

1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. Понятие психологического тренинга. Исторические и философские корни метода психологического тренинга

Уже более 30 лет в практике психологической помощи успешно применяются тренинговые занятия. В специально создаваемых малых группах, участники, при содействии ведущего - психолога, включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи в самосовершенствовании. Достижимый результат - обогащение опыта участников, и основное используемое средство - опыт переживания.

Психологический тренинг - это совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе.

Зарождение групп тренинга (Т - групп) связано с именем такого известного социального психолога, как К. Левин. В 1939 году в статье "Эксперименты в социальном пространстве" К. Левин впервые употребил термин "**групповая динамика**". Собственно тренинговые группы берут свое начало в занятиях лабораторным тренингом под руководством К. Левина и его коллег. Т - группы стали предшественницами большинства видов психологической работы с группами, которые объединяются понятием "**психологический тренинг**".

Термин Т-группа в настоящее время относят к широкому спектру групп, цели которых не всегда похожи. К ним можно причислить: тренинг повышения эффективности деятельности; обучение межличностному поведению; формирование взаимоотношений в группе; личностное развитие и т.д.

Различные направления Т-групп связаны между собой общим пониманием принципов и элементов **групповой динамики**. В понятие групповой динамики входят пять основных элементов: цели группы; нормы группы; структура группы и проблема лидерства; сплоченность группы; фазы развития группы.

Тренинговая группа - группа, создаваемая для воздействия в системе межличностных отношений на ее членов с целью развития у них социально-психологической компетентности, навыков общения и взаимодействия.

Различают следующие виды групп психотренинга: группы для решения проблем; группы для обучения межличностным взаимоотношениям; группы роста (самосовершенствования); группы сенситивности; терапевтические группы и др.

Преимущества групповой формы тренинговой работы

Группа - микрокосм, общество в миниатюре. Поэтому, опыт, приобретаемый в группе, в искусственно создаваемой обстановке, может естественно переноситься во внешний мир.

Потенциальное преимущество условий группы - это возможность получения обратной связи и поддержки от конкретных людей, имеющих общие проблемы или переживания с конкретным участником группы. В процессе группового взаимодействия приходит принятие ценностей и потребностей других. Наблюдая

происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собственных чувств и поведения. Группа может также облегчить процесс самоисследования и интроспекции.

1.2. Место психологического тренинга в системе психологических знаний

Психологический тренинг относится к активным методам психологической помощи. Работа с группой происходит на стыке двух подходов в психологии. Один из них направлен на изучение межличностных взаимодействий, закономерностей социальных процессов. Другой подход обращен к человеческой индивидуальности и направлен на изменения, происходящие внутри личности и ведущие к ее самоосознанию и развитию.

Бихевиорально ориентированные группы

Задача поведенческого тренинга - обучить участников справляться с теми или иными проблемами, выработать умение приспособливаться к определенным жизненным обстоятельствам.

Виды жизненных умений, приобретаемых в бихевиорально ориентированных группах: управление тревогой, планирование карьеры, принятие решений, родительские функции, коммуникативные умения и тренинг уверенности в себе.

Психодраматический подход

Сущность этого метода состоит в постановке спектаклей членами группы под руководством ведущего (режиссера) в специально организованном пространстве и с помощью специальных приемов. Основными этапами группировки психодраматических сессий являются разминка (фаза разогрева), фаза психодраматического действия и фаза интеграции, когда участники обмениваются своими чувствами и впечатлениями. В момент кульминации психодраматического действия эмоциональный заряд группы достигает своего пика, и наступает катарсис — внутреннее очищение, момент эмоционального отреагирования, который способствует инсайту - "озарению", осмыслению ситуации, необходимому для разрешения внутри- и межличностных проблем.

Гуманистическое направление

Направление групповой работы в русле гуманистического направления - группы встреч. Одна из характерных особенностей в этом движении - максимально недирективный стиль управления группой. В качестве основных признаков групп встреч можно выделить самораскрытие, внимание к чувствам, осознание самого себя и своего физического "Я", ответственность и принцип "здесь и теперь".

Транзактный анализ в группе.

Согласно концепции Э. Берна, человек проживает свою жизнь по "сценарию", написанному при активном участии его родителей и близких. Принимает решения в настоящем, основанные на стереотипах, которые когда-то были необходимы для его психологического выживания.

Основная цель психотерапевтического процесса — реконструкция личности на основе пересмотра жизненных позиций, осознания непродуктивных стереотипов поведения, мешающих принятию адекватных настоящему моменту решений, формирование новой системы ценностей, исходя из собственных потребностей и возможностей.

Гештальт подход в групповой работе

Основателем групповой гештальттерапии считается Ф.Перлз. В гештальттерапии важное место отводится процессу саморегуляции организма, приводящему к формированию целостного психического образования. Главная цель групповых занятий — расширение сферы осознания, осознание человеком самоидентичности и собственного совершенства, принятие ответственности за все, что с ним происходит.

Гештальттерапия в группах способствует самоактуализации, ведет к расширению осознания самих себя, усиливает эмпатию, увеличивает глубину переживаний и способность к контакту, чувство понимания себя другими, автономность, уменьшает отчужденность между членами групп, а также помогает личности перейти от зависимости к самостоятельности и уверенности в себе.

1.3. Цели, задачи и принципы психологического тренинга

Руководителю, организующему и проводящему занятия, необходимо осознать общую цель, которой является развитие личности. Наряду с этой целью есть и ряд сопутствующих целей: помогать успешно справляться с проблемами; разрешение конфликтов с помощью друг друга; преодоление и раскрытие себя; коррекция самооценки; повышение уровня психологической культуры.

К задачам психологического тренинга относятся: овладение социально-психологическими знаниями; развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей, коррекция самооценки; диагностика и коррекция личностных качеств и умений; снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям; изучение и овладение приемами межличностного взаимодействия; формирование жизненных планов и коррекция ценностных ориентаций; развитие эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях; развитие умения преодолевать жизненные трудности.

Выделяется ряд принципов, на основе которых строится групповая деятельность. Соблюдение этих принципов контролируется ведущим группы и вводится им на разных этапах работы.

- *Принцип моделирования.* В тренинге моделируются различные реальные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения.

- *Принцип новизны* подразумевает оригинальность вводимых упражнений и постоянную смену партнеров в игре.

- *Исследовательский принцип.* Группа самостоятельно находит решение поставленных проблем.

- *Принцип обратной связи* обеспечивается с помощью просмотра видеозаписи и высказыванием мнений другим участникам группы.

- *Принцип диагностики.* Тренер должен осуществлять постоянную диагностику состояний группы и отдельных участников.

- *Принцип целеполагания.* Тренер должен заранее определить цели работы группы и трансформировать их в процессе работы в зависимости от различных факторов групповой деятельности.

- *Принцип активности* предполагает постоянную активность участников группы.

- *Принцип доверительности и конфиденциальности* предполагает открытость и искренность членов группы, что обеспечивается условием не разглашать информацию о событиях, происходящих в группе.

- *Принцип "здесь и теперь"* концентрирует внимание на событиях, происходящих с участниками в процессе тренинга. Благодаря этому принципу пресекаются разговоры на отвлеченные темы, которые могут быть формой психологической защиты.

- *Принцип персонификации* требует конкретизации высказываний и отнесение их к конкретным участникам, запрета на безличные высказывания.

- *Принцип экспликации чувств* рекомендует описание своих переживаний и чувств партнеров при предъявлении обратной связи.

1.4. Организация групп и групповой процесс

Традиционно в организационном и методическом плане рассматривают три основных этапа проведения тренинга:

- 1) *подготовительный этап*, включающий в себя такие элементы, как решение организационных проблем тренинга, комплектование группы, составление психологического портрета ее участников, вводная лекция, разработка программы тренинга;

- 2) *основной этап*, реализующий решение поставленных задач с помощью методов психологического тренинга;

- 3) *заключительный этап*, обобщающий результаты тренинга, содержащий анализ эффективности работы ведущего, успешности достижения обозначенных в начале курса целей.

Подготовительный этап тренинга подразумевает проведение определенных мероприятий, обеспечивающих успешность всей дальнейшей работы. Наиболее благоприятным *местом* для ведения тренинговой работы является такое, которое позволяет членам группы включиться в деятельность группы и соблюдать принципы тренинга.

Численность группы определяется как возрастным составом участников, так и целями, которые будут решаться в процессе тренинговой работы. Здесь необходимо придерживаться правила: чем более молодые участники тренинга, тем меньшим должно быть их количество.

Наиболее оптимальной по численному составу является группа из 10 — 12 взрослых человек (для детей — 7-9).

Состав тренинговой группы

Рекомендуется брать в группы: людей, обладающих достаточно гибким поведением; желательно, чтобы участники тренинга принадлежали к одной возрастной подгруппе; желательно, чтобы участники тренинга обладали примерно одинаковым уровнем интеллектуального развития.

Не рекомендуется: включать лиц, которые только что прошли лечение у психиатра; лиц, находящихся под наблюдением врача; состоящих на диспансерном учете по любому соматическому заболеванию без соответствующего разрешения врача; включать в группу близких родственников, знакомых, друзей, подруг.

При проведении тренинга *запрещается:* питье, еда, наличие сексуальных контактов между участниками; прием алкоголя, наркотиков.

Принципы комплектования Т - групп: информированность участников; добровольность.

Составление программы тренинга.

В первую очередь ведущий определяет необходимую степень структурированности тренинга: чаще это промежуточный вариант между двумя крайними — свободной организацией занятий, когда работа группы строится спонтанно, на основе возникающих прямо в ходе занятия проблем, и строгим планированием занятий, не допускающим вариаций в процессе тренинга. Чаще всего тренинг проводится на основе довольно четкой программы, что, однако, не исключает возможности изменять последовательность элементов тренинга, включать новые упражнения в зависимости от особенностей группового процесса и потребностей участников группы.

Еще одним важным элементом подготовки к проведению тренинга является **вводная беседа**, проводимая до начала занятий. В ходе беседы оговариваются нормы группы. **Нормы группы** — это совокупность неписанных правил, влияющих на поведение человека в группе. Существуют нормы, которые задаются ведущим группы, и нормы, вырабатываемые самой группой.

Среди норм, которые задаются ведущим группы, обязательны следующие: каждый может предъявлять себя, задавать вопросы или не отвечать на них; получать или уточнять любую информацию; группа является информационно закрытой; необходимо избегать оценочных суждений; запрещается физическое насилие. Нормы, вырабатываемые самой группой включают ритуал встреч и прощаний и т.п.

Участников знакомят **с принципами** работы группы: активности участников; исследовательский; партнерского общения; принцип объективизации поведения; обратной связи и оптимизации познавательных процессов в условиях общения.

Непосредственно этап **проведения** психологического тренинга включает в себя работу ведущего и участников группы по реализации поставленных задач средствами двух основных методов: ролевой (или имитационной) игры и дискуссии.

Стадии группового процесса

Обычно выделяют 3 или 4 стадии развития психотренинговой группы. Первая стадия имеет несколько названий: ориентации и зависимости; неуверенности; адаптационная; пассивного напряжения. В этой стадии группа встревожена, обеспокоена, зависима.

Вторая стадия тоже называется по-разному: конфликтов и протеста, активации, фрустрации, активного напряжения. В этой стадии группа переносит на тренера ответственность за свое разочарование. Некоторые тренеры умышленно вызывают агрессивность группы по отношению к себе. В результате этого группа убеждается в том, что проявление агрессивности не всегда пагубно — она может быть понята, разъяснена и потом вытеснена.

Третья стадия имеет следующие названия: развитие сплоченности и сотрудничества; структурирование группы в борьбе с тренером; конструктивная; активно работающая. На этой стадии развиваются сплоченность, заинтересованность, искренность, спонтанность. Группа находится в рабочем состоянии.

Четвертая стадия — фаза целенаправленной деятельности. Эта стадия часто не отделяется от третьей. Группа функционирует как единая рабочая группа, размышляет, советуется, критикует, принимает решения.

Ценность группового метода заключается в том, что основным для Т-группы является обучение процессам, происходящим в группе по мере ее развития и изменения. Обучение является скорее результатом опыта самой группы, нежели разъяснений и рекомендаций руководителя.

Обучение тому, как учиться, включает в себя отдельные этапы: представление самого себя; обратная связь; экспериментирование.

Представление самого себя — то процесс самораскрытия. Способом описания представления самого себя и соучастия других в этом процессе восприятия и познания является использование простой модели раскрытий, названной "Окном Джогари" в честь ее изобретателей Дж.Лафта и Г.Инграма (1970). В соответствии с этой моделью можно представить, что каждый человек несет в себе как бы четыре "пространства" (арена, видимость, слепое пятно, неизвестное) своей личности.

"Арена" охватывает общие знания, те аспекты содержания своего Я, о которых знаем и мы и другие (пространство личности, открытое для меня и других).

"Видимость" — это то, что мы знаем, а другие не знают о нас (т.е. открытое для меня, но закрытое для других).

"Слепое пятно" состоит из того, что другие знают о нас, а мы не знаем, например, привычка перебивать говорящего на середине слова (т.е. закрытое для меня, но открытое для других).

"Неизвестное" — это то, что скрыто и от нас, и от других, включая скрытые потенциальные возможности развития (закрытое и недоступное ни мне, ни другим людям).

Процесс самораскрытия идет через расширение "арены". Степень раскрытия, которую группа может себе позволить, зависит от уровня доверия, существующего в группе.

Обратная связь. В Т- группе умение обеспечивать обратную связь развивается намеренно. Обратная связь в атмосфере искренности и взаимодоверия дает отдельным членам группы информацию об их "слепых пятнах", обеспечивает лучшее понимание всеми участниками сути группового процесса.

Условия эффективности обратной связи: она должна носить описательный и безоценочный характер; происходить по принципу "здесь и теперь"; иметь отношение к конкретному проявлению участника, а не к его поведению в целом; обратная связь должна быть репрезентативна.

Экспериментирование - это активный поиск новых стратегий и видов поведения, новых умений. Такой поиск может быть успешным лишь в том случае, если экспериментирующие участники могут получить от группы ясную и точную обратную связь без страха за последствия своего поведения в той или иной ситуации.

Принцип "Здесь и теперь". Оптимальные результаты при обучении дает актуальный опыт, важно, чтобы группа оставалась релевантной.

Критерии оценки эффективности тренинга:

Первый — это уровень усвоения нового знания в соответствии с поставленными в программе тренинга задачами.

Второй критерий характеризует эффективность усвоенного нового знания по отношению к жизненным целям человека.

Проблемы ограничения метода тренинга:

Первая проблема — это проблема узости тренинговых программ, нацеленных, как правило, на решение конкретной проблемы определенного круга лиц.

Вторая типична для любой тренинговой программы: как обеспечить перенос нового знания из ситуации тренинговых занятий в реальную жизнь.

1.5. Личность тренера и руководство группой

Проблемы лидерства. Стили руководства группой

Термин "лидер", "руководитель" обозначают человека, руководящего группой и обладающего авторитетом для влияния на нее. В любой эффективно действующей группе руководитель — не единственный человек, осуществляющий руководство. Каждая группа имеет своих лидеров.

К.Левин, Р.Липпитт и Р.Уайт (K.Lewin, R.Lippitt & R.K. White, 1939) выделили авторитарный, демократический и попустительский стили руководства и связали их с продуктивностью решения групповой задачи и удовлетворенностью участников групповым опытом.

Различия между тремя стилями руководства группой

Авторитарный	Демократичный	Попустительский
Все виды поведения определяются руководителем	Поведение определяется групповой дискуссией при содействии руководителя	Полная свобода индивидуальных и групповых решений при минимальном участии руководителя
Каждый шаг в деятельности группы директивно продиктован руководителем	Групповые цели намечаются в ходе групповой дискуссии, Две (или более) альтернативные процедуры группового занятия часто предлагаются руководителем	Материалы для групповых занятий предоставляются руководителем, хотя информация предлагается им только в ответ на запрос
Руководитель определяет индивидуальные задачи и партнеров для работы	Определение задачи и выбор партнеров для ее решения — дело группы	Руководитель устраняется от руководства
Руководитель "субъективно" хвалит или критикует отдельных участников, оставаясь в стороне от участия в групповом процессе и ограничиваясь демонстрацией	Руководитель "объективно" хвалит и критикует участников, постоянно стараясь быть участником группы	Руководитель редко комментирует действия участников и не пытается оценивать или регулировать ход событий

В психокоррекционных группах руководители обычно играют четыре поведенческие роли: эксперта; катализатора; дирижера; образца участника.

Требования к руководителю: должен быть критичным к своим возможностям; рефлексировать свои эмоциональные состояния; не должен переносить в группу трудности и проблемы собственных взаимоотношений с людьми; не должен быть чрезмерно зависим от расположения людей; не испытывать острой потребности в их любви и принятии; не должен отдавать на занятиях предпочтение конкретным участникам, должен обладать базовыми гуманистическими установками на принятие человека в его уникальности и самооценности.

1.6. Использование психологического тренинга в деятельности практического психолога

В последние годы разработан целый ряд эффективных методов, с помощью которых психолог может оказывать практическую помощь в преодолении разного рода психологических проблем. Психологический тренинг принадлежит к

эффективным методам психологической помощи. В процессе тренинговых занятий, организованных специальным образом, индивид имеет возможность познать самого себя, задуматься над своими индивидуально - психологическими особенностями, оценить их, определить к ним свое отношение. Все это обеспечивается использованием различных игр, в ходе которых участники тренинга получают от своих партнеров соответствующую "обратную связь", причем более интенсивную и концентрированную, чем это имеет место в обычной жизни. Коррекционный эффект тренинга достигается за счет получения и осмысления личностью новых знаний как о себе, так и о других членах группы.

Следует отметить, что метод психологического тренинга активно применяют в системе подготовки специалистов различного профиля, в сфере супружеских отношений, для коррекции поведения подростков, в работе со студентами.

1.7. Практические упражнения

1. Восточный рынок

Члены группы получают листы бумаги, ручки или карандаши. Каждый из участников разделяет лист на 8 одинаковых частей, на которых разборчиво и крупно пишет свое имя и фамилию. Теперь каждая записка складывается так, чтобы не была видна надпись. Подготовленные записки с именами участников кладут в центре комнаты. Они тщательно перемешиваются тренером.

После этого каждый участник подходит к запискам и произвольно вытягивает восемь штук.

Затем, в течение 5 мин., членам группы нужно уговорами, спорами, путем обмена найти и вернуть (купить) себе все восемь листков со своими именами.

Рефлексия упражнения.

2. Презентация любимой вещи

Участников просят, проведя "ревизию" содержимого своих сумок и карманов, найти какой-либо предмет, который им нравится. В течение 2-3 минут они размышляют над вопросами: Чем именно мне нравится этот предмет? Что он для меня символизирует, почему я ношу его с собой? Чем этот предмет может понравиться другим?

Потом каждый из участников в течение 1-2 минут выступает с презентацией своей вещи. Форма презентации может быть различной - устный рассказ или, по желанию участника, небольшая пантомима, рисунок с комментариями и т.п.

Рефлексия упражнения.

3. На льдине

Участникам выдается большой газетный лист, который они расстилают на полу. Ведущий зачитывает инструкцию: "Представьте себе, что вы оказались на отколовшейся льдине, дрейфующей посреди бушующего моря. Газета – это ваша льдина. Вам нужно разместиться на ней и продержаться несколько минут, чтобы дождаться спасателей. Касаться пола за пределами газеты нельзя - кто сделает это,

тот считается "утонувшим". Когда участники разместятся на льдине и продержатся в таком положении 15-20 секунд, ведущий сообщает, что шторм отломал кусочек от льдины. После этого он отрывает примерно $\frac{1}{4}$ части газеты, предлагая участникам разместиться на том, что осталось. Так повторяется 2-3 раза. Если в команде "тонет" 1 человек, то она получает предупреждение, если 2 и более считается перевернувшейся (и на этом игра заканчивается).

Игру можно проводить не в одной команде, а разбить на группы по 5-7 человек. В таком случае победившей считается та команда, которая продержится дольше других.

Рефлексия упражнения.

5. Хвост

Участники разбиваются на пары. Каждой паре дается лента, которую один из участников вставляет за пояс. Это хвост. Затем игроки становятся плечом к плечу, одной рукой держат друг друга за пояс. Таким образом, пары участников двигаются во время всей игры. Задание: каждая пара должна оборвать как можно больше хвостов у других пар, при этом сохранив свой собственный. Лишение хвоста ведет к выходу пары из игры.

6. Стаканчик

Участники садятся в круг. Тренер дает первому игроку пластиковый стаканчик. Задание: передать стаканчик по кругу таким образом, чтобы способ передачи от игрока к игроку ни разу не повторялся. Для тех, кто никак не может придумать оригинальный, еще не использованный в игре способ передачи стаканчика, команда придумывает смешные штрафные санкции. Все штрафы отрабатываются в конце игры. Игра завершается, когда пройден полный круг, либо продолжается до тех пор, пока существуют новые оригинальные идеи.

7. Любое число

Ведущий называет по имени любого из игроков. Тот мгновенно должен назвать какое-нибудь число от одного до числа, равного количеству участников группы. Ведущий командует: "Три-четыре!". Одновременно должно встать столько игроков, какое число названо. При этом участник, назвавший случайное число, сам может встать, а может остаться сидеть.

Ведущему лучше прекратить игру после одной-двух удачных попыток: участники остаются с ощущением возросшей групповой сплоченности.

8. Первая проба на роль

Ведущий предлагает участникам представить себя кинорежиссёрами, которые подбирают актёров на разные роли: "Я предлагаю вам представить себя кинорежиссерами, которым предстоит снимать фильм. Для фильма, разумеется, нужно подобрать актёров, пригодных для исполнения той или иной роли. Таким образом, вам надо просто определить, какая роль по внешним признакам человека и

особенностям поведения, которые вы успели заметить, в большей степени ему соответствует. Роль может быть реальной, т.е. из известных произведений. А может, вы снимаете совершенно новый фильм по собственному сценарию? Тогда опишите, пожалуйста, что это за герой, на роль которого способен претендовать человек на "стуле презентации": его возраст, социальный статус, профессию, другие его характеристики, время действия фильма, его жанр и тому подобное. Пожалуйста, кто первый? "

Желающий садится на "стул презентации". Каждый из участников высказывает своё мнение. Не обязательно высказываться каждому, говорят только те, у которых уже сложилось определённое мнение.

Рефлексия проводится только после того, как все члены группы побывали на "стуле презентации". Важно, чтобы каждый высказался, насколько предложенные ему роли совпадают с собственным представлением о себе и своих "жизненных ролях".

9. За и против

Инструкция ведущего: "Сейчас кто-нибудь из участников бросит другому мяч и скажет, где окажется тот, кому этот мяч адресован. При этом не существует никаких ограничений: можно направлять своих партнеров в самые необычные, даже фантастические места — в холодильник, в Древнюю Грецию, на пальму и т. д. Поймав мяч, надо быстро назвать три предмета, которые вы возьмете с собой туда, куда вас направляют. Будьте внимательны и постарайтесь не повторять те места, в которых уже «побывали» другие, и те предметы, которые уже назывались".

10. Пессимист, оптимист и шут

Тренер предлагает каждому участнику описать на отдельных листках в нескольких предложениях ситуацию, вызывающую у него стрессовое состояние или сильные негативные эмоции, либо ситуацию, которую участник затрудняется принять. Написанная история не должна содержать никаких эмоциональных описаний, — только факты и действия.

Далее участникам предлагается сдать свои листки с написанными историями тренеру для последующей работы (возможна анонимность).

Тренер зачитывает группе все варианты стрессовых ситуаций, и группа выбирает 2-3 наиболее типичных, имеющих значимость для всех.

Тренер предлагает группе разделиться на три подгруппы и раздает каждой подгруппе по одной истории. Задание для подгрупп следующее: надо наполнить каждую историю эмоциональным содержанием — пессимистичным (для 1-ой подгруппы), оптимистичным (для 2-ой подгруппы) и шутовским (для 3-ей подгруппы). То есть, досочинить предложенную историю и дополнить ее деталями, свойственными Пессимисту или Оптимисту, или Шуту.

Далее от имени предложенных персонажей каждая группа зачитывает свою эмоциональную версию стрессовых событий.

После того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, тренер предлагает обсудить результаты игры и ту реальную помощь, которую получил для себя каждый участник.

11. Неожиданный звонок

Участникам предлагается сесть поудобнее, расслабиться и закрыть глаза.

"...Представь себе, что ты находишься дома в одиночестве. Тебе хорошо и комфортно. Ты занимаешься любимым делом или просто отдыхаешь. За окном идет дождь, ветер стучится в стекло, а дома уютно и тепло. Неожиданно раздается телефонный звонок! Какая мысль возникла в твоей голове? Чей голос ты ожидаешь услышать в трубке? Какую новость он тебе сообщит? Что тебе хочется сделать в этот момент?"

Затем группе предлагается открыть глаза и записать ответы на вопросы, которые только что прозвучали. Участники высказываются о своих мыслях и чувствах.

Рефлексия упражнения и возможные вопросы к участникам: Ваша реакция на звонок и какое отношение это имеет к вашей личности? Как часто вы испытываете подобные чувства?

12. Спутанные цепочки

Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Ведущий помогает рукам соединиться и следит за тем, чтобы каждый держал за руки двух людей, а не одного. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разжимая рук. Чтобы не происходило вывихов рук в суставах, разрешается "проворачивание шарниров" – изменение положения кистей без расцепления рук. В результате возможны такие варианты: либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар.

13. Телеграмма

Всем участникам раздаются "телеграммы" - листы с написанным текстом. Каждый участник вытаскивает "в слепую" карточку, с названием чувства и эмоционального состояния: страх, опасение; удовольствие, радость; печаль, подавленность; раздражение, гнев; вина, смущение; восторг, восхищение; отвращение, презрение.

Участникам объявляется, что человек, выславший эту телеграмму, вызывает те чувства, которые написаны на карточке. Членов группы просят рассказать о тех действиях и поступках, которые они бы совершили в этой ситуации (или показать свои действия и состояния в пантомиме). Текст телеграммы и название чувства проговаривать нельзя.

После того, как все проговорят, зачитывается текст телеграммы. Окажется, что он у всех одинаковый: "Приезжаю завтра в 6 утра. Встречайте. Тетя Зина".

Рефлексия упражнения.

14. Свадьба

Участникам предлагается игровая ситуация: "Представьте себе, что вы все - родственники. Вы собрались обсудить предстоящую свадьбу. Вы будите родственниками со стороны невесты, а вы, соответственно, жениха. Позиция со стороны невесты такова: свадьба случается один раз в жизни. Надо, чтобы этот день запомнился. И поэтому необходимо сделать её пышной и роскошной. Позиция со стороны жениха: свадьба – это не рационально. Лучше, чтобы все было скромно и не дорого. Пусть молодые потратят деньги на начало семейной жизни, а не на то, чтобы кормить-поить толпу людей. В разговоре вам надо доказать, что ваша позиция верная..."

До начала игры членов группы просят определиться с ролями, кто кого будет изображать. Это даст возможность больше абстрагироваться от своего собственного мнения и снять контроль над поведением. Участники разыгрывают ситуацию.

Рефлексия упражнения.

15. Внутреннее состояние

Инструкция ведущего: "Кто-нибудь из участников бросает другому мяч и называет вслух его имя. Тот, кто получает мяч, принимает такую позу, которая отражает его внутреннее состояние, а все остальные, воспроизводя позу, стараются почувствовать, понять состояние этого человека". После завершения упражнения можно задать вопрос группе: "Как вам кажется, какое состояние у каждого из нас? ". После того как относительно каждого высказывается несколько гипотез, следует обратиться к самому человеку с тем, чтобы он сам сказал, какое у него состояние.

16. Зоопарк

Инструкция ведущего: "Сейчас каждому из участников будут розданы карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано "слон", знайте, что у кого-то есть карточка, на которой также написано "слон". Прочтите, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого — найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя только ничего говорить и издавать характерные звуки "вашего животного". Когда вы найдете свою пару, останьтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговаривайтесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось".

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

Рефлексия упражнения.

17. Печатная машинка

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

18. "Если бы..., я стал бы..."

Описание: один из участников обозначает некоторую конфликтную ситуацию. К примеру: "Если бы меня обсчитали в магазине...". Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру: "... я стал бы требовать жалобную книгу". Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

19. Сглаживание конфликтов

Ведущий предлагает опытным путем попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов. Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

Рефлексия упражнения.

20. Негативные высказывания

Ведущий раздает участникам карточки, на которых написаны негативные высказывания, задача участников перефразировать данное высказывание в наиболее мягкой форме.

21. Молекулы

Инструкция ведущего: "Представьте себе, что вы все - атомы. Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Сейчас вы начинаете быстро двигаться, а я буду называть числа. Вы объединяетесь в молекулу, количество атомов в которой соответствует названному числу".

22. Цвет

Инструкция ведущего: "Закройте глаза, прислушайтесь к себе и попробуйте представить, какому цвету или цветам соответствует ваше теперешнее настроение. Запомните эти цвета. Сейчас я раздам вам листы бумаги и карандаши, а вы изобразите на них ваши цвета".

Рефлексия упражнения.

23. Выход из ситуации

Группе предлагается какая-либо спорная, провоцирующая агрессивное поведение, ситуация (одна или несколько). Каждый участник высказывается, каким образом он мог бы выйти из нее.

Рефлексия упражнения.

24. Мы охотимся на льва

Вся группа синхронно выстукивает ритм ладонями по коленям. Ведущий говорит первую строчку, группа за ним повторяет. Если группа сбивается или вступает не слаженно, игра начинается сначала. При этом ведущий может действиями показывать смысл слов, а группа повторяет его движения вместе со словами, в той же последовательности.

"Мы охотимся на льва, Мы охотимся на льва, Не боимся мы его, Не боимся мы его. У нас каленый меч, У нас каленый меч, И большое ружье".

Далее слова сопровождаются соответствующими жестами.

Все: *"Ой! Что это?"*. Ведущий: *"Это озеро, болото, луг, пещера, в ней лев. Все: Его не обойдешь. Над ним не пролетишь. Под ним не проползешь. Дорога напрямик. Буль-буль-буль, чав-чав, шур-шур, а-а-а"*. После слова "лев" все повторяют движения и звуки в обратном порядке. Ведущий: *"Убежали!!!"*. Задача ведущего: сначала акцентировать внимание на словах *"не боимся мы его"*, а потом на *"убежали!!!"* и точно повторить обратный порядок действий. Темп игры постоянно возрастает.

25. Футболка с надписью

Участникам предлагается придумать, представить себя в футболке. Фасон футболки, цвет, фактуру ткани и надпись на ней придумывает каждый участник для себя сам. Надпись на футболке - своеобразный жизненный девиз участника. Каждый, по кругу, рассказывает о своей футболке, тем самым представляя себя группе.

26. Брачное объявление

Каждому участнику предлагается написать небольшое объявление в газету "Знакомства". Объявления участников собираются в шапку. Ведущий зачитывает все объявления по порядку. Участники должны отгадать, кому принадлежит объявление.

27. Общее предложение

Участникам предлагается сочинить коллективную сказку. Ведущий задает первое предложение *"...И все бы было хорошо, но прилетел он..."*. Участники по

кругу говорят по одному предложению, пока не получится рассказ. Желательно, чтобы в сказке были неожиданные повороты сюжета, логическое завершение.

28. Теремок

Ведущий: "Сейчас мы будем ставить сказку "Теремок". Вы станете актерами постепенно. В определенный момент все вы окажетесь "на сцене". Пока же вы в "зрительном зале", внимательно следите за действием, постарайтесь ничего не пропустить. Иначе, когда, подойдет время входить в роль, вы можете оказаться не готовы!" Ведущий заранее распределяет участников по ролевым группам. Всего в спектакле может быть задействовано 4—5 ролевых групп: например мышки-норушки, зайчики, ежи, лисицы и группа каких-нибудь экзотических животных — кенгуру, страусов и проч. Количество людей в группе зависит от того, сколько всего человек в группе. Эта игра была создана для небольшой по численности группе. В начале игры участники ничего не знают о том, кто из них в какую группу входит. Ведущий начинает читать вводный текст сказки.

Ведущий: "Стоял в лесу теремок. Никто в нем не жил. Однажды пробежали мимо теремка мышки-норушки. Они искали себе домик..." и т.д. Ведущий объявляет, кто из участников играет роль мышек. Мышкам предлагается выйти на сцену (в центр комнаты) и представить себе, что они вошли в теремок.

Ведущий: "Вы можете сейчас обустроить этот дом так, как вам хочется. Самое главное: вы должны решить, по каким правилам будете все вместе жить в этом домике, и обозначить на плане места своих личных комнат в теремке". Ведущий показывает участникам нарисованный на доске большой квадрат. Внутри квадрата, в одном из углов, огорожено линией некоторое пространство. Больше там нет никаких линий и рисунков. Ведущий предлагает каждой мышке отметить на плане место своей комнаты (нарисовать кружок) и внутри него написать свое имя. Два условия: мышкам нужно согласовать друг с другом размер и расположение своих комнат, а также нельзя использовать огороженное пространство (это комната для гостей). После того как план комнат будет создан, мышкам выдается два листа бумаги. На одном написано: "У нас принято", на другом: "У нас нельзя". Участникам предлагается на каждом листе написать по три пункта правил. Затем ведущий озвучивает правила для всех зрителей-участников. Сказка продолжается. На сцену выходят следующие "бездомные зверьки", например ежи. Ведущий предлагает ежам попроситься жить в теремок. Хозяйева, выслушав просьбу, должны решить, пускают ли они новых жильцов, и если да, то на каких условиях: в качестве равных хозяев или в качестве гостей. Если хозяйева пускают ежей в дом в качестве хозяев, ежи рисуют свои комнатки на общем плане. Теперь они вправе распоряжаться домом наравне с мышками. Если же их пускают в качестве гостей, то у них нет никаких прав, они должны жить по правилам хозяев. Живут же в этом случае ежи все вместе в гостевой комнате. Если ежей в дом не пустили, они строят рядом небольшой шалаш. Небольшой, так как их мало и сил для постройки серьезного дома не хватит. Этот шалаш тоже изображается на доске в виде пустого квадрата. В нем выделяется комната для возможных гостей, и участники рисуют свои комнаты. Жители нового домика-шалаша тоже должны заполнить два листа с правилами. Если игра приняла такой оборот, ведущий выделяет время на работу с правилами. В это время жители теремка могут на листе бумаги рисовать свои

комнатки ("гости" все вместе рисуют одну комнату), а ведущий со зрителями обсуждает образ жизни тех персонажей, которые следующими включатся в игру. Важно не затягивать эту работу: как только правила написаны, игра продолжается. Появляются новые персонажи. Ведущий говорит, кто сейчас появится на сцене в составе третьей группы зверюшек. История повторяется. Кстати, если новые персонажи приходят в уже существующий шалаш, то он увеличивается в размерах, превращается в мини-теремок. По такому сценарию игра продолжается до тех пор, пока все не станут ее участниками. К моменту, когда все зверушки поселились на сцене, игра может обрести разные очертания.

Вариант первый: общий теремок и все в нем хозяева.

В этом случае участникам предлагается вернуться к обсуждению правил, которые создали первые хозяева теремка. С тех пор в доме появилось много новых жильцов! Все вместе они должны создать новый свод законов, по которым будет идти жизнь в теремке. Если после создания новых правил, участники не устали, можно предложить каждому нарисовать свою комнату на отдельном листе, а затем все комнаты укрепить на доске. Получается "теремок".

Вариант второй: общий теремок, но в нем есть и гости и хозяева.

Прежде всего, ведущий уточняет у гостей, нравится ли им их положение, все ли устраивает. Если да, гостям предлагается еще немного посидеть в своей комнате, а хозяева тем временем составят общий свод правил жизни в теремке и затем ознакомят с ним гостей.

На этом игра заканчивается. Опыт показывает, что гостям обычно не нравится их бесправное положение. Они претендуют на роль хозяев. Необходимо дать участникам возможность обсудить ситуацию: в результате либо все становятся хозяевами теремка, либо какие-то гости покидают теремок и строят собственный домик. Игра продолжается.

Вариант третий: несколько теремков.

Каждый теремок создает свой свод правил и разбирается со своими гостями, если они у них есть. Затем теремки должны установить законы совместной жизни в лесу. Для этого они собираются все вместе и вырабатывают правила леса. В некоторых случаях между группами могут возникнуть конфликты. Участники заявляют, что не хотят ни о чем договариваться и вообще "разъезжаются" по разным лесам. Ведущий должен принять этот вариант, но быть настойчивым в своем требовании составить правила.

Ведущий: "Земля все равно одна, и она не очень большая. Вы должны договориться о том, как будете жить на общей земле. Случайные встречи ваших жителей возможны. Как они должны строиться? Вы можете оказаться на одной реке, ваши корабли могут встретиться в море. Как вы будете поступать в этих и подобных случаях?"

Вариант четвертый: теремки и отдельные жители.

Не исключено, что внутри какой-то группы произойдет раскол: часть построит общий шалаш, а отдельные участники захотят жить самостоятельно. У них должна быть такая возможность. Для того чтобы поселиться в лесу самостоятельно, они должны написать свой свод правил и установить отношения с соседями.

Игра заканчивается, когда каждый нашел место, которое ему по душе: в общем теремке, в гостевой комнате, в мини-теремке или в личной норе.

Ведущий подводит итоги и обязательно подчеркивает положительную сторону финала игры: важно, чтобы каждый понял, как ему удобнее, понял, как хотят жить другие, и смог найти со всеми остальными взаимопонимание, установить правила

29. Прогноз погоды

Инструкция ведущего: "Возьмите лист бумаги и карандаши и нарисуйте рисунок, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас "плохая погода" или "штормовое предупреждение", а может быть, для вас уже светит солнце".

30. Пожелание

Описание: Упражнение заключается в высказывании друг другу пожелания. Оно должно быть коротким, длиной буквально в одно слово. Инструкция ведущего: "Вы бросаете мяч тому, кому хотите, и одновременно произносите своё пожелание. Получивший его в свою очередь, бросает мяч следующему, высказывая ему своё пожелание. Внимательно следите за тем, чтобы мяч побывал у всех".

31. Лабиринт

На полу обозначается маршрут. Один из пары игроков начинает игру как ведущий, второму завязывают глаза - он ведомый. Его задача - пройти по маршруту и не запутаться в лабиринте. Ведущий дает словесные указания по своему выбору: влево, вправо, два шага в сторону и т.д. Ему нельзя касаться ведомого руками и как-то, кроме слов, руководить действиями партнера.

Рефлексия упражнения.

32. Коллективный счёт

Участники сидят, опустив голову вниз, и не глядя друг на друга. Задача - называть по порядку числа от 1 до 20, стараясь не совершить ошибок. При этом должны соблюдаться следующие правила: никто не знает, кто начнёт счет и кто назовёт следующее число (запрещается договариваться друг с другом); нельзя одному участнику называть два числа подряд; если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, счёт вновь начинается с единицы.