся отношений, а иногда и вопреки им;
- ◆ высокий статус и популярность в том или ином коллективе;
- ◆ умение организовать дружную совместную работу, добиваться высокого результата деятельности;
- ◆ способность создавать благоприятный климат в коллективе.

Перечисленные внешние, поведенческие проявления характерны для людей с высокой коммуникативной компетентностью. Из чего же «складывается» сам этот феномен, каковы его внутренние, психологические компоненты?

М. Аргайл (цит. по: Куницына и др., 2001) выделяет такие компоненты «социальной компетентности»:

- ◆ социальная сенситивность (точность межличностного восприятия);

- ◆ основные навыки взаимодействия;
- ◆ навыки одобрения и вознаграждения, которые существенны для всех социальных ситуаций (т. е. умение давать положительную обратную связь партнерам по общению. – Л. Г.);

- ◆ равновесие, спокойствие как антитеза социальной тревожности.

Применительно к подростковому возрасту представляется целесообразным расширить этот перечень, добавив еще ряд компонентов, которые могут развиваться с помощью тренинга общения:

- ◆ *развитие речи*: способность говорить точно, кратко, по существу. Богатство словарного запаса.

- ◆ *чувствительность к вербальной и невербальной экспрессии собеседников* – способность адекватно фиксировать нюансы переживаний, выражающиеся в речи, мимике, позах и т. д.;

- ◆ *гибкость ролевых позиций в общении*, способность динамично менять их в соответствии с поведением собеседников и с контекстом ситуации общения;

- ◆ *социальная наблюдательность*;

- ◆ *социальная рефлексия*, самоосознание себя как субъекта общения;

- ◆ *умение принимать и в конструктивной форме давать обратную связь собеседникам*;

- ◆ *ассертивность* – умение уверенно отстаивать свою позицию в конфликтных ситуациях, не переходя ни к агрессии, ни к пассивно-зависимому поведению;

- ◆ *самоконтроль*.

Развитие каждой из этих составляющих может быть поставлено в качестве частной задачи психологического тренинга общения для подростков.

Стоит ли знакомить подростков, участвующих в тренинге, с целями и задачами работы? Это представляется целесообразным, поскольку участники должны понимать, что им дает тренинг. В противном случае ведущий окажется в их глазах массовиком-затейником, и они будут охотно выполнять лишь упражнения развлекательного плана. Само собой, объяснение задач тренинга должно быть кратким, ненавязчивым, понятным для слушателей, без использования сложной терминологии. Кроме того, участники могут ставить также личные задачи работы на тренинге. Американский автор Р. Смид (2000) даже рекомендует отражать цели в письменном договоре, заключаемом между ведущим и посещающими группу детьми и подростками. Копирование данного действия при работе с российскими подростками, наверное, не вполне оправданно, но полностью упускать из виду участников цели и задачи работы тоже не следует.

Для иллюстрации участникам целей тренинга (особенно в области личностного роста) ведущие довольно часто используют так называемое «окно Джохари» (по именам разработчиков – Джо Люфта и Харри Ингрэма). Оно представляет собой таблицу из четырех клеток. Ведущие порой прибегают к метафоре: вот окно, через которое личность глядит на окружающий мир, а окружающие – на нее; в раму вставлены четыре стекла: одно из них (открытое Я) «обоюдупрозрачно» – то, что попадает в эту область, одинаково видно как самому человеку, так и окружающим; следующие два стекла – тонированные, как в дорогих иномарках, позволяющие видеть только в одну сторону. Установлены они таким образом, что через одно из них «хозяину» все видно, а окружающим внутрь не заглянуть (секретное Я), через другое же стекло, напротив, хозяину ничего не видно, зато окружающим прекрасно все видно («слепое пятно»). Наконец, последнее стекло – матовое, через него ничего не разглядеть (бессознательное Я).

	Известное мне	Неизвестное мне
Известное другим	Открытое «Я» («Арена»)	Слепое пятно
Неизвестное другим	Секретное «Я» («Фасад»)	Бессознательное «Я»

В данном случае цель тренинговой работы в том, чтобы расширить область открытого Я. Происходит это за счет уменьшения «слепого пятна» (посредством обратной связи) и секретного Я (посредством самораскрытия). Возможно также уменьшение области бессознательного Я путем перевода части его содержания на осознаваемый уровень, но подобная задача ставится в тренингах далеко не всегда.

В целом, чем выше в тренинговой группе уровень доверия, тем больше материала выносятся на «арену» (подробнее см. Рудестам, 1998; Ялом, 2000).

Пространственная и временная организация тренингов

Как правило, в процессе работы участники тренинга садятся в круг. Подобное расположение участников выбирается большинством ведущих не случайно – оно дает ряд преимуществ:

- ♦ В кругу обеспечивается наилучший взаимный обзор: все на виду, есть возможность оказаться, так сказать, лицом к лицу с любым из участников.

- ♦ Круговое расположение обеспечивает высокий уровень вовлечения в работу – в кругу невозможно «отсидеться» за спинами остальных.

- ♦ Круг – фигура максимально «демократическая». В нем невозможно выделить «главу», все находятся в равных условиях, что сплачивает группу.

- ♦ Круговое расположение обеспечивает свободу движений участников.

Однако круговое расположение не рассчитано на все случаи жизни. Например, оно не очень удобно при изложении информации ведущим, особенно если при этом используются какие-либо средства наглядности, требующие выхода ведущего за пределы круга. В таком случае половина подростков оказываются спиной к ведущему, а если все пересаживаются к ведущему лицом – круг распадается на две дуги, передняя из них перекрывает обзор задней. Кроме того, высокая степень взаимного обзора участников, которую дает круг, не всегда желательна, поскольку некоторые упражнения подразумевают индивидуальную работу.

В таких случаях целесообразно изменить расположение участников. Если аудитории предстоит выслушать выступление ведущего, просмотр видеозаписи и т. п., хорошо подойдет расположение полукругом, «елочкой», углом или буквой «П». Если же предусматривается индивидуальная работа, участникам можно предложить расположиться в пространстве свободно и равномерно, каждый выбирает удобное для себя место.

Довольно часто тренинговые упражнения проводятся не в общем круге, а подразумевают работу в подгруппах. Состав подгрупп рекомендуется регулярно менять, чтобы не вызвать эффекта стабильного распада на них подросткового коллектива. Вот несколько методических приемов, позволяющих разделить группу на подгруппы (Рязанова, 2003):

Атомы и молекулы. Участники перемещаются хаотично, изображая «броуновское движение» отдельных атомов. По команде они, взявшись за руки, объединяются в «молекулы», каждая из которых должна включать столько атомов, сколько назвал ведущий.

Ручеек. Участники разбиваются на пары, берутся за руки, и пары встают друг за другом. Все поднимают руки вверх. Участник, оставшийся без пары, проходит в образовавшееся русло, выбирает и увлекает за собой любого человека. Новая пара встает последней, и цикл повторяется. В определенный момент игра по команде ведущего останавливается, и образуются пары, две (левая и правая шеренги), четыре или шесть команд. В последнем случае каждая из шеренг делится соответственно еще на две или три подгруппы.

Фигурки. На столе раскладываются предметы (геометрические фигурки, изображения животных и т. п.) в количестве, равном числу участников. Каждая из фигурок повторяется столько раз, сколько человек должно быть в одной подгруппе, создаваемой для

очередного упражнения. Подростки по очереди берут фигурки и в команды объединяются те, кому достались одинаковые фигурки.

Первый-второй. Подростков просят поменяться местами так, чтобы соседи справа и слева оказались новыми, и рассчитаться на первый-второй, первый-второй-третий и т. д. по числу необходимых подгрупп. Участники, получившие одинаковые номера, образуют команды.

Осмысленный выбор. Данный способ уместно использовать в сплоченных группах, где участники успели хорошо познакомиться и сложилась атмосфера доверия. Подросткам предлагают самостоятельно выбрать тех, с кем им предстоит выполнять очередное упражнение, и указывают критерии этого выбора, например такие:

- ◆ выберите того, кто вам наиболее близок;
- ◆ выберите человека, которого знаете меньше всех;
- ◆ выберите участника, с которым вам труднее общаться.

Если работа не подразумевает высокой двигательной активности, а включает письмо, рисование, работу с раздаточным материалом и т. п., участников удобнее расположить за столами. Во многих случаях оптимальным было бы размещение участников за круглым столом, однако на практике оно используется редко: в помещениях, где проводятся тренинги, круглых столов, как правило, нет, а составлять круг из обычных столов неудобно. Чаще их расставляют квадратом, прямоугольником, «елочкой» или буквой «П». Расположение должно обеспечивать хороший взаимный обзор и оставлять возможность для перемещений, не следует загромождать чем-либо пространство между столами.

Расположение столов ровными рядами не очень удачно, поскольку ограничивает возможность общения и перемещения участников и часто ассоциируется с уроками, что не вызывает энтузиазма у подростков. Если же психолог вынужден работать в обычном классном помещении, не оборудованном для тренингов, то лучше всего переставить парты таким образом, чтобы они стояли вдоль стен, и сесть в круг на освободившемся в центре пространстве, при необходимости усаживаясь за парты.

Помещение для тренингов должно быть достаточно просторным, хорошо проветриваемым, не загроможденным большим количеством мебели. Рекомендуется, чтобы площадь помещения могла вместить в три раза больше людей, чем фактическое число участников, – это позволяет обеспечить достаточный простор для перемещений. Следует обратить внимание на отсутствие острых углов, стеклянной мебели и прочих предметов, которые могут привести к травме подростков при выполнении подвижных игр. Помещение, в котором стулья и столы жестко прикреплены к полу, нельзя назвать удачным для проведения тренинга. Во многих случаях пригодится классная доска, если же ее нет – можно воспользоваться листами бумаги большого формата и набором маркеров.

Желательно, чтобы помещение было более или менее звукоизолированным либо расположенным в таком месте, куда не проникает шум. Кстати, причина этого не столько в том, что посторонние звуки мешают тренингу, сколько в том, что тренинг с подростками – мероприятие само по себе довольно шумное, и соседство с ним мешает окружающим. Особенно остро эта проблема встает, когда тренинги проводятся в обычных школьных классах, в учебное время.

Продолжительность тренинга общения – 16–36, реже до 50–60 часов. Тренинг может проводиться в режиме погружения (2–5 дней, занятия по 6–10 часов ежедневно) или же быть разбит на отдельные встречи 1–2 раза в неделю длительностью 1–6 часов. Иногда занятия проводятся в режиме марафона, что более характерно для тренингов личностного роста (12–30 часов непрерывной работы, допускаются лишь короткие перерывы на обед).

Если речь идет о «взрослом» тренинге, то он чаще проводится в режиме погружения (самый типичный вариант – вечер пятницы, целиком суббота и воскресенье). Однако работа с подростками в большинстве случаев разбивается на отдельные занятия. Если психолог ведет работу в школе, где тренинг включен в общую сетку расписания уроков, то такое разбиение имеет место практически всегда. В этом случае эффективнее проводить не

одиночные, а спаренные уроки (90 минут). При такой временной организации работы целесообразно придерживаться модульного принципа построения тренинга – программа разделена на короткие фрагменты, каждый из которых представляет собой относительно законченный в смысловом и структурном отношении элемент. Это дает возможность проводить тренинг в режиме отдельных коротких встреч и, кроме того, позволяет подросткам, присоединившимся к тренингу позже других, легко включаться в работу.

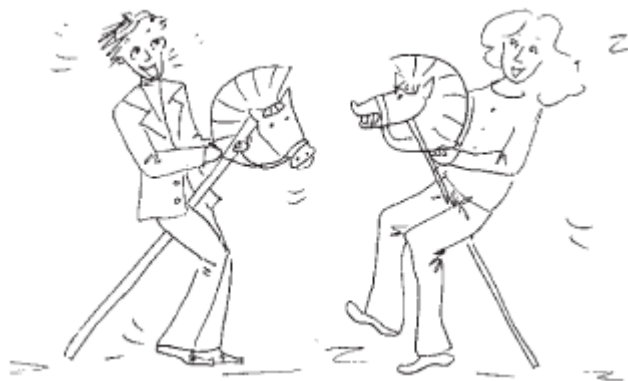
Если по ходу занятия предусмотрены перерывы, их следует делать, ориентируясь не столько на время, сколько на состояние группы и логические паузы в работе. Нежелательно делать перерыв между окончанием упражнения и началом его обсуждения. По нашему мнению, если тренинговое занятие продолжается 2 часа и менее, то перерывы в нем вообще нецелесообразны, эффективнее выполнить для отдыха легкое упражнение, включающее элементы физической активности. Описание множества таких упражнений можно найти в книге К. Фопеля «Энергия паузы» (М., 2001).

В последнее время приобретает популярность выездная форма проведения психологических тренингов с подростками. Группа выезжает в поход на природу на 1–3 дня с палатками и запасами питания, и работа производится в режиме погружения. В таких условиях занятия обычно проходят эмоционально, характеризуются активной групповой динамикой. Хорошо воспринимаются упражнения, вызывающие яркие эмоции, моделирующие ситуации риска, подразумевающие тактильные контакты. Однако упражнения, требующие скрупулезности и интеллектуальной работы, а также длительные групповые дискуссии организовать в «выездных» условиях затруднительно. Кроме того, при планировании таких занятий нужно учитывать, что очень много времени уходит на различные организационные моменты, в силу чего количество выполняемых тренинговых упражнений существенно сокращается. В то же время сама атмосфера коллективного загородного похода служит мощным источником жизненного опыта и создает массу ситуаций, порождающих яркие эмоции и требующих координации совместных действий. Этот спонтанно развивающийся пласт межличностных взаимодействий в условиях выездного тренинга не менее важен, чем моделируемый с помощью тренинговых упражнений.

Число конкретных техник и их модификаций, которые могут использоваться в тренинге, измеряется тысячами. Однако существуют две универсальные, «сквозные» группы методов, на которых базируется любой психологический тренинг, – методы коммуникативной игры и групповой дискуссии. Рассмотрим их подробнее.

Игровые методы в тренингах

Коммуникативная игра – игровая деятельность участников тренинга, структурированная в соответствии с целями и задачами работы, подразумевающая возможность и необходимость межличностной коммуникации.



Можно выделить несколько разновидностей таких игр: *подвижные* (разогревающие),

сюжетные и ролевые, деловые и имитационные (последние две группы иногда обоснованно рассматриваются как разновидности ролевых).

Как отмечает К. Фопель (2003, с. 30), основное отличие игр от традиционных методов обучения состоит в том, что они не только обращаются к интеллекту участника, но «затрагивают личность обучаемого целиком – его мысли, чувства, знания, интерес и стремление к игре». Можно отметить некоторые *сильные стороны игровых методов*, которые проявляются как при использовании их в условиях психологического тренинга, так и при применении в контексте различных обучающих программ.

- ◆ Активная позиция занимающихся. Это позволяет задействовать вполне понятные потребности подростков, которые при традиционном обучении обычно рассматриваются как помехи, например желание поговорить с соседями по парте и стремление к физической активности.

- ◆ Главный обучающий потенциал игры заключается в непосредственном опыте, получаемом участниками. Поэтому полученные в играх знания и умения личностны и легко актуализируются в самых разных видах деятельности.

- ◆ Результаты большинства игр нельзя предсказать заранее, поэтому их выполнение сопровождается неизменным интересом, любопытством.

- ◆ Возрастает мотивация, степень эмоциональной включенности в события, происходящие в группе.

- ◆ Игровые методы относительно не критичны к числу участников, могут успешно применяться при размере группы от 4–5 до 20–30 человек.

Разогревающие игры

Разогревающие игры (разминки) широко используются в психологических тренингах. Зачастую они представляют собой наиболее заметную, эмоционально насыщенную и запоминающуюся часть занятия и воспринимаются чуть ли не как визитная карточка тренинга с подростками. Основная цель их использования – интенсификация эмоциональной сферы участников и их межличностного взаимодействия, а также разминки в физическом значении этого термина. Иногда для описания подвижных игр, направленных преимущественно на решение психологических задач, используется понятие «*психогимнастика*» – набор процедур, подразумевающих физическое движение, целью которых служит изменение эмоционального состояния группы и интенсификация межличностного общения занимающихся.

Применение подвижных игр в психологических тренингах позволяет решать разнообразные задачи:

- ◆ Активизировать эмоциональные состояния участников. Как правило, подразумеваются положительные эмоции: интерес, радость, удивление. Иногда также вызывается страх (который, будучи преодоленным, порождает радость) или злость. Например, игра «падение в пропасть» (участники поочередно падают с возвышения 1,5–2 м спиной вперед на руки ловящей команды из 7 человек) вызывает у многих участников испуг, что дает материал для беседы об эмоции страха и ее роли в нашей жизни.

- ◆ Сплотить группу, сформировать взаимное доверие участников и умение координировать совместные действия. «Игру следует понимать не просто как особый вид упражнений, а как систему, которая помогает создать коллектив» (Былеева и др., 1974, с. 159).

- ◆ Продемонстрировать психологические феномены. Например, игра «встреча на узком мостике» (должны разойтись два участника, идущие навстречу друг другу по гимнастической скамейке или просто по нарисованной на полу линии) выступает моделью конфликтной ситуации и позволяет продемонстрировать возможные стратегии поведения в ней – сотрудничество, соперничество, компромисс, приспособление, избегание.

- ◆ Обеспечить обратную связь, дать участнику возможность получения знаний о себе благодаря другим участникам тренинга. Например, в ходе игры «повторение движений»

(см. ниже) каждый участник видит со стороны характерные для себя движения, повторенные другими участниками группы.

- ◆ Развить волевые качества занимающихся, а также их внимание и наблюдательность.

- ◆ Познакомить участников, дать им возможность запомнить имена друг друга. Это актуально, когда тренинговая группа формируется из ранее незнакомых друг с другом подростков (например, в летних оздоровительных лагерях).

Ролевые игры

Ролевая игра выступает одним из эффективных методов развития социальных навыков человека. Ее сущность заключается в том, что участники временно принимают определенную социальную роль и демонстрируют поведенческие модели, которые, как они считают, соответствуют ей.

Социальная роль – это модель поведения, связанная с определенной позицией, занимаемой человеком в обществе. Она относительно мало зависит от самого человека, зато существенно – от окружающих. (Так, работники магазина, находящиеся в социальной роли продавцов, должны в идеале общаться с покупателями примерно одинаково. Но они будут общаться совершенно по-другому с налоговым инспектором или директором магазина).

Слово «роль» этимологически восходит к корню – *roll* - [1], обозначавшему в средние века свиток пергамента, на котором записывались актерские реплики. Распространение данного понятия на повседневное поведение людей связано с потребностью «суммировать или сжато выразить в реальной жизни то, что может быть комплексным восприятием деталей, составляющих внешность или поведение другого человека» (Менте, 2001, с. 17).

Отметим, что процесс социализации человека проходит, в значительной степени, именно как освоение разнообразных моделей ролевого поведения и повышение гибкости их применения. Те люди, которые испытывают наиболее серьезные проблемы во взаимодействии с окружающими, обычно обладают недостаточной гибкостью ролевого поведения. Они или полностью отождествляют себя с какой-то одной социальной ролью (типичный пример – те футбольные фанаты, которые в любой жизненной ситуации ведут себя так же, как и на стадионе), либо вообще не понимают, как в какой ситуации следует себя вести. Ролевая игра, позволяя хотя бы частично преодолеть подобные проблемы, выступает эффективным методом социализации подростков.

Ролевая игра не сводится к воспроизведению дословно описанных действий персонажа, как при разыгрывании пьесы. Задается только социальная роль и игровая ситуация, конкретные же действия, участники определяют сами. Это осуществляется либо в процессе импровизации, либо после короткой подготовки. В большинстве случаев в игре участвует одновременно несколько человек, каждый из которых выступает в своей роли. Как правило, участника просят «взять на себя роль, не характерную для исполнителя, либо характерную для него, но в абсолютно другой обстановке», что позволяет получить новый опыт поведения (Смид, 2000). Обстановка же создается таким образом, чтобы оптимизировать возможности для обучения новым поведенческим моделям.

Ролевые игры выступают основными «строительными блоками» при конструировании психологических тренингов. Их широкое применение обусловлено рядом преимуществ данного метода и широтой решаемых с их помощью задач.

Ролевые игры обеспечивают такие преимущества:

- ◆ Они подразумевают активную позицию занимающихся, поэтому полученные в подобных играх знания и умения личностны и легко актуализируются в деятельности.

- ◆ Возрастает мотивация, степень эмоциональной включенности в тренинг.

- ◆ Результаты большинства игр нельзя точно предсказать заранее, поэтому их выполнение сопровождается неизменным интересом, любопытством.

- ◆ Задействуются естественные потребности участников, которые при традиционном обучении могут выступать помехами (например, стремление к физической активности и желание побеседовать со сверстниками).

- ◆ Игровые методы относительно не критичны к числу участников.

Применение ролевой игры в тренинге *позволяет решить ряд задач* :

1. Сформировать у участников новые модели поведения в ситуациях межличностного взаимодействия.
2. Расширить гибкость поведения благодаря возможности принимать на себя роли разных участников общения.
3. Обучить моделям эффективного поведения в конкретных ситуациях общения (знакомство, конфликт, устный экзамен и т. д.).
4. Продемонстрировать условность предписываемых ролями способов поведения, их зависимость от контекста общения.
5. Создать условия для осознания и коррекции собственных неадекватных поведенческих моделей.
6. Снизить остроту проблемных переживаний, связанных с проигрываемыми ситуациями (эффект катарсиса). Этот же эффект лежит в основе психотерапевтического воздействия многих техник психодрамы и игровой психотерапии.

Ролевая игра не обязательно должна дословно воспроизводить какие-либо элементы реальности. Будучи **моделью** какой-либо реальной социальной ситуации, игра обладает свойством изоморфности: «одностороннего соответствия» действительности. Иными словами, любой элемент игры подразумевает наличие параллелей с реальностью (хотя они вовсе не обязательно просматриваются на уровне содержания игры, но, касаются отношений, переживаний участников и т. п.). В то же время в игре представлены далеко не все элементы реальной ситуации, а лишь те, которые наиболее важны с психологической точки зрения.

Разнообразие ролевых игр велико. Мы предлагаем классифицировать их по особенностям сюжетов, на которых они базируются.

Рассмотрим основные варианты игровых сюжетов и решаемые с их помощью задачи, а также приведем некоторые примеры игр, относящихся к каждой из этих групп. Их применение уместно при проведении психологических тренингов со старшеклассниками и студентами, в том числе имеющими ограниченные физические возможности или проявляющими социальную и педагогическую запущенность.

Игры – тренировки конкретных социальных навыков. В них воспроизводятся, обычно многократно, заданные ведущим ситуации межличностного взаимодействия, и участники тренируют навыки конструктивного поведения в них. Образцы такого поведения в большинстве случаев предварительно демонстрируются или описываются, игра строится по принципу «учись делать так же». С помощью таких игр могут тренироваться как широкие (например, неагрессивное отстаивание своей позиции в конфликте), так и связанные с конкретными видами профессиональной деятельности (например, беседа продавца с покупателем) социальные навыки.

Участники проигрывают в микрогруппах несколько конфликтных ситуаций, последовательно репетируя две техники отстаивания своей точки зрения.

1. *«Заезженная пластинка»*: спокойное повторение своей позиции вне зависимости от того, что говорит собеседник.

2. *«Бесконечное уточнение»*: в ответ на любое возражение оппонента задается уточняющий вопрос, после чего, вне зависимости от его ответа, следует повторение своей позиции (т. е. включается «заезженная пластинка»).

Примеры конфликтных ситуаций:

1. Возвращение в магазин приобретенного там некачественного товара.
2. Необходимость мягко «отбиться» от друга, желающего втянуть участника в сетевой маркетинг.

Игры-постановки. Участникам даются описания игровых ситуаций, а они, работая в микрогруппах, самостоятельно готовят небольшие драматические постановки, демонстрирующие либо сами эти ситуации, либо возможные способы выхода из них. Нередко в основу таких игр положены фрагменты сюжетов сказок или других

литературных произведений, каких-либо популярных фильмов и т. п. При этом происходят тренировка навыков экспрессивного самовыражения, сплочение участников, обучение координации совместных действий, эмпатии (пониманию состояний и переживаний других людей).

Так, в некоторых тренингах воспроизводятся ситуации, когда участники находятся в ролях людей с ограниченными физическими возможностями и разыгрывают специфические ситуации затруднений, возникающие в их жизнедеятельности. При этом физические возможности участников игры ограничиваются искусственно (повязка на глаза, обездвиживание ног или рук и т. п.).

Игры-драматизации. В таких играх воспроизводится какая-либо эмоционально окрашенная для участников ситуация (зачастую взятая из их личного жизненного опыта), и акцент делается на тех переживаниях, которыми сопровождается ее воспроизведение. Обычно подобные игры не подразумевают предварительной репетиции, строятся на импровизации. В основу такой игры может быть положена почти любая ситуация межличностного взаимодействия, которая актуальна для участников и принципиально воспроизводима с учетом пространственно-временных ограничений занятия. Чаще всего проигрываются ситуации конфликтов в отношениях молодых людей между собой или с родителями, педагогами. Задачи таких игр – отработка навыков конструктивного поведения в подобных ситуациях, а также регуляция собственных эмоциональных состояний.

Вот несколько вариантов ситуаций для разыгрывания, обычно вызывающих интерес старшеклассников.

♦ *«Чай в половине двенадцатого ночи»* | парень с девушкой в упомянутое время суток находятся наедине и пьют чай. Парень хочет остаться на ночь, девушка же не вполне разделяет это желание.

♦ *«У дверей девушки»*: девушка осталась дома без родителей, к ней решил зайти в гости парень, который к ней равнодушен. Она же еще не решила, нужен ли он ей.

♦ *«Треугольник»*: суть ситуации сводится к тому, что парень в каком-нибудь общественном месте встречает свою девушку с другим, или, наоборот, она его – с другой. Как поведут себя действующие лица?

Игры-дилеммы. В основу сюжета таких игр положена необходимость совершить выбор с опорой на какие-либо критерии и отстаивать его перед другими участниками. Задачи этих игр – тренировка навыков уверенного поведения и отстаивания своей точки зрения.

...

Пожалуй, самый известный вариант такой игры – *«Катастрофа на воздушном шаре»*. Участникам предлагается представить себя командой, летящей на воздушном шаре над морем. Вдруг шар начинает падать, и, для того чтобы облегчить его и избежать катастрофы, участникам предлагается поочередно выбрасывать различные предметы (дается их список, обычно из 15 наименований). Необходимо путем групповой дискуссии определить, в каком порядке будут выброшены предметы, и аргументировать выбор. Существует и «жесткий» вариант этой игры, иногда применяемый на тренингах личностного роста: с воздушного шара предлагается поочередно выбрасывать не предметы, а самих игроков.

Игры со скрытыми целями сторон. Суть сюжета подобных игр состоит в том, что перед играющими ставятся скрытые от других участников, и чаще всего противоположные их интересам игровые цели. Такие игры позволяют развить навыки уверенного поведения, тренировать наблюдательность и чувствительность к нюансам эмоционального состояния собеседников, а также отрабатывать умение противостоять манипулятивному влиянию. Обсуждение подобных игр сконцентрировано на том, поняли ли участники скрытые цели друг друга и как, удалось ли достигнуть своих целей и если да, то какими именно

способами.

...

Разыгрывается ситуация консультации перед экзаменом. Два-три человека играют роль членов экзаменационной комиссии, остальные – школьников или студентов, которым предстоит сдать экзамен. Общая инструкция предписывает «студентам» выведать детали предстоящего экзамена, а «преподавателям» – продемонстрировать уверенное поведение в ситуации, когда необходимо отвечать на неожиданные вопросы (ведь они даже не знают заранее, по какому предмету предстоит экзамен, это определяется в ходе импровизации). Наряду с этим «студенты» получают еще одну скрытую инструкцию: выведать причины отсутствия на консультации председателя экзаменационной комиссии (имеющего репутацию самого строгого педагога) и попытаться добиться, чтобы он отсутствовал и на самом экзамене.

Игры-провокации. В таких играх участники намеренно ставятся в затруднительные ситуации, а от них требуется сохранять невозмутимость и демонстрировать уверенное поведение. Игры направлены на тренировку навыков саморегуляции.

...

Нескольким добровольцам предлагается взять на себя роли «йогов, погруженных в медитацию», сесть в «позу лотоса» и сохранять отрешенность и невозмутимость, что бы ни происходило вокруг, но не закрывая и не опуская глаза. Задача остальных участников – вывести их из этого состояния, делая все что угодно, но без физического прикосновения к ним. Проводится соревнование: кто из «йогов» сумеет дольше сохранить невозмутимость.

Игры со свободным сюжетом. В этих играх участники получают определенную социальную или профессиональную роль без дальнейшей конкретизации связанных с ней действий, знакомятся с кратким описанием игровой ситуации. Далее игра развивается спонтанно, в соответствии с их стереотипными представлениями о том, как обычно действуют представители такой роли. Такие игры позволяют, помимо демонстрации социальных стереотипов, раскрепостить участников, повысить уровень спонтанности их поведения.

...

Участникам предлагается представить, что они приехали в другой город, где им необходимо поселиться в отель. А там, в связи с проведением конференции, все места забронированы для юристов/ психологов/спортсменов и т. п. (могут называться различные специальности, стереотипные представления о которых необходимо прояснить). Задача играющих – убедительно продемонстрировать администрации отеля (обычно эту роль берет на себя ведущий, приглашая в помощники еще двух-трех участников), что они представители именно тех специальностей, для которых забронированы места.

При проведении ролевых игр целесообразно руководствоваться следующей последовательностью действий.

Описание ролей, задействованных в игре. Короткие, простые роли могут задаваться устно, в случае сложных описаний целесообразно подготовить для игроков инструктивные карточки. Последние могут содержать указание на то, кто этот персонаж, характеризовать его с позиции знаний, навыков, мотивов и убеждений, имеющихся ограничений и др., а также описывать предполагаемые действия персонажа. Однако дословно действия и

высказывания игроков не описываются, инструкция содержит лишь общую схему действия. Не рекомендуется также излагать взгляды игрока или его чувства – это не «вводные» данные игры, а то, что должно получиться «на выходе».

Ввод в ситуацию ролевой игры. Прямой ввод в ситуацию, когда участники получают инструкцию и сразу же переходят к осуществлению игры, оправдан отнюдь не всегда, поскольку может вызвать у участников сопротивление. Зачастую целесообразен постепенный ввод в ситуацию игры через групповую дискуссию (сначала идет обсуждение ситуации, а потом предлагается представить и показать ее) или через разминку (см. главу «Подвижные игры»).

Выбор участников, распределение ролей. Роли могут распределяться добровольно, или участники предыдущего упражнения выбирают участников следующего, или же роли распределяются ведущим. Поскольку прямое назначение на роль может вызвать протест, ведущие иногда идут на небольшие хитрости, чтобы оформить свой выбор как волю случая. Вариант с полностью добровольным распределением ролей самый простой для ведущего, однако в большинстве случаев он неоптимальный, поскольку приводит к тому, что все игры монополизируются несколькими самыми активными подростками, а пассивные вообще ни в чем не участвуют.

Инструктирование. Инструкции ведущего о том, как именно осуществлять игру, должны быть четкими, наглядными и лаконичными. Следует избегать ситуаций, когда инструктаж продолжается дольше, чем сама игра. На данной стадии обсуждать с участниками предполагаемый смысл игры преждевременно – более целесообразно сделать это при подведении итогов.

Собственно осуществление ролевой игры. Если ролей меньше, чем участников, то игра может быть организована как «аквариум» (несколько человек разыгрывают сюжет, остальные находятся вокруг в роли наблюдателей), или же разыгрываться параллельно – сразу в нескольких микрогруппах. Ведущий по ходу игры выполняет одну или несколько из следующих функций:

- ◆ контроль за соблюдением правил и временных рамок игры;
- ◆ разъяснение неправильно понятых указаний;
- ◆ наблюдение за действиями участников с целью обеспечения обратной связи по окончании игры;
- ◆ при необходимости – дальнейший инструктаж.

Иногда ведущий и сам участвует в игре. Но к этому следует подходить с осторожностью, так как такая ситуация может привести к снижению активности участников и невозможности для ведущего эффективно выполнять другие свои функции. В то же время самим участникам обычно более комфортно, если ведущий играет вместе с ними, а не находится в позиции внешнего наблюдателя.

Прежде чем переходить к следующей стадии, ведущему нужно четко обозначить момент окончания игры и выхода из ролей. Не следует допускать ситуации, когда некоторые участники уже прекратили игру и обсуждают ее «со стороны», а некоторые так и не вышли из своих ролей и продолжают говорить от их лица.

Обсуждение игры. На данной стадии участникам следует, оставив роли, подробно обсудить и проанализировать, что происходило в игре, и сделать выводы. Это очень важно, и зачастую целесообразно отвести на такую стадию в два-три раза больше времени, чем на саму игру. Ход обсуждения обычно включает следующие фазы:

1. Установление фактов: констатацию тех поведенческих проявлений, которые имели место в игре.
2. Анализ мотивов поведения, обсуждение возникавших в ходе игры эмоций.
3. Выяснение того, как полученный опыт может быть использован в жизни, проведение параллелей между игрой и действительностью.

В простых, коротких играх обсуждение обычно представлено не всеми тремя этапами, а организуется более компактно, концентрируясь вокруг вопросов о том, какой новый опыт

получили участники и в каких реальных жизненных ситуациях он применим.

В основу ролевой игры может быть положена почти любая ситуация межличностного взаимодействия, которая актуальна для подростков и принципиально воспроизводима с учетом пространственно-временных ограничений тренингового занятия. Даже не столь важно, какая именно ситуация обуславливает игру; более значимо то, как выстроен сюжет, насколько ясно и четко даны инструкции, качественно ли организовано обсуждение. Если в ролевой игре воспроизводятся эмоционально значимые проблемные ситуации, заявленные самими участниками, подобная работа приближается к психодраме и обладает значительным психотерапевтическим эффектом. Однако для ее успешного проведения часто требуются специальные навыки, выходящие за рамки владения методикой проведения тренингов.

Во многих случаях ценность ролевых игр заключена именно в их содержании – «проигрывается» конкретный материал, содержание которого важно для подростков. Однако довольно часто эта сторона ролевой игры сама по себе ценности не представляет, а иной раз бывает и откровенно фантастичной. В подобных вариантах ценность игры в том, что она позволяет интенсифицировать межличностное взаимодействие, эффективно продемонстрировать или выработать какие-либо поведенческие модели. Интерес смещается к взаимоотношениям, возникающим в ходе игры, ситуации же подбираются таким образом, чтобы максимально четко и динамично продемонстрировать рассматриваемые явления.

Иногда в тренингах используются модификации ролевой игры, в которых участники разыгрывают сцены не сами, а используют для этого мягкие игрушки, куклы (в том числе самостоятельно изготовленные бумажные куколки) и т. п. В остальном же схема проведения игры остается прежней. На наш взгляд, это оправданно, когда характеристики роли очень сильно отличаются от исполнителей (например, подросток играет новорожденного) или же когда непосредственное ролевое включение может оказаться болезненным для участников.

В заключение отметим некоторые **типичные ошибки** при использовании игровых методов в психологических тренингах:

- ◆ Недостаточная связь полученного в играх опыта с повседневной реальностью, превращение игрового действия в самоцель.
- ◆ Слабое осмысление полученного в ходе игры опыта, отсутствие когнитивной составляющей, недостаточное время для обсуждения.
- ◆ Избыточно частое применение игр развлекательного плана при недооценке других методов, что ведет к превращению ведущего в массовика-затейника.
- ◆ Игнорирование эмоционального состояния участников (как равнодушие, так и чрезмерно сильные эмоции становятся помехами в работе).
- ◆ Потеря чувства такта, превращение тренингового занятия в «душевный стриптиз» или психотерапевтическую сессию.

Методы групповой дискуссии

Под **групповой дискуссией** в тренинге понимается «совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения» (Бачков, 2000, с. 40).



В ходе дискуссий чаще всего обсуждается следующее:

♦ **События**, непосредственно происходящие в тренинговой группе в процессе работы (**интеракционная дискуссия**). Подобная групповая дискуссия обычно не выделяется в качестве отдельного структурного элемента тренинга, однако именно она используется в тренингах наиболее широко. Как раз к таким дискуссиям относятся обсуждения упражнений и других событий в группе, обмен эмоциями и впечатлениями по поводу выполненных упражнений, ряд техник получения обратной связи. На обсуждение упражнений зачастую уходит в 2–3 раза больше времени, чем непосредственно на их проведение.

♦ **Проблемы**, значимые для большинства участников группы (**тематическая дискуссия**). С одной стороны, задачей такой дискуссии выступает обмен субъективным опытом по соответствующей проблеме, демонстрация разнообразия ее владения и возможных путей ее решения. С другой стороны, если это конкретная проблема, стоящая перед группой, задачей дискуссии может быть выбор пути ее решения.

♦ **Прошлый опыт** участников группы (**биографическая дискуссия**). В тренингах изучение прошлого опыта, как правило, не служит самоцелью, к данному виду дискуссии следует прибегать лишь в случае необходимости решения проблем, встающих перед группой в настоящем. Кроме того, такая дискуссия позволяет выстраивать параллели между тем, что происходит на тренинге, и накопленным ранее жизненным опытом участников.

Как правило, в групповых дискуссиях выделяется несколько фаз (Марасанов, 1998, и др.).

1. Ориентировка. Определяется тема и цели дискуссии. Следует проследить, чтобы тема была понята всеми участниками в одном ключе. В противном случае разговор может оказаться бессмысленным.

2. Сбор информации. Участники высказывают свои мнения, чувства, суждения, идеи по существу рассматриваемого вопроса. Если дискуссия посвящена поиску решения конкретной проблемы – целесообразно предложить участникам высказывать все возможные решения, которые приходят им в голову, исключая их критическую оценку (т. е. применить метод мозгового штурма).

3. Упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации. На этой же стадии происходит критическая оценка предложенных ранее вариантов решения поставленных проблем.

4. Завершение дискуссии: подведение итогов, сопоставление целей дискуссии с полученными результатами. Если обсуждалась конкретная проблема, формулируется способ ее решение.

Элементы групповой дискуссии так или иначе присутствуют при обсуждении любых упражнений, получении обратной связи и т. д. Однако она часто выступает и в качестве

самостоятельной тренинговой техники. В таких случаях цель ее применения – поиск решения конкретных проблем, стоящих перед группой, или же обмен субъективным опытом участников по значимым для них вопросам, связанным с тематикой тренинга. Так, в подростковых тренинговых группах часто обсуждаются взаимоотношения со сверстниками, бурные дискуссии по этому поводу в ряде случаев возникают спонтанно. Кроме того, для подростков актуальны проблемы, связанные с собственным будущим. В группах, где сложился высокий уровень взаимного доверия, часто на первое место выходит именно эта тематика.

Вот еще несколько вариантов тем, которые обычно актуальны для подростков и могут быть положены в основу групповой дискуссии:

- ◆ «Симпатия и любовь» (почему нам нравятся именно те, кто нравится; как добиться взаимности).

- ◆ «Как выбрать дорогу в жизнь» (психологические основы выбора профессии).

- ◆ «На экзамен – без страха» (повышение эффективности подготовки к экзаменам, стратегия поведения на экзамене, методы снятия экзаменационной тревожности).

- ◆ «Детки и предки» (проблемы взаимоотношений с родителями; пути конструктивного решения конфликтных ситуаций в отношениях с родителями).

По степени активности ведущего групповые дискуссии можно условно разделить на *структурированные* (задается тема и регламентируется порядок прохождения дискуссии) и *свободные* (тема выдвигается самими участниками, ход дискуссии не регламентирован, ведущий пассивен или же участвует в дискуссии на правах рядового собеседника). Замечательно, когда подростки сами выдвигают для обсуждения важные для них темы, однако полностью свободные дискуссии в подростковых группах, как правило, не очень продуктивны. Даже если дискуссия начинается как свободная, ведущий обычно вносит в нее определенный элемент структурированности. Рассматриваемые далее приемы управления ходом дискуссии – это, по сути, как раз и есть способы ее структурирования.

Рассмотрим **основные приемы управления** ходом групповой дискуссии.

1. Задавание вопросов. Позволяет направлять групповую дискуссию, активизировать ее ход, подключать пассивных участников, расставлять акценты в обсуждаемом материале. Иногда высокоструктурированная дискуссия целиком строится с помощью вопросов ведущего. Наиболее продуктивно использовать открытые или косвенные (задаваемые в форме утвердительного предложения) вопросы. Закрытые вопросы, подразумевающие очень короткий, односложный ответ, следует задавать весьма осторожно. Они не располагают к дискуссии, а если таких вопросов много, у участников может возникнуть ощущение допроса, что вызывает сопротивление. В то же время подобные вопросы оправданны при необходимости свернуть ход дискуссии и подтолкнуть участников к подведению ее итогов, при чрезмерной активности подростков, а также в противоположной ситуации – при полной пассивности группы и отсутствии ответов на открытые вопросы. В таком случае закрытые вопросы, предполагающие хоть какой-то, пусть короткий ответ, все равно дают возможность завязать диалог и впоследствии перейти к открытым вопросам. Рекомендуется также избегать вопросов, начинающихся со слова «почему». Они обычно вызывают только ответ «потому...», содержащий лишь ссылки на внешние причины и не несущий психологической ценности.

2. Введение правил. Понятно, что при групповых дискуссиях должны соблюдаться все основные правила тренинговой работы, о чем при необходимости можно напоминать участникам. Кстати, эти правила наиболее полно регламентируют порядок прохождения именно групповой дискуссии, а не других видов деятельности. Если в процессе дискуссии дается обратная связь, следует настаивать на соблюдении правил конструктивной обратной связи (см. выше). И, главное, подросткам следует приучить придерживаться правила «когда один говорит, другие слушают». Если оно соблюдается слабо, можно ввести дополнительные условия:

- ◆ Правило «Микрофон»: среди участников от одного к другому передается предмет –

например, небольшая мягкая игрушка. Говорит только тот, у кого этот предмет окажется в руках, остальные слушают. Иногда полезно иметь два таких предмета, один из которых постоянно находится в руках у ведущего (который оставляет за собой право высказываться независимо от того, у кого в руках второй предмет).

◆ Правило «Перефраз»: свою мысль участник может высказывать только после того, как изложил своими словами основную мысль выступавшего перед ним.

3. Прямое инструктирование. В структурированных дискуссиях зачастую присутствует возможность дать четкую и однозначную инструкцию о том, как организовать беседу. Например, при поиске решения конкретных проблем это могут быть правила мозгового штурма. Его алгоритм таков:

- ◆ изложение проблемы ведущим;
- ◆ генерирование участниками максимального числа вариантов решений без их критической оценки;
- ◆ критическая оценка предложенных вариантов;
- ◆ выбор наиболее подходящего из них.

Иногда целесообразно построить обсуждение по типу так называемой Балинтовской группы. Такая дискуссия протекает по следующему алгоритму:

- ◆ один участник излагает суть рассматриваемой проблемы и задает группе вопросы, на которые хотелось бы получить ответ;
- ◆ другие участники по кругу задают ему уточняющие вопросы;
- ◆ каждый по кругу излагает свое видение проблемы и дает ответы на поставленные перед группой вопросы;
- ◆ участник, излагавший проблему, излагает ее видение с учетом выслушанных мнений.

4. Собственные высказывания ведущего, выступающего в роли рядового участника дискуссии. Ведущий может высказать свое мнение, акцентировать внимание на каких-либо фразах участников, обобщить ранее высказанные мнения и т. п. С одной стороны, фразы ведущего обычно оцениваются как значимые, участники воспринимают их непосредственное содержание. С другой, ведущий выступает при этом в роли эталонного участника, демонстрирующего психологически грамотное построение высказываний.

Чтобы организовать дискуссию более эффективно, ведущему следует придерживаться следующих правил: 1. Не нужно принуждать участников следовать в обсуждении именно тому порядку идей, который кажется правильным ведущему. Даже структурированная дискуссия подразумевает довольно большую свободу для участников.

2. Позвольте дискуссии развиваться в направлении тех проблем, которые осознаются подростками во время их диалога друг с другом.

3. Стремитесь подкреплять любые теоретические рассуждения жизненными примерами и практическими упражнениями. В противном случае подростки не смогут соотнести их со своим жизненным опытом.

4. Поощряйте участников создавать свои собственные психологические идеи. Ведь если идея воспринимается в качестве своей собственной, она куда скорее повлияет на реальное поведение, чем если она навязана извне!

5. Поощряйте участников говорить друг с другом. Дискуссия, превращенная в монолог ведущего, теряет свою эффективность, а лекция – это отнюдь не самый результативный метод передачи информации подросткам и, тем более, изменения их взглядов.

6. Помогайте участникам осознавать их собственные предложения, идеи, вопросы, которые возникают у них в процессе дискуссии. Учите их слушать не только окружающих, но и самих себя.

7. Старайтесь сами внимательно слушать то, что говорится участниками, и поощряйте их слушать друг друга.

8. Одобряйте участников, когда они находят аргументы или подтверждения

собственным идеям, верованиям, убеждениям.

9. Демонстрируйте участникам, что сказанное ими заставляет слушателей, в том числе и вас, задумываться.

10. Не настаивайте на том, чтобы участники анализировали, обсуждали каждый из вопросов до тех пор, пока не получат на него исчерпывающий ответ.

И. Будьте осторожны при утверждении и изложении собственных взглядов, больше поощряйте участников думать самостоятельно. Избегайте манипулирования ими, для того чтобы представить свою точку зрения как наиболее оправданную.

12. Не превращайте дискуссию в сеанс психотерапии, попытку решить сугубо личные проблемы участников.

Разнообразие тренинговых упражнений

Тренинговое упражнение представляет собой относительно обособленный в структурном и смысловом отношении блок работы, построенный вокруг какого-то конкретного действия и направленный на решение общих задач. Иногда для обозначения такого блока используется понятие «номер» (Растянников, 1994).

Упражнения обычно построены на интеграции разных методов, основные из которых – коммуникативная игра и ее обсуждение (групповая дискуссия). Количество тренинговых упражнений велико, и сориентироваться в их многообразии бывает довольно сложно. Кроме того, многие психологи, имеющие опыт работы в соответствующей области, разрабатывают и авторские упражнения. Чтобы эффективно вести тренинг, из обширного набора упражнений нужно выбрать для каждого занятия лишь несколько наиболее подходящих, т. е. позволяющих максимально эффективно решать задачи, стоящие перед конкретной группой в конкретных условиях работы.

Для того чтобы обоснованно совершать такой выбор, следует опираться на классификацию упражнений. Однако общепризнанного подхода к ней не выработано. В разных учебных и методических пособиях упражнения классифицированы по сильно различающимся схемам, а иногда вообще предлагаются «россыпью». Приведем в качестве примера несколько классификаций тренинговых упражнений (табл. 1).

Таблица

1

Выделяемые группы тренинговых упражнений	Источник
Разогревающие упражнения и упражнения на знакомство Упражнения, выполняемые в парах Упражнения для малых групп Исследование зрительного контакта Исследование чувств Гештальт-упражнения Упражнения на оценивание Упражнения на развитие навыков проведения консультирования Упражнения на развитие навыков ассертивного поведения Упражнения на развитие навыков интервьюирования Упражнения на развитие навыков фасилитации	Бурнард, 2001
Разминки Упражнения на работу с именем Упражнения на «интенсивное пространственное взаимодействие» Упражнения на новый сенсорный опыт Упражнения на «границы психологических пространств» Упражнения на речевые действия Эмоциональная гимнастика и изобразительные игры Сюжетно-ролевые игры Проективные упражнения Упражнения на быстрый отдых и расслабление	Лидерс, 2001

«Испытания в узком смысле слова» Упражнения на обратную связь Телесно-ориентированные упражнения Упражнения на личностную внимательность и личностную лексику	
Упражнения, связанные с наблюдением и вниманием Упражнения, связанные с умением сосредоточиться Упражнения на взаимное понимание Игры, проясняющие взаимные представления друг о друге Упражнения-шутки Сюжетно-ролевые игры Упражнения по выработке навыков	Марасанов, 1998

Эти и многие другие классификации не являются ни взаимоисключающими, ни противоречивыми. Просто существует немало оснований, по которым можно систематизировать упражнения. Кроме того, авторами классификаций таковые обычно не оговариваются, что приводит к снижению системности изложения материала. В каждой из приведенных выше классификаций используется сразу несколько оснований. Рассмотрим наиболее важные, по которым можно выделить те или иные тренинговые упражнения.

По организации выполнения упражнения можно разделить на:

♦ *выполняемые каждым участником индивидуально.* Такая работа может быть организована фронтально (упражнения выполняются всеми участниками одновременно), а может быть индивидуальной – упражнение выполняет один человек, остальные участники в это время образуют группу поддержки, выступают в роли наблюдателей, дают обратную связь и т. п.;

♦ *выполняемые в парах.* Как и в предыдущем случае, возможен вариант с параллельной работой нескольких пар или одновременно работает лишь одна пара. При переходе к следующим упражнениям состав пар рекомендуется менять, чтобы участники получили разнообразный социальный опыт;

♦ *выполняемые в микрогруппах.* Могут работать несколько подгрупп одновременно. Если же одна микрогруппа сидит в кругу и ведет работу, а остальные участники находятся за пределами круга в роли наблюдателей, то мы получаем форму организации работы «аквариум»;

♦ *выполняемые в общей группе.* Впрочем, многие упражнения могут выполняться как в нескольких микрогруппах, так и в общей группе. Целесообразность той или иной формы их проведения зачастую определяется не сущностью упражнения, а размером группы.

Следует отметить, что упражнения, относящиеся к любой из перечисленных групп, могут как налагать, так и не налагать ограничения на максимальное количество участников. Зависит это не столько от того, выполняется ли упражнение индивидуально, в парах или в более крупных группах, сколько от содержания упражнения. Это необходимо учитывать при проведении тренингов в многочисленных группах. Некоторые упражнения накладывают ограничения и на минимальное количество участников. Если в группе занимается менее 6–7 человек, набор техник, имеющихся в распоряжении ведущего, существенно сокращается.

Как правило, после упражнений, выполняемых индивидуально или в парах, все равно следует их коллективное обсуждение в общем кругу. Если упражнения выполняются в микрогруппах, обсуждение допустимо проводить также в микрогруппах (что целесообразно при большом количестве участников) или выносить в общий круг. Удачный методический прием – подробно обсудить работу в микрогруппах, а на большой круг вынести наиболее яркие, запомнившиеся моменты данного обсуждения. При выполнении дальнейших упражнений состав пар или микрогрупп рекомендуется менять – это дает участникам возможность получить больше опыта общения с разными людьми и снижает проявление нежелательной в условиях тренинга тенденции к распаду большой группы на отдельные подгруппы.

По характеру деятельности участников. Как правило, в каждом упражнении можно выделить какую-то преобладающую разновидность деятельности участников, т. е. они могут преимущественно:

♦ *разговаривать.* Это групповые дискуссии, большая часть ролевых игр, многие упражнения, направленные на развитие коммуникативных навыков, и т. д.;

♦ *общаться с помощью невербальных средств* (жестов, мимики, выразительных движений и т. д.). Это преимущественно упражнения, направленные на развитие соответствующих коммуникативных навыков, а также на повышение сплоченности группы. Сюда же входят многие телесно-ориентированные упражнения;

♦ *проявлять физическую активность.* Это подвижные игры, телесно-ориентированные упражнения. Понятно, что какую-либо форму физической активности подразумевает подавляющее большинство упражнений, однако ведущей она бывает далеко не во всех из них;

♦ *рисовать.* Это арт-терапевтические техники, а также некоторые упражнения, направленные на развитие эмпатии и навыков невербального общения (например, «Разговор в рисунках»);

♦ *писать.* В тренингах письменная работа чаще всего используется на стадии получения обратной связи. Существует и целый ряд техник, в основе которых лежит идея

написания письма («Письмо самому себе», «Прощальное письмо» и т. д.), однако они более характерны для групп с психотерапевтической направленностью. (Описание множества таких техник см. Фопель, 1999.);

♦ *работать с текстами.* Этот вид деятельности в условиях тренинга не очень типичен, хотя и вполне применим на стадии знакомства с новой информацией (см. описание технологии «Зигзаг» ниже), при ознакомлении с материалами для групповых дискуссий и т. п.

Возможны и другие виды активности (например, манипулирование определенными предметами). Наконец, некоторые упражнения вообще не требуют проявлять внешнюю активность, работа происходит во внутреннем плане (например, техники визуализации, медитативные упражнения).

По возрасту, на который рассчитано упражнение. Ограничения, связанные с возрастом, объясняются тем, что многие упражнения требуют для своего проведения определенного уровня развития познавательных процессов, произвольной регуляции поведения или социального опыта. При работе с подростками возрастные ограничения незначительны (например, они касаются некоторых наиболее откровенных телесно-ориентированных техник).

Следует отметить, что упражнения чаще всего имеют нижнюю, но не имеют четкой верхней границы возрастной пригодности. Так, вряд ли целесообразно предлагать младшим школьникам ролевую игру «Собеседование при приеме на работу». В то же время бывают иные тренинги, на которых уже взрослые люди весьма увлеченно занимаются такими «детскими» делами, как игра в обзывалки, драки подушками и шитье тряпичных куколок (кстати, эти игры вполне применимы и в работе с подростками). Все определяется контекстом тренинговой ситуации и решаемыми задачами.

По стадиям тренинга, на которых уместно применять упражнения.

1. *Упражнения для начала тренинга* : техники знакомства, введения правил, несложные упражнения, направленные на демонстрацию содержания тренинговой работы, формирование интереса к занятиям и сплочение группы.

2. *Упражнения, проводимые преимущественно в первой половине тренинга.* Как правило, они относительно несложные, способствуют сплочению группы и возникновению у участников чувства «Мы», формированию взаимного доверия, выработке навыков совместных действий. В некоторых типах тренингов используются техники, вызывающие отрицательные эмоции и провоцирующие агрессию в отношении ведущего; потом эти эмоции станут материалом для группового анализа и дальнейшей проработки проявившихся в них проблем. Следует учитывать, что при использовании таких техник в работе с подростками велик риск распада группы, поэтому применять их следует с осторожностью.

3. *Упражнения, проводимые преимущественно в середине тренинга или ближе к его завершению.* Речь идет об упражнениях, требующих высокого уровня групповой сплоченности, взаимного доверия, связанных со стрессогенными ситуациями или требующих какой-либо специальной подготовки. Именно подобные упражнения в наибольшей степени направлены на решение собственно тренинговых задач.

4. *Завершающие упражнения.* Ориентированы главным образом на подведение итогов работы, получение обратной связи.

По стадиям отдельного тренингового занятия, на которых уместно применять упражнение.

1. *Упражнения-разминки* , применяемые в начале занятия, а также по ходу работы, если требуется активизировать участников. Для разминки лучше подбирать упражнения, отвечающие следующим критериям:

♦ Упражнение должно быть коротким, относительно простым, не предполагающим длительное обсуждение.

♦ Оно должно вызывать заинтересованность участников, создавать положительный

эмоциональный фон.

♦ В его выполнение должны быть вовлечены все участники (в крайнем случае – максимально возможное количество участников).

♦ Желательно, чтобы упражнение подразумевало физическую активность, давало возможность «расшевелиться», размяться не только в психическом, но и физическом смысле.

♦ Лучше всего, когда упражнение позволяет параллельно задействовать аудиальный, визуальный и кинестетический каналы получения информации.

2. *Упражнения, применяемые на основной части занятия.* Они направлены собственно на решение тренинговых задач.

3. *Завершающие упражнения.* Как правило, включают элементы получения обратной связи по прошедшему занятию.

По психологическому или психотерапевтическому направлению, в рамках которого разработаны упражнения. В тренингах нередко используются упражнения, характерные для гештальт-подхода, арт-терапии, игровой психотерапии, психодрамы, телесноориентированной психотерапии, некоторых школ глубинной психологии. Многие тренинговые технологии разработаны в рамках поведенческой психотерапии, основанной на положениях бихевиоризма. Довольно часто социально-психологические тренинги сочетают в себе элементы разных подходов, для них характерна эклектичность.

Вместе с тем значительное число тренинговых упражнений невозможно отнести к какому-либо конкретному направлению психологии. Кроме того, в основу некоторых из них положены незначительно видоизмененные игры, взятые из подростковой субкультуры (например, «БИП»), техники из системы подготовки актеров («Пишущая машинка») или даже прикладные гимнастические упражнения («Встреча на узком мостике»).

По преимущественным задачам, решаемым с помощью данного упражнения. Например, это могут быть такие задачи:

- ♦ знакомство участников, их взаимное представление;
- ♦ повышение уровня активности участников, их эмоциональное вовлечение в работу;
- ♦ сплочение тренинговой группы;
- ♦ развитие навыков координации совместных действий;
- ♦ развитие навыков вербального и невербального общения;
- ♦ повышение чувствительности, получение нового сенсорного опыта;
- ♦ развитие умений конструктивно выражать чувства и эмоции, повышение уровня осознанности эмоций;
- ♦ обучение стратегиям поведения в конфликтных ситуациях;
- ♦ получение обратной связи для участников и/или ведущего.

Это лишь основные целевые ориентиры. Если же выделять группы упражнений по конкретным навыкам, формируемым в ходе их выполнения, то число выделяемых групп может измеряться сотнями.

Приведенная классификация весьма условна. Большинство упражнений в той или иной степени позволяют решать несколько задач параллельно. То, на решении какой именно будет сделан акцент, зависит от небольших нюансов в проведении упражнения или обсуждении результатов. Однако данная классификация наиболее практически ориентирована и позволяет легко подбирать упражнения, принимая во внимание стоящие перед ведущим задачи.

При выборе упражнений следует учитывать:

♦ особенности группы, с которой ведется работа (количество участников, их возрастной и половой состав, степень мотивированности к прохождению занятий);

♦ задачи, которые планируется решать на данном занятии (каждое упражнение должно способствовать решению этих задач);

♦ уровень готовности группы к выполнению соответствующих упражнений (так, на нескольких первых занятиях группа обычно еще не готова к выполнению упражнений,

связанных со стрессогенными ситуациями, требующих высокой степени доверия или подразумевающих тесный телесный контакт);

◆ наличие внешних условий, необходимых для проведения соответствующих упражнений (возможность сесть в круг, наличие принадлежностей для рисования и т. п.);

◆ состояние и пожелания участников.

Обратная связь в тренинге

Обратная связь – одна из важнейших составляющих психологического тренинга. С содержательной точки зрения, она выступает особой разновидностью социального знания – «знанием о человеке, которое возвращается этому человеку партнером (партнерами) по общению» (Петровская, 1982, с. 123). Кроме того, так может называться разновидность общения, в которой происходит этот возврат.



Обратная связь – это главный инструмент самопознания человека, формирования реалистичной системы представлений о себе, собственном поведении. Это один из основных механизмов, обеспечивающих эффективность тренинга.

Она «является универсальным средством объективации деятельности, перевода поведения участников тренинга с импульсивного, неосознанного уровня регуляции деятельности на осознанный» (Березняков, 1999). Это происходит потому, что участники получают возможность взглянуть на свое поведение глазами окружающих, тренинговая группа выступает для них своеобразным зеркалом, в котором отражаются их модели поведения. Обратная связь в тренингах «сквозная» – в той или иной форме она представлена на всех их этапах.

Обратная связь присутствует и в обычном общении, но в большинстве случаев оказывается при этом искаженной. Ее целью служит не столько донесение до адресата информации о нем, сколько воздействие на него. Сказанное человеку о нем самом не всегда совпадает с тем, что говорится о нем же «за глаза» (вспомните какие-нибудь дошедшие до ваших ушей сплетни про вас и соотнесите с тем, что их распространители говорят вам в лицо). Зачастую не больше степень соответствия и между высказываемым и тем, о чем действительно думают и что чувствуют. Кроме того, форма обратной связи в обычном общении не всегда обеспечивает ее принятие: высказывания чаще имеют обобщенный (непонятно, о чем конкретно идет речь) и оценочный (активизирующий защитные механизмы личности) характер. В тренинге же взаимодействие организуется таким образом, чтобы искажения обратной связи сводились к минимуму, а форма ее подачи обеспечивала адекватное принятие.

С методической точки зрения,

...

► **Обратную связь в тренингах** можно определить как совокупность методов и приемов, направленных на получение участниками и/или ведущим информации о том, как их поведение сказывается на окружающих.

Сюда входят как высказывания ведущего и участников группы, так и набор специальных тренинговых процедур.

Для того, чтобы обратная связь состоялась, должны выполняться два условия:

1. Поступление сведений о человеке;
2. Готовность этого человека принять их.

В подростковом и молодежном возрасте, когда происходит формирование идентичности, поступление достоверных сведений о человеке от окружающих и их принятие очень актуально для благополучного протекания социализации. Однако с методической точки зрения организовать глубокую и содержательную обратную связь в групповой работе с подростками довольно сложно. Во-первых, подростки не всегда в состоянии обеспечить поступление адекватных сведений о своих сверстниках, а если источником такой информации выступает взрослый, это может восприниматься как наставление и вызывать протест. Во-вторых, Я-концепция (система представлений о самих себе) большинства подростков еще не очень устойчива и весьма ранима, и такие сведения могут вызывать болезненные реакции или наталкиваться на труднопреодолимые психологические защиты. В-третьих, при работе с подростками необходима динамика, а многие традиционные процедуры получения обратной связи по своей сути статичны. Подростки любят не столько слушать, сколько действовать, и попытки проводить с ними длительные обсуждения их собственных действий обычно не очень продуктивны.

По нашему мнению, обратную связь можно рассматривать на разных уровнях, исходя из особенностей ее предмета и места в общей структуре тренинга. Наибольшей продуктивности обратной связи при работе с подростками удастся достичь, когда она уравновешена с точки зрения представленности разных уровней.

Первый уровень : непосредственные реакции участников группы и/или ведущего на поведение отдельных участников, отражающие то, как это поведение повлияло на них, какие вызвало чувства и ответные действия. Предметом обратной связи на данном уровне выступают конкретные действия участников.

Второй уровень : специальные техники, позволяющие участникам в обстановке доверия и безопасности узнать, как к ним относятся другие, что одобряют в их поведении, а что нет. На этом уровне предметом обратной связи выступают личностные особенности и поведенческие стереотипы участников, которые могут проявляться в разных конкретных ситуациях.

Третий уровень : техники подведения итога работы в конце занятия или тренинга в целом, позволяющие глубже понять, кто из участников как проявил себя на тренинге, какие реакции каждого из участников запомнились другим более всего, какие личностные качества каждого из участников способствовали его продуктивной работе, а какие – препятствовали. Предметом обратной связи выступают уже не только особенности личности и поведения отдельных участников, но и групповое взаимодействие в целом.

Четвертый уровень : техники, позволяющие ведущему получить информацию о том, как воспринимается его работа участниками, в чем удалось достигнуть результатов, а в чем – нет. Например, это может осуществляться посредством анкетирования. Предметом такой обратной связи оказывается работа ведущего.

С одной стороны, обратная связь может предоставляться на различные действия или высказывания участников на любом этапе тренинга (уровень № 1). С другой стороны, существует ряд упражнений, интенсифицирующих ее (уровень № 2). Например, это различные модификации техники «Горячий стул»: доброволец садится в центре

тренингового круга, остальные по очереди говорят ему, какие чувства и благодаря чему он вызывает, какие ассоциации с ним связаны и т. п. Подробное описание ряда упражнений, направленных на получение обратной связи, можно найти в книгах И. В. Вачкова (2000), А. Г. Лидерса (2001), Н. Ю. Хрящевой и др. (1999). В целом, следует отметить, что такие упражнения часто связаны со стрессогенными ситуациями, их целесообразно проводить только тогда, когда в группе создана атмосфера доверия и продуктивной совместной работы.

Кроме того, техники обратной связи могут быть рассчитаны на завершающий этап отдельного занятия или тренинга в целом (уровень № 3). В таком случае обратная связь позволяет подвести некоторый итог проделанной работе, и дается она уже не только на конкретные действия отдельных участников, но и на групповое взаимодействие в целом.

Обратная связь участников на действия ведущего (уровень № 4), помимо очевидной задачи повышения его профессионального уровня, способна оказать и мощное влияние на групповую динамику, особенно при работе с подростками. Если ведущий позволяет участникам высказывать мнения о своей работе и даже проводит специальные процедуры, направленные на это (хотя бы в форме простого письменного опроса), создается база для формирования подлинно партнерских взаимоотношений. Ведь подростковый возраст представляет собой, по удачному выражению А. Г. Лидерса (2001), возраст психологической соизмеримости со взрослостью. Чтобы это ощущение соизмеримости возникло в ходе тренинга, обратная связь должна быть двусторонней и симметричной, т. е. касаться не только участников, но и самого ведущего.

По содержанию обратная связь, как правило, затрагивает поведение того, кому она дается, и/или связанные с этим поведением чувства того, кто ее предоставляет. Типичная фраза, содержащая обратную связь, строится по схеме: «Ты делаешь... я при этом чувствую...» Если обратная связь предоставляется не на поведение, а на чувства или эмоции другого человека, то ее целесообразно начать с констатации внешних проявлений чувства («Я вижу, у тебя начали дрожать колени...») и закончить выдвижением гипотезы о причине этих проявлений («...похоже, это говорит о страхе»). Прямое название чувств или эмоций другого человека («Сейчас ты чувствуешь страх») относительно обратной связи не очень эффективно, хотя такой прием иногда и используется в психологическом консультировании.

Обобщая и дополняя мнение ряда авторов (Смид, 2000; Бачков, 2000; Петровская, 1982 и др.) можно сказать, что обратная связь, чтобы быть конструктивной (т. е. несущей реальные сведения в форме, обеспечивающей их принятие), должна отвечать ряду следующих требований:

- ◆ Быть описательной, а не оценочной.
 - ◆ Быть неотсроченной, соответствовать принципу «Здесь и сейчас».
- Чем быстрее она предоставляется, тем выше ее эффективность.

◆ Быть специфичной, т. е. относиться к конкретным проявлениям участников, а не к личности в целом.

◆ Быть релевантной, т. е. соответствующей потребностям как того, кто ее получает, так и того, кто ее предоставляет.

- ◆ Ориентироваться на те черты, которые действительно могут быть изменены.
- ◆ Реализовываться в контексте тренингового взаимодействия, а не выбиваться из него.
- ◆ По возможности, быть сформулированной в Я-высказываниях, особенно если речь идет о чувствах.

◆ Быть адресной, относиться к конкретным участникам, микрогруппам или к группе в целом, но не к абстрактным «отдельным товарищам».

◆ Иметь «обратный адрес», т. е. даваться от собственного лица или от лица конкретной, четко обозначенной микрогруппы, а не от «некоторых из нас» [2] .

- ◆ Представать как констатация фактов, а не как советы или назидания.

Конкретизируем отмеченные положения на примерах: приведем формулировки

обратной связи, соответствующие отмеченным правилам или нарушающие какие-либо из них (табл. 2).

Таблица

Правило	Примеры обратной связи	
	Удачная формулировка	Неудачная формулировка
<i>Описательность</i>	От тебя пахнет табаком	От тебя воняет как от пепельницы
<i>Неотсроченность</i>	Сегодня (только что) ты....	А вот помнишь, две недели назад ты...
<i>Специфичность</i>	Я испытываю недоумение, когда ты говоришь «Не знаю» в ответ на все вопросы	Ты такой, что в общении с тобой остается только недоумевать
<i>Релевантность</i>	Ты говоришь, что хочешь стать спортсменом. Для этого важна воля	Если бы ты увлекался математикой, то понял бы, что для нее важна пунктуальность
<i>Ориентация на изменяемые черты</i>	Мне тяжело общаться с тобой, когда ты навеселе	Мне тяжело общаться с тобой, поскольку ты обладаешь восточными чертами внешности
<i>Нахождение в контексте тренинга</i>	Я воспринял как обиду то, что ты мог бы помочь мне в предыдущем упражнении, но не сделал этого	Я воспринял как обиду то, что ты не дал мне списать домашнее задание по английскому, и я получил «2»
<i>Я-высказывание</i>	Я испытываю раздражение, когда ты...	Ты раздражаешь меня тем, что...

<i>Адресность</i>	Мне кажется, ты ведешь себя так, что... В нашей группе происходит...	А вот некоторые из присутствующих ведут себя так, что...
<i>Конкретный источник</i>	Я чувствую, что... Я не понял смысл этого упражнения	Все здесь чувствуют... Группа не понимает смысл этого упражнения
<i>Констатация фактов</i>	У меня сложилось впечатление, что ты ведешь себя пассивно	Да ты просто действуй активно, и у тебя все получится!

Что касается последнего примера, то сами по себе советы, рекомендации, предписания и т. п. в психологических тренингах не противопоказаны (хотя и не стоит злоупотреблять ими), просто они малоэффективны в качестве обратной связи. Их функция – это не обратная связь, а фасилитация, побуждение участников к более активным действиям.

Легко заметить, что перечисленные правила в значительной степени характеризуют конструктивное общение в целом, а не являются специфическими именно для такой его

формы, как обратная связь. Если же человек их нарушает, его общение часто оказывается деструктивным, ведущим к обострению конфликтов. Поэтому, если молодые люди в ходе тренинга привыкнут следовать данным правилам, это само по себе повысит их коммуникативную компетентность применительно и к другим ситуациям общения.

Упомянутые требования к обратной связи в наибольшей степени применимы на уровне непосредственных реакций на действия других участников (первый уровень по нашей схеме). Если речь идет о специальных техниках получения обратной связи (второй и третий уровни), названные требования полностью выполнимы не всегда. Например, если обратная связь по проделанной работе дается в конце занятия, правило «здесь и сейчас» обычно нарушается – ведь то, что обсуждается, по определению уже находится в прошлом. Если же обратная связь предоставляется на действия ведущего (четвертый уровень), эти правила в принципе выполнимы, но не столь актуальны: квалифицированный ведущий способен конструктивно воспринять обратную связь вне зависимости от формы ее предъявления. В то же время обратная связь ведущему способна сыграть роль модельной ситуации – на ее примере можно безболезненно для участников продемонстрировать, когда она конструктивна, а когда вызывает только негативные эмоции.

Как вводить все описанные требования к обратной связи? Формулировать их все сразу как дополнительные тренинговые правила не очень эффективно, так как участники не смогут оперативно сориентироваться в таком их количестве, это вызовет путаницу. Кроме того, придется долго объяснять, к каким именно ситуациям данные правила применимы. По нашему мнению, их эффективнее постепенно вводить путем демонстрации ведущим соответствующих моделей поведения на собственном примере и переформулирования неудачных высказываний участников, а уже потом, возможно, сформулировать в качестве правил.

До сих пор речь шла о личной обратной связи, даваемой окружающими людьми. Однако широко используется и аппаратная обратная связь, когда поведенческие проявления человека фиксируются с помощью технических устройств (видеокамера, фотоаппарат, диктофон и т. п.), после чего демонстрируются и обсуждаются. Для подобной обратной связи удобнее всего использовать многофункциональное электронное устройство, совмещающее функции цифрового фотоаппарата, видеокамеры и диктофона и дающее возможность просматривать отснятые материалы на экране телевизора и/или монитора компьютера.

Аппаратная обратная связь – мощное средство, позволяющее человеку взглянуть на свое поведение не только глазами других, но и самому оценить его, что называется, со стороны. Кроме того, съемка позволяет многократно возвращаться к наиболее показательным фрагментам, регулировать темп воспроизведения материала, пользоваться стоп-кадром. При работе с подростками очень важно и то, что аппаратная обратная связь обычно воспринимается как более объективная, чем личностная. В то же время она в большинстве случаев используется как дополнение к личностной. Отснятые фрагменты демонстрируются не только тому, кто на них запечатлен, но и всей группе. В ходе их коллективного обсуждения дается личностная обратная связь, материалы же служат основой для нее. Даже сам просмотр практически всегда сопровождается комментариями ведущего и участников, возвратом к ряду моментов, поэтому на него уходит в 2–3 раза больше времени, чем занимает сама запись. А по окончании просмотра чаще всего организуется групповая дискуссия, занимающая еще, как минимум, столько же времени. Это необходимо учитывать, планируя длительность упражнений.

Когда в тренинге широко используется фото- и видеосъемка, желательно, чтобы в качестве оператора выступал человек, не являющийся участником тренинга. Совмещение ролей ведущего и оператора весьма сложно и доступно только для достаточно опытных (не только в проведении тренингов, но и в осуществлении фото-, видеосъемки репортажного жанра [3]) специалистов. Если же поручать съемку кому-либо из участников – это будет отвлекать их от работы, к тому же нельзя поручиться за качество отснятых материалов. Не

все люди чувствуют себя комфортно, зная, что их поведение фиксируется на видео. Использование же на тренингах скрытой камеры обычно отвергается по этическим соображениям, да и технически не всегда возможно. Поэтому следует предварительно разъяснить подросткам, для чего будут использоваться отснятые материалы, и дать им возможность привыкнуть к присутствию в тренинговом помещении оператора с камерой. Кроме того, на первых занятиях, пока участники еще недостаточно привыкли к такой организации работы, не рекомендуется осуществлять портретную съемку, лучше ограничиться общими планами.

В целом обратная связь – один из основных механизмов, посредством которого обеспечивается результативность психологического тренинга с подростками и молодежью. Для достижения высокой эффективности действия обратной связи необходимо ее сбалансировать с точки зрения различных ее уровней и форм (личностная и аппаратная), а также привести в соответствие ряду правил. Если в ходе тренинга участники обучаются предоставлять конструктивную обратную связь, это не только способствует решению специфических тренинговых задач, но и само по себе свидетельствует о повышении уровня коммуникативной компетентности подростков.

Психодиагностика и психологический практикум в тренинге

При проведении психологических тренингов с подростками многие специалисты считают целесообразным использовать такие виды работы, как *психологическое тестирование* и *психологический практикум*. Они не являются специфичными для тренинга, однако их применение в ряде случаев помогает увеличить эффективность последнего.

Психологическая информация, полученная с использованием каких-либо тестов, обычно воспринимается подростками и молодежью как более обоснованная, чем та, которая получена в обратной связи. Кстати, объективно она далеко не всегда наиболее верная: опытный специалист, наблюдая за участниками тренинга, зачастую способен дать более точную и объективную информацию о психологических особенностях, чем полученную с помощью краткой (а другие в условиях тренинга обычно и не применяют) методики анкетного типа. Однако подростки скорее примут такую информацию, если она будет не просто высказана, а представлена ведущим как интерпретация результатов какого-либо теста.

Психодиагностические методики, используемые в контексте тренинговой работы, должны быть **научно обоснованными и методически грамотно сконструированными**, т. е. валидными и надежными. Многочисленные «тесты» из популярных журналов и газет, созданные неизвестно кем, научно не подкрепленные и не прошедшие апробирование, диагностируют тоже неизвестно что или вообще ничего. В лучшем случае, они способны выполнять развлекательные функции, но в работе профессионального психолога им не место.

На тренинге **следует пользоваться относительно короткими, простыми в проведении и в обработке методиками**. Если проведение тестирования или анкетирования занимает час-другой, а результаты удастся узнать вообще только на следующем занятии, эту работу практически невозможно вписать в общую канву тренинга. Оптимальная длительность тестирования в тренинге составляет не более 15–20 минут (включая обработку результатов), после чего следует переходить к обсуждению. С этим требованием связана определенная сложность в подборе методик: те из них, которые научно обоснованы, зачастую требуют гораздо большего времени на проведение и обработку результатов. Иной раз они включают сотни вопросов, что совершенно исключает вероятность встроить их органично в контекст тренинга.

Иногда ведущие самостоятельно сокращают число вопросов в методике или выборочно используют лишь некоторые шкалы из нее. К подобной практике следует

подходить с осторожностью: чтобы методика после такой модификации оказалась пригодной к использованию, необходимо знать принципы конструирования психологических тестов, а также очень хорошо представлять себе, в чем состоит диагностируемый психологический феномен. В рамках тренингов использовать такие урезанные варианты методик в большинстве случаев допустимо, однако применять их для решения собственно психодиагностических задач или для исследований нежелательно (перед этим нужно проводить специальную работу по стандартизации нового варианта, что требует серьезной подготовки в области психодиагностики).

Методики должны иметь **понятную интерпретацию**, изложить которую можно разговорным языком, без использования специальной терминологии. Применение терминов допускается только в исключительных случаях, и обязательно с раскрытием их содержания на общедоступном уровне. Тренинг – это не лекция по общей психологии, и заниматься на нем разъяснением того, что такое шизотимия или чем различаются ассертивность и толерантность, несколько неуместно. Кроме того, методики, применяемые в тренинге, должны обладать высокой очевидной валидностью. Они вызывают интерес и доверительное отношение в том случае, если связь между их содержанием и интерпретацией результатов интуитивно понятна участникам. Если же спрашивалось об одном, а результаты касаются чего-то совершенно другого (как часто бывает в проективных тестах), в контексте тренинга подобное не очень уместно.

Желательно, чтобы психологический феномен, который диагностирует методика, допускал возможность демонстрации в тренинговых условиях. В лучшем случае удастся подобрать конкретное упражнение, в котором обнаруживаются изучаемые с помощью методики психологические явления. Так, например, стратегии поведения в конфликтных ситуациях (методика Томаса; см. занятие 13 в главе 2) можно продемонстрировать на примере того, как ведут себя участники, вынужденные разойтись вдвоем на узенькой полоске (упражнение «Встреча на узком мостике»). Даже если подобная демонстрация затруднительна, результаты проведения психодиагностических методик должны давать богатый материал для групповых дискуссий.

В последнее время все большее распространение получает практика проведения психодиагностических методик за компьютером, с помощью специальных программ. Это вполне закономерно и обоснованно, поскольку такая процедура дает ряд преимуществ, важнейшее из которых – удобство, связанное с автоматизацией процедуры обработки и интерпретации результатов. Однако в тренингах часто используется и традиционная, с помощью карандаша и бумаги (так называемая бланковая) форма организации тестирования. Во-первых, проводить тренинги в компьютерных классах неуместно, а постоянно перемещаться из оборудованных компьютерами в обычные аудитории не всегда удобно. Во-вторых, когда тест проводится «в живую», это дает возможность для постоянного диалога между участниками и ведущим. Поэтому к вопросу о том, использовать ли в контексте тренингов электронные или бланковые формы психодиагностических методик, следует подходить гибко.

Если методики проводятся в бланковой форме, то для тренинга наиболее удобна следующая процедура: сначала ведущий дает инструкцию и стимульные материалы к методике (чаще всего в условиях тренинга они даются в устной форме), участники коллективно выполняют методику. Затем ведущий дает инструкции по обработке результатов, которая тоже выполняется самими участниками. Далее, когда они уже имеют на руках собственные результаты, ведущий рассказывает о соответствующем психологическом феномене и комментирует, о чем же свидетельствуют высокие, средние и низкие показатели. Потом организуется собственно обсуждение. Участники делятся своими соображениями о плюсах и минусах, связанных с высокими и низкими показателями, и о том, в каких реальных жизненных ситуациях проявляется соответствующее психологическое качество. При желании участники могут также поделиться собственными результатами и впечатлениями, возникшими у них по данному поводу, но настаивать на

том, чтобы это непременно сделали все, смысла нет. Еще одна интересная возможность использования результатов психодиагностики в рамках тренинга – организовать ролевую игру, в которой участники продемонстрируют особенности поведения людей с различной степенью выраженности исследуемых характеристик.

Еще один ракурс использования психодиагностических методик в контексте тренинга – проверка его эффективности, получение обратной связи от группы. В таком случае методика проводится дважды – перед началом тренинга и после его окончания. Различия в полученных результатах могут служить объективным доказательством эффективности тренинга.

Под **психологическим практикумом** в тренинге понимается органично встроенная в его канву «демонстрация психологических фактов и феноменов» (Лидере, 2001, с. 147). Такая работа выступает источником психологических знаний для участников, повышает интерес к занятиям, дает богатый материал для групповых дискуссий.

Психологические феномены демонстрируются при этом на самих участниках тренинга. Иногда часть участников выполняет упражнения, а остальные находятся в роли наблюдателей. В таких случаях впоследствии проводится обсуждение, в котором участники излагают субъективный взгляд на происшедшее по ходу работы, а наблюдатели – объективное видение. Однако чаще всего задания выполняются всеми участниками одновременно. В этом случае они излагают в обсуждении субъективное видение происшедшего, объективные же комментарии остаются за ведущим.

Иногда в психологический практикум в рамках тренинга встраивают упражнения по таким темам общей психологии, как «мышление», «ощущение», «восприятие» и т. д. (Лидере, 2001). На наш взгляд, рассматривать в тренинге эти темы сами по себе, без учета контекста межличностного общения, не очень продуктивно, поскольку органично встроить их в рамки проводимой работы удастся редко и при этом не решаются специфичные для тренинга задачи. Если ведущий считает нужным изучить с участниками эти разделы психологии, лучше провести отдельный практикум вне тренинга, а не прибегать к механическому объединению разных видов работы.

Однако почти любая тема из общей психологии может быть раскрыта в практикуме с социально-психологических позиций. Например, психологию восприятия можно изучить на примере восприятия человеком человека. Мышление – связать с социальным интеллектом (попутно обсудив структуру последнего, выполнив его диагностику и сделав несколько упражнений, направленных на его развитие) и т. п. Подобный ракурс рассмотрения общепсихологических вопросов в контексте тренингов надо только приветствовать.

Тесно связаны с содержанием психологических тренингов и органично дополняют его, например, следующие темы:

1. Наблюдение и наблюдательность в общении с другими людьми.
2. Психология эмоций.
3. Психология межличностных коммуникаций.

Желательно, чтобы процедуры, используемые в психологических практикумах в рамках тренинга, отвечали следующим требованиям.

◆ Были органично связаны с общим контекстом тренинговой работы, направлены на изучение тех же феноменов, которые воспроизводятся в ролевых играх и обсуждаются в групповых дискуссиях.

◆ Обладали высокой надежностью, т. е. приводили бы к предполагаемым результатам в подавляющем большинстве случаев с минимальной зависимостью от внешних условий проведения и личностных особенностей испытуемых.

◆ Были наблюдаемы как извне, объективно, так и изнутри, субъективно.

◆ Допускали проведение в том же помещении, где идет тренинг, не требовали сложной или громоздкой аппаратуры, каких-либо труднодоступных расходных материалов и т. п.

◆ Были относительно компактными, быстрыми в проведении и в анализе результатов. Ряд методик для психологического практикума, применимых в работе с подростками, можно найти в «Атласе по психологии» (Гамезо, Домашенко, 1999), в книге А. Г. Лидерса (2001), а также в «Практикуме по наблюдению и наблюдательности» (Регуш, 2001).

Деятельность ведущего психологического тренинга

В процессе работы ведущий тренинговой группы может выступать в разных профессиональных ролях, занимать различные позиции во взаимоотношениях с участниками. Так И. Ялом (2000) выделяет две основные позиции ведущего: *технического эксперта* или *участника группы, устанавливающего модели поведения*. В первом случае велика роль технологий, ведущий активно ведет организацию, инструктирование, анализ. Во втором – выступает в роли эталонного участника, обеспечивает обратную связь и фасилитацию (активизирует происходящие в группе процессы).

С. Крадохвил (1978) предлагает несколько иную классификацию ролей ведущего группы.

- ◆ *Активный руководитель* (инструктор, учитель, режиссер, инициатор, опекун).
- ◆ *Аналитик* (дистанцированный от участников группы, лично нейтральный).
- ◆ *Комментатор*.
- ◆ *Посредник* (эксперт, не берущий на себя ответственность за происходящее в группе, но периодически вмешивающийся в групповой процесс и направляющий его).
- ◆ *Член группы* (аутентичное лицо со своими индивидуальными особенностями и жизненными проблемами).

В какой именно профессиональной роли будет выступать ведущий, зависит от того, какие виды его деятельности преобладают.

Последние перечислены ниже.



Организация деятельности участников. Чтобы начать работу, подростков необходимо встретить, рассадить, ввести правила работы и контролировать их выполнение, управлять ходом групповых дискуссий. При выполнении многих упражнений участников следует разместить определенным образом (пространственная организация), следить за временем работы и вовремя делать перерывы (временная организация) и т. д. Подходы, в рамках которых ведущий предлагает группе взять на себя ответственность и ждет, пока произойдет самоорганизация групповой деятельности, в работе с подростками эффективны не всегда.

Инструктирование. Чтобы участники смогли выполнить какое-либо упражнение, воспользоваться психодиагностической методикой и т. п., ведущему необходимо дать инструкции, как именно это делается. Инструкции следует давать четко, однозначно, в простых формулировках.

Фасилитация. Ведущий повышает интенсивность групповой деятельности,

подключает к ней пассивных участников, подталкивает нерешительных на то, чтобы испытать себя в сложном упражнении. Это может осуществляться путем прямых стимулирующих высказываний, задавания вопросов, демонстрации и т. д. Один из эффективных способов фасилитации, срабатывающий в подростковых группах практически безотказно, – бросание вызова группе путем констатации сложности упражнения и выражения сомнения, получится ли оно. «Есть очень интересное упражнение, но оно довольно сложное и часто вызывает страх. Не знаю, стоит ли его проводить в нашей группе или ограничиться чем-нибудь попроще...» (естественно, подразумеваемое упражнение действительно должно быть довольно сложным, иначе этот прием работать перестанет).

Демонстрация моделей поведения, ожидаемых от участников. Ведущий часто выступает в роли эталонного участника, обучение происходит в значительной степени путем наблюдения и подражания. По нашему мнению, именно в таком ключе следует понимать расхожую фразу о том, что инструментом работы психолога служит собственная личность. Если же ведущий сам систематически демонстрирует неконструктивные модели общения (повышает голос, не слушает участников и т. п.), трудно ожидать, что его подопечные научатся общаться более конструктивно.

Информирование. Ведущий раскрывает перед участниками какие-либо факты, приводит примеры из своего жизненного опыта, излагает научные знания по рассматриваемым на занятиях вопросам. Тренинги очень часто включают в качестве структурных элементов такие виды работы, как информационные блоки и мини-лекции.

Анализ, интерпретация происходящих в группе событий. Ведущий может выступать в роли эксперта и комментировать происходящее в группе с опорой на имеющиеся у него специальные знания или же стимулировать участников к самостоятельному анализу. Обычно большая часть тренинга строится на работе с чувствами, и этот вид деятельности ведущего важен тем, что подключает к работе также и ресурсы мышления.

Обеспечение обратной связи на действия участников. Следует учесть, что обратная связь от ведущего воспринимается как более значимая, чем от других участников, поскольку психолог в глазах подростков – эксперт, носитель специальных знаний и жизненного опыта.

Иногда функции ведущего, работающего с подростковыми группами, сводят всего к трем основным пунктам: организация процесса, демонстрация моделей желательного поведения, информирование (Яничева, 1998). Однако чем в большей степени ведущий способен к проявлению ролевой гибкости во взаимодействии с группой и чем более полно он владеет различными видами деятельности, необходимыми для проведения тренинга, тем шире его профессиональные возможности.

«Тренерская позиция в групповой работе с подростками имеет свою специфику. Необходимое условие успешной работы подростковой группы – осознание ведущим асимметричности отношений с участниками по параметру ответственности. Здесь крайне важно почувствовать грань и сохранить баланс между профессиональной ответственностью за качество своей работы и передачей ответственности за выбор подростку. Последнее, возможно, – одна из главных задач среди множества противоречий подросткового возраста» (Березников, Яничева, 2007, с. 195).

В процессе управления тренинговой группой с целью влияния на происходящие в ней события ведущий осуществляет действия, которые называются вмешательства, или интервенции (intervention).

Так, Д. Кеннард и др. (2002) описывают следующие типы интервенций.

♦ *Сохранение* – выявление или закрепление существующих границ дозволенного. Это ограничения места, времени, допустимого поведения участников и т. п. Например, к такому типу вмешательства можно отнести напоминание о правилах работы в группе, если кто-то из участников вышел за их рамки.

♦ *Открытая фасилитация* – вмешательство, направленное на обеспечение дальнейшего развития группового процесса. При этом у ведущего нет предварительной гипотезы о том, что именно должно произойти в группе, он просто подстегивает процесс работы.

♦ *Направленная фасилитация* – вспомогательные замечания, основанные на какой-либо предварительной гипотезе ведущего и дающие толчок к работе группы в определенном направлении.

♦ *Интерпретация* – выявление ведущим чувств и смыслов, которые неочевидным образом присутствуют в действиях и высказываниях как группы в целом, так и отдельных ее участников.

♦ *Действие* – любой вид физической активности ведущего, сопряженный с изменением положения в пространстве (вставание со стула, перемещение, прикосновение и др.).

♦ *Самораскрытие* – высказывание ведущего, раскрывающее содержание его собственного внутреннего мира или какой-либо факт из его жизненного опыта. В простейшем варианте ведущий говорит о чувствах, которые у него вызывают происходящие в группе события.

♦ *Моделирование, демонстрация* – деятельность ведущего, которая впоследствии становится частью поведенческого репертуара участников. Например, при возникновении напряженных ситуаций во внутригрупповом общении ведущий может своим примером продемонстрировать, как конструктивно выходить из них. Если с группой работают одновременно двое ведущих, они могут производить моделирование путем демонстрации различных коммуникативных приемов на примере общения друг с другом.

♦ *Отсутствие непосредственного отклика* – в некоторых ситуациях это тоже может быть средством вмешательства в групповой процесс.

Описанные выше классификации видов деятельности и способов интервенции по своему содержанию частично перекрываются, однако в них раскрываются разные уровни работы ведущего. В первом случае речь идет об организации деятельности ведущего как его целенаправленной активности, т. е. в основу положены цели. Во втором же случае раскрываются конкретные действия в ответ на групповые ситуации, т. е. речь идет о средствах.

Допустим, группа работает пассивно и не включается в дискуссию или же отказывается от участия в упражнении. Какова же тогда цель деятельности ведущего? Скорее всего, повысить уровень групповой активности, обеспечить фасилитацию. А какие конкретно действия он может предпринять?

♦ *Открытая фасилитация* – напрямую предложить подросткам работать более активно.

♦ *Направленная фасилитация* – обратиться с этим же предложением к конкретному участнику (скорее всего, к лидеру) или же более детально раскрыть ожидаемые направления проявления активности.

♦ *Сохранение* – напоминание о наличии правила «работать активно».

♦ *Интерпретация* – анализ причин пассивного поведения участников. Может выполняться в форме задавания вопросов участникам и/или высказывания ведущим собственных мыслей.

♦ *Самораскрытие* – выражение собственных чувств, связанных с пассивностью группы.

Это не исчерпывающий список. Ведущий может совершить какие-либо физические действия, повысить свой собственный уровень активности или, напротив, самоустраниться от руководства группой (правда, в этой ситуации последние два действия вряд ли приведут к активизации участников) и т. д. Однако все это будет совершено в рамках деятельности, целью которой служит активизация группы.

В ходе групповой работы между участниками складываются определенные

взаимоотношения, которые динамично меняются. Они включают отношения типа «лидерство/подчинение», различные ролевые позиции участников (кто-то, например, постоянно выступает в группе генератором идей, а кто-то критиком), а также направленные друг на друга эмоции и чувства. Система этих меняющихся отношений носит название **групповой динамики**. Для описания структуры межличностных отношений участников, лежащих в основе групповой динамики, может использоваться понятие «*групповая матрица*» – «гипотетическая сеть коммуникативных связей и отношений... в конечном счете определяет смысл и значимость всех событий, в ней осуществляются все вербальные и невербальные контакты» (Foulkes, 1964, цит. по: Кеннард и др., 2002).

В зависимости от того, осуществляет ли ведущий деятельность по целенаправленному формированию этой структуры, выделяют группы со спонтанной и управляемой динамикой. Как правило, группы тренинга общения для подростков характеризуются управляемой динамикой.

Ведущий может придерживаться различных стилей руководства группой, таких как:

- ◆ *авторитарный* – решает все единолично, осуществляет свои решения в приказном порядке, на себя же берет ответственность за результаты;
- ◆ *демократический* – решения принимаются с учетом интересов как ведущего, так и всех участников, происходит разделение ответственности;
- ◆ *либеральный* – ответственность за управление происходящим передается преимущественно самим участникам, ведущий принимает роль эксперта, советчика;
- ◆ *попустительский* – ведущий самоустраивается от руководства, ответственность за работу никто на себя не берет.

Как правило, в качестве оптимального стиля руководства тренинговой группой рассматривается демократический. Однако абсолютизировать эту позицию не следует, при некоторых условиях более оправданы другие стили.

Так, в некоторых случаях могут быть целесообразны авторитарные проявления:

- ◆ когда задачи группы жестко структурированы (например, в учебных тренингах) и должны быть решены в течение ограниченного времени;
- ◆ когда кто-то из участников проявляет неадекватное поведение, мешающее нормальному ходу работы и/или представляющее угрозу для психологической безопасности других участников (оскорбления, угрозы и т. п.);
- ◆ когда участники оказались в растерянности и сами не понимают, что происходит в группе и как себя вести, или испытывают сильный стресс.

Либеральный стиль оптимален при сочетании двух условий: высоком базовом уровне подготовки участников (они, четко понимая свои запросы, могут самостоятельно расставить приоритеты и сформулировать пожелания ведущему) и сформированной внутренней мотивации к прохождению тренинга. В работе с подростками такие условия складываются относительно редко, однако они характерны для многих студенческих групп, особенно если это студенты психологических специальностей.

Что же касается попустительского стиля, то он, как правило, не очень продуктивен, ибо связан с отказом как ведущего, так и участников от ответственности за происходящее в группе.

Иногда тренинг проводят два психолога, работающие в одной группе параллельно. В таком случае свойственные им роли обычно взаимно дополняются. Среди психологов-практиков применительно к такой ситуации широко используются понятия «*эмоциональный лидер*» (тот ведущий, который выполняет функцию фасилитатора, активизирует группу, «заражает» ее своими эмоциями, делает работу более динамичной) и «*интеллектуальный лидер*» (ведущий, склонный к анализу, обстоятельным комментариям, всегда готовый привести необходимые факты). Поэтому в парах наиболее успешно работают не те ведущие, которые обладают сходными личностными чертами, а те, чьи личностные особенности взаимно дополняют друг друга.

Для того чтобы успешно проводить психологические тренинги с подростками,

ведущий должен обладать:

1. Специальными знаниями и умениями, необходимыми для проведения такой работы. Они касаются как тренинговых технологий в целом, так и специфики работы с данной возрастной категорией. Знания можно приобрести в традиционном обучении или изучая литературу, однако соответствующие умения формируются только активными методами.

2. Знанием о закономерностях развития психики подростков, об их современной субкультуре, потребностях, ценностях и жизненных реалиях. То, что говорит и делает ведущий, должно быть для подростков релевантным – отвечающим их потребностям и соотносимым с их реальным жизненным опытом.

3. Собственным опытом прохождения тренингов в роли участника, а также, желательно, и в роли ассистента ведущего. Чтобы иметь возможность гибко подходить к управлению работой группы и к использованию техник, очень важно прочувствовать все это «изнутри».

4. Психологическими чертами, способствующими данной работе. В частности, такими:

- ♦ высокий уровень социального интереса: концентрация на других людях, желание и способность им помогать;

- ♦ открытость новому опыту;

- ♦ восприимчивость к переживаниям других людей, эмпатичность;

- ♦ способность к предьявлению окружающим подлинных эмоций и переживаний;

- ♦ ролевая гибкость, способность принимать разные роли с учетом текущей ситуации;

- ♦ оптимизм, энтузиазм;

- ♦ высокий уровень саморегуляции;

- ♦ уравновешенность, терпимость к фрустрациям и ситуациям неопределенности;

- ♦ уверенность в себе, позитивное самоотношение;

- ♦ высокий уровень общего и социального интеллекта. Эффективной работе ведущего тренинга помимо недостаточного уровня владения профессиональными знаниями и умениями препятствует следующее:

- ♦ наличие большого числа собственных нерешенных психологических проблем;

- ♦ некоторые личностные черты, такие как ригидность, подозрительность, вспыльчивость и т. п.;

- ♦ ярко выраженные акцентуации характера, особенно такие, как возбудимая или шизоидная;

- ♦ низкая компетентность в общении, склонность к демонстрации неконструктивных моделей межличностного взаимодействия. Подготовка ведущих психологических тренингов за рубежом проводится многоэтапно и, как правило, включает изучение теоретических основ психологического тренинга, приобретение опыта участия в различных тренингах, наблюдение за работой тренинговых групп с последующим методическим разбором просмотренных занятий, работу в роли ассистента ведущего, самостоятельное проведение тренингов с участием супервизора. В отечественном же высшем психологическом образовании система подготовки ведущих тренингов пока сформирована явно недостаточно. В большинстве случаев знакомство с этим методом работы ограничивается прохождением одного-двух учебных тренингов и прослушиванием теоретического курса. Учитывая высокую социальную востребованность работы ведущих психологических тренингов, следует признать актуальной задачу совершенствования системы их подготовки в рамках высшего и последипломного образования.

Отметим, что ведущий тренинга не обязательно должен быть психологом по базовому образованию. Такую работу могут вполне результативно выполнять и представители других специальностей (педагоги, спортивные тренеры, врачи-психотерапевты), получившие соответствующую методическую подготовку. Вместе с тем наличие психологического образования и даже опыт работы по этой специальности еще не

гарантируют успешного проведения тренингов.

Фактически для ведущего зачастую важнее оказывается опыт педагогической работы с подростками и молодежью, а не опыт работы психологом-консультантом или проведения психодиагностических обследований.

Логика конструирования тренингов

Как правило, тренинговое занятие начинается с краткого обмена чувствами, мыслями, пожеланиями – так называемого *шеринга* (от англ. *to share* – «делиться»). Например, каждого участника можно попросить ответить на следующие вопросы:

1. Что я сейчас чувствую?
2. Какие новые мысли пришли мне в связи с предыдущим занятием?
3. Готов ли я к работе? Если нет, то чем группа может мне помочь?
4. Чего я жду от предстоящего занятия?

Участники по очереди высказываются (по кругу или же в свободном порядке, в зависимости от желания). Если кто-либо из участников не хочет высказываться, он сообщает, что пропускает свою очередь. При проведении психологических тренингов со взрослыми участниками эта стадия порой занимает едва ли не половину занятия (на профессиональном жаргоне ведущих – «раскрученный шеринг»), однако при работе с подростками ее затягивание неоправданно. Достаточно того, чтобы каждый желающий кратко, двумя-тремя фразами обозначил свою позицию по поставленным вопросам, после чего группа переходит к активным действиям.

Далее обычно следует разминка. Цель ее – повысить уровень активности в группе, вызвать эмоциональную вовлеченность всех участников в происходящее. Участникам обычно нравится, если ведущий перед началом разминки интересуется их самочувствием и предлагает выбрать более или, напротив, менее подвижный вариант упражнения.

В основной части занятия необходимо умеренно частое чередование видов деятельности участников (в среднем 3–4 раза за 2-часовое занятие). Строить работу с подростками на основе одного вида деятельности даже в течение часа не очень эффективно, поскольку это приводит к потере внимания и снижению заинтересованности. Но и слишком частую смену видов деятельности также следует признать ошибочной, так как она может спровоцировать фиксацию участников на внешней форме, а не на содержании занятия.

Желательно, чтобы упражнения в основной части занятия были подобраны в логической последовательности: обсуждение каждого предыдущего подготавливало к выполнению следующего. Самые сложные упражнения целесообразно проводить в середине или в начале второй половины занятия.

А. Г. Лидере (2001) рекомендует подбирать для тренингов упражнения таким образом, чтобы день был *уравновешен* по следующим параметрам:

- ◆ групповые и индивидуальные формы работы;
- ◆ объем работы с девушками и юношами;
- ◆ объем работы со «старожилами» группы и новичками (это актуально при работе открытых групп, состав которых меняется по ходу тренинга);
- ◆ количество упражнений без рефлексии и обратной связи и с таковыми;
- ◆ «сидячие» упражнения и упражнения, предусматривающих перемещение участников.

В завершающей части занятия обычно проводится повторный шеринг. Обсуждаемые вопросы, естественно, несколько отличаются от тех, что ставились в начале занятия. Например, это может быть следующий блок вопросов:

1. Что больше всего запомнилось на прошедшем занятии, оставило самое яркое впечатление?
2. Какой новый опыт я вынес из этой встречи?
3. Чем хотелось бы заняться на следующей встрече?

Кроме того, перед завершением занятия ведущему желательно подвести и озвучить его краткий итог. Если ведущий считает нужным провести какие-либо упражнения, направленные на получение углубленной обратной связи от группы, это в большинстве случаев также целесообразно делать в данной части.

Иногда ведущие (или реже – сами участники) вводят определенные ритуалы, завершающие тренинговые занятия, например: группа образует тесный общий круг, участники кладут руки на плечи соседей и закрывают глаза, после чего мысленно передают соседям положительные эмоции. Как правило, на физическом уровне эта «мысленная передача» выражается в легких покачиваниях круга. Красиво выглядит ритуал с зажженной свечкой, которая передается участниками, стоящими в очень тесном кругу, от одного к другому. При передаче свечки из рук в руки озвучиваются хорошие пожелания друг другу.

Отметим ряд общих принципов конструирования тренинговых программ и подбора упражнений (Березников, Яничева, 2007, с. 202):

- ◆ ориентация на задачи возраста и запросы участников;
- ◆ сочетание полезности и занимательности программ;
- ◆ ориентация на актуальные жизненные ситуации и запросы;
- ◆ возможность адаптации и корректировки программ с учетом особенностей конкретной группы;
- ◆ последовательность и преемственность в разработке и реализации программ.

Как правило, в структуре тренинговой программы можно условно выделить следующие части.

Начальный этап работы. Обычно включает процедуру знакомства участников, вводную беседу – рассказ о том, что такое тренинг, чем предстоит заниматься и какие задачи будут при этом решаться. Надо мотивировать участников к посещению занятий, а также дать им возможность высказаться о том, что привело на тренинг лично их, зачем они здесь находятся и что ожидают от дальнейшей работы. На этом же этапе вводятся правила работы в тренинговой группе (см. ниже), проводятся несложные упражнения, направленные на формирование интереса к занятиям, сплочение группы.

Основная часть работы. Ее содержание бывает самым разнообразным. Как правило, в начале основной части программы преимущество отдается относительно простым упражнениям, направленным на сплочение группы, повышение эффективности совместной деятельности, формирование взаимного доверия участников. В дальнейшем возрастает число более сложных упражнений, направленных на решение других задач тренинга, требующих координации совместных действий и взаимного доверия участников, подразумевающих стрессогенные ситуации.

Завершающая часть. Посвящается подведению итогов, получению углубленной обратной связи по проделанной работе как для участников, так и для ведущего. Кроме того, важно обратить внимание на то, каким образом полученные в тренинге навыки могут быть использованы в реальной жизни.

Если требуется оформить тренинговую программу в письменной форме (например, для утверждения администрацией образовательного учреждения, прохождения рецензирования и т. п.), то можно придерживаться следующего плана:

1. *Предисловие* (желательная часть). Включает базовые теоретические положения, лежащие в основе программы, отмечает новизну последней по сравнению с уже имеющимися, опыт ее апробирования и т. п. Из предисловия должно быть понятно, на решение какой проблемы направлена предлагаемая программа и посредством чего она позволит ее решить.

2. *Пояснительная записка.* Содержит следующую информацию:

- ◆ название программы;
- ◆ на кого данная программа рассчитана (возраст, желательный объем группы, прочие требования к участникам);
- ◆ количество часов тренинга;

- ◆ цели и задачи программы;
- ◆ кроме того, желательно отметить, какие средства необходимы для реализации программы, каковы требования к подготовке ведущего.

3. *Содержание программы.* Описание последовательности занятий, задачи и приблизительные планы каждого из них.

4. *Заключение* (желательная часть). В нем речь может идти об опыте использования программы, критериях ее эффективности, ракурсах использования, связи с другими тренинговыми программами.

5. *Список литературы.* Содержит ссылки на литературные источники, знакомство с которыми желательно для работы по программе. Кроме того, приводятся все цитируемые источники. Если программа предусматривает работу участников с литературой (для тренинговых занятий как таковых это не очень типично, но в качестве домашнего задания вполне допустимо), то целесообразно оформить два списка литературы: для участников и для ведущего.

Степень подробности описания программы сильно различается. Более подробное описание необходимо, если программа создается для передачи технологии другим ведущим. Для собственного применения обычно достаточно кратких планов; более того, наличие в руках у ведущего подробного конспекта занятия будет отвлекать его от непосредственного взаимодействия с группой, лишит поведенческой гибкости и, в конечном итоге, снизит результативность работы.

По нашему мнению, при разработке тренинговой программы целесообразно придерживаться следующей последовательности действий.

1. Определение целевой аудитории (контингента, на который рассчитан тренинг) и той ключевой проблемы, на решение которой он будет направлен.

2. Формулирование целей тренинга и их конкретизация в задачах.

3. Определение пространственно-временных условий проведения тренинга (количество часов, режим работы, требования к помещению).

4. Подбор содержания тренинга исходя из целей и задач, особенностей контингента занимающихся, пространственно-временных условий работы.

5. Определение структуры тренинга, распределение отобранного содержания по занятиям.

6. Определение потребностей в расходных материалах (бумага, карандаши, краски и т. п.) и в специальном оборудовании (видеокамера, мультимедийный проектор, подстилки для выполнения упражнений на полу и т. п.).

7. Определение путей привлечения участников к тренингу, способов формирования мотивации к его посещению.

Для продуктивной работы тренинговой группы все участники, а также и сам ведущий, должны придерживаться определенных правил, которые позволяют структурировать общение в группе в соответствии с принципами тренинга. Правила целесообразно обсудить и принять на первой же встрече.

Демократичные варианты, при которых участники сами вырабатывают свод правил путем длительного обсуждения в кругу, при проведении тренингов с подростками малоприменимы. Причина этого не в боязни того, что участники примут «неправильные» правила (опытный ведущий всегда может развернуть ход дискуссии в желательную для него сторону да и сам факт наличия правил зачастую важнее их конкретного содержания). Просто обсуждение, скорее всего, превратится в длительный, занудный и малопродуктивный процесс, смысл которого будет, к тому же, не очень понятен для участников. Даже если сформулированные таким образом правила окажутся весьма хороши, убедиться в этом может оказаться некому – не исключено, что группа после такого скучного занятия на следующее уже не придет. Поэтому обсуждение правил направлено не столько на выяснение того, нужны они или нет (это принимается как факт), сколько на их разъяснение и конкретизацию.

Обычно более целесообразно предлагать готовый свод правил и даже специально оговаривать, что за ведущим остается право отказать любому участнику в посещении тренинга при регулярном нарушении указанных норм. Если это кому-нибудь не нравится, можно привести спортивный пример: «Это как в спортивных играх. Вот в футболе, скажем, полевым игрокам нельзя брать мяч руками, при нарушении судья их удаляет, и это не обсуждается. Психологический тренинг – это тоже игра со своими правилами!» При удачном проведении тренинга пользоваться подобным правом практически не приходится, но в некоторых сложных случаях очень хорошо помогает упоминание о его наличии. Другой вопрос, что необязательно выдавать сразу много правил в готовом виде, достаточно 4–5 (табл. 3), а участники при желании предложат дополнения к ним.

<i>Таблица</i>	<i>3.</i>	<i>Возможный</i>	<i>свод</i>	<i>правил</i>
Приходить на занятия без опоздания		Работать активно, участвовать в предлагаемых упражнениях		
Говорить только от своего лица: не «Все тут думают», а «Я думаю»		Не обсуждать то, что происходит на занятиях, за пределами группы		
Слушать друг друга внимательно, не перебивая		? – заполните эту клетку сами		

Не стоит использовать такие упоминаемые в некоторой специальной литературе названия правил, как «Конфиденциальность» и «Здесь и сейчас», поскольку подобные формулировки большинству подростков понять сложно. Что же касается распространенного правила «Обращаться друг к другу по тренинговым (выбранным самими участниками) именам и на *ты*», мы обычно не выделяем его в качестве отдельного требования. Процедура выбора тренинговых имен не всегда адекватно воспринимается подростками, тем более уже знакомыми ранее, поэтому лучше использовать уклончивую формулировку: «Представьте так, как вы хотели бы, чтобы к вам обращались в группе». Обычно в ответ на это участники произносят свое имя в какой-нибудь форме, которая им приятна («Настюха» и т. п.), реже – прозвища, совсем редко – чужие имена. Ведущий представляется тоже по имени, форма обращения к нему («ты» или «Вы») допускается любая. Нет никакого смысла настаивать, чтобы участники обращались к ведущему обязательно на «ты», так как это вызывает у многих из них дискомфорт.

Ведущему следует учитывать, что при работе с подростками и молодежью правило неразглашения информации участниками чаще всего нарушается, особенно если тренинг проходит в школе. Школа – мир замкнутый, и весьма вероятно, что новости тренинга станут общеизвестными. Именно поэтому мы не рекомендуем глубоко затрагивать на групповых занятиях личностную проблематику отдельных участников. При необходимости такой работы лучше провести индивидуальные консультации.

По окончании каждого тренингового занятия ведущему рекомендуется выполнять небольшой самоанализ, в котором отмечать наиболее и наименее удачные эпизоды, расхождения между запланированным и реально проведенным, интересные случаи на занятии, новые идеи и методические находки. Более продуктивно выполнять этот самоанализ в письменной форме, что позволит возвращаться к его результатам при планировании новых тренингов.

Специфика работы в разных группах

Рассмотрим, каковы возможные пути комплектования подростковой тренинговой группы и в чем заключается специфика работы в группах, сформированных разными способами.

Добровольное участие. Подростки приходят в группу по собственному желанию. Для ведущего это оптимальный вариант. Чтобы участники добровольно пришли в

тренинговую группу, должны быть решены такие задачи, как информирование потенциальных клиентов о возможности посещения тренинга и их мотивирование на выбор в пользу реализации данной возможности. При этом, с одной стороны, имеет смысл опираться на пользу, которую могут принести тренинговые занятия; с другой – важно обратить внимание и на тот факт, что занятия сами по себе интересны.

Нужно предоставить подросткам информацию о возможности посещения тренинга, заинтересовать их этим, убедить, что тренинг способен им помочь. Это можно сделать несколькими способами.

♦ В непосредственном контакте с подростками. Психолог рассказывает о своей работе, проводит демонстрационные занятия и т. д. Чтобы эта работа была успешной, необходимо обладать навыками самопрезентации.

♦ Через работающих с подростками учителей. Такой способ эффективен при выполнении двух условий – учителя пользуются авторитетом в глазах подростков и сами уверены в эффективности тренинговой работы. Однако условие добровольности участия полностью сохраняется только в том случае, если учителя ограничиваются ненавязчивым информированием, не переходя к настоятельным рекомендациям. Понятно, что для этого психологу необходимо провести предварительную работу с учителями.

♦ Через печатные информационные материалы (объявления, короткие информационные буклеты и т. п.). Чтобы оказать желаемый эффект, подобные информационные материалы должны быть краткими, запоминающимися, апеллирующими к актуальным для подростков темам.

Следует учитывать, что профессия психолога зачастую окружена в сознании подростков не всегда адекватными стереотипами, снижающими эффективность вышеописанной работы. Так, по нашим данным, около половины подростков воспринимают психолога как врача-психиатра и считают, что к нему обращаются только для лечения психических заболеваний. Пока подросток придерживается такого убеждения, он вряд ли добровольно пойдет на тренинг, проводимый специалистом-психологом (занимающиеся проведением тренингов педагоги и социальные работники находятся в этом плане в более выигрышной позиции). Сначала необходимо изменить эти убеждения и дать подросткам понять, что психолог работает как раз преимущественно со здоровыми людьми.

«Добровольно-принудительное» участие: по настоянию учителей, родителей и т. п. С такими подростками работать сложнее, поскольку они менее мотивированы на работу и порой просто «отсиживают время» или вступают с ведущим в игру: «А вот попробуй сделай что-нибудь со мной!». Один из возможных способов завязать содержательную беседу с таким подростком – задавать вопросы не о нем самом, а о мотивах тех, кто привел его на тренинг. Можно предложить ему посидеть какое-то время за кругом в роли наблюдателя (если, конечно, не возражает группа), – скорее всего, он рано или поздно чем-нибудь заинтересуется и подключится к занятиям. Если же в течение 3–4 первых занятий подросток так и продолжает «отсиживать положенное», то, по нашему мнению, имеет смысл предложить ему освобождение от этой «обязанности» (сделать это следует в индивидуальной беседе), поскольку он будет тормозить работу группы.

Обязательное участие в тренинге. Подобная ситуация имеет место, когда, например, занятия по психологии, проводимые в тренинговой форме, входят в число учебных предметов. Обычно в таких случаях занятия четко структурированы, подразумевают более активную позицию ведущего и включают ту или иную форму оценивания работы участников. Однако злоупотреблять перечисленными особенностями нецелесообразно, так как тренинг при этом может потерять свою специфику и превратиться в традиционный учебный курс о том, что такое тренинг. Он может быть актуален для студентов-психологов или социальных педагогов, но для подростков он бессмыслен.

Работающий с подростками специалист нередко сталкивается с ситуацией, когда все или почти все участники тренинга уже знакомы друг с другом, так как группа сформирована в лучшем случае из представителей 1–2 параллелей, а часто и одного класса.

Взаимоотношения участников, сложившиеся до начала тренинга, могут быть конфликтными, и не всегда есть шанс радикально изменить эту ситуацию за то время, которое отпущено. В подобном случае целесообразно снижение значимости работы с групповой динамикой. Продуктивнее оказывается опираться на непосредственный развивающий потенциал упражнений, а не на межличностные отношения, складывающиеся между участниками в ходе их выполнения.

Как правило, в работе с подростками тренинговую группу целесообразно формировать из участников, близких по возрасту. С учетом того, что девушки-подростки опережают юношей в темпах развития, средний возраст юношей в группе может превышать на 1–1,5 года возраст девушек. В то же время в некоторых случаях рекомендуется включать в подростковую группу несколько участников, существенно отличающихся по возрасту: как младших подростков, так и студентов и хотя бы 1–2 еще более взрослых участников, что дает возможность «иметь определенный градиент возрастнo-специфических образцов поведения» (Лидере, 2001, с. 55). Имеются данные, что группы, включающие сходных участников (гомогенные), оказываются более успешными в задачах совершенствования навыков, а включающие резко различающихся участников (гетерогенные) демонстрируют более качественное выполнение интеллектуальных и творческих заданий (Жуков и др., 2004, с. 128). На наш взгляд, при работе с подростками следует осторожно подходить к включению в группу небольшого числа резко отличающихся по возрасту или по другим характеристикам участников. Возможно, такая ситуация хороша для группы в целом (это источник нового опыта, расширение возможностей для межличностного взаимодействия), однако она, как правило, дискомфортна для тех участников, которые резко отличаются от остальных. Особенно внимательно следует относиться к ситуации, когда в группе есть участник гораздо моложе остальных – для подростков это первый кандидат на роль «козла отпущения».

В «обычных» группах тренинга общения, как правило, нецелесообразно присутствие подростков с ярко выраженными акцентуациями характера (особенно с истероидной), с погранично-низким уровнем интеллекта, с серьезными нарушениями поведения и острыми проблемными переживаниями невротического плана, требующими психотерапевтического вмешательства. Кроме того, не рекомендуется включать в тренинговые группы подростков, недавно (до полу-года назад) переживших психологическую травму: потерю близкого человека, развод родителей, физическое или сексуальное насилие (Рязанова, 2003, с. 5). В большинстве случаев таких подростков целесообразно направлять в специализированные группы. В любом случае включению таких подростков в какую бы то ни было группу должна предшествовать индивидуальная консультация.

Количество участников тренинговой группы обычно составляет 7-16 человек. Многие специалисты считают оптимальным объем из 12 участников, так как это число позволяет разбить группу на равные подгруппы в 6, 4, 3 или 2 человека. Если тренинг подразумевает активную работу с личностной проблематикой, то число участников целесообразно уменьшить (как правило, до 8), если же акцент делается на развитии умений – возможно значительное расширение группы. Оптимальный же ее размер также зависит от длительности тренинга, как отмечает Ю. М. Жуков. Для краткосрочных тренингов, особенно тех из них, в которых важна мотивация участников, оптимален диапазон в 6–9 участников, а для более продолжительных – 10–14 (Жуков и др., 2004, с. 127). Если объем группы меньше 6 человек, то участники ограничены в возможностях получения социального опыта и обратной связи от группы. Кроме того, становится менее продуктивно или совсем невозможно выполнять некоторые упражнения, подразумевающие массовое участие.

Проведение тренингов общения с подростками вполне возможно и в больших группах (18–24 человека или даже больше), однако при этом ведущего ожидают следующие трудности:

- ◆ Работой большой группы гораздо сложнее управлять.

◆ В большой группе трудно проводить полноценный шеринг, поскольку он продолжается неоправданно долго, в результате участники устают и теряют интерес к высказываниям друг друга.

◆ Ряд упражнений позволяет одновременно задействовать лишь ограниченное количество участников.

◆ Зачастую увеличению объема группы препятствуют характеристики помещения. Так, школьный класс в полном составе (25–30 человек) удастся рассадить в свободный круг в стандартном классном помещении, лишь убрав из него часть мебели.

При работе в больших группах можно рекомендовать следующие приемы:

◆ Допустима организация работы в режиме «аквариума» – одна часть группы работает в кругу, а другая находится за кругом в роли наблюдателей. Состав этих частей регулярно меняется. Сложность подобной организации состоит в том, что для большинства подростков не очень приемлема роль пассивного наблюдателя, поэтому те из них, кто оказывается за кругом, часто отвлекаются.

◆ Работа может быть организована в подгруппах. Многие упражнения допускают расположение участников не в один, а в два-три круга, работающих параллельно. Иногда возможно даже устроить небольшое соревнование между кругами. Шеринг тоже можно организовать в подгруппах. Однако ведущему, работающему без ассистентов, поддерживать работу параллельно в нескольких кругах довольно сложно.

◆ Подбирать упражнения, не налагающие жестких ограничений на количество участников. Перечень таких упражнений представлен в книге С. В. Петрушина (2000).

В целом проведение тренингов в больших группах предъявляет повышенные требования к организаторским способностям ведущего и требует обоснованного подбора упражнений по количеству участников.

ТРЕНИНГ УВЕРЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ

*И в мире нет таких вершин,
Что взять нельзя.*

В. Высоцкий

Подростковый возраст – это период, протекание которого во многом предопределяет весь дальнейший жизненный путь человека. Именно в это время формируется общее представление о себе, своем месте в мире, жизненных целях и ценностях. Взрослеющий человек активно ищет свое «место под солнцем», на качественно новом уровне познает как физический мир, так и мир человеческих взаимоотношений. От того, насколько благополучно протекает этот процесс, напрямую зависят дальнейшие жизненные успехи человека. Данная часть книги посвящена одной из важнейших психологических предпосылок благополучного взросления – развитию уверенного поведения.



Уверенно вести себя – значит уметь ставить и достигать цели, контролировать себя, отстаивать свои интересы без агрессии и застенчивости, с честью выходить из конфликтов. Конечно, эти качества развиваются на протяжении всей жизни, однако в наибольшей степени на их формирование влияет тот опыт, который накоплен в подростковом возрасте. Поэтому основной акцент имеет смысл делать на формировании *уверенного поведения* именно у подростков.

В первой главе с психологических позиций рассматривается само это понятие. Обсуждаются проявления, условия развития уверенного поведения и его отличия от агрессивного и застенчивого. Затрагиваются также вопросы семейного воспитания, обсуждаются те аспекты детско-родительских отношений, которые способствуют и препятствуют формированию уверенного поведения. Далее представлено подробное описание программы его психологического тренинга. Упражнения сгруппированы в 12 занятий и снабжены краткими методическими комментариями, позволяющими эффективно организовать работу с подростками. Большинство упражнений ориентировано на групповую форму работы, но некоторые могут проводиться как в группе, так и индивидуально.

Кроме того, в этой части книги представлена небольшая подборка психодиагностических методик, позволяющих изучать различные компоненты и варианты проявления уверенного поведения. Большинство из этих методик созданы на основе глубокой модификации известных психологических тестов для работы с аудиторией современных подростков. Они рассчитаны на применение как в группах, так и

индивидуально. Кроме того, они могут использоваться подростками самостоятельно, с целью самопознания.

Теоретическое введение: психология уверенного поведения

Развитие уверенности в себе начинается с устранения демона, который называется страх; этот демон сидит у человека на плече и нашептывает ему: «Ты не сможешь это сделать...»

И. Хилл. Закон успеха

Уверенное поведение – это собирательное понятие, включающее в себя различные составляющие. Это поведение:



♦ **Целенаправленное.** Цели – это образы предвосхищаемых результатов, т. е. того, что человек рассчитывает получить в результате своих действий. При уверенном поведении он достаточно точно представляет свои цели и выстраивает собственные действия таким образом, что они позволяют приблизиться к намеченным целям. Однако не любые цели служат предпосылкой уверенного поведения. Во-первых, они должны быть реалистичными, т. е. принципиально достижимыми данным человеком с учетом имеющихся у него возможностей и ограничений. Во-вторых, должны быть конкретными, такими, чтобы точно представлять, на основе чего, по каким именно критериям можно было бы судить, достигнуты они или нет. В-третьих, более целесообразно определять для себя цели в позитивных терминах: как образ того, что планируется достигнуть, а не того, что хотелось бы избежать.

♦ **Ориентированное на преодоление возникающих препятствий,** а не на переживания по их поводу. Даже если цели ставятся достижимые и действия совершаются именно те, которые позволяют к ним приблизиться, возникновение тех или иных затруднений в большинстве случаев все равно неизбежно. К ним следует относиться как к жизненной данности. Но реагируют разные люди на эти затруднения по-разному. Для неуверенного человека они превращаются в такие препятствия, которые вызывают массу негативных переживаний, но конструктивную активность, направленную на их преодоление, не вызывают. Человек тратит массу сил именно на эти переживания, при этом не продвигаясь к целям. Или, другая крайность, тратит все силы на преодоление возникших препятствий, которые в реальности вообще не преодолимы, вызвавшие их обстоятельства не зависят от человека. И сталкиваясь при этом с очередными неудачами, переживает все сильнее. Уверенный же человек способен к рациональному анализу возникающих затруднений и, если те представляются преодолимыми (при разумных, оправданных

затратах времени и сил), тратит усилия именно на то, чтобы их преодолеть. Если же препятствия оказываются слишком серьезными или вообще непреодолимыми, такой человек не «ломится лбом в закрытую дверь», а пересматривает цели или ищет другие способы их достижения.

♦ **Гибкое, подразумевающее адекватную реакцию на быстро меняющуюся обстановку.** Такой человек быстро ориентируется в ситуациях новизны и неопределенности, способен оперативно пересматривать те модели поведения, которые не приводят к положительным результатам. Особенно ярко гибкость проявляется в общении. Уверенный человек способен менять стиль своего общения в зависимости от того, с какими собеседниками он контактирует и в каких условиях это происходит. Он, в зависимости от ситуации общения, может принимать на себя различные социальные роли и вести себя в соответствии с теми требованиями, которые они предъявляют. Неуверенный же человек постоянно прячется за какую-то социальную роль, ведет себя согласно ей без учета той ситуации, в которой находится (например, как военный, всегда и со всеми общающийся с командных позиций, настолько «сросшийся» с этой ролью, что для него становится практически невозможно общаться как-то иначе).

♦ **Социально ориентированное** – направленное на построение конструктивных отношений с окружающими: движение «к людям», а не «от людей» или «против людей». Такой человек стремится к установлению гармоничных взаимоотношений с окружающими, основанных на доверии, взаимопонимании и сотрудничестве. Эта стратегия поведения сохраняется и тогда, когда человек встречается с затруднениями. Для их преодоления уверенный человек при необходимости использует социальные ресурсы, обращается к окружающим за поддержкой. Другие стратегии подразумевают либо уход в себя, замыкание в своем внутреннем мире, одиночество (движение «от людей»), либо противопоставление себя окружающим, вражду с ними, агрессию (движение «против людей»). Если человек склонен к какой-либо из этих стратегий, то при возникновении жизненных затруднений такая склонность тоже усиливается: замкнутый отторгается от людей еще больше, становится нелюдимым, а настроенный враждебно – переходит к открытой агрессии. В подавляющем большинстве случаев это приводит к тому, что возникает своего рода заколдованный круг, проблемы в результате такого поведения усиливаются еще больше.

♦ **Сочетающее спонтанность с возможностью произвольной регуляции.** Когда обстановка требует немедленных действий, человек их совершает, но при необходимости может и управлять своими спонтанными реакциями. Это касается не только поведения, но и эмоционального реагирования. Такой человек не стремится к постоянному подавлению своих эмоций и чувств, позволяет себе открыто выражать их. Но при необходимости (например, когда обстановка не позволяет проявлять их внешне или они слишком сильные, препятствующие адекватному восприятию действительности) он готов взять их под контроль.

♦ **Настойчивое, но не переходящее в агрессивное.** Человек прилагает усилия для достижения своих целей, но делает это, по возможности, не в ущерб интересам других людей. Конечно, уверенное поведение не означает жертвенную позицию и отказ от своих интересов. Напротив, такой человек готов отстаивать их весьма жестко, идти ради них на конфликт. Но, во-первых, в таких конфликтах он концентрируется именно на отстаивании своих интересов, а не на том, чтобы оскорбить, унижить или обидеть собеседника как личность. Во-вторых, уверенный человек не конфликтует без объективных поводов к тому. Если то, из-за чего возникла напряженность, для партнера важнее, чем для этого человека, или если ему важнее сохранить гармоничные взаимоотношения, он готов уступить, пожертвовать своими интересами. Для него предпочтительнее не идти на принцип, а разрешить конфликт гибко, с учетом всех нюансов ситуации.

♦ **Направленное на достижение успеха, а не на избегание неудачи.**

Человек ориентирован на то, чтобы получить нечто позитивное, и руководствуется

именно этой целью, но не тем, чтобы избежать возможных неприятностей. Размышляя над своими целями, такой человек представляет себе их успешное достижение, а не то, как он терпит неудачу. Например, начиная готовиться к экзамену, уверенный человек представляет его успешную сдачу, и стремится именно к этой цели. Неуверенный же представляет, как он «проваливает» экзамен, и устремлен к тому, чтобы эта ситуация не воплотилась в реальность. Первый из этих видов мотивации эффективнее и с большей вероятностью приводит к успехам. Во-первых, когда человек видит благоприятный исход предстоящего дела, его эмоциональное состояние куда лучше, чем когда он думает о неудаче. Как следствие, и его деятельность будет более эффективной, что повысит шансы на достижение успеха. Во-вторых, когда мы детально представляем что-либо, то волей-неволей начинаем воплощать это в реальность. Особенно ярко это заметно на примере так называемых идеомоторных движений – достаточно представить себе какое-либо двигательное действие, как соответствующие мышцы начинают совершать небольшие, обычно незаметные для нас, но вполне реальные движения, нужные для него (этот эффект даже используется в спортивных тренировках). В сфере душевного реагирования происходит принципиально то же самое – что мы себе представили, то наша психика исподволь и начинает воплощать в действительности.

♦ **Созидательное.** Человек, проявляющий уверенное поведение, не тратит силы на борьбу с кем или чем бы то ни было (будь то окружающие люди или собственные особенности психики), а вместо этого создает то, что считает нужным. Это как в бизнесе, где побеждает не тот, кто тратит ресурсы на борьбу с конкурентами, а тот, кто делает свое дело более эффективно, чем они. Победить дурную привычку – заменить ее хорошей. Отказаться от неэффективного способа мышления или поведения – выработать другой, более эффективный. Преодолеть собственную неуверенность – значит, овладеть способами уверенного поведения. Как гласит народная мудрость, «лучше бороться за что-то, чем против чего-то».

...

► «Под уверенностью в себе понимают способность человека выдвигать и претворять в жизнь собственные цели, потребности, желания, притязания, интересы, чувства и т. п. в отношении своего окружения»

(Старшенбаум, 2006, с. 92).

Уверенные в себе люди характеризуются независимостью и самодостаточностью, что проявляется в различных жизненных сферах, но наиболее очевидно – в сфере **межличностных отношений**. Внешние признаки уверенного и неуверенного поведения тоже ярче всего заметны в ситуациях общения.



Человек, уверенный в себе, выглядит спокойным, держится с достоинством. У него открытый взгляд, ровная осанка, спокойный и уверенный голос. Он не суетится, не заискивает, не выказывает раздражения. Уверенный в себе человек умеет отстаивать свою позицию, не прибегая ни к агрессии, ни к пассивно-зависимому поведению. Он откровенно высказывается о своих потребностях, а также о желаемых действиях со стороны партнеров, делая это без враждебности и самозащиты, способен отстаивать свои права, не попирая при этом прав других. Это прямое, открытое поведение, не преследующее цели причинить вред другим людям [8].

Поведение неуверенного человека бывает двух типов: пассивнозависимым и агрессивным.

Неуверенный человек может быть очень тихим, застенчивым, ходить ссутулившись и опустив голову, избегать прямого взгляда, пасовать перед любым давлением на него. При таком поведении человек уходит от прямого обсуждения проблемы, склонен говорить

о своих желаниях и потребностях в косвенной форме, «обиняками», пассивен, но при этом не готов принять и то, что может предложить партнер.

Неуверенность проявляется и через прямо противоположное, агрессивное поведение, когда кричат, оскорбляют, размахивают руками, смотрят с презрением и т. п. Агрессивность в поведении, как это ни покажется странным, тоже признак неуверенности. Такое поведение характеризуется требовательностью или враждебностью, человек «переходит на личности» и зачастую обращает внимание не столько на то, чтобы удовлетворить свои потребности, сколько на то, чтобы наказать другого.

В табл. 8 (Алберти, Эммонс, 1998, с изменениями) приведена сравнительная характеристика этих видов поведения.

Таблица

	Неуверенное поведение	
Уверенное поведение	А. Пассивно-зависимое	Б. Агрессивное
Тот, кто совершает воздействие		
Самоутверждается	Жертвует своими интересами	Самоутверждается за счет других
Эмоционален	Скован	Эмоционален
Доволен собой	Уязвлен, обеспокоен	Невысокого мнения о собеседнике

Делает выбор сам за себя	Оставляет выбор за другими	Делает выбор за других
Может достигнуть желаемой цели	Не достигает желаемой цели	Достигает желаемой цели, уязвляя других
Тот, на кого направлено воздействие		
Самоутверждается	Испытывает стыд, чувство вины или раздражение	Жертвует своими интересами
Эмоционален	Невысокого мнения о воздействующем	Уязвлен, унижен, защищается
Может достигнуть желаемой цели	Достигает желаемой цели за счет воздействующего	Не достигает желаемой цели

Иногда уверенное поведение рассматривается как промежуточное между застенчивым и агрессивным, агрессия трактуется как следствие избыточности уверенности. Между тем, результаты психологических исследований агрессивности убедительно показывают, что она в большинстве случаев сопровождается не чрезмерно высокой, а как раз недостаточной уверенностью в себе. Корректнее говорить о том, что она, как и застенчивость, представляет собой один из вариантов проявления неуверенного поведения.

В чем же тогда различие между теми, у кого неуверенность приводит к застенчивости, и теми, у кого она проявляется в форме агрессии? Есть основания полагать, что основное различие между этими типами реагирования связано с тем, чему человек склонен приписывать ответственность за собственную неспособность достигнуть цели. Застенчивые люди приписывают ее самим себе (рассуждения выстраиваются по типу «У меня не получается, потому что я сам плохой»). Агрессивные же перекладывают ответственность на других людей или на окружающую действительность в целом («У меня не получается, потому что ты мне мешаешь»). Схематично это можно отразить следующим образом (см. рис. 7):

В российской ментальности уверенность в себе нередко воспринимается как отрицательное качество, отождествляясь с наглостью и самодовольством. Между тем, объективных оснований приравнять эти понятия нет. Как уже подчеркивалось, уверенный человек отстаивает свои цели таким образом, что это не сопровождается действиями, направленными против окружающих, призванными нанести им какой-либо вред.

НЕУВЕРЕННОЕ: «кто виноват?»

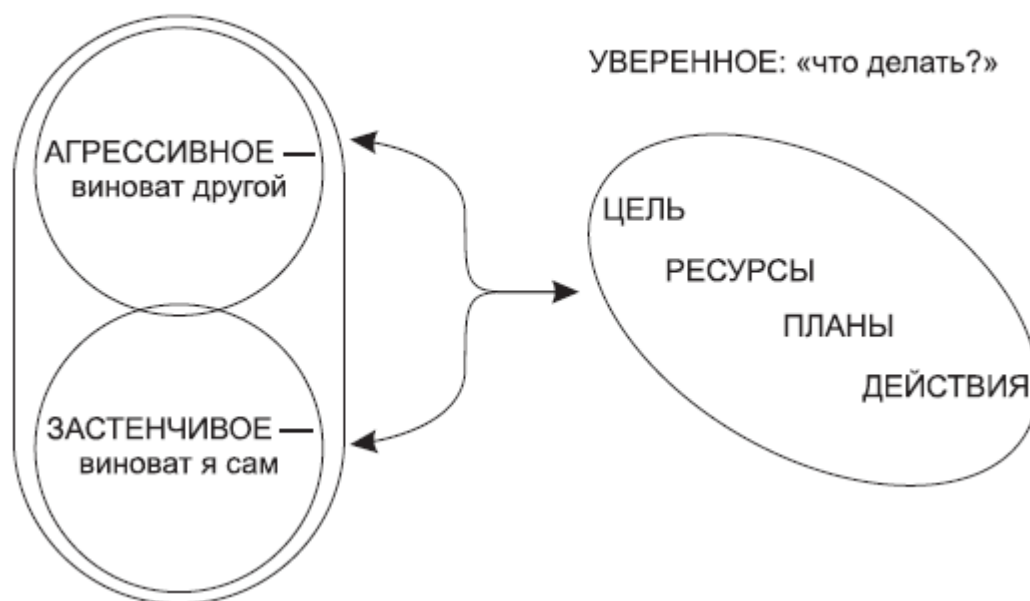


Рис. 7

Уверенность в себе отнюдь не означает безусловно-высокую самооценку человека. Она подразумевает, что он, наряду с тем, что принимает себя в целом как личность, свои частные способности и умения оценивает реалистично – т. е. далеко не всегда высоко. Самооценка уверенного человека является не столько повышенной, сколько дифференцированной: каждая частность оценивается отдельно, но это не переносится на личность в целом. Неуверенный же человек обладает неустойчивой и малодифференцированной самооценкой, зачастую он рассуждает по схеме «Раз у меня это не получилось – значит, я сам плохой и ни на что не годный, ничего у меня не выйдет». Или, наоборот, «Раз это удалось, то должно получаться и все остальное». И такие противоположные суждения могут меняться по нескольку раз на дню под влиянием

малозначимых, случайных факторов. Неуверенность в себе наиболее ярко проявляется в ситуациях, связанных с общением. Так, В. Г. Ромек (2002) отмечает такие проявления неуверенности в себе в межличностных отношениях:

♦ **Страх быть отвергнутым или высмеянным.** Он становится барьером, в результате действия которого люди даже не пытаются наладить отношения, поскольку заранее убеждены, что ничего хорошего из этого не выйдет.

♦ **Заниженная самооценка.** Например, люди рассуждают таким образом: «Я посредственный, заурядный, никому не могу быть интересен», «Я не смогу и двух слов вымолвить, общаясь с этим человеком». В результате такой человек, будучи заранее уверен в своей несостоятельности, даже не пытается качественно выполнить дело или выстроить отношения с интересующим его собеседником.

♦ **Нерациональные убеждения,** препятствующие межличностным контактам. Самые частые варианты этих убеждений: необоснованные обобщения («Доверчивость никому и никогда не приносит ничего хорошего»), глобальные выводы из единичных фактов («Раз эта девушка мной не заинтересовалась – значит, я вообще неинтересный человек»), нереалистичные суждения о долженствовании («Я должен всем и всегда нравиться и не должен показывать свои истинные чувства»).

♦ **Излишнее стремление «соблюдать приличие»,** избегание всяческих личных проявлений из опасения, что они могут кого-то задеть, обидеть, произвести неблагоприятное впечатление («Что обо мне люди подумают?!») и т. п.

♦ **Отсутствие навыков выражения чувств.** Такие люди попросту не умеют говорить о своих личных переживаниях, все общение у них получается отвлеченным, касающимся каких-то внешних предметов, но никак не их самих, своих желаний, потребностей и чувств.

Приведем примеры нескольких связанных с межличностным взаимодействием бытовых ситуаций, в которых у подростков достаточно ярко проявляются навыки уверенного поведения или, напротив, отсутствие таковых:

♦ **Беседа с продавцом в магазине:** необходимость подробно расспросить его о каком-либо товаре, попросить продемонстрировать его, перевесить продукты, проверить правильность расчетов и т. п.

♦ **Завязать диалог с прохожим:** спросить время, выяснить дорогу в то или иное место, помочь найти автобусную остановку или магазин, торгующий определенными товарами.

♦ **Общение с учителем, преподавателем в вузе:** уточнить критерии выставления оценки за какую-либо работу, выяснить условия сдачи экзамена, получить индивидуальную консультацию по непонятному вопросу

♦ **В общественном транспорте:** выяснить у кондуктора или пассажиров маршрут движения, узнать, когда пойдет следующий автобус, во сколько с утра начинается движение на данном маршруте и т. п.

♦ **На дискотеке, в клубе и т. п. – завязать разговор с понравившейся девушкой** (для девушки – с парнем), пригласить или быть приглашенной на танец, обменяться телефонами или адресами электронной почты.

Несмотря на то что уверенное поведение сильно зависит от особенностей семейного воспитания и взаимоотношений с родителями, проявляется оно, в первую очередь, в общении не со старшими, а со сверстниками. Это дает широкие возможности для развития навыков уверенного поведения посредством специально организованной работы в подростковых группах, участники которых интенсивно взаимодействуют между собой. Для того чтобы подростки научились такому поведению, совершенно недостаточно рассказов о нем, необходимо смоделировать условия, в которых у участников будет возможность соприкоснуться с ним непосредственно, в собственном жизненном опыте. Оптимальные условия для этого создает психологический тренинг.

Тренинг, направленный на развитие уверенного поведения, включает несколько последовательно реализуемых задач (Старшенбаум, 2006, с. 96):

♦ **Обучение внешнему выражению чувств,** связанных с общением.

- ◆ Обучение согласованности внешне выражаемых и внутренне переживаемых чувств.
- ◆ Закрепление новых стереотипов поведения с помощью обратной связи.
- ◆ Обучение использованию местоимения «Я».
- ◆ Тренинг спонтанности и гибкости.
- ◆ Обучение самоодобрению и самопохвале.

В то же время такой тренинг не сводится исключительно к играм и дискуссиям, направленным непосредственно на тренировку различных навыков уверенного поведения. Как отмечает И. В. Бачков (2007, с. 134), он «помимо упражнений, развивающих умения уверенного поведения в сложных ситуациях, обязательно должен включать и упражнения на сплочение участников и развитие представлений о своей группе». От себя добавим, что этот тренинг также должен содержать блоки, направленные на развитие, как минимум, еще двух групп навыков; речь идет об эффективной коммуникации и использовании различных средств общения, а также тренировке навыков саморегуляции эмоциональных состояний и их поведенческих проявлений, особенно в ситуациях неопределенности.

Предлагаемая программа направлена на развитие перечисленных навыков. Она рассчитана на старших подростков (14–16 лет) и может использоваться в группах, включающих 6-16 участников. Допустимо и большее число, однако тогда тренинг потребует некоторых модификаций и будет предъявлять повышенные требования к организаторским способностям ведущего. Упражнения сгруппированы в 12 занятий, длительность каждого составляет ориентировочно 3 академических часа (т. е. в целом программа рассчитана на 36 часов). Однако следует учитывать, что реальная длительность проведения того или иного блока работы зависит от очень многих факторов и заранее определяется лишь очень условно. Представленное количество упражнений, скорее всего, фактически окажется для указанного времени избыточным, что оставит ведущему возможности для их выбора.

Следует обратить внимание, что далеко не все упражнения, входящие в состав каждого из занятий, узко направлены именно на ту тему, которая вынесена в его название. Название занятия – это лишь обозначение ключевой идеи, которой посвящен соответствующий фрагмент работы. Наряду с упражнениями, нацеленными непосредственно на ее раскрытие, в каждом занятии представлены и разминки, и игровые упражнения, касающиеся основной темы лишь вскользь. Кроме того, программа выстроена спирально, и ключевые темы «всплывают» в разных контекстах на протяжении тренинга неоднократно (так, например, навыкам саморегуляции посвящено отдельное занятие, но вместе с тем они актуализируются и в теме «Преодоление стрессов», и «Противостояние влиянию»).

Тренинг тесно перекликается и с двумя другими программами, представленными в этой книге (так, об эффективной коммуникации и конструктивном поведении в конфликтах речь идет также в тренинге общения, а об уверенном поведении в ситуациях неопределенное-ти – в тренинге креативности). Мы намеренно не стали стремиться к такой группировке материала, которая исключала бы параллели в затрагиваемых темах. Даже если тренинги проводятся последовательно с одними и теми же участниками, к некоторым ключевым моментам целесообразно вернуться несколько раз, рассматривая их в разных контекстах (тем более, что конкретное содержательное наполнение этих тем во всех случаях различается).

Отметим, что для проведения с подростками тренинга уверенного поведения ведущему не обязательно иметь базовое психологическое образование. С этим вполне успешно справляются и другие специалисты (педагоги, социальные работники, врачи-психотерапевты, спортивные тренеры), изучившие по литературным источникам методику проведения тренингов и, что немаловажно, имеющие собственный опыт участия в них. Более того, по нашим наблюдениям, для успешного проведения подобных тренингов зачастую важнее оказываются не фундаментальные психологические знания, а наличие опыта педагогической работы с молодежью. Разумеется, сказанное ни в коей мере не

отрицает необходимости качественного знания ведущим тех прикладных психологических аспектов, которые имеют непосредственное отношение к тематике тренинга (психология малой группы, компетентность в общении, влияние и противостояние влиянию, механизмы саморегуляции, основы конфликтологии и т. д.), а также психологических особенностей подростков.

1. «Наша команда»

На первом занятии важно познакомить [9] участников между собой (а если они уже знают друг друга, дать возможность познакомиться с ними ведущему), создать положительный эмоциональный настрой на дальнейшую работу. Кроме того, необходимо сформировать у них представление о том, что такое тренинг и каковы правила участия в нем (это обычно делается с помощью беседы).

Упражнение «Приветствия без слов»

Описание упражнения. Участникам предлагается в течение 2–3 минут свободно передвигаться по помещению и успеть за это время поприветствовать как можно большее количество человек. Делать это нужно без слов, любыми другими способами: кивком головы, рукопожатием, объятием и т. д. При этом каждый способ участник вправе использовать только один раз, для каждого следующего приветствия нужно придумать новый способ.



Психологический смысл упражнения. Знакомство, раскрепощение, сплочение участников.

Обсуждение. Кому сколько человек удалось поприветствовать? Что было сложнее – придумывать новые способы приветствия или демонстрировать их, с чем это связано? Возможно, у кого-то возникал психологический дискомфорт. Если да, то в какие именно моменты, чем он вызван?

Упражнение «Бегущие движения»

Описание упражнения. Участник, начинающий упражнение, говорит группе свое имя и сопровождает его каким-либо несложным движением, выражающим его эмоциональное состояние (например, хлопком по голове или энергичным подпрыгиванием). Его сосед справа повторяет имя и движение предыдущего участника, после чего произносит собственное имя и демонстрирует свое движение. Третий участник повторяет имена и движения двух предыдущих, после чего добавляет свои, и т. д. Если группа небольшая (до 8-10 человек), то каждый следующий участник повторяет имена и движения всех предыдущих, при большей группе лучше ограничить число повторений 4–5 (в противном случае упражнение затянется и, кроме того, может оказаться слишком сложным для

последних участников).



Психологический смысл упражнения. Знакомство, сплочение, разминка. Упражнение также позволяет запомнить имена участников.

Обсуждение. Какие эмоции возникали по ходу выполнения этого упражнения? Какие движения запомнились, показались наиболее интересными? Какую информацию о людях можно узнать по тому, как они представляются и что за движения совершают?

Упражнение «Разборка имени»

Описание упражнения. Участникам предлагается записать по буквам свое имя и подобрать начинающиеся на каждую из этих букв слова, характеризующие их. На размышления дается 4–5 минут. Упражнение довольно сложное, вряд ли все участники смогут придумать характеристики на каждую из букв своего имени, да и не нужно настаивать на этом – достаточно, если будут предложены всего по 3–4 слова (касательно слов на те буквы, которые не пришли в голову участнику, можно попросить подсказку у окружающих). Потом каждый называет свое имя и те характеристики, которые ему удалось придумать. Вот как, например, может выглядеть имя «Андрей»:

- А – Адаптированный
- Н – Независимый
- Д – Дружелюбный
- Р – Решительный
- Е – Единодушный
- И – Ищущий [10]

Психологический смысл упражнения. Знакомство, предоставление возможности для самопрезентации.

Обсуждение. Кому хотелось бы добавить другие характеристики, которые вам очень подходят, но их названия не начинаются на буквы, входящие в имя?

Упражнение «Ветер дует»

Описание упражнения. Участники стоят в кругу. Водящий говорит «Ветер дует на того, у кого...», и последовательно называет какие-либо признаки некоторых участников. Это могут быть как детали внешности, так и психологические качества, какие-либо умения, жизненные события и т. д. Например: у кого светлые глаза, кто сегодня проснулся в хорошем настроении, кто умеет играть на музыкальных инструментах [11]. После того как назван очередной признак, участники, которые обладают им, сразу выходят в центр круга, а потом быстро возвращаются, но не туда, где стояли до этого, а поменявшись местами с кем-либо из тех, кто тоже выходил в центр круга. Замешкавшийся сам становится водящим.

Психологический смысл упражнения. Упражнение способствует подчеркиванию сходства участников (что повышает сплоченность группы), дает возможность больше

узнать друг о друге, способствует мобилизации внимания группы.

Обсуждение. Участники обмениваются впечатлениями, возникшими в ходе выполнения упражнения, а также тем, какие факты друг о друге они узнали, что запомнилось, показалось самым интересным.

Упражнение «Фигурные построения»

Описание упражнения. Участники хаотично перемещаются по помещению. По команде ведущего они закрывают глаза и пытаются построиться, образовав ту геометрическую фигуру, которая названа ведущим (круг, треугольник, квадрат, «змейка» и т. п.). Когда построение закончено, участники по команде ведущего открывают глаза и смотрят, что в итоге получилось.



Психологический смысл упражнения. Упражнение сплачивает группу, способствует формированию взаимопонимания, обучает уверенному поведению при необходимости принимать решения в условиях ограниченности доступной информации, брать на себя ответственность за свою часть в общей работе.

Обсуждение. Насколько успешно участники оценивают построение разных фигур? Что требуется от участников, чтобы справиться с таким заданием? Вряд ли возможно выполнить такое задание, если каждый будет действовать индивидуально, без оглядки на других. Что же обеспечивает возможность взаимопонимания в таких ситуациях, да еще если у участников закрыты глаза?

Упражнение «Одновременные действия»

Описание упражнения. Вариант 1. Участники сидят в кругу. Ведущий, разжимая кулак, показывает какое-либо количество пальцев. Должны одновременно подняться столько участников, сколько пальцев продемонстрировано. Заранее договариваться о способах выполнения упражнения нельзя.

Вариант 2. Участники сидят на стульях в кругу. По команде ведущего каждый из них встает и поднимает перед собой свой стул на высоту 1 м. После этого перед ними ставится задача всем одновременно опустить стулья, при этом не разрешено переговариваться между собой. Фиксируется количество попыток, потребовавшихся для этого.

Психологический смысл упражнения. Тренировка решительности, умения интуитивно понимать намерения других людей и координировать с ними свое поведение, а также проявлять решительность, действовать в соответствии с быстро меняющейся ситуацией.

Обсуждение. Кто чем руководствовался, решая, в какой момент ему встать/начинать опускать стул? Кто выжидал, когда это начнут делать другие, а кто сам стремился задать инициативу? Насколько свойственны участникам такие позиции в других жизненных ситуациях? В чем плюсы и минусы каждой из этих стратегий поведения (следовать за другими или самому проявлять инициативу)?

Упражнение «Футбол для осьминогов»

Описание упражнения. В игре принимают участие две команды, в каждую из которых входят 5–6 участников. Они становятся в тесные кружки лицами наружу, отводят руки за спину и берутся сзади за руки стоящих рядом участников таким образом, чтобы команда могла перемещаться лишь как единое целое, не «разваливаясь» на отдельных участников. Команды, объединенные таким образом, изображают осьминогов, играющих в футбол. Задача каждой из команд – за время, отведенное на игру (3–5 мин), забить как можно больше голов в ворота соперников. Команды должны на протяжении всей игры перемещаться как единое целое, расцепляться участникам нельзя.

Психологический смысл упражнения. Сплочение и тренировка слаженности действий участников, умения регулировать свое поведение таким образом, чтобы не столько стремиться к достижению цели единолично, сколько действовать согласованно с командой.

Обсуждение. Какие впечатления возникли у участников по ходу этой игры? Чем определяется успех команд в ней: преимущественно индивидуальными качествами участников или же слаженностью их взаимодействий? Если слаженностью, то от чего она зависит, как конкретно проявляется? Каким реальным жизненным ситуациям можно уподобить «футбол для осьминогов»?

2. «Вместе мы сила»

Основная задача второго занятия – *сплочение команды*. Сплоченность подразумевает, что участники действуют слаженно, координируя собственные действия с действиями окружающих.



Если эта скоординированность не проявляется, то, как бы хорошо ни действовал каждый участник тренинговой (как, впрочем, и любой другой) команды в отдельности, общих целей достигнуть не удастся. Участникам нужно показать в действии ключевой принцип командной работы и дать возможность попрактиковаться в умении координировать совместные действия. Это важно как для успешного проведения дальнейших занятий, так и собственно для развития уверенности в поведении (поскольку оно в большинстве случаев подразумевает не столько индивидуальные действия, сколько скоординированность своей активности с усилиями окружающих).

Упражнение «Веревочные фигуры»

Описание упражнения. Участники получают веревку длиной 5–7 м, им дается задание: закрыв глаза, коллективно укладывать эту веревку на полу таким образом, чтобы она образовывала геометрические фигуры: круг, квадрат, треугольник. После укладывания каждой из фигур по команде ведущего игра останавливается, участники открывают глаза и смотрят, что же у них получилось.

Психологический смысл упражнения. Выработка навыков уверенного и

результативного взаимодействия в условиях недостатка информации. Кроме того, упражнение создает хорошие условия для наблюдения ведущим за особенностями поведения участников, а качество его выполнения служит информативным показателем групповой сплоченности.

Обсуждение. Кто чувствовал себя по ходу игры не в своей тарелке, а кому было вполне комфортно, с чем это связано? Чем, с точки зрения участников, предопределялось качество построения фигур?

Упражнение «Хвостоглаз»

Описание упражнения. Вариант 1. Участники встают в колонну, каждый кладет руки на плечи стоящего впереди. Ведущий поясняет, что участники – это загадочная сороконожка, глаза которой расположены не на голове, а на хвосте. Все, кроме замыкающего, закрывают глаза, а тот, кто оказался в хвосте, управляет движениями всей «сороконожки», отдавая голосом команды находящемуся впереди, а при необходимости и другим участникам. Задача – перемещаться таким образом по заданной ведущим траектории (обойти по периметру помещения, пройти «змейкой» между несколькими стульями и т. п.). Если ведущий замечает, что кто-то, кроме пребывающего в хвосте, открывает глаза, «сороконожка» начинает путь сначала. Игра продолжается 3–5 минут, каждую минуту порядок расстановки участников в колонне меняется.

Вариант 2. Проводится так же, как и первый вариант, но участники двигаются спиной вперед. В этом случае глаза открыты только у того из них, кто стоит в колонне первым.

Психологический смысл упражнения. Сплочение, разминка, тренировка умения управлять другими людьми и выполнять указания того, кто управляет.

Обсуждение. В чем сложность задачи управлять движениями «сороконожки», какие качества позволяют успешно ее решить? Как различались впечатления от упражнения при движении обычным способом и спиной вперед (варианты 1 и 2)? Как изменялось впечатление от игры, когда участники оказывались в разных местах колонны (например, были в начале, а потом перестроились ближе к хвосту)?

Упражнение «Поезд»

Описание упражнения. 6–8 участников изображают «поезд», образуя колонну и положив руки на плечи стоящим впереди. Все, кроме первого, закрывают глаза. Этому «поезду» нужно проехать через препятствия, которые изображают другие участники. При малом количестве играющих часть препятствий можно воспроизвести с помощью стульев. Задача «поезда» – проследовать от одной стены помещения до другой, по пути обязательно объехав по кругу 3–4 препятствия (ведущий указывает, какие именно) и не столкнувшись с остальными. Препятствия, представляемые с помощью других игроков (желательно, чтобы те, которые нужно объехать по кругу, были именно из их числа), при приближении к ним «вагонов поезда» на опасно-близкое расстояние могут издавать предостерегающие звуки – например, шипеть. Игра повторяется несколько раз, чтобы дать возможность каждому побыть и в роли препятствий, и в составе «поезда». Если участников много и позволяют размеры помещения, можно сделать игру более динамичной, запуская одновременно по два «поезда».

Психологический смысл упражнения. Сплочение, повышение взаимного доверия участников, тренировка уверенности поведения при необходимости действовать в условиях недостатка информации, положившись на партнера.

Обсуждение. Кому кем больше понравилось быть – «локомотивом», «вагонами», препятствиями? С чем это связано? Какие эмоции у кого возникали при движении в составе «поезда»? Каким реальным жизненным ситуациям можно уподобить эту игру?

Упражнение «Сквозь кольцо»

Описание упражнения. Участники стоят в шеренге, взявшись за руки, крайнему дается гимнастический обруч (при отсутствии такового можно воспользоваться подручными материалами, изготовив кольцо диаметром около 1 м из проволоки, бумаги и т. п.). Задача участников: не размыкая рук, «просочиться» через это кольцо так, чтобы оно в конечном

итоге оказалось на другом конце шеренги. Можно передавать кольцо, а можно, наоборот, двигаться самим, пролезая сквозь него.



При количестве участников более 12 целесообразно сформировать из участников две команды и организовать между ними соревнование на скорость выполнения этого упражнения.

Психологический смысл упражнения. Координация совместных действий, сплочение, тренировка уверенного поведения в ситуации, когда кому-то нужно выдвинуть идеи, взять на себя лидерские функции.

Обсуждение. Что помогало выполнить упражнение, а что, наоборот, препятствовало? Было ли задание выполнено в соответствии с выдвинутым кем-то планом, или каждый действовал по собственной инициативе? Как можно было бы усовершенствовать способ передачи обруча?

Упражнение «Опустить предмет»

Описание упражнения. 6-10 участникам дают гимнастический обруч и просят держать его горизонтально на указательных пальцах вытянутых рук. Вместо обруча можно использовать и другие предметы подходящих размеров и веса (например, швабру или сделанную из плотного картона настенную таблицу размером приблизительно 1х1 м). Задача участников – опустить предмет в указанное ведущим место. При этом обруч должен постоянно лежать на указательных пальцах всех участников; если чей-то палец теряет контакт с предметом или он падает, игра начинается заново.

Психологический смысл упражнения. Тренировка умения действовать решительно и в то же время координировать собственную активность с действиями других людей. Сплочение, улучшение взаимопонимания участников.

Обсуждение. Возникли ли сложности при выполнении такого простого на первый взгляд задания? Если да, то с чем они связаны, как их удалось преодолеть? Если нет, то что помогло сразу скоординировать совместные действия?

Упражнение «Переправа»

Описание упражнения. Участники стоят плечом к плечу на полосе шириной 20–25 см. Игра проходит интереснее, если эта полоса представляет собой небольшое возвышение: например, гимнастическую скамейку, бордюрный камень на обочине дороги или бревно на лесной поляне. Каждый участник поочередно переправляется с одного конца шеренги на другой. Ни ему, ни тем, кто стоит в шеренге, нельзя касаться ничего за пределами той полосы, на которой стоят участники.



Психологический смысл упражнения. Сплочение, разрушение пространственных барьеров между участниками, тренировка уверенного поведения в ситуации вынужденного физического сближения, необходимости решать нетривиальную задачу в межличностном взаимодействии.

Обсуждение. Какие психологические качества участников проявились при выполнении этого упражнения? Если у кого-то упражнение вызвало дискомфорт, то с чем конкретно он связан, как его можно было бы преодолеть?

Упражнение «Передай апельсин»

Описание упражнения. Вариант 1. Участники стоят по кругу. Одному из них, водящему, дают крупный апельсин и просят зажать его между шеей и подбородком (другой вариант – прижать плечом к уху, как телефонную трубку). Задача участников – передать этот апельсин по кругу так, чтобы не прикасаться к нему руками, а каждый следующий участник брал его таким же способом, как и водящий. Если апельсин падает – упражнение делается сначала. А когда он успешно пройдет полный круг, побывав у каждого из игроков, они им угощаются.

Вариант 2. Участники разбиваются на 2–3 равные команды, каждая из них встает в шеренгу. Те, кто стоит последним в этих шеренгах, получают по апельсину, которые далее последовательно передаются каждому из членов команд так же, как в варианте 1. Если кто-то роняет апельсин, то должен поднять его, не используя кисти рук (локтями, коленями и т. п.) и только после этого передавать дальше. Между командами проводится соревнование: какая из них быстрее передаст апельсин через всю шеренгу.

Психологический смысл упражнения. Сплочение, разрушение пространственных барьеров между участниками, повышение чувствительности к телесным движениям (участники, передавая апельсин, плохо видят друг друга, их действия координируются преимущественно на уровне тактильных ощущений).

Обсуждение. Обмен возникшими в ходе игры впечатлениями, а также соображениями о том, какие качества важнее всего для успешного выполнения такого задания.

Упражнение «Ночной сторож»

Описание упражнения. Водящий играет роль ночного сторожа. Он изображает спящего – поворачивается спиной к другим участникам и не смотрит на них. За ним лежит какой-либо небольшой предмет, который он «охраняет» (авторучка, ключ и т. п.). Остальные участники стоят на расстоянии 4–5 м от водящего, по команде они начинают двигаться. Один из них получает роль «воришки», его задача – незаметно для сторожа стащить предмет, а потом коснуться им каждого из остальных участников. Сторож же периодически (не чаще, чем раз в 3 секунды) «просыпается» – поворачивает лицо в сторону участников и наблюдает за ними (не более 5 секунд). В эти моменты все участники должны прекратить движение и замереть в тех позах, в которых их застал взгляд сторожа (кто продолжит движение – выбывает из игры). Когда сторож вновь «заснет», участники могут

продолжить двигаться.

Задача сторожа – понять, кто играет роль «воришки», до того момента, как тот успеет коснуться предметом всех участников. На это дается три попытки. Если сторож угадывает – он побеждает. Если же ошибается во всех трех попытках или «воришка» успевает коснуться предметом всех участников до того, как будут использованы попытки – побеждает группа.

Психологический смысл упражнения. Тренировка наблюдательности, умения гибко и уверенно действовать в быстро меняющейся обстановке, сплочение группы и обучение координировать совместные действия.

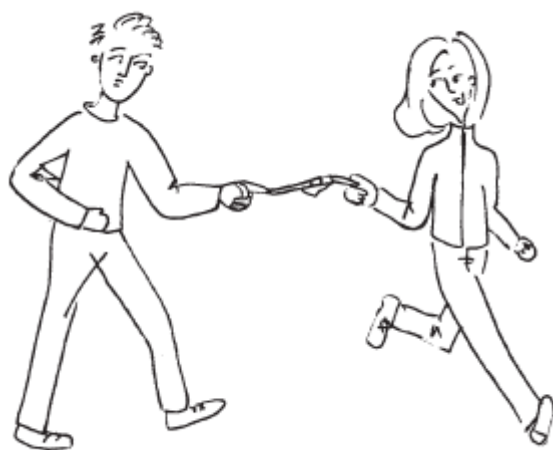
Обсуждение. Какие впечатления возникли у участников по ходу игры? Какие качества важнее всего для «сторожа», «воришки», рядовых участников? Где в реальной жизни востребованы эти качества?

3. «Быстро и ловко»

Уверенное поведение подразумевает готовность оперативно и адекватно действовать в быстро и не всегда предсказуемо меняющейся обстановке. Это занятие как раз и посвящено тренировке *умения оперативно действовать в ситуациях, связанных с непредсказуемыми изменениями.* Кроме того, продолжает решаться задача сплочения тренинговой группы.

Упражнение «Бег с карандашом»

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары. Каждой паре понадобится карандаш (можно использовать также закрывающийся колпачком фломастер или авторучку с убирающимся стержнем). Пары встают около одной из стен помещения и поднимают каждая свой карандаш, зажав его между указательными пальцами (один участник действует правой рукой, другой, соответственно, левой). Более сложный вариант – использовать одновременно два карандаша, в таком случае один зажат между указательными пальцами правых рук, другой – левых. По команде ведущего они начинают движение до противоположной стены помещения, а потом назад, продолжая зажимать карандаш между пальцами. Кто роняет его – выбывает из игры. Побеждает пара, преодолевшая дистанцию быстрее всех. Можно модифицировать упражнение: бегать по сложным траекториям (например, «змейкой» обежать 4 стула), в тройках, организовать эстафету.



Психологический смысл упражнения. Упражнение учит координировать свои действия с партнером, а также брать инициативу на себя, руководить этими действиями (если в паре никто не берет на себя руководящую роль – она проигрывает).

Обсуждение. Какие качества важнее всего для успешного выполнения этого упражнения? Что способствовало его выполнению, а что, наоборот, препятствовало?

Упражнение «Катись, мячик»

Описание упражнения. Участники стоят в плотном кругу. Их задача – перекатить из ладони в ладонь мячик таким образом, чтобы он прошел весь круг, ни разу не упав. Можно несколькими способами усложнить задание:

- ◆ Пользоваться только левыми руками.
- ◆ Выполнить упражнение в движении, когда круг участников вращается.
- ◆ Одновременно с перекачиванием мячика всем вместе присесть и встать.

Психологический смысл упражнения. Обучение координировать совместные действия, возможность потренироваться в творческом решении коллективной нетривиальной задачи.

Обсуждение. Каковы впечатления участников от этого упражнения? Каким реальным жизненным проблемам можно уподобить эту игровую задачу? От чего зависит успех коллективного решения подобных задач?

Упражнение «Две шеренги»

Описание упражнения. Участники объединяются в две команды, которые выстраиваются в шеренги напротив друг друга на расстоянии 6–7 м (для участников с хорошей физической подготовкой – до 10 м). Произвольно менять место в шеренге или подходить ближе к другой команде нельзя. Водящий от каждой из команд встает в противоположную шеренгу. Тот водящий, чьей команде досталось право первого хода (это определяется жеребьевкой), кидает мяч любому члену своей команды, стоящему в противоположной шеренге.

Если участник ловит мяч, то переходит вместе с ним в противоположную шеренгу, кидает его другому члену своей команды и т. д. Если же мяч падает на пол или пойман игроком из другой команды, право броска переходит к ней. Задача – всей командой перестроиться в противоположную шеренгу.

Психологический смысл упражнения. Разминка, развитие ловкости, уверенности в реакции на быстро меняющиеся обстоятельства.

Обсуждение. Кто, с точки зрения участников, оказался самым результативным игроком в каждой из команд? Чем еще, кроме ловкости, нужно обладать, чтобы быть успешным в этой игре?

Упражнение «Отбери шарик»

Описание упражнения. Для игры потребуется надутый воздушный шарик. Участники делятся на две команды. Задача одной из них – удержать шарик в воздухе и не дать другой команде отобрать его. Ее участники могут отталкивать шарик, но не имеют права брать его в руки и не должны допустить, чтобы тот упал (в таком случае им засчитывается проигрыш). Задача другой команды – отобрать шарик. Они могут сделать это, лишь поймав его руками; отталкивать шарик или пользоваться другими частями тела либо какими-либо вспомогательными предметами запрещено. Чтобы избежать путаницы, желательно сделать так, чтобы игроки одной команды внешне легко отличались от другой (например, снабдив их налобными повязками разных цветов).

Психологический смысл упражнения. Разминка, сплочение команд, эмоциональная встряска, обучение пониманию намерений других людей и действиям в быстро меняющихся ситуациях.

Обсуждение. Достаточно короткого обмена впечатлениями.

Упражнение «Охота на антилоп»

Описание упражнения. Участники разбиваются на тройки и встают в затылок друг другу, каждый держится за пояс стоящего впереди. Эти тройки представляют собой «диких антилоп»: первый изображает голову, второй – туловище, третий – хвост. Один или два водящих, не входящие в состав троек, изображают вышедших на охоту львов. Их задача – «ухватить за хвост» какую-либо из антилоп (а задача тех, соответственно, от них увернуться). Если льву удалось схватить за хвост антилопу (т. е. водящий смог взять за пояс

стоящего сзади игрока в любой из троек) – лев сам становится антилопьиим хвостом, а находящийся впереди участник – новым водящим.



Игра не имеет логического завершения, она может продолжаться сколь угодно долго, однако целесообразно по команде ведущего остановить ее тогда, когда у участников появятся первые признаки утомления, интерес к ней и азарт начнут ослабевать (обычно это происходит по прошествии 3–4 минут).

Психологический смысл упражнения. Разминка, интенсификация межличностного взаимодействия, выработка умения адекватно реагировать на быстро меняющиеся ситуации, связанные с межличностным взаимодействием.

Обсуждение. Участники делятся мнениями о том, в какой роли было интереснее находиться и почему. Потом обмениваются впечатлениями, возникшими по ходу игры, а также соображениями о том, какие качества она развивает и где они востребованы.

Упражнение «Сова»

Описание упражнения. Один из участников – водящий – изображает «сову», которая в дневное время охраняет свою добычу. Но, будучи птицей ночной, на ярком солнечном свете она ничего не видит (глаза водящего закрыты или завязаны) и поэтому не может летать (запрещено сходить со своего места). «Добыча», которую изображают 10–15 смятых листов бумаги, лежит у ног водящего. Остальные участники располагаются вокруг, изображая стаю «дневных птиц», и по сигналу ведущего пытаются украсть у «совы» ее «добычу». Пойманный «совой» выбывает из игры. За одну попытку разрешается утащить только один кусок «добычи». Побеждает и награждается аплодисментами тот участник, который добудет больше всего таких кусков.

Психологический смысл упражнения. Тренировка быстроты реакции, наблюдательности, умения действовать в соответствии с быстро меняющейся ситуацией.

Обсуждение. Какими качествами «совы» и «дневных птиц» определялся успех тех и других в этой игре? (Быстрота реакции, наблюдательность, интуиция, умение прогнозировать действия другого человека и т. д.) Где в реальной жизни востребованы эти качества?

Упражнение «Между лбами»

Описание упражнения. Участники делятся на пары, каждая из них получает один лист бумаги формата А4. Задача: переместиться по заданной ведущим траектории (в простейшем случае это прямая от одной стены до другой), зажав лист между лбами. Руки при этом отводятся за спину, придерживать лист чем бы то ни было кроме лбов (губами, зубами, деталями одежды и т. д.) нельзя. Если лист падает, пара возвращается на исходную позицию и начинает движение снова. Когда участники немножко освоятся с таким способом перемещения, можно разделить их на 2–3 команды и организовать соревнование – эстафету.

Психологический смысл упражнения. Обучение координации совместных действий, уверенному поведению в необычной ситуации.

Обсуждение. Чем, с точки зрения участников, определяется успех в выполнении этого упражнения? Каким реальным жизненным ситуациям можно его уподобить?

Упражнение «Контакт ладонями»

Описание упражнения. Участники, разбившись на пары, встают на расстоянии примерно 0,5 м друг от друга, зажимают ладонями листы бумаги. Им нужно, не разжимая ладони и не роняя листы, как можно быстрее пройти по траектории длиной 10–15 м, имеющей резкие повороты (трасса может быть образована, например, несколькими «воротами» из стульев). Между парами проводится соревнование на скорость.



Психологический смысл упражнения. Участники учатся совместно действовать быстро, решительно и скоординированно.

Обсуждение. Какие впечатления возникли у участников по ходу игры? Чем пары, прошедшие дистанцию быстрее всех, отличались от остальных, какие качества позволили им добиться победы?

Упражнение «Парные броски»

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары и встают лицом друг к другу на расстоянии 60–80 см. Между правой ладонью одного партнера и левой ладонью другого зажимается небольшой мячик (или какой-либо другой эластичный и легкий предмет подходящего размера). Задача пары – действуя синхронно, бросить этот предмет таким образом, чтобы попасть в мишень, находящуюся на расстоянии 3–4 м. В качестве мишени можно использовать, к примеру, тазик или разложенный на полу газетный лист (размер приблизительно 50 x 50 см) [12]. При броске предмет должен быть все время зажат между ладонями двух участников, брать его пальцами или передавать в одну руку запрещено. Каждой паре дается 3–4 попытки, фиксируется число попаданий. Целесообразно повторить игру 2–3 раза, меняя состав пар, чтобы дать каждому участнику возможность для взаимодействия с разными партнерами.

Психологический смысл упражнения. Обучение координировать совместные действия, сплочение, демонстрация ситуации сотрудничества (оба партнера либо выигрывают, либо проигрывают, и зависит это не столько от индивидуальных стараний каждого, сколько от того, в какой мере им удастся скоординировать совместные действия).

Обсуждение. Чем, помимо ловкости каждого из участников в отдельности, различались те пары, которые успешно справлялись с таким заданием, и те, у которых оно вызывало затруднения? Какие качества потребовались от участников, чтобы успешно совершать такие броски? Когда в жизни возникают ситуации, в которых встающие задачи невозможно решить, действуя индивидуально, а необходимо координировать свои действия с усилиями других людей?

4. «Наши достоинства»

На этой стадии работы важно *дать участникам возможность продемонстрировать свои достоинства, сильные стороны*. С одной стороны, такая самопрезентация позволяет участникам лучше узнать друг друга, с другой – стимулирует акцентировать внимание на своих достоинствах, ресурсах (т. е. тех внутренних и внешних качествах, которые могут помочь в преодолении затруднений и достижении поставленных целей).



Упражнение «Мои достоинства»

Описание упражнения. Участники, стоя в кругу, перекидывают друг другу мячик. Тот, кто поймал его, называет три своих достоинства, сильные стороны, после чего перекидывает мячик кому-нибудь из тех участников, у кого он еще не побывал. Тот тоже говорит о трех своих достоинствах, перекидывает мяч дальше и т. д., пока мяч не побывает в руках у каждого.

Упражнение можно либо закончить на этом, либо провести вторую часть (целесообразно в группах не более 12 человек, включающих старших подростков). В ней мячик перекидывается в обратном порядке: каждый поочередно бросает его тому, от кого в первой части упражнения получал, и по памяти произносит, какие три своих достоинства называл тот человек. При возникновении затруднений допускаются подсказки, но лучше, чтобы они исходили не от лица того, чьи достоинства называются, а от других участников, которые запомнили, что тот говорил.

Психологический смысл упражнения. Укрепление самооценки, создание в группе позитивного настроения, более полное знакомство участников друг с другом.

Обсуждение. Какие эмоции возникали у участников, когда нужно было называть свои сильные стороны, достоинства? Вызывало ли это упражнение у кого-либо затруднения? Если да, то в чем именно они состояли, как их удалось преодолеть? Для чего важно помнить о своих достоинствах, в каких ситуациях может потребоваться уверенно, без ложной скромности говорить о них окружающим? (Пример – ситуация собеседования при приеме на работу). А о чем свидетельствует ситуация, когда кто-то приписывает себе реально не существующие достоинства?

Упражнение «Маленькие успехи»

Описание упражнения. Участникам предлагается вспомнить и описать любые, хотя бы незначительные успехи, достигнутые ими в три последних дня. На размышление дается 2–3 минуты. Далее при небольшом числе участников (до 10–12) каждый рассказывает о своих успехах в общем кругу. Если же группа большая, то целесообразно разделить ее на 2–3 подгруппы (тогда участники более подробно рассказывают о своих достижениях внутри подгрупп, а потом от каждой из них выступает «спикер», озвучивающий наиболее яркие моменты). Потом участникам предлагается подумать, как они наградят себя за отмеченные достижения, и сделать задуманное в качестве домашнего задания.

Психологический смысл упражнения. Обучение «самоподкреплению» (отслеживанию

собственных успехов и награждении самого себя за них), фиксация на том, что в жизни происходит много позитивного. Кроме того, упражнение позволяет участникам познакомиться поближе, узнать о своих партнерах некоторые неожиданные моменты.

Обсуждение. При желании свои достижения, пусть даже небольшие, можно обнаружить практически в любом, самом обыденном событии. Для чего важно уметь замечать их и награждать себя за них?

Упражнение «Рекомендация»

Описание упражнения. Участникам нужно подготовить и представить рекомендацию, чтобы быть принятыми в закрытый элитарный клуб.

Вариант 1: Подготовить такую рекомендацию на самого себя. В ней нужно отразить свои главные достоинства, сильные стороны, представить себя как достойного оказаться в «элитарном клубе». На что именно обратить внимание, участники решают самостоятельно, но следует напомнить им, что речь должна идти о реальных, а не вымышленных фактах и достоинствах («Служба безопасности проверит сообщенную вами информацию»).

Вариант 2: Работа организуется в парах, участники готовят рекомендации друг на друга. Сначала дается время для общения в парах (6–8 минут), в течение которого участники могут получить необходимую информацию друг о друге и подготовить выступления, потом проводится публичная презентация (1 минута на человека).

Психологический смысл упражнения. Создание условий для поиска своих сильных сторон, тренировка уверенного поведения в ситуации публичной презентации.

Обсуждение. Что нового и интересного удалось узнать друг о друге при выполнении этого упражнения? Какие презентации лучше всего запомнились, чем именно? Если у кого-то возникали затруднения, то с чем они связаны, как их можно преодолеть?

Упражнение «Лучшее о себе»

Описание упражнения. Каждого из участников просят вспомнить и записать:

- 1) три своих сильных качества, достоинства;
- 2) три хороших поступка, совершенных на протяжении последней недели.

Потом каждый из участников поочередно озвучивает перед всей группой свои сильные качества и хорошие поступки. Это делается громко, гордо, уверенно. Каждый участник после выступления награждается аплодисментами.

Психологический смысл упражнения. Возможность для позитивного самораскрытия, фиксация внимания участников на сильных сторонах, достоинствах самих себя и окружающих людей.

Обсуждение. Какие переживания возникали при необходимости публично рассказывать о своих достоинствах, было ли это некоторым участникам сложно, если да, то с чем это связано? Почему хвастаться обычно не принято? Когда действительно лучше избегать рассказов о своих достоинствах, а когда верна присказка «сам себя не похвалишь – никто не похвалит»?

Упражнение «Многие боятся»

Описание упражнения. Каждого участника просят в течение 3–5 минут придумать как можно больше вариантов завершения фразы «Многие боятся, а я не боюсь...». Потом они объединяются в подгруппы по 4–5 человек, где рассказывают друг другу, какие варианты они предложили, почему многие, и их точки зрения, боятся этого, и с чем связано то, что сами они этого не боятся, как им удастся преодолевать свой страх. В каждой из подгрупп выбирается участник, который фиксирует названные способы преодоления страха. Это обсуждение продолжается 8–12 минут, потом выступают представители от каждой из подгрупп, которые сообщают, какие способы преодоления страха были упомянуты.



Психологический смысл упражнения. Упражнение способствует повышению уверенности в себе, поскольку создает условия для так называемой «фиксации на положительных исключениях» – даже у самого боязливого участника наверняка найдется что-то такое, что не вызывает у него страха, хотя у многих окружающих наоборот, или ему уже удалось такой страх побороть. Таким образом, оно создает хорошую почву и для разговора о способах преодоления страха.

Обсуждение. Что нового удалось узнать о самом себе каждому из участников при выполнении этого упражнения? Какие из обсуждавшихся способов преодоления страха представляются наиболее эффективными? Когда вообще возникает необходимость подавлять страх, а когда лучше прислушаться к нему и просто избегать вызывающих его ситуаций?

Упражнение «Мне удастся»

Описание упражнения. Участники поочередно встают и рассказывают о каком-либо деле, которое им особенно хорошо удается. Потом они отвечают на два вопроса:

- ◆ Как им удалось этому научиться?
- ◆ Где может пригодиться это умение?

Психологический смысл упражнения. Создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности.

Обсуждение. Чему из рассказанного другими участниками захотелось научиться каждому из вас?

Упражнение «Симпатия группы»

Описание упражнения. Каждый из участников получает минуту, чтобы выступить перед группой, причем в произвольной форме – это может быть устная речь, небольшая актерская постановка, демонстрация каких-либо спортивных умений и т. п. Ставится лишь одна задача – вызвать с помощью такого выступления симпатию группы. Потом каждый участник оценивает увиденное баллами от 1 до 5 с позиции того, насколько выступающий справился с задачей. Это делается письменно, на небольших листочках бумаги. Когда все выступления завершены, ведущий собирает эти листочки и вычисляет сумму баллов, набранных каждым выступающим, и называет 3–5 участников, набравших наивысший балл. Полностью озвучивать список не рекомендуется, так как это может оказаться дискомфортным для участников, набравших недостаточно высокие баллы.

Психологический смысл упражнения. Тренировка уверенного поведения в ситуациях самопрезентации. Материал для обсуждения, с чем связаны наши симпатии и антипатии в отношениях.

Обсуждение. Какой смысл мы вкладываем в слово «симпатия»? Что общего между выступлениями, оцененными наиболее высоко, какие способы расположить к себе публику были в них использованы? Что оказалось эффективнее – рассказывать о себе или

демонстрировать свои возможности? Какие психологические качества, с точки зрения участников, способствуют тому, что человек вызывает к себе симпатию, а какие препятствуют этому?

5. «Самоконтроль»

Занятие направлено на тренировку умения произвольно регулировать свое состояние в различных ситуациях, что важно для обретения способности уверенно вести себя в эмоционально напряженных, стрессогенных условиях. С одной стороны, предлагаемые упражнения обучают контролировать внешние, поведенческие проявления, с другой – отслеживать свое внутреннее психологическое состояние.



Упражнение «Противоположные движения»

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары. Один из партнеров начинает выполнять под музыку любые спонтанные движения. Задача другого партнера – выполнять те движения, которые, с его точки зрения, противоположны первым. Через полторы-две минуты участники меняются ролями, и игра повторяется. Желательно сопровождать ее негромкой танцевальной музыкой.

Психологический смысл упражнения. Участники учатся произвольно регулировать свои движения, подавляя естественное в такой ситуации желание «зеркально отразить» действия партнера, повторить их буквально. Кроме того, упражнение повышает взаимопонимание партнеров, способствует сплочению команды.

Обсуждение. Кому кем больше понравилось быть – демонстрирующим движения, или повторяющим противоположные? Когда в реальных жизненных ситуациях важно уметь не делать то, что тебе показывают, а поступать точно наоборот?

Упражнение «Не смеяться»

Описание упражнения. Участники коллективно совершают какие-либо действия, которые незамедлительно вызывают смех у большей части из них. Например, следующие:



♦ По хлопку ведущего все участники подносят руки к лицу, делают «длинный нос» (см. рис) и хором говорят: «Я Буратино».

Это повторяется с интервалами в 2–3 секунды.

Все участники движутся по кругу, приседая, опираясь руками на колени, каждый из них по очереди говорит: «Я луноход!»

♦ Ведущий поочередно задает участникам вопросы любого содержания, а те должны отвечать них словом «колбаска». («Что у тебя надето поверх рубашки? – Колбаска!» и т. п.).

♦ Участники сидят в кругу и каждый из них щекочет локоть соседа, находящегося по правую руку от него.

♦ Каждый участник по очереди рассказывает анекдот, произносит какую-либо смешную фразу из фильма и т. п.

Задача – выполнять подобные действия, сохраняя абсолютно серьезное выражение лица, и ни в коем случае не смеяться. Кто улыбнется или засмеется – выбывает из игры до окончания раунда (хотя можно какими угодно способами смешить тех, кто еще играет). Побеждают те участники, которые остаются в игре дольше всех.

Психологический смысл упражнения. Тренировка навыков регуляции своего поведения. Самый эффективный способ выполнения этого упражнения, к которому обычно прибегают те, кто побеждает в нем – внутренне отстраниться от происходящего, сконцентрировав внимание на какой-либо сторонней мысли.

Обсуждение. Тех, кто остался в игре дольше других, просят поделиться, какими именно способами им удалось добиться этого, что им помогало отвлечься от попыток их рассмешить. Потом участников просят привести примеры жизненных ситуаций, в которых важно уметь контролировать свой смех.

Упражнение «Психологическое время»

Описание упражнения. Участников просят сесть, расслабиться и закрыть глаза. Их задача – постараться как можно точнее определить, когда пройдет ровно минута после условного сигнала ведущего. При этом их просят не считать про себя до шестидесяти, а просто прислушаться к своей интуиции. Когда, с точки зрения участника, минута истекла, он молча поднимает руку, но глаза не открывает. Ведущий фиксирует, сколько времени реально прошло до этого момента (при большом количестве участников ему понадобится помощь одного-двух ассистентов).

Потом участники делятся на две группы: тех, кому показалось, что минута прошла быстрее, чем в реальности (их время меньше 60 секунд) и тех, кому показалось, что она шла дольше. Внутри этих подгрупп обсуждается, каковы особенности тех людей, для кого психологическое время течет по сравнению с реальным «быстрее» или «медленнее».

Психологический смысл упражнения. Развитие внутреннего чувства времени, анализ отличий между теми людьми, которым кажется, что время течет быстрее, чем в реальности, и теми, кому представляется наоборот. Как правило, это различие довольно ярко проявляется в самых разных жизненных ситуациях. Те, для кого время течет быстрее, существуют по принципу «И жить торопится, и чувствовать спешит». Те же, кому ход времени представляется существенно медленнее, чем в реальности, обычно и жить предпочитают размеренно и неспешно. Кроме того, восприятие времени зависит от состояния, в котором находится человек: когда он очень активен, возбужден, то кажется, будто время ускоряет свой ход.

Обсуждение. Представители от каждой из подгрупп излагают точку зрения на то, чем характеризуются люди, для которых психологическое время в данный момент течет медленнее реального, и те, для кого быстрее. Потом остальным участникам предлагается сравнить эти точки зрения и высказать свои соображения по вопросу.

Упражнение «Пройти за время»

Описание упражнения. Участникам намечают дистанцию длиной 6-10 м и

предлагают: пройти ее с закрытыми глазами, потратив на это ровно одну минуту. Старт дается одновременно для нескольких участников (их количество зависит в первую очередь от размеров помещения), ведущий фиксирует, по прошествии какого времени пересек финишную черту каждый участник. Побеждает тот, чье время окажется точнее. Команда об остановке игры подается тогда, когда финишную черту пересечет последний из играющих.



Два-три участника, не принимающие участие в этом старте, назначаются ассистентами ведущего. Их функции – направлять в сторону финиша тех, кто сбился с пути, а также останавливать уже преодолевших дистанцию. Для того чтобы не отвлекать других участников, это делается без слов, легким касанием за плечи.

Психологический смысл упражнения. Ситуация, когда нужно выполнять привычные движения в подчеркнуто-медленном темпе, эффективна для развития умения контролировать и произвольно регулировать свое поведение. Кроме того, упражнение способствует развитию внутреннего чувства времени и дает материал для обсуждения того, от чего оно зависит и где требуется.

Обсуждение. Участники делятся чувствами и эмоциями, возникшими при выполнении этого упражнения. Те, кто выдержал время прохождения дистанции точнее всего, рассказывают, что, с их точки зрения, помогло им, как им удалось определить нужный временной интервал.

Упражнение «Запретные слова»

Описание упражнения. Водящий, выступая в роли журналиста, поочередно задает каждому из участников вопросы любого содержания, на которые тем требуется быстро отвечать. При этом вводится дополнительное условие: в ответах можно пользоваться любыми словами, кроме «да» и «нет». В качестве «запретных слов» могут быть и другие из числа широко распространенных, например «и – или», «я – ты – он» и т. п. Тот, кто при ответе на вопрос употребит «запретное слово», сам становится водящим.

Психологический смысл упражнения. Выработка умения контролировать свою речь, «прислушиваться к самому себе», излагать свою точку зрения не только простейшими словами, но и с помощью более сложных, развернутых фраз.

Обсуждение. Насколько сложно было выполнять данное упражнение; если оно вызывало затруднения, то чем именно они обусловлены? В каких ситуациях и для чего важно уметь контролировать свои высказывания? Согласны ли вы с тем, что сложность изложить свою мысль другими словами, не прибегая к таким простейшим, как «да», «нет» и т. п. – это признак недостаточной гибкости речи человека? В каких ситуациях имеет смысл прибегать к сложным, развернутым высказываниям, а когда, наоборот, лучше говорить максимально коротко и просто?

Упражнение «Измени свой пульс»

Описание упражнения. Участникам предлагается замерить свой пульс: нащупать на

запястье (или на шее) место, где биение сердца ощущается отчетливее всего, сосчитать количество ударов в течение 15 секунд и, для вычисления числа ударов в минуту, умножить полученную сумму на 4. Потом участникам предлагают закрыть глаза и, расслабившись, в течение минуты вспомнить и во всех деталях представить себе ситуацию, когда они очень сильно радовались. После этого вновь определяется пульс. Далее таким же образом участники вспоминают ситуации, когда они сильно боялись, испытывали обиду, чувствовали себя счастливыми. После каждого из воспоминаний они фиксируют пульс и отмечают, насколько он изменился по сравнению с предыдущими измерениями. Интересно также вычислить и сравнить средние значения пульса в целом по группе после воспоминания каждой из ситуаций.

Психологический смысл упражнения. Упражнение эффективно демонстрирует, как наши физиологические реакции зависят от эмоционального состояния, и обучает способу самоконтроля психологического и физического состояния через направленное воображение: представление тех ситуаций, которые подразумевают желательные изменения.

Обсуждение. Несомненно, у некоторых участников пульс изменялся, и довольно заметно – получается, его можно контролировать одной лишь силой мысли. В каких обстоятельствах может пригодиться умение произвольно изменять свое состояние, вспоминая или воображая различные ситуации? От чего зависит, насколько хорошо это получается у человека; почему у некоторых участников пульс менялся мало или не менялся вообще?

Упражнение «Лед и пламень»

Описание упражнения. Участников просят сесть, расслабиться, положить руки на колени открытыми ладонями вверх, закрыть глаза и в течение минуты представлять себе, что в одной руке у них находится горячая печеная картошка, а в другой – кусок льда. После этого водящие (2–3 человека) пробуют на ощупь ладонки участников, пытаясь по их температуре определить, в какой руке те представляли горячую картошку, а в какой лед. Обычно это удается сделать с существенно большей точностью, чем вероятность случайного угадывания; температура ладоней действительно начинает различаться в достаточной мере, для того чтобы это можно было почувствовать.



Психологический смысл упражнения. Демонстрация эффекта возникновения физиологических изменений под воздействием наших представлений, обучение произвольному регулированию реакций через эти представления.

Обсуждение. «Наши представления имеют обыкновение воплощаться в реальность. Мы представляем, что руке холодно или жарко, и ее температура действительно меняется. Представляем себе неудачу или достижение успеха – тем самым приближаем себя к одному или другому... Приведите примеры жизненных ситуаций, когда для того, чтобы приблизиться к цели, важно во всех деталях представлять себе то, что мы хотим достигнуть».

Упражнение «Сядьте так, как...»

Описание упражнения. Участникам предлагают сесть таким образом, чтобы изобразить своим видом различные ситуации, например следующие:

- ◆ школьник, получивший двойку за контрольную;
- ◆ бизнесмен, подписавший контракт, который принесет ему \$10 000 прибыли;
- ◆ фигурист, упавший в финальном выступлении и из-за этого оставшийся без медали;
- ◆ футболист-нападающий, забивший в матче решающий гол;
- ◆ котенок, только что нагавивший хозяйке на кровать;
- ◆ спортсмен, возвращающийся домой с олимпийской медалью;
- ◆ артист, исполнивший свою новую песню так, что не заслужил аплодисментов;
- ◆ герой, получивший медаль «За отвагу на пожаре».

Упражнение может проводиться в нескольких вариантах.

Вариант 1. Ведущий называет ситуацию, сидящие в кругу участники коллективно ее изображают, а потом обсуждается, чья «картинка» оказалась самой интересной и чем именно.

Вариант 2. Каждый участник получает карточку с описанием ситуации, не показывая ее другим. Все по очереди демонстрируют доставшиеся им ситуации, а зрители должны догадаться, о чем речь (разрешается задавать уточняющие вопросы, подразумевающие ответ «да» или «нет»).

Психологический смысл упражнения. Упражнение учит контролировать собственную позу и мимику, передавать информацию с помощью невербальных средств общения, развивает артистизм.



Обсуждение. На что конкретно нужно обращать внимание, дабы понять, что выражает поза сидящего человека? А как вы обычно сидите? Что выражает ваша поза, какое впечатление она производит со стороны? Хотите регулировать впечатление, которое вы производите на окружающих – значит, привыкайте задумываться над подобными вопросами, учитесь смотреть на себя глазами окружающих...

Упражнение «Телекинез»

Описание упражнения. Участникам предлагается попрактиковаться в «телекинезе» – способности, якобы позволяющей двигать предметы одним лишь усилием мысли. Для этого понадобится маятник: грузик массой 50–100 г, подвешенный на нитку длиной около 1,5 м. Участникам предлагается держать маятник перед собой на весу в вытянутой руке, никаких движений рукой не совершать, но представлять себе, как этот маятник начинает раскачиваться вперед-назад. Через 30–60 секунд концентрации на этом образе у большинства участников маятник действительно начинает двигаться, раскаченный как будто лишь «силой мысли». Потом можно попрактиковаться еще: таким же образом заставлять маятник качаться вправо-влево, совершать круговые движения.

Участникам разъясняют, что никакой мистики здесь нет, а это проявляется так

называемые идеомоторные движения. Когда мы представляем себе действия, мышцы совершают небольшие и незаметные для нас сокращения, сходные с теми, которые имеют место при реальном выполнении движений. Такой эффект используется в идеомоторной тренировке, когда спортсменов просят выполнять упражнения «в уме», а в результате повышается и реальное качество их выполнения.

Психологический смысл упражнения. Упражнение демонстрирует, как легко наши мысли и представления «материализуются», и как регуляция поведения может происходить произвольным образом, на основе того, что мы всего лишь представили, даже не имея намерения совершить это. Направленное представление, визуализация ситуаций достижения успеха служит одним из способов саморегуляции поведения, повышающим вероятность того, эти ситуации окажутся воплощенными в реальность.

Обсуждение. У кого это упражнение получилось хорошо, а у кого не совсем или не вышло вовсе? С чем, по мнению участников, это связано? Упражнение позволяет убедиться, что у большинства из нас представления исподволь превращаются в реальные действия, даже если мы к этому не стремимся. Как вы думаете, чем чревата ситуация, когда спортсмен, готовясь выполнить упражнение, мысленно прокручивает возможность неудачи, получения травмы и т. п.? А на каких представлениях нужно сконцентрироваться, чтобы повысить вероятность его успешного выполнения?

6. «Неопределенность...»

На этом занятии тренируются умения, необходимые для конструктивного поведения в условиях неопределенности, в неожиданных ситуациях, где отсутствуют заранее известные алгоритмы действий, гарантированно ведущие к успеху. Ситуации, в которых человек теряет, начинает вести себя неуверенно, в большинстве случаев характеризуются как раз высокой степенью неопределенности, быстрыми и труднопредсказуемыми изменениями [13].



Упражнение «Покажи»

Описание упражнения. Водящий говорит любые фразы, в которых фигурируют названия цветов. Как только прозвучало название цвета, участники должны быстро показывать предметы, в него окрашенные (это могут быть детали одежды, что-либо находящееся в аудитории и т. п.). Кто замешкался – сам становится водящим.

Психологический смысл упражнения. «Интеллектуальная разминка», мобилизация внимания, обучение быстро действовать в неожиданных ситуациях.

Обсуждение. Достаточно короткого обмена впечатлениями.

Упражнение «Междугородняя почта»

Описание упражнения. Участники сидят в кругу. Каждый из них выбирает для себя и произносит название города, повторяться нельзя. Чтобы участники запомнили, кто какой город выбрал, рекомендуется произносить слова таким образом: сначала каждый повторяет

названия городов, выбранных тремя предшественниками, а лишь потом озвучивает собственный.

Когда названия городов распределены, начинается собственно игра. Водящий выходит в центр круга и говорит: «Посылаю письмо из (название города, выбранного кем-то из игроков) в (название еще одного города)». Те, чьи города названы, должны быстро встать со своих стульев и поменяться друг с другом местами. Задача водящего – успеть занять место кого-то из них. Если это удалось – тот, чье место занято, становится новым водящим, если не удалось – прежний водящий продолжает игру, называя новую пару городов. Игра продолжается 3–5 минут, нужно постоянно поддерживать ее в высоком темпе.

Смысл упражнения. Мобилизация внимания участников, разминка, тренировка быстроты реакций в межличностном взаимодействии.

Обсуждение. Кого, с точки зрения участников, можно считать самыми результативными игроками, какими качествами те обладают?

Упражнение «Препятствия»

Описание упражнения. Участники стоят или рассаживаются в помещении произвольным образом, изображая препятствия. Каждый из них, по очереди выступая в роли водящего, должен с закрытыми глазами пройти от одной стены помещения к другой, не наткнувшись на них. «Препятствия» при приближении к ним начинают издавать какой-либо звук (шипят, щелкают языком и т. д.). Следует договориться, что когда участник находится на игровом поле, звук может издавать одновременно лишь одно «препятствие» – то, к которому он ближе всего. Если же участник, потеряв направление движения, приближается к боковым стенкам или к той стенке, откуда он начал путь – звуки начинают издавать все «препятствия» сразу. Перед проходом каждого очередного водящего расположение препятствий меняется (он не должен видеть, каким именно образом).

Психологический смысл упражнения. Упражнение позволяет развивать умение действовать в условиях недостатка информации, при необходимости довериться партнерам и прислушиваться к их сигналам, способствует развитию смелости.

Обсуждение. Какие эмоции возникали у участников при нахождении в роли водящего? А когда они были «препятствиями» и наблюдали со стороны за действиями других водящих? Какие психологические качества, с точки зрения участников, развивает эта игра?

Упражнение «Связь движений»

Описание упражнения. Водящий придумывает и демонстрирует три движения, которые логически не связаны между собой (например, показывает, как он чистит зубы, накачивает велосипедное колесо и чистит картошку). Задача других участников – придумать и продемонстрировать сюжет, который бы позволил логически объединить эти движения (время у каждого человека на подготовку 4–5 минут, на демонстрацию – полминуты-минута).



Психологический смысл упражнения. Упражнение позволяет как развивать уверенность в ситуациях необходимости публичной демонстрации результатов своей деятельности, так и тренировать качества творческого мышления (поиск общего в различном, объединение внешне несхожих предметов информации).

Обсуждение. Какие сюжеты запомнились, показались наиболее интересными, чем именно? В каких жизненных ситуациях важно уметь объединять внешне несходные фрагменты информации? Что было сложнее – придумать сюжеты или демонстрировать их, с чем связаны эти сложности, как их удавалось преодолевать?

Упражнение «По норкам»

Описание упражнения. Участники делятся на тройки, которые более или менее равномерно распределяются по помещению или площадке, где проводится игра. В каждой тройке двое встают лицом друг к другу, взявшись за руки: они образуют «норку». Третий участник, «кролик», располагается между ними. Двое из игроков остаются на свободе: один из них изображает кролика, которому не досталось норки, второй – вышедшую на охоту лису. Задача «лисы» – догнать и прикоснуться к нему ладонью. Когда это удастся, они меняются ролями. Те «кролики», которые находятся в норках, в безопасности, «лисе» до них не добраться. «Кролик» же, спасающийся от «лисы», в любой момент может забежать в любую «норку» (те по ходу игры не перемещаются). Однако «норки» рассчитаны только на одного, если туда забегает второй, находившийся в убежище до него должен немедленно покинуть нору и спастись от лисы самостоятельно.

Игра весьма динамичная, для нее вполне достаточно 1–2 минут, потом участники, которым достались роли кроликов и лисы, утомляются. После этого следует поменять их таким образом, чтобы кроликами и лисами стали те, кто изображал норки, и после небольшой передышки повторить игру. Желательно, чтобы каждый из участников побывал в активной роли (кролика и/или лисы), для этого нужно провести три игровых раунда, каждый раз перераспределяя роли.

Смысл упражнения. Игра позволяет тренировать умение действовать в быстро меняющихся ситуациях общения, интенсифицировать межличностное взаимодействие участников, служит хорошей встряской и разминкой.

Обсуждение. Какая из ролей больше понравилась каждому игроку и чем именно? Какие качества, с точки зрения участников, развивает эта игра, где они нужны?

Упражнение «Большая голова»

Описание упражнения. Игроки, участвующие в этом упражнении (6-10 человек), должны коллективно изобразить лицо великана, выражающее с помощью мимики различные эмоции. В качестве «затравки» для этого упражнения можно прочитать фрагмент из «Руслана и Людмилы» А. С. Пушкина:

*Вдруг холм, безоблачной луною
В тумане бледно озаряясь,*

*Яснеет; смотрит храбрый князь –
И чудо видит пред собою.
Найду ли краски и слова?
Пред ним живая голова.*

Участники как раз и должны сообща изобразить подобную голову. Каждый из них берет на себя роль определенной части лица: 1–2 человека изображают рот, один – нос, по два – глаза и уши; при большем числе участников можно ввести и дополнительные роли (лоб, шея, подбородок и т. п.). Можно также пользоваться дополнительными предметами мебели: стульями, столом и т. п. Сначала играющие выстраивают в пространстве композицию, которая бы внешне напоминала лицо. А потом водящий показывает им на собственном лице различные варианты мимики, а они демонстрируют их на своей «большой голове». Желательно, чтобы ведущий провел фото– и/или видеосъемку этого упражнения и продемонстрировал результаты участникам.

Целесообразно повторить это упражнение несколько раз, чтобы каждый из участников побывал в разных ролях.

Психологический смысл упражнения. Развитие умения действовать в ситуациях с высокой степенью неопределенности, тренировка эмоциональной выразительности, а также сплочение команды.

Обсуждение. Насколько комфортно было в исполненных ролях, с чем связан этот комфорт или дискомфорт для каждого? Какие качества развиваются в этой игре? В каких реальных жизненных ситуациях они необходимы?

Упражнение «Рисунок по точкам»

Описание упражнения. Участники получают по одному листу бумаги формата А4 и изображают на нем 20 точек, расположив их произвольно, но более-менее равномерно. Потом участники обмениваются этими листами со своими соседями. Задача каждого – на том листе, который ему достался, соединить все точки прямыми линиями или дугами таким образом, чтобы получилось целостное, осмысленное изображение (5–8 минут). Потом проводится публичная презентация получившихся работ – каждый выходит со своим рисунком перед другими участниками, показывает его и рассказывает, что именно там изображено.



Психологический смысл упражнения.

Упражнение активизирует творческий потенциал участников, а также позволяет тренировать уверенность поведения в ситуации публичного представления результатов своей работы.

Обсуждение. Какие эмоции возникали в процессе рисования и при публичной презентации своих рисунков? Чьи рисунки больше всего запомнились участникам, показались самыми интересными, чем именно? Когда в жизни возникают ситуации, в

которых нужно публично представить результаты своей работы? Какие качества в себе надо развивать, чтобы уверенно вести себя в подобных обстоятельствах?

Упражнение «Походки»

Описание упражнения. Участников просят выбрать эмоцию или психологическое состояние, которое бы они хотели продемонстрировать, и пройти перед группой таким образом, чтобы по походке можно было догадаться, что именно она выражает. Каждому дается 3–4 попытки, в них необходимо выражать разное состояние. Участники идут поочередно, и те из них, кто в данный момент не задействован в показе, находятся в роли зрителей. Их задача – угадывать, что демонстрирует походка.

В качестве примера и разминки можно попросить всех вместе продемонстрировать такие варианты походки, как:

- ◆ уверенная;
- ◆ застенчивая;
- ◆ агрессивная;
- ◆ радостная;
- ◆ обиженная.

Психологический смысл упражнения. Развитие навыков пластической экспрессии, обучение способу саморегуляции эмоциональных состояний через контроль их внешних проявлений. Развитие наблюдательности, а также умения внешне выражать эмоциональные состояния (при ограниченности доступных для этого средств) и понимать их выражение у окружающих.

Обсуждение. На что именно в походке нужно обращать внимание, дабы понять, что она отображает? Как менялось психологическое состояние участников, когда они показывали различные варианты походки? Скорее всего, оно действительно начинало приближаться к тому, что было показано. Где и как можно использовать такой способ саморегуляции – внешне демонстрировать те состояния, которые мы хотим у себя вызвать? Какие качества творческого мышления тренируются с помощью такого упражнения?

7. «Преодоление стрессов»

Стресс – это общая реакция организма на нагрузку. Она носит неспецифический характер, т. е. мы реагируем именно на нагрузку как таковую, а не на конкретные ее виды. Уровень стресса, в котором находится человек, зависит не только (и не столько) от жизненных событий самих по себе, сколько от того, как мы их воспринимаем. Уверенное поведение подразумевает, что мы не драматизируем происходящее, и тратим силы не столько на переживания по его поводу, сколько на то, чтобы реально изменить жизненную ситуацию.



Занятие включает, наряду с разминками и упражнениями на развитие навыков самоконтроля, несколько упражнений, направленных на изменение восприятия жизненных ситуаций таким образом, чтобы они выступали не источником переживаний, а руководством к действию.

Упражнение «Рак-отшельник»

Описание упражнения. Участники разбиваются на тройки. Два человека из каждой тройки встают лицом друг к другу берутся за руки и изображают морскую раковину – «домик» для рака-отшельника. Третий участник находится между ними и изображает «жильца» – рака-отшельника. Водящий дает команды:

♦ «Жильцы ищут домики»: по этой команде «раки-отшельники» выходят из своих убежищ и стремятся занять новые, а «раковины» остаются на месте.

♦ «Домики ищут жильцов»: «раки-отшельники» остаются на месте, а «раковины», не разжимая рук, перемещаются в поиске новых жильцов.

♦ «Буря»: по этой команде все покидают свои места, «раки-отшельники» начинают искать себе новые убежища, а «раковины» – новых жильцов.

Игра проходит интереснее, если количество участников таково, что кто-то один каждый раз остается «бездомным» (он и становится очередным водящим).

Психологический смысл упражнения. Разминка, мобилизация внимания участников, тренировка умения адекватно реагировать на быстро меняющуюся ситуацию.

Обсуждение. Какие умения развивает эта игра? В каких реальных жизненных ситуациях они востребованы?

Упражнение «Спящие львы»

Описание упражнения. Сидящие участники изображают спящих львов: «Как известно, львы спят с невозмутимым видом, но с открытыми глазами – вдруг обнаружится какая-то опасность?». Водящий свободно перемещается между ними. Его задача – вывести спящих с открытыми глазами львов из состояния невозмутимости, вызвать у них какую-либо эмоциональную реакцию. Для этого можно делать все что угодно, но не касаться физически других участников и не употреблять в их адрес оскорбительных, нецензурных выражений. Как только водящему удалось вызвать эмоциональную реакцию (например, смех) у какого-то из участников, играющих роли львов, тот встает со своего места и присоединяется к водящему, теперь они «тормошат» остальных игроков уже вдвоем. Когда не выдержит третий участник, он, присоединяется к водящим и т. д. Побеждает тот, кто дольше всех сможет, сохранив невозмутимость, удержаться в положении «спящего льва».

Психологический смысл упражнения. Тренировка умения контролировать выражение своих эмоций, сохранять невозмутимость даже в тех ситуациях, когда другие люди намеренно стремятся вывести из этого состояния.



Обсуждение. Какие способы саморегуляции использовали те участники, которым удалось дольше других сохранить невозмутимость, пробыть в положении «спящих львов»? Где в жизни может пригодиться умение сохранять спокойствие? Что важнее: умение не демонстрировать какие-либо эмоции в ответ на происходящее вокруг или умение вообще не испытывать их, внутренне «отключаться» от происходящего?

Упражнение «Два дела»

Описание упражнения. Доброволец-водящий садится на стул, в упражнении одновременно с ним участвуют еще три человека. Один из них садится напротив водящего и начинает совершать какие-либо движения, постоянно меняя их. Тот выполняет роль «живого зеркала», повторяя все увиденное. Два других участника в это же время садятся от него по бокам и начинают в быстром темпе поочередно задавать ему какие-либо вопросы. Тот должен, не прекращая копирования движений, отвечать на вопросы, по возможности логично и по смыслу. Упражнение продолжается 1–2 минуты, потом на роль водящего приглашается следующий доброволец.

Психологический смысл упражнения. Тренировка умения распределять внимание между несколькими действиями, уверенно вести себя и не теряться в ситуациях информационной перегрузки, когда разнородная информация, требующая немедленной реакции, поступает сразу из нескольких источников. Полезно рассказать участникам, что создание такой перегрузки – один из излюбленных приемов манипуляторов, стремящихся «задурить голову» человеку, лишить его возможности принять самостоятельное и осмысленное решение.

Обсуждение. Что вызывало затруднения при выполнении этого упражнения, а что помогало распределить внимание и успешно справиться сразу с несколькими делами? Когда в жизни возникают ситуации, требующие восприятия информации одновременно из нескольких источников и быстрой реакции на нее? Можете ли вы привести примеры из жизненного опыта, когда на человека специально обрушивают сразу слишком много информации, чтобы он растерялся, утратил возможность здраво мыслить? Какие рекомендации можно дать себе и другим людям, чтобы не растеряться, если вдруг возникнет такая ситуация?

Упражнение «Плюсы и минусы»

Описание упражнения. Участникам предлагается придумать и кратко, одной-двумя фразами описать примеры двух жизненных событий – хорошего и плохого. Потом участников просят объединиться в подгруппы по 3–4 человека, в них обменяться своими примерами и придумать в каждом из этих событий по три положительных и по три отрицательных момента. Это должно касаться и хороших, и плохих событий, т. е. в первых надо постараться найти наряду с положительными и отрицательные стороны, а во вторых – положительные. Так, например, положительное событие «Внезапно разбогатеть» может иметь отрицательным следствием ухудшение отношений с окружающими людьми (так как они начнут завидовать), а отрицательное событие «заболеть» позволяет прочитать интересную книгу, на которую раньше не хватало времени, отдохнуть от суеты и т. п. Когда эта часть работы завершена (10–15 минут), представители от каждой из подгрупп озвучивают примеры событий, а также положительных и отрицательных следствий каждого из них.

Психологический смысл упражнения. Упражнение демонстрирует возможность неоднозначной трактовки даже тех жизненных событий, которые на первый взгляд воспринимаются как однозначно хорошие или плохие. Это иллюстрирует тот факт, что стресс зависит не столько от жизненных событий как таковых, сколько от того, как мы их воспринимаем. Участники учатся смотреть на события более гибко, находить в них как положительные, так и отрицательные стороны.

Обсуждение. Мало какие жизненные события можно однозначно отнести к хорошим или плохим, в большинстве из них так или иначе присутствуют и положительные, и

отрицательные стороны. Но часто мы замечаем лишь что-то одно, особенно тяжело разглядеть положительные стороны в отрицательных событиях. К чему приводит такая «однобокость» мировосприятия? Как ее можно преодолеть? Что помогает в этом?

Упражнение «Двойные каракули»

Описание упражнения. Участников просят вспомнить какую-либо свою проблему над разрешением которой они думают в последнее время, и кратко, двумя-тремя фразами, описать ее суть (2–3 минуты). Потом записи на некоторое время откладываются в сторону. Участникам дают по листу бумаги и по два карандаша разных цветов. Один карандаш берется в правую руку, другой в левую. Участники, закрыв глаза, в течение минуты рисуют одновременно двумя карандашами все, что придет им в голову (чаще всего в итоге получаются неразборчивые каракули двух цветов). После этого участников просят перечитать то, что они записали по поводу своей проблемы, внимательно посмотреть на получившиеся рисунки и предложить как можно больше ассоциаций о том, как эти изображения могут быть связаны с поставленной проблемой и способами ее решения.

Психологический смысл упражнения. Техника позволяет задействовать ассоциативное мышление и творческий потенциал участников при решении реальных жизненных проблем.

Обсуждение. Участники делятся выводами, которые они сделали лично для себя из этого упражнения. При желании они могут также рассказать более подробно о своей проблеме и о том, какие ассоциации по поводу способов ее решения у них возникли.

Упражнение «Внутреннее кино»

Описание упражнения. Участников просят вспомнить какую-либо жизненную проблему, беспокоящую их на данный момент, решение которой они ищут, и кратко, одним-двумя предложениями, записать суть данной проблемы (2–3 минуты). Потом их просят представить, что им надо написать киносценарий, который бы позволил экранизировать их проблему. Сценарий должен включать описание 4–5 коротких сцен-кадров, отражающих сущность проблемы и возможные способы ее решения. При подготовке описания каждой из сцен нужно дать ответ на следующие вопросы.

- ◆ Где происходит действие, какие герои в нем участвуют?
- ◆ Каковы цели этих героев, какими способами они к ним стремятся? ◆ Что конкретно они делают, какие реплики говорят?

На подготовку сценария отводится 8-12 мин. Не обязательно создавать его подробное описание, однако ключевые моменты каждой из сцен желательно зафиксировать в письменной форме. По его завершении участников просят закрыть глаза, расслабиться и представить себе, что они сидят в кинотеатре и видят на экране кадры, отснятые по их сценариям (2–3 мин). Желательно сопровождать этот этап спокойной, расслабляющей музыкой. Когда эта часть работы завершена, участников просят минуту-две спокойно посидеть и поразмышлять, какое впечатление произвели бы на них эти кадры, будь они действительно кинозрителями, и какие выводы они бы сделали для себя, увидев такой кинофрагмент.

Упражнение предъявляет повышенные требования к интеллектуальным возможностям человека, подразумевает развитость его воображения и способность к зрительному представлению возникших идей. Следует избегать его проведения в группах, участники которых не обладают такими качествами.

Психологический смысл упражнения. Ознакомление участников с одной из техник психологической работы с проблемами – деперсонализацией. Ее суть состоит в том, что человек представляет себе беспокоящую его проблему как не касающуюся его лично, а ту, по отношению к которой он лишь сторонний наблюдатель. Самый простой способ добиться такого эффекта – представить себя зрителем кино, в котором показывается эта проблема, увидеть ее «на внутреннем экране». Это помогает снизить интенсивность связанных с ней эмоций и подойти к ее рациональному анализу, а также более полно осознать собственное поведение в подобной ситуации.

Обсуждение. Поскольку проблемы, вспомнившиеся участникам в ходе выполнения этого упражнения, могут иметь весьма личный характер, нет смысла настаивать, чтобы все они подробно делились ими. Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя из этого упражнения, а также поделиться своими соображениями о том, где в жизни можно использовать такую технику работы с проблемами.

Тем, кто желает более подробно рассказать о том, о какой проблеме размышлял и что конкретно оказалось в его сценарии, слово предоставляется после того, как участники поделятся общими соображениями о данной технике.

Упражнение «Через три года»

Описание упражнения. Участников просят составить список наиболее важных дел, занимающих их в данный период жизни, и тех проблем, над решением которых они работают (3–5 пунктов). Когда список составлен, собравшимся предлагается представить, что они стали старше на три года, и подумать об этих делах и проблемах «задним числом» – словно с тех пор уже прошло три года. Раздумывая над этим, надо ответить на следующие вопросы.

- ◆ Что именно вы сможете вспомнить об этой проблеме?
- ◆ Как она влияет вашу жизнь теперь, по прошествии трех лет?
- ◆ Если бы такая проблема сейчас встала перед вами, то как бы вы стали ее решать?

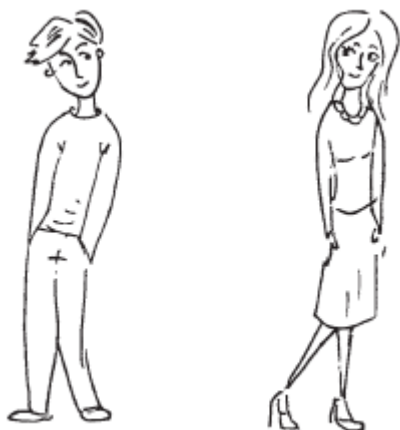
Упражнение может выполняться в подгруппах по 3–4 человека, тогда каждый озвучивает пункты из своего списка и дает ответы на поставленные вопросы. Некоторые участники не хотят выносить подобный материал на публичное обсуждение и предпочитают работать индивидуально. Следует предоставить желающим такую возможность (в этом случае упражнение выполняется письменно, записи остаются у участника).

Психологический смысл упражнения. Упражнение позволяет взглянуть на жизненные проблемы в более широком контексте, сопоставив их с собственным будущим. Кроме того, оно дает участникам повод задуматься, какая деятельность для них действительно важна, а о чем, кажущемся сейчас таким важным, через несколько лет они даже не вспомнят. Психологами установлено, что мы достигаем 80 % успехов, затрачивая на это всего 20 % усилий, а оставшиеся 80 % наших усилий обеспечивают лишь 20 % достижений. Мысленный «взгляд из будущего» помогает понять, какие же наши дела относятся к наиболее важным, обеспечивающим 80 % жизненного успеха.

Обсуждение. Какие виды деятельности и проблемы представляются участникам с позиции «взгляда из будущего» наиболее важными, а какие второстепенными? Насколько это совпадает с представлениями о важности/неважности решения этих же проблем, если судить о них только с позиции нынешнего дня? О чем свидетельствует ситуация, когда понимаешь, что через 3 года не вспомнишь ни одно из тех дел и проблем, которыми озабочен сегодня? Какой вывод сделал лично для себя каждый из участников этого упражнения?

8. «Учимся общаться»

Упражнения, сгруппированные в это занятие, направлены на развитие компетентности в общении, в частности на тренировку навыков использования вербальных и невербальных средств коммуникации. Конечно, одного занятия для достижения устойчивых результатов в этой сфере совершенно недостаточно, однако в контексте тренинга уверенного поведения представляется важным хотя бы вскользь затронуть данную тему, поскольку уверенное или неуверенное поведение проявляется в первую очередь как раз в ситуациях общения [14].



Упражнение «Многоножка»

Описание упражнения. Участники делятся на 2–3 команды и выстраиваются в колонны. Каждый из них сгибает левую ногу и берется двумя руками за согнутую ногу стоящего впереди участника (в области голеностопного сустава). По команде ведущего колонны в таком виде начинают двигаться, между ними организуется соревнование на скорость перемещения.

Психологический смысл упражнения. Разминка, сплочение, тренировка уверенного поведения при необходимости координировать свои действия с действиями других.

Обсуждение. Достаточно краткого обмена впечатлениями.

Упражнение «Три слова»

Описание упражнения. Упражнение выполняется в четверках.

Вариант 1. Два участника произносят по одному любому слову, пришедшему им в голову. Третий участник должен быстро произнести еще одно слово, которое было бы связано по смыслу со сказанными двумя предыдущими участниками. А четвертый придумывает предложение, которое включало бы все три слова, сказанные ранее.

Вариант 2. Троице участникам предлагается придумать по одному слову, начинающимся на одну и ту же букву, названную ведущим. А четвертый участник придумывает предложение, которое включало бы в себя эти три слова. (Например, названы слова арбуз, абажур, афоризм. Тогда предложение может выглядеть, так: «Сделать из кожуры арбуза абажур – глупость, достойная афоризма!»).

Потом роли участников меняются, чтобы у каждого была возможность попробовать себя как в придумывании слов, так и в составлении предложений.

Психологический смысл упражнения. Тренировка умения быстро ориентироваться в поступающей информации, объединять ее фрагменты, генерировать идеи. Развитие речевой гибкости.

Обсуждение. Какая роль кому больше понравилась и чем именно? Что за качества, с точки зрения участников, тренируются в этом упражнении, для чего они нужны? Какие варианты запомнились, показались наиболее интересными и оригинальными? Чем именно?

Упражнение «Воздушный бой»

Описание упражнения. Участники делятся на две команды. Члены одной из них становятся «самолетами-штурмовиками». Их задача – пробежать от одной стены помещения до другой, поразить цель (попасть в указанную ведущим мишень «снарядом» из смятого бумажного листа) и вернуться назад. Члены другой команды – «зенитные батареи» – располагаются неподвижно. Их задача – попасть в «штурмовики» своими снарядами, тоже сделанными из смятых бумажных листов. В кого попали – выбывает из игры до конца раунда. Запас «снарядов» у каждого игрока и одной, и другой команды ограничен тремя штуками на раунд. Игра продолжается 2–3 раунда, потом команды меняются ролями и игра повторяется. Ведущему нужно следить, чтобы «зенитные батареи»

не располагались слишком близко к мишени (в зависимости от размера помещения и количества участников, минимальное расстояние может быть 2–4 м). Победители определяются в номинациях «Самый меткий бомбардир» (попал в мишень наибольшим количеством «снарядов»), «Самый меткий зенитчик» (сбил наибольшее количество «самолетов»).



Возможна модификация «Ночной воздушный бой». В этом случае «зенитчики» закрывают или завязывают глаза, а «штурмовики» при перемещении издают гудение, имитирующее шум авиационных моторов. Задача «зенитчиков» – поразить их вслепую, ориентируясь на звук. В таком варианте целесообразно запретить «штурмовикам» перемещаться бегом, а предписать им двигаться только шагом (иначе игра будет слишком простой для них и сложной для «зенитчиков»).

Психологический смысл упражнения. Тренировка оперативности реакции, уверенного поведения в быстро и непредсказуемо меняющейся ситуации, умения интуитивно понимать намерения других людей.

Обсуждение. Что, с точки зрения участников, характерно самых результативных «штурмовиков» и «зенитчиков»? Какие качества помогли им достигнуть успехов? В каких жизненных ситуациях востребованы эти качества?

Упражнение «Стыковка»

Описание упражнения. В игре участвуют два добровольца, изображающие «космические корабли». Перед началом игры они расходятся на расстояние 4–5 м и закрывают глаза, после чего им нужно совершить стыковку – встретиться ладонями и сомкнуть пальцы в замок.



Еще два участника играют роли «космонавтов» – с помощью команд, подаваемых голосом, каждый управляет движениями своего «космического корабля» таким образом, чтобы оба «орбитальных объекта» смогли состыковаться. Игра может повторяться несколько раз с разными участниками.

Психологический смысл упражнения. Тренировка умения управлять другим человеком, а также самому подчиняться командам. Для успешного выполнения упражнения недостаточно механически отдавать команды, нужно мысленно «вжиться» в другого человека, смотреть на ситуацию как бы его глазами и управлять им исходя из такой позиции.

Обсуждение. Какие эмоции возникали у участников, находившихся в ролях «космических кораблей» и «космонавтов»? Какими качествами предопределялся успех выполнения этого упражнения, где в жизни они востребованы?

Упражнение «У кого предмет?»

Описание упражнения. Участники стоят в плотном кругу, повернувшись лицом внутрь круга, сложив руки за спиной ладонями наружу. Водящий находится в центре круга. Ведущий обходит круг снаружи и по возможности незаметно кладет кому-то из участников в ладони небольшой предмет (спичечный коробок и т. п.). Тот, кому достался предмет, может оставить его у себя, а может передать соседу справа или слева; те, соответственно, тоже или оставляют его, или передают далее. Через 10–15 секунд после того, как предмет был вручен первому игроку, ведущий подает команду «замри», после которой передавать предмет запрещено, он остается в руках у того, у кого находился в этот момент. Задача водящего – внимательно наблюдая за участниками, определить, у кого же находится предмет. Ему дается три попытки. Если он угадывает, тот, у кого был предмет, становится новым водящим, если не угадывает – игра повторяется.

Психологический смысл упражнения. Для водящего это тренировка наблюдательности, умения воспринимать даже небольшие движения человека, изменения его позы и мимики. Для остальных участников, наоборот, тренировка умения действовать незаметно, не выдавая себя.

Обсуждение. По каким именно признакам водящие судили, у кого находится предмет? Что оказалось для них самым информативным? В каких ситуациях, связанных с общением, важна наблюдательность, умение замечать даже небольшие движения человека, изменения его позы или выражения лица?

Упражнение «Вопрос-ответ»

Описание упражнения. Участники сидят в кругу, водящий – в центре. Он задает другим участникам любые вопросы одного из двух типов:

♦ **Закрытые:** подразумевающие короткий, односложный ответ («да», «нет», «не знаю») или ссылку на какой-то конкретный, однозначный факт. Примеры подобных вопросов: «Ты был в кино в последний месяц?», «В каком году началась Великая Отечественная война?».

♦ **Открытые:** подразумевающие развернутый, многословный ответ. Примеры: «Какие фильмы ты предпочитаешь?», «Каковы причины начала Великой Отечественной войны?».

Каждый заданный вопрос адресован кому-то конкретно, но отвечает на него не тот, кому он задан, а его соседи: если задан закрытый вопрос, то сосед справа, а если открытый, то слева. Кто ошибается – сам становится водящим.

Психологический смысл упражнения. Тренировка умения адекватно реагировать в быстро меняющихся ситуациях, связанных с неожиданностью. Ознакомление с понятиями «открытые/закрытые вопросы», получение материала для обсуждения, в каких ситуациях общения уместны эти типы вопросов.

Обсуждение. Какие вопросы было легче формулировать – открытые или закрытые? А на что отвечать? В каких ситуациях общения более уместны открытые вопросы, а в каких закрытые?

Упражнение «Другими словами»

Описание упражнения. Участники объединяются в команды по 4 человека. Ведущий говорит первому участнику команды какую-либо несложную фразу из 6–8 слов (например: «Скоро будет восьмое марта – Международный женский день»). Тот должен передать ее далее другому напарнику таким образом, чтобы сохранить смысл высказывания, но при этом не использовать ни одно из тех слов, которые были в оригинальной фразе (за исключением частиц и предлогов). Следующий участник передает фразу дальше, опять же используя другие слова и т. д., пока она не будет произнесена в различных вариантах всеми четырьмя игроками. Ведущий и еще 2–3 добровольца выступают в роли арбитров – следят, чтобы игроки не повторяли слова, а смысл высказывания передавался верно. Если команд несколько, между ними можно провести соревнование, кто быстрее передаст таким образом высказывания (фразы всем даются разные, но сходные по сложности и количеству слов).

Психологический смысл упражнения. Тренировка речевой беглости и гибкости, умения подбирать синонимы, адекватно передавать одну и ту же мысль разными словами.

Обсуждение. Кому сложно было выполнять это задание и насколько? С чем конкретно связаны затруднения: недостатком подходящих слов, сложностью быстро вспомнить их, необходимостью помнить все уже употребленные другими участниками слова, еще с чем-то? В каких реальных ситуациях общения важно уметь высказывать одну и ту же мысль с помощью разных фраз?

Упражнение «Отгадай предмет»

Описание упражнения. Водящий загадывает любой предмет, находящийся на виду в том помещении, где проходят занятия. Остальные участники должны отгадать, что это за предмет. Для этого они задают уточняющие вопросы, на которые водящий отвечает «да» или «нет» (допускается также ответ «не знаю» или, если заданный вопрос неприменим к предмету, «сложно сказать»). Каждый участник по очереди формулирует по одному вопросу. Если кому-то кажется, что он понял, о каком предмете идет речь, то может в любой момент озвучить свою версию (не важно, его очередь задавать вопрос или нет). Если отгадка верна – он сам становится водящим и загадывает новый предмет, если неверна – выбывает из игры до конца раунда.

Психологический смысл упражнения. Выработка умения задавать вопросы, позволяющие эффективно получить нужную информацию, тренировка сообразительности.

Обсуждение. Какие вопросы оказались наиболее информативными, позволяющими быстрее всего приблизиться к отгадке? Скорее всего, те, которые не только были ясно и четко сформулированы, но и базировались на определенном предположении задающего, позволяли отнести предмет к какому-либо классу (мебель, одежда, деталь интерьера и т. п.). В каких жизненных ситуациях важно умение задавать точные и информативные вопросы?

Упражнение «Кошки и собаки»

Описание упражнения. Участники делятся на две команды – «кошки» и «собаки». В каждой из них выбирается водящий, который выходит за дверь, а остальные члены команд в это время прячут в помещении по одному предмету. Потом водящие возвращаются, их задача – найти спрятанное своей командой. Команды им в этом помогают: «кошки» при приближении водящего к спрятанному предмету начинают мяукать, и делают это тем громче, чем ближе находка. «Собаки» помогают своему водящему таким же образом, но лая. Более простой вариант – всем участникам команд разрешено двигаться и перемещаться (тогда они могут давать подсказки направлением голоса), сложный – перемещается только водящий, остальные должны сохранять неподвижность. Упражнение проходит более динамично, если обе команды играют одновременно и организуется соревнование, водящий какой из них быстрее найдет свой предмет.

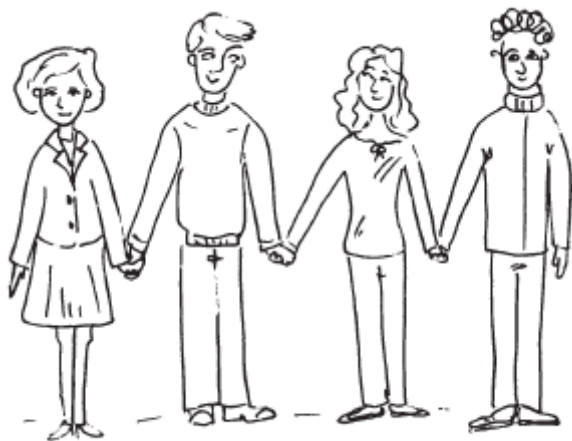
Психологический смысл упражнения. Успешность выполнения этого упражнения зависит от слаженности действий внутри команд, а также от того, в какой степени водящим удастся разобраться в информационном шуме и принимать решения о своих действиях на основе избирательного восприятия этой информации.

Обсуждение. Как взаимодействовали между собой члены команд: каждый издавал

звуки по своему усмотрению, кто-то взял на себя роль лидера, или удалось выработать некую общую стратегию действий? Что было сложнее всего для водящих, а что, наоборот, облегчало их поиски?

9. «Уверенность в отношениях»

Занятие направлено на тренировку умения проявлять *уверенность в межличностных отношениях*, в частности при отстаивании своих интересов. Наиболее важная составная часть этого занятия – последовательность из трех упражнений («Три способа поведения», «Оптимальные варианты», «Агрессивный и застенчивый»), на примере которых демонстрируется, что значит уверенно вести себя в общении и как такое поведение отличается от застенчивого и агрессивного.



Упражнение «Поймать в круг»

Описание упражнения. Два участника (лучше, если самые высокие в группе) встают лицом друг к другу и берутся за руки, остальные свободно перемещаются вокруг них. Задача этих двоих – поймать кого-нибудь из оставшихся (не расцепляя руки, а «накинув» их на другого игрока сверху). Пойманный встраивается между первыми двумя, берет их за руки так, чтобы образовался круг из трех человек. Следующего участника они ловят уже втроем; пойманный становится очередным сектором круга и т. д. Задача – поймать всех участников. Если остались 1–2 человека, изловить которых никак не удастся, игра может быть завершена и раньше.

Психологический смысл упражнения. Разминка, тренировка умения уверенно действовать в быстро меняющихся ситуациях слаженно с партнерами.

Обсуждение. Как изменялась специфика «ловли» участников по мере увеличения количества людей, находящихся в кругу? Какие качества, кроме ловкости, позволили участникам, которых дольше всех не могли поймать, успешнее других уворачиваться?

Кошки-мышки

Описание упражнения.

Вариант 1. Участники, взявшись за руки, образуют максимально широкий круг. В игре два водящих, один играет роль кошки, другой – мышки. Они выходят в центр круга. Задача «кошки» – поймать «мышку». Глаза «кошки» завязаны. Она ловит «мышку» вслепую, по издаваемым той звукам. У участника, играющего роль мышки, глаза открыты, и он может свободно перемещаться, но обязан не реже, чем каждые 3 секунды, издавать писк, ориентируясь на который кошка его и ловит. Выходить за пределы круга участникам нельзя, задача стоящих в кругу – предостеречь «кошку» от этого. Когда она подходит слишком близко к кому-либо из образующих круг участников, тот начинает издавать предостерегающее шипение. Если этого оказывается недостаточно и кошка все равно движется за пределы круга, то ее можно «вручную» развернуть обратно и легонько

подтолкнуть в направлении центра круга.

Вариант 2. Участники стоят в широком кругу, опустив руки вниз. Глаза обоих водящих открыты, им разрешено выходить за пределы круга. Когда «мышка» пробегает между какой-либо пары участников, стоящих в кругу, те следом за ней закрывают проход (взяв друг друга за руки). Ни «кошка», ни сама «мышка» пробежать в этом месте уже не могут, им нужно воспользоваться другим путем. Если «мышка», закрыв все пути, оказалась в безопасности внутри круга, а «кошка» снаружи (или наоборот), то «мышка» считается победившей в игре. Если же все проходы закрываются, а оба водящих оказались либо внутри, либо вовне круга, побеждает «кошка».

Смысл упражнения. Развитие чувствительности к партнерам по общению, тренировка умения уверенно и ловко действовать в быстро меняющейся ситуации.

Обсуждение. Сначала «кошки» и «мышки» обмениваются впечатлениями, возникшими по ходу игры, и соображениями о том, чем предопределяется успех в этой игре и какие качества она позволяет развивать. Потом слово предоставляется тем участникам, которые образовывали круг: они делятся своими наблюдениями о том, какие моменты игры показались им наиболее интересными и поучительными, чем именно.

Упражнение «Странные ответы»

Описание упражнения. Два-три водящих получают следующую инструкцию: «Вы будете задавать по кругу другим участникам любые вопросы, на которые те должны отвечать одним из трех слов – «да», «нет» и «не знаю». Ваша задача – понять, по какому принципу они дают ответы на ваши вопросы». После этого водящие выходят за дверь, а остальным участникам разъясняются правила, в соответствии с которыми они должны давать ответы. Первый отвечающий в любом случае говорит «да». А каждый последующий отвечает не на тот вопрос, который задан ему самому, а на тот, который был адресован предыдущему участнику. Прежде чем звать водящих, полезно потренироваться с участием ведущего: тот задает участникам несколько вопросов, а они отвечают ему согласно этому правилу.

Потом водящие по одному приглашаются в аудиторию, задают группе вопросы и стремятся понять правило, в соответствии с которым даются ответы.

Психологический смысл упражнения. Возможность понаблюдать за человеческими реакциями и, для водящих, потренировать собственное уверенное поведение в ситуациях, когда окружающие ведут себя странным, непонятным образом, а нужно все-таки понять, что именно стоит за такими их действиями.

Обсуждение. Сначала слово получают водящие: какое впечатление у них возникло в ходе игры, что помогло им понять правило или, наоборот, сбивало их с толку? Потом слово предоставляется другим участникам: какие интересные поведенческие проявления со стороны водящих были замечены, когда те оказывались в затруднительной ситуации, не понимали логику, по которой даются ответы? Когда в жизни возникают ситуации, в которых поведение окружающих кажется нам странным и непонятным, хотя на самом деле оно имеет вполне логичное объяснение?

Упражнение «Три способа поведения»

Описание упражнения. Участники разыгрывают сценки конфликтных ситуаций (необходимость вернуть в магазин некачественный товар, отказать приятелю в какой-либо нетактичной просьбе и т. п., примеры могут предложить сами участники), в которых им дается задание вести себя в соответствии с одним из следующих стилей поведения:

Застенчиво: говорить виноватым тоном, тихим голосом, потупив взгляд, не настаивать на своих требованиях, соглашаться с возражениями собеседника, подчеркивать его превосходство над собой («вы лучше знаете», «вам виднее» и т. п.) и свою зависимость от его решения.

Уверенно: говорить спокойно, умеренно-громко, глядя прямо на собеседника, настойчиво излагать свои требования и при необходимости повторять их, не прибегать к обвинениям и угрозам, высказываться по существу конфликтной ситуации, не «переходя

на личности». Критика допускается, но она должна касаться не собеседника как личности, а конкретных деталей ситуации.

Агрессивно: говорить громко, энергично жестикулируя, выражать возмущение, формулировать свои требования в форме категоричного приказа, критиковать собеседника как личность, при возражениях с его стороны немедленно переходить к угрозам (пожаловаться куда-либо, «устроить проблемы» и т. п.).



Каждая из выбранных сценок проигрывается трижды (1–2 минуты на повторение). Тот партнер, который предъявляет претензии или требует что-либо, ведет себя в соответствии с одним из указанных стилей. Второй партнер, на которого направлены претензии, специальных инструкций о том, каким должно быть его поведение, не получает, и действует так, как ему представляется наиболее уместным. Остальные участники в это время находятся в роли наблюдателей и получают задание фиксировать в поведении игроков все проявления, свидетельствующие о том, к какому стилю относится их поведение. После проигрывания каждой сценки они делятся своими наблюдениями.

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, что такое уверенное поведение в конфликтной ситуации, посредством сравнения с другими стилями поведения (застенчивым и агрессивным), и его тренировка. Обсуждение плюсов и минусов каждого из указанных поведенческих стилей.

Обсуждение. Какие чувства возникали у игроков, демонстрировавших застенчивое, уверенное и агрессивное поведение? А у тех, на кого оно было направлено? Что оказалось более результативным в каждом из выбранных сюжетов, с большей вероятностью позволило бы достигнуть цели? В каких ситуациях уместнее поведение того или иного из трех стилей, что за преимущества они дают?

Упражнение «Оптимальные варианты»

Описание упражнения. Участники объединяются в подгруппы по 3–4 человека. Им предоставляются для ознакомления описания нескольких конфликтных ситуаций, например таких:

◆ ты купил музыкальный плеер, принес его домой и вдруг обнаружил, что он не работает. Принес его назад в магазин и попросил заменить, а там сказали, что менять ничего не будут, и гарантийных мастерских этой фирмы у вас в городе нет, поэтому тебе нужно самому послать плеер производителям по почте;

◆ ты стоишь в очереди, и вдруг невесть откуда взявшийся парень с девушкой встают прямо перед тобой, как будто так оно и нужно.



Задача участников – придумать, прорепетировать и продемонстрировать сценки, отражающие оптимальные (т. е. позволяющие добиться цели с наибольшей вероятностью и с наименьшими затратами сил) варианты уверенного, агрессивного и застенчивого поведения [15] применительно к каждой из этих ситуаций. На подготовку дается 8-10 минут. Конфликтные ситуации могут быть предложены и самими участниками.

Психологический смысл упражнения. Повышение гибкости поведения в разных ситуациях, демонстрация возможностей вести себя в них как уверенно, так и агрессивно либо застенчиво. Демонстрация того, что в зависимости от ситуации, в которой оказался человек, могут быть оптимальны разные стратегии поведения.

Обсуждение. Как каждому из участников было более комфортно себя вести – уверенно, застенчиво или агрессивно? С чем это связано? Бывают ли такие ситуации, в которых более эффективно действовать не уверенно, а застенчиво или агрессивно?

Упражнение «Агрессивный и застенчивый»

Описание упражнения. Упражнение выполняется в тройках. Тот, кто начинает его, совершает какое-либо движение, которое само по себе нейтрально, не свидетельствует о враждебности по отношению к окружающим или об обвинении их в чем-либо (например, опускает голову). Задачи двух других участников таковы: один из них истолковывает эти действия таким образом, как сделал бы агрессивный человек, второй – так, как застенчивый. Например: «Он опустил голову и прячет взгляд – значит, в чем-то виноват передо мной, а раз так – надо бы его проучить!» или «Он опустил голову чтобы я не встретился с ним взглядом – наверное, я перед ним виноват, и взглянуть ему в глаза мне было бы очень стыдно!»

Целесообразнее организовывать это упражнение так, чтобы каждая из троек работала последовательно, на виду у всей остальной группы.

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, как неоднозначно могут быть восприняты одни и те же действия человека в зависимости от установок воспринимающего. Обычно человек приписывает другим именно те намерения, которыми руководствуется сам, даже если их поведение не дает тому каких-либо объективных оснований.

Обсуждение. Какие впечатления у вас возникли, когда вы сами участвовали в этом упражнении и наблюдали его со стороны? Исходя из чего люди обычно решают, как именно истолковать действия окружающих? Приведите жизненные примеры, когда разные люди понимают одни и те же действия противоположным образом. Какие выводы из этого упражнения вы сделали лично для себя?

Целесообразно обратить внимание участников на то, что и в той и в другой игровой ситуации мы начинаем рассуждать за других. И, как правило, ошибаемся в своих суждениях.

Упражнение «Место для знакомства»

Описание упражнения. Сначала каждый участник придумывает, с каким человеком ему было бы интересно познакомиться – какого он пола и возраста, какими качествами обладает, чем занимается и т. п. (3–5 минут). Это должен быть именно обобщенный образ того, с кем интересно завести знакомство, но не конкретный персонаж типа эстрадной звезды и т. п. А потом нужно предложить и записать как можно больше мест, где есть шанс встретить такого человека, причем вполне реальных, куда участники могут попасть, а не нечто из области фантастики. Упражнение завершается тем, что участники представляют свои предположения о местах встречи.

Смысл упражнения. Упражнение позволяет перевести фокус внимания от намерения познакомиться с кем-то вообще к конкретике: поиску тех мест, где больше всего шансов встретить искомого человека. Это способствует преодолению социальной изоляции, повышает уверенность в ситуациях межличностного взаимодействия.

Обсуждение. Очевидно, чтобы встретить интересных людей, нужно бывать в местах, которые такие люди посещают. Что же побуждает человека вместо этого пассивно ждать, когда в его поле зрения подобные собеседники окажутся сами? В какое из мест, предложенных вами, вы действительно пойдете, когда именно? «Хочешь отыскать гриб – значит, сначала найди лес, где растут грибы, а там он сам найдется. А хочешь познакомиться с интересными людьми – найди места, где “водятся” такие люди!»

Упражнение «Через пороги»

Описание упражнения. Участники садятся в свободный круг диаметром не менее 4–5 м. Один доброволец изображает «корабль, идущий через каменистые пороги», второй – «капитана корабля». Пороги изображаются с помощью 5–6 стульев, выставленных в середине круга, туда же выходят еще несколько желающих, изображающих «скалы». Задача «корабля» – пройти с закрытыми или завязанными глазами через эти препятствия в «гавань» (к участнику, расположенному с противоположной стороны круга). «Капитан» руководит его движениями, подавая команды с помощью голоса. Потом партнеры меняются ролями. Игра может повторяться несколько раз с различными добровольцами.

Психологический смысл упражнения. Развитие доверия, тренировка умения управлять другим человеком и действовать по командам партнера при невозможности самостоятельно получить нужную информацию, необходимости положиться на него.

Обсуждение. Кому больше понравилась роль «корабля», а кому «капитана», чем именно? Какие эмоции возникали при исполнении первой и второй ролей? Какие качества должен проявлять тот и другой партнер для успешного выполнения этого задания, в каких реальных жизненных ситуациях нужны такие же качества?

10. «Решение конфликтов»

Конфликты – это ситуации, когда происходит резкое обострение противоречий между людьми. Именно тогда наиболее ярко проявляется умение уверенно вести себя, стремясь к достижению собственных целей, но делая это без агрессии по отношению к окружающим. Занятие посвящено не столько конфликтологии как таковой (это тема, как минимум, для отдельного тренинга), сколько тренировке умения действовать оперативно и целенаправленно в ситуациях, когда возникают противоречия в интересах между участниками [16].



Упражнение «Передерни веревочку»

Описание упражнения. Два участника садятся спиной друг к другу на расстоянии 2–3 м один от другого. Между ними по полу протягивается веревочка таким образом, чтобы ее концы находились между ножками стульев, на которых сидят эти два участника. Их задача – по команде встать, добежать до стула второго игрока, сесть и дернуть веревочку. Побеждает тот, кто сделает это первым.

Психологический смысл упражнения. Тренировка оперативности реакции, умения мобилизовать себя для быстрого достижения цели.

Обсуждение. Участники обмениваются впечатлениями, а также соображениями о том, какие качества, помимо скорости реакции, важны для победы в этом упражнении.

Упражнение «Перетягивание газеты»

Описание упражнения. Участники разбиваются на пары (желательно, чтобы партнеры были примерно равны по своим физическим возможностям), получают по одной газете на пару и сворачивают из нее трубочку. Потом они на расстоянии примерно метра друг от друга становятся на одну ногу, подгибая другую и придерживая ее одной рукой. Свободной рукой они берут трубочку из газеты и начинают перетягивать ее, стремясь вывести друг друга из равновесия, но дозируя усилие таким образом, чтобы газета не порвалась.

Психологический смысл упражнения. Упражнение иллюстрирует сценарий, по которому довольно часто развиваются межличностные конфликты: партнеры «перетягивают» друг друга, но при этом не имеют возможности делать это с применением силы, а вынуждены действовать мягко, полагаясь в большей степени на хитрость, в противном случае это грозит разрывом отношений.

Обсуждение. Чем определялась победа в ситуации единоборства, где нельзя было положиться на грубую силу, поскольку это сразу приводило к разрыву «связующего звена» между участниками? Такая ситуация часто возникает в конфликтах между людьми – по сути, отношения превращаются в борьбу, но грубыми силовыми методами вести ее нельзя, поскольку это приведет к разрыву отношений, а целей конфликта достигнуть при этом не удастся. Приведите с опорой на свой жизненный опыт примеры таких ситуаций и того, как люди ведут себя в них.

Упражнение «Хвосты»

Описание упражнения.

Вариант 1. Каждый участник отводит левую руку назад и располагает на уровне пояса открытой ладонью назад, изображая таким образом «хвост». Правая рука остается свободной. По команде ведущего все начинают перемещаться, стараясь ухватиться за хвосты других участников и при этом уберечь свой собственный. Тот, кого схватили за хвост, останавливается на месте и больше не имеет права перемещаться, но может ловить за хвосты других участников, пробегающих мимо. Игра продолжается до того момента, когда все участники, кроме одного, окажутся обездвижены.

Вариант 2. Участники объединяются в пары. На каждую пару выдается один

бумажный «хвост» (это может быть бумажная «липучка» или просто полоска длиной 15–20 см, которую можно прикрепить к одежде). Партнеры встают в затылок друг другу, задний держит переднего за пояс. Хвост крепится к тому, кто находится в паре сзади. По команде ведущего пары начинают перемещаться, стараясь оторвать как можно больше хвостов у других пар и сохранить свой собственный (расцепляться при этом нельзя, задний должен постоянно держать переднего за пояс). Если у пары оторвали хвост, она должна немедленно прицепить себе новый из числа трофейных, а при отсутствии такового выбывает из игры. Побеждает та пара, которая за время игры (1,5–2 минуты) наберет как можно больше хвостов.



Психологический смысл упражнения. Разминка, обучение умению уверенно действовать в быстро меняющейся ситуации, материал для обсуждения различных стратегий поведения при наличии противоречия в интересах.

Обсуждение. В чем, с точки зрения участников, основное различие между теми игроками и парами, которые сыграли успешно, и теми, у кого это не получилось? Кто прибегал преимущественно к оборонительной стратегии игры (больше заботился о сохранении своего хвоста), а кто к наступательной («обдирал» чужие хвосты, а о своем заботился меньше)? Какая стратегия оказалась более эффективной в разных вариантах игры? В каких жизненных ситуациях целесообразнее действовать оборонительно, а в каких наступательно?

Упражнение «Кто без стула?»

Описание упражнения. Вариант 1. Стулья расставлены по кругу, их количество на один меньше, чем число игроков. Все участники идут по кругу. По сигналу ведущего каждый должен занять ближайший стул. Тот, кто остался без стула, выбывает из игры, после чего еще один стул убирается, проводится следующий раунд и т. д. Победителями признаются 3–4 участника, оставшиеся в игре дольше всех.

Вариант 2. Как и в предыдущем варианте, количество стульев на один меньше, чем число участников. Стулья расставлены по кругу, все сидят на них, а водящий стоит в центре. По его команде все должны встать со своих мест и занять стул своего соседа справа. Задача водящего – занять место того, кто замешкался.

Психологический смысл упражнения. Выработка умения быстро реагировать на меняющуюся обстановку, где интересы участника вступают в противоречие с интересами других, тренировка регуляции поведения в таких условиях.

Обсуждение. Какие впечатления возникли у участников по ходу этой игры? Какими качествами обладают те, у кого лучше получалась эта игра? Где и для чего в реальной жизни востребованы такие качества?

Упражнение «Наблюдательные марсиане»

Описание упражнения. Участники объединяются в команды по 4–5 человек. Каждому дается задание вспомнить какой-либо конфликт, свидетелем или участником которого он

был, и кратко (полминуты-минута на человека) описать его другим членам своей команды. Потом дается 2–3 минуты на внутрикомандное обсуждение того, какой из этих конфликтов наиболее интересен и станет предметом дальнейшего обсуждения. Когда конфликт выбран, тот участник, который привел этот пример, в течение 3–4 минут рассказывает про него более подробно (если он не знает всех деталей этого конфликта, то допустимо добавить их, прибегнув к воображению).



Потом участникам дается следующая инструкция. «Представьте себе, что марсианские ученые, наблюдая за жизнью землян в мощный телескоп, навели его именно на этих конфликтующих людей. Марсианская техника такова, что позволяет видеть людей не только под открытым небом, но и в любом другом месте, а также слышать все их разговоры. Что делают эти люди, марсианские ученые не знают. Но они внимательно наблюдают все, что происходит, и пытаются как-то объяснить происходящее для себя. Опишите, пожалуйста:

◆ Что именно разглядели марсиане в свой телескоп? Что их в наибольшей степени удивило?

◆ Как они могли бы объяснить для себя причину происходящего? (Хотя они не знают не только того, из-за чего начался весь сыр-бор, но даже что такое «конфликт» в понимании землян).

◆ Какие выводы были бы сделаны марсианскими учеными на основе этих наблюдений о людях: каковы их поведенческие особенности, уровень интеллекта?»

Эти вопросы обсуждаются в командах в течение 5–7 минут. Потом представитель от каждой из команд (как правило, тот участник, чей пример обсуждался) выступает перед общей аудиторией, рассказывая о том, какой конфликт стал предметом обсуждения и как бы он выглядел в глазах «марсианских ученых».

Психологический смысл упражнения. Обучение технике анализа конфликтов на основе отстраненного, эмоционально нейтрального взгляда на них. Демонстрация того, что большинство конфликтов при внешнем, невключенном наблюдении выглядят довольно нелепо, и об их участниках складываются негативные впечатления.

Обсуждение. Чем отличаются взгляды на конфликт у тех людей, которые в него непосредственно втянуты, и у тех, кто оказался случайным наблюдателем? Из-за чего конфликтующие люди так часто начинают выглядеть смешно и нелепо? Какими качествами нужно обладать, чтобы держаться в конфликте с достоинством? Насколько вы согласны с утверждением, что лучший способ выйти победителем из конфликта – это отыскать возможность вообще не вступать в него?

Упражнение «Раздвоение»

Описание упражнения. Участникам дается краткое описание какой-либо конфликтной ситуации: например, девочка-подросток хочет пойти поздним вечером на

дискотеку, а мама ее туда не отпускает. На роль первого из участников конфликта приглашается один человек, а на роль второго – сразу два. Тот, кто играет роль единолично, говорит реплики обычным образом, а те кто вдвоем – высказываются пословно: кто-то из них говорит одно слово, другой – следующее, и т. д. При этом у них должен получиться связный, логически целостный разговор. Игра повторяется 3–4 раза с разными партнерами.

Психологический смысл упражнения. Обучение навыкам взаимопонимания с партнером, «подстраивания» под него в разговоре. Материал для обсуждения стратегий поведения в конфликтных ситуациях.

Обсуждение. В чем состояла основная сложность игры двух за одного? Какие качества от них требовались, чтобы получился действительно связный разговор? Сумели бы они выступить вместе как единый собеседник? Какие способы поведения в конфликтах были продемонстрированы: пассивное оправдание, агрессивная атака собеседника, игнорирование его высказываний и уход от темы и т. п.? В каких реальных жизненных ситуациях, связанных с конфликтами, результативны эти способы поведения?

Упражнение «Покажи ситуацию»

Описание упражнения. Участники делятся на пары. Каждой дается на карточке краткое описание какой-либо конфликтной ситуации межличностного взаимодействия, например из числа таких:

- ◆ вы ехали на велосипедах, столкнулись, и теперь разбираетесь, кто прав, а кто виноват;
- ◆ ты выбираешь в магазине роликовые коньки, и продавец нахваливает тебе одну модель, говоря, что на них можно очень быстро ездить;
- ◆ ты собираешься поздно вечером на дискотеку, а мама не хочет тебя туда отпускать, говоря, что это опасно;
- ◆ ты принес учительнице домашнее задание, а она не хочет его принимать, утверждая, что ты его списал;
- ◆ вы с другом решили вместе прогуляться, но не можете договориться, куда именно идти: один хочет в парк, а второй на набережную.

Участники, не показывая свои карточки другим, готовят и демонстрируют сценки, в которых разыгрывают доставшуюся им ситуацию. Разговаривать при этом нельзя, нужно показать происходящее с помощью мимики, движений и т. п. Задача остальных участников, выступающих в роли зрителей – догадаться, какая именно ситуация описана на карточке у выступающей пары.



Психологический смысл упражнения. Демонстрация различных вариантов поведения в конфликтных ситуациях и материал для обсуждения, какие из них эффективнее при тех или иных условиях. Развитие артистизма, выразительности, умения понятно передавать информацию при ограниченности средств для этого и понимать ее выражение

окружающими. Тренировка уверенного поведения при необходимости работать «на публику».

Обсуждение. Какие эмоции возникали при подготовке и демонстрации выступления? Легко ли было угадывать, что показывают другие участники; что помогало, а что препятствовало этому? В каких жизненных ситуациях мы вынуждены угадывать намерения других, даже когда те о них прямо не говорят? Какие способы поведения в конфликтных ситуациях были продемонстрированы в этом упражнении? При каких условиях они эффективны?

11. «Противостояние влиянию»

Одно из важных проявлений уверенного поведения – это *умение противостоять нежелательному влиянию*. Чаще всего такое влияние имеет манипулятивный характер, т. е. совершается таким образом, что его истинную цель стремятся скрыть от адресата.



Чтобы успешно противостоять ему, необходимо:

- ◆ Распознать сам факт манипулятивного влияния.
- ◆ Сохранить эмоциональное спокойствие, невозмутимость (манипуляторы, как правило, «ловят» свою жертву как раз на эмоциях).
- ◆ Планово отстаивать свои интересы, не идя на поводу у манипулятора.

Упражнения, входящие в состав этого занятия, позволяют тренировать все перечисленные составляющие, главный акцент сделан на третью из них [17].

Упражнение «Волк и семеро козлят»

Описание упражнения. Игра основана на сюжете одноименной народной сказки. Семеро участников – добровольцев берут на себя роли «козлят» (если общее количество участников меньше 12, то «козлят» тоже будет не 7, а меньше). Их задача – не пускать к себе в домик (который сооружается, например, с помощью загородки из нескольких стульев) «серых волков», но пустить «маму-козу», «тетю-козу» и прочих представителей козьего племени. Между всеми остальными участниками роли распределяются так, чтобы примерно половина из них оказались «серыми волками», а половина – различными родственниками «козлят» (которые не знают, кому досталась какая из этих ролей). Потом все эти участники поочередно подходят к «домику козлят» и в течение минуты пытаются убедить их, что они их родственники, а не волки, и их нужно пустить в дом. «Козлята» совещаются и принимают решение – пустить очередного персонажа или нет. Когда все, находившиеся за пределами «домика», попробовали свои силы, игра завершается и каждый персонаж говорит, кем же он был на самом деле – «козочкой» или «волком». Соответственно, появляется возможность подсчитать, сколько раз «козлята» были бы съедены, пустив в дом волка, а скольких родственников они сами оставили на улице на

съедение волкам.

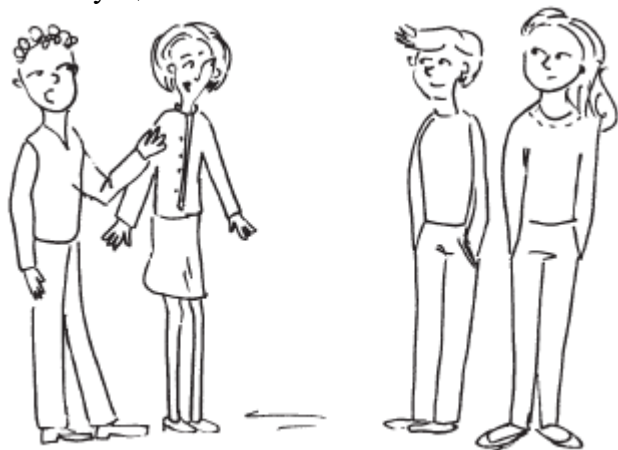
Психологический смысл упражнения. Тренировка уверенного поведения при необходимости убеждать других людей, а также наблюдательности. Хороший материал для обсуждения признаков, на основе которых мы делаем выводы, кому можно доверять, а кому нет.

Обсуждение. Чем руководствовались «козлята», принимая решения о том, кому можно поверить, а кто пытается ввести их в заблуждение? Что важнее всего для тех, кто пытался убедить «козлят» в чистоте своих намерений, чтобы им поверили? А на основании чего мы выносим суждения об искренности/неискренности окружающих людей в реальных жизненных ситуациях?

Упражнение «Заезженная пластинка»

Описание упражнения. Упражнение направлено на отработку техники уверенного отстаивания своих интересов и требований – так называемой «заезженной пластинки». Ее суть сводится к тому, что человек раз за разом повторяет свое требование вне зависимости от того, какие бы возражения он ни услышал, уподобляясь поцарапанной граммофонной пластинке, которую «заело» на одной строчке из песни. Высказывания строятся по схеме: «Я понимаю, что... (пересказ своими словами возражения собеседника), но мне нужно... (повторение своего требования)».

Упражнение выполняется в четверках, при этом два человека предъявляют претензии или отказываются выполнить требование, а еще два отстаивают свои интересы с помощью указанной техники (2–3 минуты). Остальные участники в это время находятся в роли наблюдателей и потом делятся своими соображениями о том, насколько эффективно была применена техника, и какую пользу она могла бы принести, будь это не игра, а реальная жизненная ситуация.



Вот примеры ситуаций для разыгрывания:

◆ Вы хотите вернуть в магазине деньги за купленный там товар, оказавшийся некачественным.

◆ Знакомый уговаривает вас принять участие в сетевом маркетинге: купить у него некий товар, стать его распространителем и продавать такой же товар дальше. Вы хотите вежливо отказаться и убедить его больше не обращаться к вам с подобным предложением.

Психологический смысл упражнения. Отработка конкретной техники, позволяющей отстаивать свои интересы или отказываться от неприемлемых требований окружающих, не переходя к оскорблениям собеседников и другим агрессивным проявлениям.

Обсуждение. Что служит условием эффективности этой техники? (Сохранение собственного спокойствия, принципиальная выполнимость и обоснованность предъявляемых требований и т. д.) Когда имеет смысл прибегать к ней? А когда отстаивать свои требования не имеет смысла, а лучше согласиться с тем, что предлагает другой человек?

Упражнение «Бесконечное уточнение»

Описание упражнения. Упражнение направлено на ознакомление с техникой нейтрализации зарождающихся конфликтов. Ее суть состоит в том, что человек, к которому обращаются с фразами, способными спровоцировать конфликт (конфликтогенами), не отвечает на них и не возражает, а стремится разрядить ситуацию, задавая уточняющие вопросы, примерно таким образом:

◆ «Ты одета как неряха!» – «Какая именно деталь моей одежды плохо выглядит?»

◆ «На тебя никогда ни в чем нельзя положиться!» – «Чем я тебя подвел?»

Упражнение выполняется в тройках. Два участника договариваются между собой, по какому поводу они будут «наезжать» на третьего (это могут быть детали его одежды, какие-либо особенности его поведения и т. п.), после чего начинают поочередно говорить ему обвиняющие фразы. Его задача – не отвечая на них по существу и не переходя к встречным обвинениям, реагировать только уточняющими вопросами (2–3 минуты). Роль участника, к которому обращаются с обвинениями, может оказаться для подростков довольно сложной (но одновременно ее исполнитель получает более ценный жизненный опыт, чем другие игроки). Поэтому на нее рекомендуется приглашать участников только добровольно, а сразу после окончания очередного раунда игры давать им возможность поделиться своими чувствами.

Психологический смысл упражнения. Обучение одному из способов нейтрализации зарождающегося конфликта, основанному на задавании уточняющих вопросов вместо перехода к оправданиям или встречным обвинениям.

Обсуждение. В каких реальных жизненных ситуациях целесообразно реагировать на обвинения уточняющими расспросами, пытаюсь сгладить таким образом конфликт? А когда имеет смысл действовать другими способами: пойти на открытый конфликт и перейти к встречным обвинениям, признать свою вину и начать оправдываться, просто отказаться от разговора?

Упражнение «Просто скажи "нет"»

Описание упражнения. Участники делятся на две равные подгруппы (при их нечетном количестве в упражнении участвует также ведущий). Члены одной подгруппы становятся в круг лицами вовне, члены второй подгруппы – в круг большего диаметра лицами к центру, таким образом, чтобы каждый из них оказался напротив участника из внутреннего круга. Потом каждый из стоящих во внешнем круге обращается к тому, кто находится напротив него, с какой-либо просьбой, а тот ему отказывает. При этом он не должен начинать оправдываться, извиняться, объяснять причины своего отказа, неуместность просьбы или невозможность ее выполнения. Следует отказаться, сказав просто: «Нет», «К сожалению, не смогу», «Нет, я не буду это делать» – или употребив другие подобные фразы.



После этого внешний круг сдвигается на одного человека по часовой стрелке (т. е. меняется состав пар), и теперь стоящие по внутреннему кругу обращаются с очередной

просьбой к находящимся во внешнем, а те отказывают.

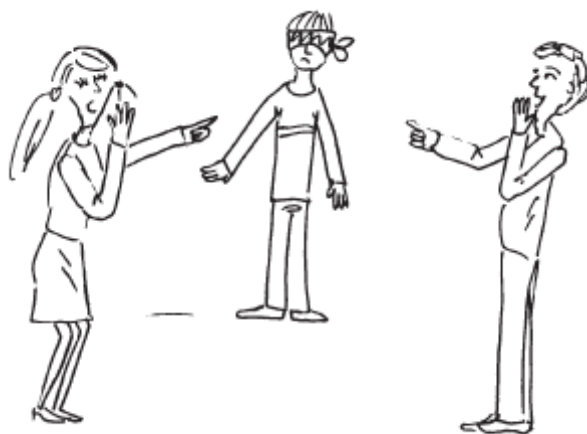
Круг сдвигается еще на одного человека, люди из внешнего обращаются с просьбой к стоящим во внутреннем, и так повторяется 6–8 раз.

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, что мы можем отказаться от выполнения просьбы без оправданий и объяснений каких-либо причин, тренировка соответствующего навыка и материал для обсуждения, почему сделать это бывает дискомфортно, в каких ситуациях стоит так вести себя, а в каких лучше реагировать по-другому.

Обсуждение. Что было сложнее – обращаться с просьбами и получать отказ на них, или самому отказывать, с чем это связано? Просьба – эта такая форма влияния, которая, в отличие от приказа или требования, подразумевает возможность отказа. С чем связано то, что люди зачастую стесняются обратиться с просьбой к другим, а если с просьбой обратились к ним, то стесняются отказаться? Допустим, просьба для нас неприемлемая, и мы все же решили отказаться. Когда лучше сделать это без объяснения причин, как в этом упражнении, а когда отказ все же стоит сопроводить извинениями, объяснениями его причин, обещаниями выполнить просьбу позже и т. п.?

Упражнение «Два подсказчика»

Описание упражнения. Водящему завязывают глаза и прячут в помещении какой-либо небольшой предмет, который ему необходимо найти. В этом ему помогают два подсказчика, которые знают, где спрятан предмет, и говорят ему, куда двигаться. Один из них действительно помогает, направляя водящего в верном направлении, а второй, наоборот, всячески стремится сбить с пути, послать по ложному следу. Водящий, естественно, не знает, кто из двоих ему действительно помогает, а кто мешает. Его задача – разобраться в этом самостоятельно и в итоге найти спрятанный предмет. Остальные участники в это время находятся в роли наблюдателей, их задача – постараться заметить, как во внешности водящего проявляется то, в какой момент какому из подсказчиков он доверяет.



Смысл упражнения. Развитие умения общаться в ситуации информационной перегрузки, когда от разных людей одновременно поступают различные сведения – как истинные, так и ложные. Тренировка интуиции.

Обсуждение. Какие эмоции возникали у каждого из участников в ходе игры? По каким признакам водящий судил, кто из партнеров дает достоверную информацию, а кто сбивает его с толку? Оказалось ли верным первое впечатление на этот счет, или по ходу игры его пришлось менять?

Упражнение «Кодовая фраза»

Описание упражнения. Упражнение выполняется в парах. Каждый партнер получает от ведущего какую-либо кодовую фразу – несложную, но по смыслу довольно странную,

не очень вписывающуюся в обычный разговор. Например, это могут быть такие фразы:

- ◆ сборную по хоккею дисквалифицировали за выход на лед без коньков;
- ◆ по новым футбольным правилам, вратарю нельзя будет играть руками;
- ◆ на новых долларах написано: «Храните деньги в сберкассе»;
- ◆ играя на валютном рынке, можно приобрести подводный ресторан;
- ◆ мягкие игрушки теперь будут содержать вакцину от птичьего гриппа;
- ◆ простуду можно вылечить, направив на горло и в нос лунный свет.

Участники не говорят друг другу, какие фразы им достались. Им отводится 3 минуты на то, чтобы свободно беседовать о чем угодно. Задача каждого из них – использовать в разговоре свою кодовую фразу раньше, чем это сделает партнер, и таким образом, чтобы собеседник не понял, что именно эта фраза кодовая. Ее нужно так встроить в беседу, чтобы она прозвучала вполне логично и естественно, не вызвала у собеседника подозрений.

Если кому-то из игроков показалось, что собеседник употребил «кодовую фразу», он сразу после этого может спросить: «Это та фраза?». Если он угадал, то объявляется победителем. Если задал данный вопрос дважды, но оба раза ошибся – победителем объявляется соперник. Если фраза была использована, а собеседник этого не заметил – побеждает тот, кто использовал ее. Если в течение 3 минут ни один партнер так и не употребил свою фразу – это считается поражением обоих игроков.

Психологический смысл упражнения. Развитие умения говорить бегло и гибко, разворачивать беседу в желательном для себя направлении, незаметно встраивать в контекст речи заранее запланированные сообщения, а также распознавать подобные действия. Это важно, поскольку встраивание в свою речь скрытых сообщений – действие, используемое в большинстве видов психологической манипуляции, а умение распознать такие сообщения – важное условие противостояния манипулятивному влиянию.

Обсуждение. Какие эмоции и чувства возникали по ходу выполнения этого упражнения? На что ориентировались участники, принимая решение о том, какое именно высказывание кодовое? А какие способы были использованы, чтобы скрыть эти фразы, сделать их незаметными? Когда человек хочет исподволь повлиять на собеседника, он обычно встраивает в свою речь какие-либо утверждения и требования таким образом, чтобы партнер этого не заметил, чтобы это прозвучало как нечто само собой разумеющееся. Можете ли вы привести такие примеры из своего жизненного опыта? Как научиться распознавать такие скрытые сообщения?

Упражнение «Таможня»

Описание упражнения. 3–4 добровольца берут на себя роли «таможенников». Их задача – выявить среди остальных участников путем расспросов и наблюдения тех, кто транспортирует «запрещенные предметы». Последние (в качестве таковых можно взять, например, спичечные коробки) даются некоторым из участников тайком, чтобы «таможенники» не видели, кому именно они достались. После этого каждый участник поочередно подходит к «таможне», там ему могут задать любые вопросы для выяснения того, имеется ли у него запрещенный груз (обыск не производится, «контрабандисты» выявляются только путем расспросов). Когда все участники пройдут, «таможенники» совещаются и выносят свой вердикт – кто, с их точки зрения, «контрабандист». После этого участники, у которых на самом деле был запрещенный груз, демонстрируют его, что позволяет оценить точность предположений «таможенников».

Психологический смысл упражнения. Тренировка уверенного поведения в ситуациях, когда нужно убедить других людей в своей искренности. Для «таможенников» – тренировка наблюдательности, проницательности.

Обсуждение. На основании чего «таможенники» делали предположения, у кого имеется запрещенный предмет, а у кого – нет? Если произошли ошибки (а чаще всего они бывают), то чем вызваны? В чем различия между удачливыми и неудачливыми «контрабандистами» (теми, кому удалось пронести запрещенный предмет, и кому не удалось)? Если кто-то оказался «невинной жертвой» (запрещенного предмета не было, но

«таможенники» заподозрили его наличие), то какими особенностями поведения это было спровоцировано, насколько для этого человека характерна позиция «невинной жертвы» в других жизненных ситуациях и как ее можно избежать?

12. «Движение к целям»

Предыдущие занятия направлены, по большей части, на тренировку умения уверенно вести себя в ситуациях межличностного взаимодействия. В заключение же предлагается поработать с уверенным поведением в более широком контексте – как с *общей жизненной стратегией, позволяющей человеку достигать поставленных перед собой целей*. В занятии представлен ряд упражнений, направленных на целеполагание, поиск ресурсов для достижения целей и планирование конкретных шагов на этом пути. Кроме того, задача последнего занятия – подведение итогов прошедшего тренинга в целом, поиск того «сухого остатка», который выносит с него каждый из участников.



Упражнение «По листикам»

Описание упражнения. Каждый участник пишет на небольшом листе бумаги свое имя и кладет этот лист на пол в любом месте помещения. После этого все встают в шеренгу и берутся за руки. Дается следующее задание: каждый должен добраться до своего листа и хотя бы один раз наступить на него. Размыкать руки при этом нельзя, движется вся шеренга. Если участников больше, чем 9-10, то целесообразно разделить их на 2–3 команды, которые будут работать параллельно.

Психологический смысл упражнения. Обучение координации совместных действий, а также тренировка уверенности в ситуации управления другими людьми, задействования других для достижения собственной цели (для успешного выполнения упражнения каждый должен на некоторое время взять на себя управляющую роль и довести других участников до «своего» листка).

Обсуждение. Кому что было легче – следовать за другими участниками или самому вести их в нужном направлении? А что для вас ближе в обычной жизни – стремиться управлять другими людьми, или подчиняться им? Какие плюсы и минусы у тех, кто стремится быть лидером и у тех, кто предпочитает позицию ведомого?

Упражнение «Рафтинг»

Описание упражнения. Участники встают в две шеренги напротив друг друга таким образом, чтобы расстояние между стоящими напротив составляло около метра, а между расположенными боком друг к другу – не более полуметра. Интереснее, если встать не по прямой, а образовав 1–2 изгиба. Каждый участник поочередно проходит между двумя шеренгами, закрыв глаза. Остальные направляют его, слегка подталкивая ладонями, в сторону, противоположную тому концу шеренг, откуда он начал движение. Следите, чтобы

толчки не стали слишком сильными, способными причинить боль или выкинуть его за пределы шеренг! Когда участник доходит до конца, он вновь встает в шеренгу. Упражнение наиболее интересно и динамично проходит в больших группах (16 и более человек).



Участникам игровая ситуация описывается следующим образом: «Есть такой экстремальный вид спорта – рафтинг. Это сплав по бурным горным рекам на лодках или плотах. Представьте себе, что наши шеренги – такие бурные реки, а вы – те, кому предстоит по ним сплавляться. Вам нужно будет поочередно, закрывая глаза, совершить этот спуск.

Другие участники станут, изображая течение реки, направлять вас своими руками в нужном направлении. Доверьтесь им! Но помните, что река бурная, поэтому в ходе спуска по ней вас может слегка укачать. Тем не менее, вам нужно довериться ее течению – и она сама вас вынесет, куда нужно!»

Психологический смысл упражнения. Сплочение, укрепление взаимного доверия, источник эмоций – хоть и не всегда исключительно положительных, зато всегда ярких. Материал для обсуждения тех жизненных позиций, которые занимают участники при движении к своим целям.

Обсуждение. У кого какие впечатления возникали по ходу «спуска»? А при нахождении в составе «берегов реки»? Кому было комфортно в той и другой роли, кому не очень, с чем это связано? Каким жизненным ситуациям можно уподобить эту игру в которой требовалось довериться группе и просто дать «бурному течению» вынести себя в нужном направлении? Как участники привыкли двигаться к своим целям – ждать, пока течение само вынесет, или же двигаться к ним активно и самостоятельно? В чем плюсы и минусы каждого из этих способов?

Упражнение «Дуем к цели»

Описание упражнения. Участники записывают каждый на своем листке бумаги фразу «Я хочу достигнуть...» и продолжают ее в соответствии с тем, чего бы хотели лично они. Потом эти листки сминаются в комочки, и каждый участник кладет свой комочек на пол в том месте аудитории, где захочет. После этого игроки берут новые листки бумаги и пишут на них «Я уже достиг...» и ту цель, что уже была записана на первом листочке. Эти листы тоже сминаются в комочки и размещаются на полу таким образом, чтобы расстояние между ними и теми комочками, которые созданы в первой части упражнения, составляло не менее 3 м.

Далее участникам следует, присев на корточки и дуя на свои комочки, образованные из листов «Я хочу достигнуть...», добиться того, чтобы пригнать их к собственным комочкам из листов «Я уже достиг...».

Психологический смысл упражнения. Упражнение позволяет участникам конкретизировать свои цели и, в известной мере, совершить подсознательную настройку на их достижение, а также дает материал для обсуждения того, что нужно для воплощения

поставленных целей в реальность и какими эмоциями сопровождается этот процесс.

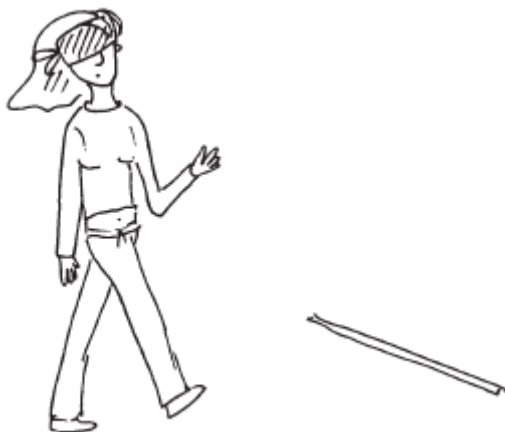
Ведущему стоит обратить свое внимание на подростков, которые ставят заведомо недостижимые цели, сформулированные, скорее, как «отписки» (типа «Хочу слетать на Марс» или «Мечтаю стать президентом США»). Как правило, это те участники, для которых тренинг прошел недостаточно конструктивно – они либо так и не настроились на работу, либо негативно относятся к тренингу и/или ведущему, либо испытывают сильную тревогу, мешающую им искренне выразить свои чувства.

Обсуждение. Какие эмоции вызвало это упражнение? Как менялось состояние участников по мере того, как их «Я хочу достигнуть...» приближалось к «Я уже достиг...»? А что в реальности нужно сделать, какие шаги пройти на пути от постановки цели до ее воплощения?

Быть может, кто-то из участников написал заведомо недостижимую цель (типа «Хочу получить миллион долларов от арабского шейха») – о чем свидетельствует такая ситуация?

Упражнение «До черты»

Описание упражнения. Участников просят, закрыв глаза, вслепую дойти до финишной черты, расположенной на расстоянии 5–6 м от старта, и остановиться тогда, когда они, с их точки зрения, окажутся максимально близко к ней, но не переступят ее. Ведущий и 2–3 ассистента следят, чтобы они не отклонились от прямолинейной траектории движения и не столкнулись с чем-либо (особенно если они не остановятся вовремя и продолжат движение за финишной чертой). Победителем считается тот, кто остановился максимально близко от черты, но не заступил за нее. Если позволяет время, желательно дать участникам по 2 попытки. Когда участников много, целесообразно разделить их на несколько групп по 6–7 человек, каждая из которых стартует отдельно.



Психологический смысл упражнения. Обучение регуляции поведения и принятию решения в условиях риска: чем дальше пройдешь, тем выше шанс победить, но одновременно и выше вероятность проигрыша в случае заступа. Кроме того, упражнение дает материал для обсуждения того, как в нашей жизни сочетается стремление достигнуть успеха и осторожность, стремление избежать неудачи. Как правило, у тех, кто существенно не доходит до финишной черты, ярче выражена мотивация к избеганию неудач, а у тех, кто оказывается рядом с ней или заступает – к достижению успехов.

Обсуждение. Кто чем руководствовался, принимая решение о том, в какой именно момент остановиться? Осторожные люди, останавливающиеся заранее, имеют мало шансов на победу, а те, кто идет далеко, действуют по принципу «или победить, или проиграть». С какими особенностями личности, с точки зрения участников, это связано? В каких жизненных ситуациях важно умение «дойти до черты», т. е. приблизиться к каким-либо ограничениям или источникам опасности, но вовремя остановиться?

Упражнение «Ресурсы»

Описание упражнения. Участникам дается задание построить коллаж [18], отражающий ресурсы – факторы, помогающие преодолевать жизненные трудности и достигнуть поставленных целей, например профессионального становления или спортивных успехов. Упражнение обычно выполняется индивидуально, хотя может, по желанию участников, проводиться и в микрогруппах.

Как правило, выделяются следующие группы ресурсов:

1. *Внутренние* – личностные, интеллектуальные и волевые качества, знания и умения, различные элементы жизненного опыта.
2. *Социальные* : люди, способные помочь в преодолении трудностей и достижении поставленных целей – родственники, друзья, преподаватели и т. д.
3. *Внешние* : место жительства, различные предметы, материальные возможности, место учебы.

Помимо использования обычного набора изобразительных материалов, в композицию целесообразно включать и те оказавшиеся у участников предметы, которые могут символизировать для них какие-либо ресурсы (фотография любимого человека, сотовый телефон, ключи от квартиры или автомобиля и т. п.). Время работы – 25–30 минут, потом занимающиеся проводят презентации своих композиций.

Психологический смысл упражнения. Упражнение обладает ярко выраженным психотерапевтическим эффектом, способствует повышению уверенности в себе и позитивной переоценке своего жизненного опыта, что особенно важно для людей с ограниченными физическими возможностями.

Обсуждение. Какие выводы сделал каждый участник лично для себя из этого упражнения? Что за ресурсы представляются наиболее важными, кто и для чего планирует их использовать?

Упражнение «Лестница достижений»

Описание упражнения. Участников просят подумать о какой-либо цели, которой им хотелось бы достигнуть в течение ближайшего года, и кратко записать ее. После этого они рисуют на листе бумаги формата А4 лесенку из 6 ступенек. Нижняя ступенька обозначает состояние, когда эта цель совершенно не достигнута, верхняя – когда она осуществлена полностью. Участников просят записать около первой и последней ступенек по 2–3 признака, обозначающие особенности ситуации, когда цель, соответственно, не достигнута либо достигнута полностью. После этого участников просят подумать, на какой ступеньке достижения цели они находятся в настоящий момент, обозначить эту позицию и записать 2–3 ее главные характеристики.

Когда эта часть работы завершена, перед участниками ставится главный вопрос: что конкретно нужно сделать, чтобы подняться в достижении цели на одну ступеньку выше? Для размышления дается 1,5–2 минуты, после чего участников просят записать или зарисовать основные соображения на этот счет. В заключение задается еще один вопрос: когда конкретно каждый из участников сделает то, что ему нужно, чтобы приблизиться в достижении цели на одну ступеньку?

Психологический смысл упражнения. Освоение техники целеполагания, которая помогает человеку конкретизировать желания, разбить достижение результата на этапы и облегчить переход от намерений к действиям.

Обсуждение. Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя при выполнении этого упражнения, а также в каких жизненных ситуациях, с их точки зрения, целесообразно применять подобные техники. При желании несколько участников могут более подробно рассказать, какую цель они поставили и какие действия запланировали для ее достижения.

Упражнение «Итоги»

Описание упражнения. Участников просят определить, что именно они выносят для себя из прошедшего тренинга (на размышление дается 1–2 минуты). Потом их просят этот «сухой остаток» тренинга:

а) кратко записать, сведя его суть к 2–3 фразам;

б) зарисовать.

На эту работу дается 3–5 минут. Потом участники поочередно озвучивают, что именно они выносят для себя из тренинга, и демонстрируют группе свои рисунки.

Психологический смысл упражнения. Технология подведения итогов работы, стимулирующая осознание того, что дала работа каждому из участников.

Обсуждение. «Наверное, кто-то из вас желает добавить что-либо о прошедшем тренинге и его итогах. Сейчас есть такая возможность».

Тесты на уверенное поведение

В завершение программы тренинга приведем небольшую подборку психологических тестов, позволяющих изучать различные составляющие уверенного поведения.

Уверенное, агрессивное, застенчивое поведение («УАЗ») [19]

Инструкция. Ниже приводятся описания нескольких конфликтных, напряженных ситуаций, с которыми ваши ровесники могут встретиться в жизни, и по четыре разновидности возможной реакции на каждую из этих ситуаций.



Пожалуйста, выберете из каждой четырех реакций две – те, которые, как вы считаете, более свойственны вам. Ту из них, которая свойственна тебе в наибольшей степени, оцените в два балла, вторую – в один балл.

Описания ситуаций.

1. Ты сдал на проверку тетрадь с контрольной работой, а когда пришло время узнать оценку – этой тетради у учителя не оказалось, она куда-то затерялась. Он говорит, что ты нарочно не сдал ее, потому что не справился с работой, и собирается ставить «2».

А. Попрошу еще раз поискать тетрадь, если не найдется, то предложу доказать свои знания, решив у учителя на глазах другой вариант контрольной.

В. Если он поставит «2», то я возмущусь, скажу, что сдавал тетрадь при свидетелях, и стану думать, что на этого учителя нужно пожаловаться начальству.

С. Робко напомню, что я вроде бы сдавал тетрадь. Если та не найдется и двойка все равно будет поставлена, я расстроюсь, стану переживать, но вряд ли смогу как-то изменить эту ситуацию.

Д. Отнесусь к данной ситуации равнодушно: пусть ставит что хочет, очень нужна мне эта циферка от «2» до «5»...

2. Ты быстро едешь на велосипеде, и вдруг откуда-то из-за угла вылетает еще один велосипедист, вы сталкиваетесь и оба падаете. Кто из вас виноват, непонятно: скорее всего, неправы вы оба.

А. Встану, подойду к упавшему велосипедисту, помогу ему подняться и спрошу, в порядке ли он.

В. Выскажу второму участнику столкновения, что он ездить не умеет и «глаза дома забыл».

С. Извинюсь перед другим велосипедистом: ведь, наверное, все это произошло из-за меня.

Д. Ну, упали и упали: что ж теперь, драться из-за этого, что ли? Молча встану, отряхнусь и поеду дальше.

3. Приятель попросил у тебя на несколько дней книгу, ты дал, а он ее все не возвращает, хотя ты уже напоминал. Завтра она тебе будет очень нужна для подготовки к занятиям.

А. Позвоню ему и настойчиво попрошу, чтобы он положил эту книгу в портфель прямо сейчас, тогда уж точно завтра не забудет.

В. Скажу ему, что он не выполняет свои обещания, и если он так и не принесет книгу – ему же хуже будет.

С. Мне будет неудобно вновь и вновь напоминать ему. Раз не несет – значит, ему она очень нужна самому, или у него возникли такие проблемы, что не до книги.

Д. Пусть эта книга останется на его совести, мне будет проще не с ним разбираться, а сходить в библиотеку и взять такую же.

4. Ты покупаешь в магазине товар, который стоит 40 рублей, протягиваешь продавщице 100 рублей, она убирает их в кассу, дает тебе товар и протягивает 10 рублей сдачи. Когда ты спрашиваешь, где же оставшаяся сдача, она говорит, что ты дал ей всего 50 рублей, а не 100.

А. Я скажу, что уверен в том, что давал именно 100 рублей, и попрошу сдачи. Если это не поможет, потребую позвать менеджера и пересчитать лежащие в кассе деньги.

В. Я рассержусь на продавщицу скажу что она мошенница, и потребую отдать деньги. Если не отдаст – пойду жаловаться к директору магазина и просить, чтобы ее уволили.

С. Наверное, у меня возникнут сомнения, действительно ли я давал ей 100 рублей, или все-таки 50, и в конце концов я уйду восвояси.

Д. 50 рублей вообще не стоят того, чтобы из-за них конфликтовать. Я просто молча уйду, и пусть это останется на ее совести.

5. Знакомый просит тебя дать ему взаймы 100 рублей. У тебя в кошельке всего 100 рублей, которые ты планировал потратить на обед.

А. Подумаю, что мне важнее – пообедать или помочь этому человеку. В зависимости от этого, либо дам, либо откажу.

В. Скажу ему, что это с его стороны нетактичная просьба, к тому же он уже брал взаймы, а потом не отдал.

С. Наверное, я ему не откажу, но сам потом буду переживать и злиться, что из-за него остался без денег.

Д. Сначала сделаю вид, что не понял его просьбы, а если он будет настойчив, скажу, что у меня у самого нет денег, пусть займет у другого.

6. Знакомый говорит, что ты одет как последний неряха. Тебе обидно это слышать, поскольку ты в первый раз надел новый модный джемпер и тебе кажется, что он заслуживает куда лучшей характеристики.

А. Расспрошу его подробнее, какая конкретно деталь моей одежды ему не понравилась и чем именно.

В. Скажу ему: «Лучше на себя посмотрел бы! Сам одет будто бомж, а еще других критикуешь!»

С. Наверное, ничего не скажу, но расстроюсь и запрячу этот джемпер в дальний угол

шкафа.

D. Вообще не обращаю внимания на его слова, еще не хватало всяких дураков слушать.

7. *К тебе на улице обращается симпатичная девушка и предлагает принять участие в какой-то лотерее. Ты подозреваешь, что эта лотерея – мошенничество, «лохотрон», потому что таким образом недавно «кинули на деньги» твоего друга.*

A. Скажу, что меня не интересуют такие игры, и спокойно пойду дальше.

B. Скажу ей, что она обманщица и единственная цель их лотереи – «развести на деньги».

C. Просто так уйти мне будет неудобно, я остановлюсь и выслушаю, что она рассказывает про эту лотерею.

D. Пойду дальше, сделал вид, что не расслышал ее.

8. *Тебе позвонили в дверь, сказали, что это почтальон, ты открыл. Л там вместо почтальона оказался торговый агент, который стал настойчиво уговаривать совершить у него покупку.*

A. Скажу, что меня не интересуют его предложения. Если он все равно не уйдет – просто закрою перед ним дверь.

B. Скажу этому человеку, что он обманщик, раз представился почтальоном, а сам торговец, и посоветую ему убираться подобру-поздорову.

C. Мне будет неудобно просто так «послать» этого человека. Наверно, я все-таки посмотрю, что он принес, а если товар понравится, то, может быть, что-нибудь и куплю.

D. Молча захлопну дверь и пойду заниматься своими делами. А в следующий раз вообще не буду открывать всяким «почтальонам».

9. *Одноклассник, твой хороший друг, просит у тебя тетрадь, чтобы списать домашнее задание. Но тебе не хотелось бы давать ему списывать, поскольку ты знаешь, что учитель очень внимателен, он замечает одинаковые работы и ставит двойки обоим.*

A. Скажу, что не могу дать ему списать, поскольку это приведет к тому, что двойки получат оба.

B. Скажу, что списать не дам, самому делать надо было, а не халючить.

C. Дам списать, но буду беспокоиться и очень расстроюсь, если в итоге действительно получу «2».

D. Чтобы он отстал, скажу, что списывать у меня нечего, поскольку я и сам не сделал это задание.

Обработка и интерпретация результатов Отдельно подсчитываются суммы баллов, которые набраны по каждому из вариантов ответов: *A, B, C, D*, с учетом того, что выбор ответа на первом месте оценивается в 2 балла, а на втором – в 1. (Например, если ответ *A* трижды выбран в качестве первого и четырежды в качестве второго, то он набирает $3 \times 2 + 4 = 10$ баллов).

Набранные суммы говорят о склонности к различным типам реагирования в напряженных ситуациях межличностного взаимодействия:

A. Уверенное поведение: направлено на достижение своих целей спокойно и вместе с тем настойчиво, но не «переходя на личности».

B. Агрессивное поведение: направлено на отстаивание своих целей, посредством действий против того, кто, по мнению опрашиваемого, в этом препятствует.

C. Застенчивое поведение: такие действия, при которых энергия тратится не столько на достижение целей, сколько на переживания по поводу произошедшего.

D. Игнорирование, уход от проблемы без попытки активно отстаивать свои цели, но и без переживаний по этому поводу.

Чтобы установить, насколько ярко выражена склонность к этим типам поведения, полученные «сырые» баллы по каждой из шкал следует перевести в стандартизованные показатели по пятибалльной системе, воспользовавшись приведенной ниже таблицей.

Стандар- тизован- ные баллы	Сумма «сырых» баллов			
	А Уверенное поведение	В Агрессивное поведение	С Застенчивое поведение	Д Уход от проблемы
1 – Низко	< 6	< 4	< 3	< 3
2 – Ниже среднего	7–9	5–7	3–5	3–5
3 – Средне	10–12	7–9	6–8	6–8
4 – Выше среднего	13–16	10–13	9–12	9–12
5 – Высоко	> 16	> 13	> 12	> 12

Признаки поведения уверенного в себе, агрессивного и застенчивого человека более подробно описываются на с. 185–187.

Уровень уверенности в себе [20]

Инструкция. Методика включает 30 утверждений. Нужно отметить те из них, с которыми ты согласен. Не раздумывай слишком долго над ними, давай тот ответ, который первым приходит в голову. Правильных и неправильных вариантов здесь нет, приемлем любой ответ, свидетельствующий о твоем индивидуальном своеобразии. Будь искренен!

Перечень утверждений:

1. Большинство людей, по-видимому, более настойчивы, чем я.
2. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидания из-за своей застенчивости.
3. Если в столовой подадут несвежую еду я буду жаловаться администрации.
4. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
5. Если продавцу стоило больших усилий показать мне товар, который не совсем мне подходит, мне трудно сказать ему «нет».
6. Когда от меня требуют что-нибудь сделать, а я не понимаю, зачем это надо, то прошу, чтобы мне объяснили это.
7. В спорах я стремлюсь найти такие доводы, чтобы окончательно и бесповоротно убедить окружающих в своей правоте.
8. Я стараюсь вырваться вперед, как и большинство людей.
9. Честно говоря, люди часто используют меня в своих интересах.
10. Я получаю удовольствие, завязывая разговор с новыми людьми.
11. Я часто не знаю, что сказать людям другого пола, которые кажутся мне привлекательными.
12. Думаю, что пройти собеседование при устройстве на работу мне окажется куда сложнее, чем собрать необходимые документы.
13. Я испытываю нерешительность, когда надо позвонить по телефону малознакомому человеку.
14. Я стесняюсь возвратить покупку в магазин, даже если обнаруживаю, что она некачественна.
15. Если родственник или близкий друг раздражает меня, я скорее скрою свои чувства, чем проявлю недовольство.
16. Бывает, что я избегаю задавать вопросы из-за страха показаться глупым.
17. В споре я иногда боюсь, что буду волноваться и меня начнет трясти.
18. Если кто-либо высказывает точку зрения, которую я считаю неверной, я не стесняюсь выразить и свою точку зрения.
19. Совершая покупки на рынке, я избегаю спорить с продавцами о цене.

20. Когда я делаю что-нибудь важное и стоящее, я стараюсь, чтобы об этом узнали другие.

21. Я откровенен и искренен в выражении своих чувств.

22. Если кто-то распространяет обо мне сплетни, я стремлюсь при первой же возможности поговорить с ним об этом.

23. Зачастую мне трудно сказать «нет».

24. При необходимости я умею взять под контроль даже сильные свои эмоции.

25. Если меня где-либо плохо обслужили, я не стесняюсь пожаловаться администрации.

26. Когда мне делают комплимент, я часто не знаю, что сказать в ответ.

27. Если в театре или на занятиях соседи мешают мне разговорами, я прошу их говорить потише или беседовать где-нибудь в другом месте.

28. Тот, кто пытается пролезть в очереди впереди меня, может быть уверен, что получит от меня отпор.

29. Я быстро и решительно высказываю свое мнение.

30. Бывают случаи, когда я растерян настолько, что просто не могу ничего сказать.

Обработка результатов

Выставляется по одному баллу за утверждения 3, 6, 7, 8, 10, 18,

20, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29 при ответах «да». Выставляется также по одному баллу за утверждения 1, 2, 4, 5, 9, И, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19,

23, 26, 30 при ответах «нет». Подсчитывается общая сумма баллов.

Интерпретация результатов:

Менее 11 баллов. Такой человек застенчив и недостаточно уверен в себе. Ему трудно высказать свои чувства и желания, и поэтому другие могут навязать ему свое общество, оттеснить при получении, например, каких-либо благ, подчас даже не замечая этого, ущемить в чем-то его права. Вместе с тем ему могут быть свойственны вспышки агрессивного поведения по отношению к тем, кто от него зависит.

11–21 балл. Этим людям свойственна средняя степень уверенности в себе. Они могут дать отпор тем, кто пытается ущемить их интересы или не соблюдает обязательства, но для этого им все же надо чувствовать себя несколько «заведенными». В противном случае они предпочитают терпеть и молча злиться, избегая вступления в конфликт. При желании они легко могут научиться как вести себя по манере воспитанного человека, так и жестко добиваться своих целей в общении с окружающими.

Более 21 балла. У таких людей высокий уровень уверенности в себе. Для них характерно спокойствие, умение владеть собой в самых разных ситуациях, умение выражать свои чувства и желания, не обижая окружающих и не вступая с ними в конфликты. Они не станут терпеть и ущемления своих прав, восстанавливая их в случае необходимости не взрывами неконтролируемой агрессии, не жалобами и просьбами, а решительными и в то же время корректными, приемлемыми в обществе способами.

Коммуникативные и организаторские склонности [21]

Инструкция. Тест предназначен для выявления коммуникативных и организаторских склонностей (умение четко и быстро устанавливать контакты с людьми, стремление расширять круг общения, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т. д.). Тест содержит 40 вопросов, на каждый из которых нужно дать ответ «да» или «нет».

Перечень вопросов:

1. Есть ли у тебя стремление знакомиться с самыми разными людьми?
2. Нравится ли тебе заниматься общественной работой?
3. Долго ли тебя беспокоит чувство обиды, причиненной кем-либо из товарищей?
4. Трудно ли тебе ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у тебя друзей, с которыми ты постоянно общаешься?
6. Часто ли тебе удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими

твоего мнения?

7. Верно ли, что тебе приятнее и проще проводить время за чтением или за каким-либо подобным занятием, чем с людьми?

8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении твоих намерений, то легко ли отказаться от них?

9. Легко ли ты устанавливаешь контакты с людьми, которые значительно старше тебя по возрасту?

10. Любишь ли ты придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

И. Трудно ли тебе включаться в новые компании?

12. Часто ли ты откладываешь на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли тебе удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремись ли ты добиться, чтобы окружающие действовали в соответствии с твоим мнением?

15. Трудно ли тебе освоиться в новом коллективе?

16. Верно ли, что у тебя почти не бывает конфликтов с товарищами вследствие возможного невыполнения с их стороны своих обещаний и обязанностей?

17. Стремись ли ты при любом удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел ты принимаешь инициативу на себя?

19. Часто ли бывает, что тебя раздражают окружающие люди и хочется побыть одному?

20. Правда ли, что тебе тяжело ориентироваться в незнакомой обстановке?

21. Нравится ли тебе постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у тебя раздражение, когда не удается закончить начатое дело?

23. Испытываешь ли ты затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что частое общение с товарищами утомляет тебя?

25. Любишь ли ты участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли ты проявляешь инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы твоих товарищей?

27. Правда ли, что ты чувствуешь себя неуверенно среди незнакомых людей?

28. Верно ли, что ты редко стремишься к доказательству своей правоты?

29. Полагаешь ли ты, что тебе не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?

30. Принимаешь ли ты участие в общественной работе в школе (или в институте)?

31. Правда ли, что круг твоих знакомых не очень широк?

32. Верно ли, что ты не особо стремишься отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?

33. Чувствуешь ли ты себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?

34. Охотно ли ты приступаешь к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что у тебя появляется чувство тревоги в ситуации, когда нужно говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли ты опаздываешь на встречи, свидания?

37. Верно ли, что у тебя много друзей?

38. Часто ли ты оказываешься в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли ты смущаешься, чувствуешь неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что ты не очень уверенно чувствуешь себя в окружении большой

группы своих товарищей?

Обработка и интерпретация результатов

Каждый ответ, совпадающий с приведенным в «ключе», оценивается в 1 балл. Баллы суммируются по двум шкалам отдельно.

Шкала «Коммуникативные склонности» (общение с людьми, установление взаимопонимания).

(+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Шкала «Организаторские склонности» (управление другими людьми, организация совместной деятельности).

(+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Для того чтобы установить, насколько высокими можно считать полученные результаты, следует воспользоваться приведенной ниже таблицей.

	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
Низко	< 4	< 3
Ниже среднего	5–8	4–7
Средне	9–12	8–11
Выше среднего	13–17	12–15
Высоко	> 18	> 16

Лидерские качества [22]

Инструкция: Эта методика предназначена для того, чтобы оценить лидерские качества человека. Нужно ответить на 50 вопросов, делая это искренне: верных и неверных вариантов здесь нет, приемлем любой из них, свидетельствующий о своеобразии личности. Из двух или трех предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Перечень вопросов:

1. Часто ли ты оказываешься в центре внимания окружающих?
а) да б) нет
2. Верно ли, что статус многих окружающих тебя сверстников выше, чем твой?
а) да б) нет
3. Бывает ли, что ты, находясь в компании, стесняешься высказать свое мнение, даже когда это необходимо?
а) да б) нет
4. Когда ты был ребенком, нравилось ли тебе быть лидером среди сверстников?
а) да б) нет
5. Испытываешь ли ты удовольствие, когда удается убедить кого-то в чем-либо?
а) да б) нет
6. Часто ли случается, что тебя называют нерешительным человеком?
а) да б) нет
7. Согласен ли ты с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
а) да б) нет в) не понимаю смысл этого выражения
8. Нуждаешься ли ты в советнике, который помог бы решить, как строить дальнейшую карьеру?
а) да б) нет
9. Теряешь ли ты иногда выдержку в разговоре с людьми?
а) да б) нет

10. Доставляет ли тебе удовольствие видеть, что окружающие тебя побаиваются?
а) да б) нет
11. Стремись ли ты занимать в компании такую позицию, которая позволяла бы быть в центре внимания?
а) да б) нет
12. Считаешь ли ты, что производишь на людей яркое впечатление?
а) да б) нет
13. Считаешь ли ты себя мечтателем?
а) да б) нет
14. Теряешься ли ты, если окружающие выражают свое несогласие с тобой?
а) да б) нет
15. Случалось ли тебе по личной инициативе заниматься организацией каких-либо коллективов?
а) да б) нет
16. Если то, что ты наметил, не дало ожидаемых результатов, то ты:
а) будешь рад, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
б) возьмешь на себя ответственность и постарайся довести дело до конца.
17. Какое из этих двух мнений тебе ближе:
а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
б) настоящий руководитель должен, прежде всего, уметь руководить другими и необязательно делать дело сам.
18. С кем тебе больше нравится общаться?
а) с покорными людьми;
б) с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараешься ли ты избегать острых дискуссий?
а) да б) нет
20. Когда ты был ребенком, часто ли ты вынужден был уступать жестким, но необоснованным требованиям родителей?
а) да б) нет
в) мои родители вообще не выдвигали жестких требований
21. Умеешь ли ты в споре привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с тобой не согласен?
а) да б) нет
22. Представь себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как ты поступишь?
а) дам возможность принять решение тому из нас, кто лучше всего ориентируется;
б) сам не буду ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
а) да б) нет
24. Считаешь ли ты себя человеком, оказывающим влияние на других?
а) да б) нет
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить тебя больше никогда этого не делать?
а) да б) нет
26. Кто, по твоему мнению, истинный лидер?
а) тот, кто умеет расположить к себе окружающих;
б) тот, у кого самый волевой характер.
27. Всегда ли ты стараешься понять и по достоинству оценить людей?
а) да б) нет
28. Умеешь ли ты соблюдать дисциплину?

- а) да б) нет
29. Как ты считаешь, какой руководитель будет работать эффективнее?
- а) тот, который все решает сам;
- б) тот, который внимателен к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства более эффективен?
- а) коллегиальный (власть и ответственность делится между всеми работниками);
- б) авторитарный (власть и ответственность полностью сконцентрирована в руках начальника).
31. Часто ли у тебя создается впечатление, что окружающие злоупотребляют тобой?
- а) да б) нет
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает тебя?
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как ты поведешь себя на собрании, если считаешь свое мнение верным, но остальные с ним не согласны?
- а) лучше я промолчу;
- б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняешь ли ты свои интересы тому делу, которым занимаешься?
- а) да б) нет
35. Возникает ли у тебя чувство тревоги, если нужно нести ответственность за какое-либо важное дело?
- а) да б) нет в) я не несу ответственность за важные дела
36. Что предпочтительнее для тебя...
- а) работать под руководством умного и хорошего человека;
- б) работать самостоятельно, без руководителя.
37. Как ты относишься к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
- а) согласен б) не согласен
38. Случалось ли тебе покупать что-либо под влиянием убеждений продавца, а не исходя из собственной потребности?
- а) да б) нет
39. Считаешь ли ты свои организаторские способности хорошо развитыми?
- а) да б) нет
40. Как ты реагируешь на столкновение с трудностями?
- а) у меня опускаются руки;
- б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаешь ли ты упреки людям, если они этого заслуживают?
- а) да б) нет
42. Считаешь ли ты, что твоя нервная система способна выдержать сильные стрессы, нагрузки?
- а) да б) нет
43. Как бы ты поступил, окажись ректором того института, где учишься (или директором своей школы)?
- а) немедленно изменю то, что считаю неправильным;
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумеешь ли ты прервать слишком болтливого собеседника, если тебе надоело его слушать?
- а) да б) нет
45. Согласен ли ты с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить скромно»?
- а) да б) нет

46. Считаешь ли ты, что каждый успешный человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да б) нет

47. Кем бы ты предпочел бы стать...

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку тебе приятнее слушать?

а) громкую и бодрящую;

б) спокойную и мелодичную;

в) я вообще не люблю музыку.

49. Волнуешься ли ты, ожидая встречи с важными людьми?

а) да б) нет в) я вообще не встречаюсь с такими людьми

50. Часто ли ты встречал людей с более сильной волей, чем у тебя?

а) да б) нет

Оценка и интерпретация результатов

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, начисляется 1 балл, в другом случае – 0 баллов.

♦ Если сумма баллов оказалась до 25 баллов, то качества лидера выражены слабо, такому человеку комфортнее позиция подчиненного.

♦ Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне. В обычных ситуациях такой человек предпочитает позицию подчиненного, но при необходимости может взять функции лидера и на себя.

♦ Если сумма баллов оказалась равной от 36 до 40, то лидерские качества выражены достаточно сильно.

♦ Наконец, если сумма баллов больше, чем 40, то этот человек, как природный лидер, склонен к диктату: его желание вести за собой других выражено слишком ярко, что может вызвать у окружающих недовольство и сопротивление.

«Быть лидером» – это означает:

♦ Уметь повести людей за собой, добиться того, чтобы тебя слушали и тебе подчинялись.

♦ Располагать к себе людей, оказываться в центре их внимания, вызывать уважение и симпатию к себе.

♦ Быть готовым взять на себя ответственность за происходящее, принимать решения и нести ответственность за их последствия.

♦ Уметь вызывать к себе доверие окружающих, быть в их глазах авторитетом.

♦ Быть способным сплавлять людей, объединять их вокруг какой-либо общей идеи или вокруг самого себя.

Лидерами обычно становятся люди, ведущие себя уверенно. Хотя и не все уверенные в себе люди стремятся к лидерству – у некоторых из них эта потребность выражена не очень ярко.

Тест на независимость [23]

Инструкция: В этой методике вопросы имеют по три варианта ответов. Нужно выбрать один наиболее подходящий вариант в каждом из них. Верных и неверных вариантов здесь нет, приемлем любой ответ.

Перечень вопросов:

1. Я принял (или планирую принять) решение о своем месте обучения или работы после школы:

- а) самостоятельно, следуя своим увлечениям и оценке своих способностей;
 - б) прислушиваясь к мнению своих родителей и родственников;
 - в) прислушиваясь к совету близких друзей.
2. Поступая (или планируя поступить) в избранное учебное заведение, я рассчитываю:
- а) только на свои силы;
 - б) на связи и благоприятный результат вступительных экзаменов;
 - в) только на связи с людьми, которые обещали помочь.
3. При подготовке к экзаменам и к занятиям я:
- а) делаю упор на свое трудолюбие, рассчитываю на него;
 - б) иногда обращаюсь за помощью к окружающим;
 - в) по большей части рассчитываю на чужую помощь.
4. Я думаю, что лучше всего устраиваться на работу следующим образом:
- а) по распределению (учебные заведения направляют работать своих выпускников в конкретные места);
 - б) используя для этого информацию сведущих людей;
 - в) благодаря знакомствам, «связям».
5. В сложных ситуациях я принимаю решения:
- а) рассчитывая только на свой опыт и знания;
 - б) иногда консультируюсь со знающими людьми;
 - в) всегда советуюсь с окружающими.
6. Думаю, что выбор мужа/жены должен в первую очередь основываться на:
- а) решении, принятом совершенно самостоятельно;
 - б) мнении близких и знакомых людей;
 - в) решении родителей, принятом независимо от меня.
7. Если близкие мне люди находятся в отъезде, я способен принять важные жизненные решения:
- а) да, и сделать это полностью самостоятельно;
 - б) да, но лучше все-таки найти возможность посоветоваться с близкими;
 - в) нет, я буду ждать их возвращения.
8. Будучи подростком, я упорно отстаивал (отстаиваю) свое мнение:
- а) всегда;
 - б) обычно да, но в бурных спорах с окружающими;
 - в) в большинстве случаев отказывался от своего мнения.
9. Думаю, мое дальнейшее развитие будет связано с тем, что я стану:
- а) рассчитывать только на свои силы;
 - б) рассчитывать как на свои силы, так и на поддержку близких;
 - в) полностью полагаться на поддержку близких.

Обработка и интерпретация результатов

Каждый ответ «А» оценивается в 4 балла, «Б» в 2, «В» в 0. Набранные баллы суммируются.

В заключение подсчитывается общая сумма баллов, набранных испытуемым, и на ее основе делается вывод о степени развития у него такого качества личности, как независимость.

◆ При сумме баллов от 27 до 36 считается, что человек чересчур независим в своих суждениях и поступках и фактически не считается с мнениями окружающих людей.

◆ При сумме баллов от 12 до 26 делается вывод о том, что человек достаточно независим, но в своей независимости все же чутко и с уважением относится к мнениям других людей.

◆ При сумме баллов от 0 до 11 индивид рассматривается как зависимый от окружающих людей, несамостоятельный, недостаточно уверенный в себе.

Инструкция: Тест включает 32 утверждения. Нужно оценить, применимо ли каждое из них к вам. Те, что применимы, отмечайте знаком «+», что неприменимы – знаком «-». Оценить следует все утверждения, ничего не пропуская; даже если затрудняетесь ответить точно, дайте тот ответ, который представляется более правдоподобным.

Перечень утверждений:

1. Я стесняюсь идти в малознакомую компанию.
2. Если вечеринка мне не нравится, я все равно не уйду первым.
3. Меня бы очень задело, если бы мой близкий друг стал противоречить мне при посторонних людях.
4. Я стараюсь меньше общаться с людьми, склонными к критике.
5. Обычно я легко схожусь с незнакомыми людьми.
6. Я не откажусь пойти в гости из-за того, что там будут люди, которые меня не любят.
7. Когда два моих друга спорят, я предпочитаю не вмешиваться в их спор, даже если с кем-то из них не согласен.
8. Если я попрошу знакомого пойти со мной куда-либо, а он откажется, то я не решусь попросить его снова.
9. Я осторожен в высказывании своего мнения, пока хорошо не узнаю человека.
10. Если во время разговора я чего-то не понял, то лучше промолчу, чем прерву говорящего и переспрошу его.
11. Я открыто критикую людей и ожидаю от них того же.
12. Мне трудно говорить людям «нет».
13. Я все равно могу получить удовольствие от вечеринки, даже если понимаю, что одет немодно.
14. Я болезненно воспринимаю критику в свой адрес.
15. Если я не нравлюсь кому-то, то стараюсь избегать этого человека.
16. Я не стесняюсь обращаться к людям за помощью.
17. Я редко противоречу людям, так как боюсь их задеть, обидеть.
18. Мне часто кажется, что незнакомые люди относятся ко мне критически.
19. Когда мне предстоит идти в незнакомую компанию, я предпочитаю брать с собой друга.
20. Я часто говорю то, что думаю, даже если это неприятно собеседнику.
21. Я легко осваиваюсь в новом коллективе.
22. Временами у меня возникает чувство, что я никому не нужен.
23. Я долго переживаю, если посторонний человек нелестно высказался в мой адрес.
24. Я никогда не чувствую себя одиноким в компании.
25. Меня очень легко обидеть, даже если это не заметно со стороны.
26. После встречи с новым человеком меня обычно мало волнует, правильно ли я себя вел.
27. Когда мне нужно за чем-то обратиться к официальному лицу, я почти всегда жду, что мне откажут.
28. Когда нужно попросить продавца показать понравившуюся мне вещь, то я чувствую себя неловко.
29. Если я недоволен тем, как ведет себя мой знакомый, я обычно прямо указываю ему на это.
30. Если в транспорте я сижу, когда кто-то стоит, то мне кажется, что люди смотрят на меня с укором.
31. Оказавшись в незнакомой компании, я скорее включаюсь в беседу, чем остаюсь в стороне.
32. Я стесняюсь напоминать, чтобы мне вернули книгу или какую-либо другую вещь, взятую на время.

Обработка результатов

Методика включает две шкалы. Оценка результатов по ним производится в

соответствие с приведенным ниже «ключом». Ответы, совпадающие с «ключом», оцениваются в один балл, после чего подсчитываются суммы баллов по каждой шкале в отдельности.

Шкала «Стремление к людям»: +1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -И, +12, -13, +14, +15, -16, +17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.

Шкала «Боязнь быть отвергнутым»: +1,+2, +3,+4, -5 -6, +7, +8, +9, +10, -И, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

Таблица, приведенная ниже, позволит оценить, насколько высокими следует считать результаты, полученные по каждой из этих шкал.

Уровень	Шкала «Стремление к людям»	Шкала «Боязнь быть отвергнутым»
Низкий	0–8	0–8
Ниже среднего	9–15	9–15
Средний	16–20	16–20
Выше среднего	21–25	21–26
Высокий	26–30	27–32

Интерпретация результатов

Возможны следующие типичные сочетания результатов по этим двум шкалам.

1. Высокий уровень развития мотива «стремление к людям», сочетаемый с высоким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Человек, имеющий такое сочетание обоих мотивов, характеризуется сильно выраженным внутренним конфликтом между стремлением к людям и их избеганием, который возникает каждый раз, когда ему приходится встречаться с незнакомыми людьми.

2. Высокий уровень развития мотива «стремление к людям», сочетаемый с низким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым». Такой человек активно ищет контактов и общения с окружающими, испытывая от этого в основном только положительные эмоции.

3. Высокий уровень развития мотива «боязнь быть отвергнутым» в совокупности с низким уровнем развития мотива «стремление к людям». Индивид, обладающий сочетанием обоих мотивов, напротив, активно избегает контактов с людьми, ищет одиночества.

4. Низкий уровень развития обоих мотивов. Такое сочетание характеризует человека, который, живя среди людей, общаясь с ними, не испытывает от этого ни положительных, ни отрицательных эмоций и хорошо себя чувствует как среди людей, так и без них.

При средних значениях мотивационных тенденций «стремление к людям» и «боязнь быть отвергнутым» ничего определенного о возможном поведении человека и его переживаниях, связанных с человеческими отношениями, на основе этой методики утверждать нельзя. Наиболее свойственным для уверенных в себе людей сочетанием является такое, при котором «стремление к людям» развито сильно, а «боязнь быть отвергнутым» – не выше среднего.

Завершая разговор об уверенном поведении, хотелось бы отметить, что это необходимое, но недостаточное условие для достижения жизненных успехов. Достигать поставленных целей удастся тем, кто не только проявляет уверенность, но обладает еще и **компетентностью** в той деятельности, которой занимается. Уверенность сама по себе, без этой второй составляющей, не только бесполезна, но подчас и попросту опасна. Если человек, не умеющий водить машину, сядет за руль и начнет проявлять уверенное поведение в движении по оживленной магистрали, это прямой путь к несчастью. Однако уверенный человек водить машину в конечном итоге научится, только начинать нужно не на автомагистрали, а на тренировочной площадке. А вот тот, кто из-за неуверенности

вообще не сядет за руль, такой возможности будет лишен в принципе. То же самое происходит и в других жизненных сферах, в частности в межличностном общении. Ему, как и всему остальному, тоже можно и нужно учиться, а тренинг служит прекрасной тренировочной площадкой для этого.

Послесловие

Завершая разговор о методике проведения тренингов, отметим, что для достижения эффективности в такой работе недостаточно овладеть технологией, посредством которой это делается. Ведь любой психологический тренинг – процесс *творческий*, подразумевающий высокую степень новизны и неопределенности как для участников, так и для ведущего. Более того, часть тренинговых упражнений как раз и создана таким образом, чтобы смоделировать подобные ситуации и научить участников конструктивно вести себя в них. Поэтому тренинг невозможно вести по шаблону, механически воспроизводя последовательность заданий.

Любое описание тренинга – это лишь общий ориентир, стратегический план действий. Ситуация, сложившаяся в конкретной группе в каждый момент времени, будет уникальной, потребует проявления со стороны ведущего гибкого и творческого поведения, а также открытости новому жизненному и профессиональному опыту. Этим работа ведущего тренинга сложна, но этим же она интересна.

Рекомендуемая литература

18 программ тренингов: Руководство для профессионалов // Под ред. В. А. Чикер. – СПб., 2007.

Авидон И., Гончукова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг. – СПб., 2007.

Айзенк М. Психология для начинающих. – СПб., 2004.

Алберти Р., Эммонс М. Самоутверждающее поведение. – СПб., 1998.

Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками. – СПб., 2003.

Баркли Р., Кэйпл Д. Теория и практика тренинга. – СПб., 2002.

Березников А. А. Обратная связь в групповой работе с подростками // Журнал практического психолога. 1999. № 3.

Березников А. А., Яничева Т. Г. Тренинг расширения ролевого репертуара подростка // 18 программ тренингов: руководство для профессионалов. – СПб., 2007.

Бишоп С. Тренинг ассертивности. – СПб., 2001.

Богоявленская Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. – Ростов-на-Дону, 1983.

Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения. – СПб., 1996.

Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – СПб., 2001.

Бурно М. Е. Терапия творческим самовыражением. – М., 1999.

Былеева Л. В. и др. Подвижные игры. – М., 1974.

Вачков И. В. Групповые методы в работе школьного психолога: Учебно-методическое пособие. – М., 2002.

Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – М., 2000.

Вачков И. В., Дерябо С. Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. – СПб., 2004.

Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М., 2000.

- Вачков И. В. Психология тренинговой работы. – М., 2007.
- Выготский Л. С. Психология. Сборник трудов. – М., 2000.
- Гамезо М. В., Домашенко И. А. Атлас по психологии: Информационно-методическое пособие к курсу «Психология человека». – М., 1999.
- Гатанов Ю. Б. Курс развития творческого мышления. Выпуск №№ 1–4. – СПб., 2002.
- Гиппиус С. В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств. – СПб., 2001.
- Горбатова Е. А. Теория и практика психологического тренинга. – СПб., 2008.
- Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. – СПб., 2007.
- Грановская Р. М. Творчество и конфликт в зеркале психологии. – СПб., 2006.
- Грецов А. Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов. – СПб., 2007.
- Грецов А. Г. Тренинг общения для подростков. – СПб., 2005.
- Грецов А. Г. Тренинг уверенного поведения для подростков. – СПб., 2007.
- Де Боно Э. Латеральное мышление. – СПб., 1997.
- Дерманова И. Б., Сидоренко Е. В. Психологический практикум. Межличностные отношения: Методические рекомендации. – СПб., 2001.
- Донсон О. Развитие креативности: креативность и обучение // Когнитивное обучение: современное состояние и перспективы. – М., 1997.
- Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб., 1999.
- Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. – СПб., 2004.
- Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. – СПб., 2000.
- Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л., 1985.
- Ермолаева-Томина Л. Б. Психология художественного творчества. – М., 2005.
- Жуков Ю. М. и др. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. – М., 2004.
- Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб., 2002.
- Зимбардо Ф. Застенчивость. – СПб., 1996.
- Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Грабенко Т. М. Практикум по креативной терапии. – СПб., 2003.
- Изард К. Э. Психология эмоций. – СПб., 1999.
- Капони В., Новак Т. Сам себе психолог. – СПб., 1996.
- Кеннард Д., Робертс Дж., Уинтер Д. Групп-аналитическая психотерапия. – СПб., 2002.
- Кинг Л. Тесты на креативность. – СПб., 2005.
- Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М., 2004.
- Кипнис М. Тренинг креативности. – М., 2004.
- Кипнис М. Тренинг лидерства. – М., 2004.
- Клег Б., Бич П. Интенсивный курс по развитию творческого мышления. – М., 2004.
- Клег Б., Бич П. Интенсивный курс: развитие личности. – М., 2004.
- Клименко Ю. Г. Театр как практическая психология. – М., 1994.
- Козлов Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения. Екатеринбург, 1998.
- Кратохвил С. Групповая психотерапия невротиков. – Прага, 1978.
- Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб., 2001.
- Куницына В. Н., Казаринова Н. В., Погорельца В. М. Межличностное общение. Учебник для вузов. – СПб., 2001.
- Ли Д. Практика группового тренинга. – СПб., 2001.
- Лидерс А. Г. Психологический тренинг с подростками. – М., 2001.
- Лук А. Н. Психология творчества. – М., 1978.
- Макарова Л. Н., Шаршов И. А. Технологии профессионально-творческого саморазвития учащихся. – М., 2005.
- Максимова С. В. Творчество: созидание или деструкция? – М., 2006.
- Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. – М., 1998.
- Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М., 1999.

- Мастеров Б. М. Психология саморазвития: психотехника риска и правила безопасности. – Рига, 1996.
- Ментс М. Эффективный тренинг с помощью ролевых игр (Эффективное использование ролевых игр в тренинге). – СПб., 2001.
- Микляева А. В. Я – подросток. Я среди других людей: программа уроков психологии (9 класс). – СПб., 2003.
- Морева Н. А. Тренинг педагогического общения. – М., 2003.
- Морозов А. В., Чернилевский Д. В. Креативная педагогика и психология. – М., 2004.
- Николаенко Н. Н. Психология творчества. – СПб., 2005.
- Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М., 1989.
- Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1982.
- Петрушин С. В. Психологический тренинг в многочисленной группе. – М., 2000.
- Пономарев Я. А. Психология творчества // Тенденции развития психологической науки. – М., 1988.
- Попова М. В. Психология как учебный предмет в школе. – М., 2000.
- Практикум по арт-терапии / Под ред. А. И. Копытина. – СПб., 2000.
- Практикум по психологическим играм с детьми и подростками / Под ред. М. Р. Битяновой. – СПб., 2002.
- Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б. Д. Парыгина. – СПб., 2000.
- Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг в школе. – М., 2001.
- Психогимнастика в тренинге. Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб., 2001.
- Психологический тренинг в группе: Игры и упражнения. / Авт. – сост. Т. Л. Бука, М. Л. Митрофанова. – М., 2005.
- Растяльников П. В. Моделирование в группах активного социально-психологического обучения // Введение в практическую социальную психологию. – М., 1994.
- Регуш Л. А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. – СПб., 2001.
- Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М., 1994.
- Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. – СПб., 2002.
- Рудестам К. Групповая психотерапия. – СПб., 1998.
- Рязанова Д. В. Тренинг с подростками: с чего начать? – М., 2003.
- Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. – СПб., 2001.
- Смид Р. Групповая работа с детьми и подростками. М., 2000.
- Смит М. Тренинг уверенности в себе. – СПб., 1997.
- Солсо Р. Когнитивная психология. – М., 1996.
- Старшенбаум Г. В. Тренинг навыков практического психолога. – М., 2006.
- Стишенок И. В. Тренинг уверенности в себе: развитие и реализация новых возможностей. – СПб., 2006.
- Торн К., Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера. – СПб., 2001.
- Туник Е. Е. Тест Е. Торренса. Диагностика креативности. Методическое руководство. – СПб., 2004.
- Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения. – М., 2000.
- Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего. – М., 1999.
- Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. М., 2003.
- Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практическое пособие. М., 2001.
- Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения // Психологический журнал. 1984. № 4. Т. 5.
- Хрящева Н. Ю., Макшанов С. И. Тренинг креативности. – СПб., 1999.

- Хуторской А. В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения. – М., 2003.
- Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг. Игры и упражнения. – М., 1988.
- Цукерман Г. А. Психология саморазвития: задача для подростков и их педагогов. – Рига, 1997.
- Чалдини Р. Психология влияния. – СПб., 1999.
- Чуричков А., Снегирев В. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге. – СПб., 2006.
- Чуркина М. А., Жадько Н. В. Тренинг для тренеров на 100 %: Секреты интенсивного обучения. – М., 2005.
- Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов. – СПб., 2006.
- Шурхут С. М. Подростковый возраст: развитие креативности, самосознания, эмоций, коммуникации и ответственности. – СПб., 2006.
- Юркевич В. С. Одаренный ребенок: иллюзии и реальность. Книга для учителей и родителей. – М., 1996.
- Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. – СПб., 2000.
- Яничева Т. Специфика тренерской позиции в групповой работе с подростками // Журнал практического психолога. 1998. № 2.
- Приглашаем на тренинги А. Г. Грецова в Институт практической психологии «Иматон» (г. Санкт-Петербург). Расписание и подробная информация о программах на сайте www.imaton.ru. Телефон для справок и для записи (812) 320–71–54.
- Отзывы о книге направляйте по адресу agretsov@mail.ru

